



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

En studie av tjänstepersoners autonomi och inre motivation ur ett self-determination theory perspektiv

A study of office workers autonomy and intrinsic motivation from a self-determination theory perspective

Ivan Klingberg & Petra Öhman

Institutionen för psykologi

Lunds universitet

PSYK11

Kandidatuppsats. VT 2021

Handledare: Birgitta Wanek

Examinator: Petri Kajonius

Abstract

Self-determination theory posits that autonomy, the experience of acting from choice rather than from external pressure, is essential for psychological well-being and development. Additionally, autonomy is thought to have a crucial role in facilitating intrinsic motivation in the workplace. Adopting a self-determination theory perspective, this thesis aimed to quantitatively study the relationship between an autonomy supportive management, autonomy, intrinsic motivation, job satisfaction, and self-perceived health. Three hypotheses were proposed to study these factors. The data analysis was done with a correlation analysis; a regression analysis was not used due to sample size. A secondary aim of the study was to consider the effects of the coronavirus pandemic, specifically the increase in remote work, in regard to these variables. The study was conducted by the means of an internet-based survey and examined Swedish office workers from two different organizations. The main findings were largely in line with previous research. Perceived autonomy support had a strong, positive correlation with autonomy. Autonomy had a positive, albeit weak, correlation with intrinsic motivation. Contrary to previous research, no significant relationship was found between intrinsic motivation and job satisfaction or intrinsic motivation and self-perceived health. The results suggest that an autonomy supportive management is important for the autonomy of office workers, implying that organizations should actively work towards providing employees with sufficient autonomy. Furthermore, the results suggest that employees high in autonomy feel more intrinsically motivated towards their work.

Keywords: self-determination theory, autonomy, intrinsic motivation, autonomy support, job satisfaction, self-perceived health

Sammanfattning

Self-determination theory utgår från att autonomi, att frivilligt kunna och vilja bestämma över sina handlingar och beteende, är ett grundläggande behov för psykologisk utveckling och välbefinnande. Autonomi förmodas även spela en avgörande roll i att främja inre motivation på arbetet. Denna studie anammar ett self-determination theory perspektiv och syftar till att kvantitativt undersöka relationen mellan en autonomistödande ledning, autonomi, inre motivation, arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa. Tre hypoteser formulerades för att testa sambandet mellan autonomistöd och autonomi, autonomi och inre motivation samt inre motivation och arbetstillfredsställelse/hälsa. Detta gjordes med en korrelationsanalys; en regressionsanalys gjordes inte på grund av urvalets storlek. Ett delsyfte med studien var att undersöka den upplevda effekten av covid-19-pandemin, specifikt den ökade förekomsten av hemarbete, i relation till dessa variabler. Studien utfördes genom en internetbaserad enkät och undersökte svenska tjänstepersoner från två olika organisationer. Resultaten av analysen var överlag i linje med tidigare forskning. Upplevt autonomistöd hade en stark, positiv korrelation med autonomi. Autonomi hade en positiv, dock svag, korrelation med inre motivation. Till skillnad från tidigare forskning visade analysen inget signifikant samband mellan inre motivation och arbetstillfredsställelse eller inre motivation och självskattad hälsa. Resultatet indikerar att en autonomistödande ledning är viktigt för tjänstepersoners upplevda autonomi, vilket tyder på att organisationer bör arbeta autonomifrämjande. Vidare antyder resultaten att anställda med hög autonomi upplever högre grad av inre motivation i relation till sitt arbete.

Nyckelord: self-determination theory, autonomi, inre motivation, autonomistöd, arbetstillfredsställelse, självskattad hälsa

Tack!

Vi vill börja med att tacka alla deltagare som tog sig tid till att svara på vår enkät, utan er hade inte denna uppsats varit möjlig. Ett stort tack vill vi tillägna våra kontaktpersoner som tog sig tiden att hjälpa oss. Vi vill även tacka vår handledare Birgitta Wanek som tålmodigt stöttat oss och givit oss ovärderliga råd under uppsatsens gång. Sist skulle vi vilja tacka vänner och familj för den uppmuntran och drivkraft som de givit oss.

Innehållsförteckning

En studie av tjänstepersoners autonomi och inre motivation ur ett self-determination theory perspektiv	1
Teoretiskt ramverk	2
Arbetsmotivation	2
Self-determination theory (SDT)	2
Arbetsstillfredsställelse	6
Självskattad hälsa	6
Tidigare forskning	6
Inre motivation	6
Autonomistöd	7
Arbetsstillfredsställelse	8
Syfte och frågeställningar	9
Metod	10
Design	10
Procedur och urval	10
Deltagare	11
Instrument	12
Dataanalys	14
Etiska överväganden	14
Resultat	15
Deskriptiv data	15
Korrelationsanalys	16
H1 - Upplevt autonomistöd korrelerar positivt med autonomi	16
H2 - Autonomi korrelerar positivt med inre motivation	16
H3 - Inre motivation korrelerar positivt med arbetsstillfredsställelse och självskattad hälsa	16
Diskussion	17
H1 - Upplevt autonomistöd korrelerar positivt med autonomi	17
H2 - Autonomi korrelerar positivt med inre motivation	18
H3 - Inre motivation korrelerar positivt med arbetsstillfredsställelse och självskattad hälsa	20
Sammanfattning	21
Metodologisk diskussion	22
Urval	22
Enkät	23
Kontroll av variabler och konstruktvaliditet	23
Vidare forskning	24
Slutsats	25
Referenser	26

En studie av tjänstepersoners autonomi och inre motivation ur ett self-determination theory perspektiv

För att organisationer ska hålla sig konkurrenskraftiga på dagens globaliserade arbetsmarknad krävs det motiverade och proaktiva anställda (Ryan & Deci, 2017). Samtidigt ställer globaliseringen ökade krav på arbetstagarnas flexibilitet och engagemang, vilket kan leda till negativa effekter för deras psykologiska och fysiska välmående. Dessa aspekter av arbete kan ses från perspektivet av arbetsgivare eller arbetstagare. Organisationens produktivitet gentemot de anställdas hälsa och trivsel. En gemensam faktor som har visat sig spela en betydelsefull roll för både arbetsgivare och arbetstagare är anställdas motivation på jobbet (Deci et al., 2017).

Landy och Conte (2013) poängterar att historiskt har mycket forskning om arbetsmotivation gjorts ur ett arbetsgivarperspektiv och ofta likställs arbetsmotivation med produktivitet. Kontemporära ramverk för motivation tar ett mer holistiskt perspektiv genom att studera sociala processer samt interaktionen mellan individ och miljö i olika kontexter. Ett sådant ramverk som har genererat mycket forskning inom en arbets- och organisationskontext är self-determination theory (SDT) (Ryan & Deci, 2017).

SDT gör en distinktion mellan *inre* (intrinsic) och *yttre* (extrinsic) motivation, där inre motivation generellt sett anses mer eftersträvansvärt då det visat sig leda till fler positiva effekter för bland annat välmående och arbetstillfredsställelse. Enligt SDT är psykologiskt välmående och utveckling direkt beroende på typen av motivation och dess källor (Deci et al., 2017).

Arbetstillfredsställelse avser anställdas attityd gentemot arbetet och utvärderas i denna studie av ett flertal anledningar. Det har relevans ur ett organisatoriskt perspektiv, då graden av arbetstillfredsställelse visat sig direkt predicera bland annat ogiltig frånvaro och hög personalomsättning (Judge et al., 2001). Vidare observerade Judge et al. (2001) en relation mellan välmående, arbetstillfredsställelse och anställdas prestationer i en omfattande metastudie av ämnet.

SDT utgår från att människor har tre grundläggande psykologiska behov, behov av *autonomi*, *kompetens* samt *social tillhörighet*. Huruvida dessa behov är tillfredsställda eller inte avgör graden och kvaliteten av individens motivation. Diefendorff och Chandler (2011) samt Kuvaas (2009) argumenterar för att autonomi är det viktigaste av behoven för att skapa högkvalitativ och långsiktig motivation.

Detta, kombinerat med ett personligt intresse, motiverade oss att avgränsa studien till att specifikt undersöka behovet av autonomi. För att främja inre motivation hos sin arbetskraft kan organisationer vidta åtgärder för att skapa en *autonomistödjande* miljö, i synnerhet genom sin ledning (Gagné et al., 2000; Otis & Pelletier, 2005). Med denna studie vill vi undersöka relationen mellan upplevelsen av en autonomistödjande ledning, anställdas autonomi samt inre motivation hos gruppen privatanställda tjänstepersoner. Ordet tjänsteperson kommer att användas i uppsatsen som är en könsneutral beteckning av ordet tjänsteman. Tjänstepersoner är personer som är anställda för att utföra mer administrativa uppgifter snarare än uppgifter som har med själva produktionen att göra (Svenska Akademiens ordlista, 2021). Dessa faktorer kommer även att analyseras i förhållande till de anställdas upplevda arbetstillfredsställelse och självskattade hälsa.

Teoretiskt ramverk

Följande avsnitt syftar att definiera relevanta begrepp och teorier, i synnerhet self-determination theory som kommer att utgöra större delen av ramverket för denna studie.

Arbetsmotivation

Få områden inom arbets- och organisationspsykologi har fått så stor uppmärksamhet som arbetsmotivation (Diefendorff & Chandler, 2011). Detta har lett till flera snarlika definitioner av begreppet som generellt sett utgår från följande tre gemensamma beståndsdelar. Arbetsmotivation rör de processer som stimulerar beteende, det som avgör riktningen av detta beteende och hur beteendet upprätthålls (Björklund, 2001). Vi kommer härnäst att utgå ifrån Pinders (2008) definition som vi anser inbegriper dessa delar. “Arbetsmotivation är en uppsättning stimulerande krafter som uppstår både inom och utom en individ, för att initiera arbetsrelaterat beteende, samt för att avgöra dess form, riktning, intensitet och varaktighet” (Pinders, 2008; översatt, s.11).¹

Self-determination theory (SDT)

SDT utgår från att människor har grundläggande och fundamentala psykologiska behov som är essentiella för deras psykologiska utveckling och välmående. Dessa är behoven för autonomi, kompetens samt social tillhörighet (Ryan & Deci, 2017). Till vilken grad dessa

¹ “Work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration.”

behov är tillfredsställda eller otillfredsställda avgör nivån, typen och kvaliteten av individers motivation.

Enligt SDT finns det ingen generell inbördes rangordning av behoven, utan alla tre behov antas viktiga för optimal motivation och välmående. Däremot har behoven olika stor betydelse beroende på kontext. Ryan och Deci (2017) menar att även om alla tre behov är betydelsefulla i alla situationer, så är deras relativa inflytande kontextuellt. Det finns teoretiskt stöd för den relativt större betydelsen av autonomi i en arbetskontext. Bland annat argumenterar Diefendorff och Chandler (2011) samt Kuvaas (2009) för att autonomi generellt sett är viktigare än de andra behoven och Deci et al. (2017) menar att när behovet för autonomi är uppfyllt i en arbetskontext, tenderar anställda att själva hitta sätt för att uppfylla de andra behoven.

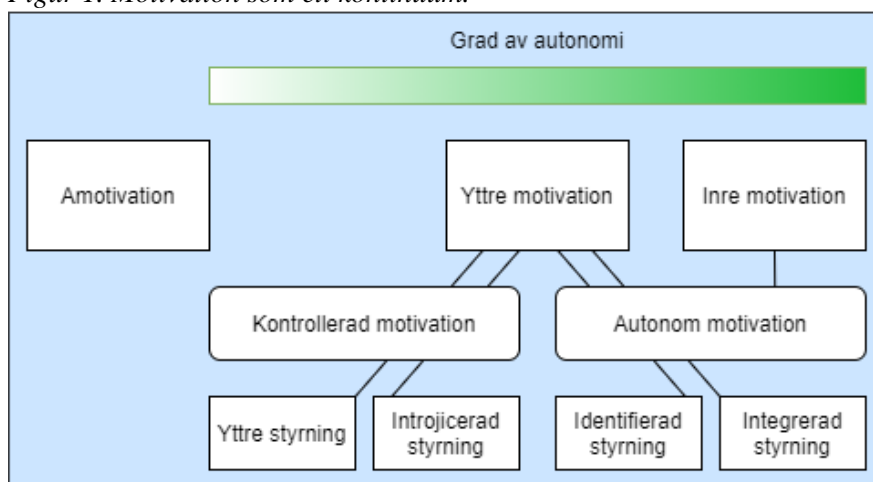
Behovet av autonomi. Autonomi innebär att frivilligt kunna och vilja bestämma över sina handlingar och beteende. Begreppet autonomi har en tendens att missförstås, och ses ibland felaktigt som ekvivalent med självständighet. I själva verket implicerar inte behovet av autonomi ett behov för att handla helt oberoende av andras vilja, utan snarare att ens beteende verkligen är i linje med ens egna genuina intressen och värderingar. Till exempel kan en chef be en medarbetare att utföra en arbetsuppgift. Vill medarbetaren uppriktigt och frivilligt genomföra uppgiften är behovet för autonomi tillfredsställt. Vill medarbetaren egentligen göra något annat, har chefens begäran en extern tvingande kraft som motverkar tillfredsställelsen av autonomi (Ryan & Deci, 2017; Gagné & Deci, 2005).

Motivation som ett kontinuum. Tidig kritik mot motivationsforskning var att för många av de processer som styr mänskligt beteende innefattas i själva begreppet motivation, att det "förklarar för mycket, med för lite" (Björklund, 2001). Denna kritik har sannolikt uppstått från tesen att det mesta av mänskligt beteende kan härledas från individens motivation (Pinder, 2008; Atkinson & Birch, 1978; refererad i Diefendorff & Chandler, 2011). SDT åtgärdar åtminstone delvis denna problematik genom att definiera flera olika typer av motivation och källor till motivation, snarare än att se motivation som ett enhetligt fenomen. Eftersom begreppet motivation bryts ned till relativt explicita delar blir det möjligt att beskriva och undersöka olika sociala och psykologiska processer, hur de relaterar till olika typer av motivation och vilka effekter de har (Ryan & Deci, 2017).

Enligt SDT är motivation ett kontinuum som sträcker sig från att vara helt kontrollerad till att vara helt autonom. Beteenden som initieras av autonom motivation är mer frivilliga och

upplevs i högre grad vara i linje med en själv. Beteenden som initieras av kontrollerad motivation har sitt ursprung i interna eller externa krafter och upplevs som främmande eller tvingande, vilket kan ha negativa psykologiska effekter (Ryan & Deci, 2017). Inre motivation är en särskild typ av autonom motivation och är per definition helt autonom. Vidare definierar SDT även en form av motivation som karakteriseras av en brist på riktning och avsikt i beteende som kallas *amotivation*. Extern motivation kan brytas ned i fyra subtyper av motivation som varierar i grad av kontroll (Gagné et al., 2014). Dessa subtyper undersöks inte i denna studie men illustreras för kontext i figur 1.

Figur 1. Motivation som ett kontinuum.



Not. Figuren är fritt översatt och är en representation av motivation som ett kontinuum enligt SDT (Gagné & Deci, 2005; översatt, s.26). Modellen visar hur inre motivation medför högst autonomi samt de fyra typerna av extern motivation och hur de varierar i grad av autonomi.

Således kan typen av motivation kategoriseras på två olika sätt enligt SDT (figur 1). Ett sätt är att göra en kategorisering utifrån graden av kontroll, i vilket fall man ser motivation som antingen kontrollerad eller autonom. Det andra alternativet är att se motivation som antingen intern eller extern (Ryan & Deci, 2017).

Även om det finns teoretiskt stöd både för att kategorisera motivation som autonom/kontrollerad eller intern/extern, så finns det praktiska fördelar med att undersöka motivation som antingen intern eller extern. Kuvaas (2009) argumenterar för att de instrument som mäter olika nivåer av autonom motivation lämpar sig för specifika händelser, men passar mindre bra för att undersöka motivation rent generellt i en arbetskontext. Vidare menar Gagné et al. (2014) att olika nivåer av autonom motivation är svåra att statistiskt särskilja från

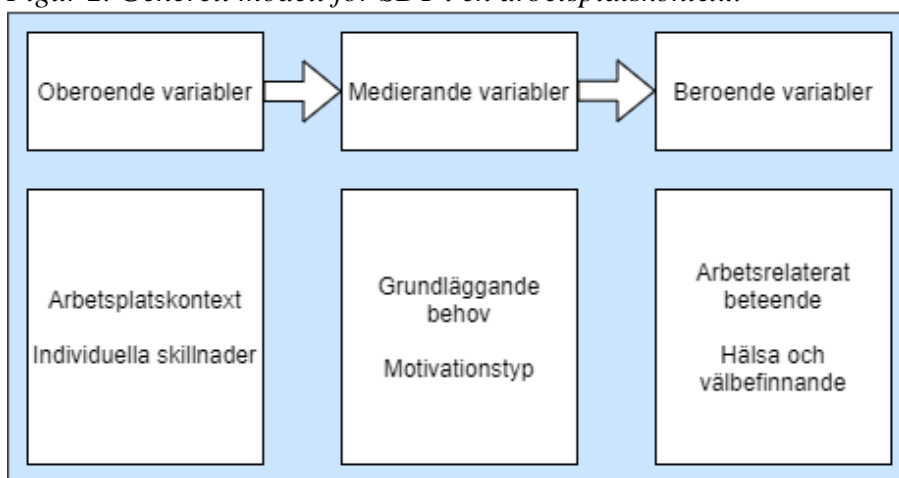
varandra på grund av hur snarlika konstrukten är i sina definitioner. Till följd av dessa argument har vi valt att i denna studie undersöka motivation som antingen inre eller yttre.

Inre motivation. Ryan och Deci (2017) definierar inre motivation som en inneboende kraft hos människor som driver oss att engagera i aktiviteter som inte har någon uppenbar extern belöning. Ett klassiskt exempel på beteende drivet av intern motivation är ett barn som leker utan en konkret belöning, beteendet i sig utgör belöningen. Arbetsrelaterat beteende är ofta i någon mån drivet av inre motivation, i synnerhet när arbetsuppgifterna är lagom stimulerande och komplexa (Deci et al, 2017; Gagné & Deci, 2005; Kuvaas, 2006).

Autonomistöd (Perceived Autonomy Support). Autonomi handlar om att den anställda självmant och frivilligt bestämmer över sitt agerande och beslut utan extern press eller annan yttre motivation. Att arbeta i ett företag som främjar autonomistöd innebär exempelvis att en chef eller överordnade stödjer ett arbetsklimat där autonomi ses som något positivt hos varje anställd. I ett autonomistödjande arbetsklimat känner sig också anställda mer motiverade att själva fatta beslut. Anställda som får autonomistöd på arbetsplatsen presterar också bättre vilket i sin tur leder till både högre arbetstillfredsställelse och välmående (Ryan & Deci, 2017).

Self-determination theory som modell i en arbetskontext. I en litteraturstudie över SDT i en arbets- och organisationskontext presenterar Deci et al. (2017) en modell för arbetsmotivation. Medan beståndsdelarna kan variera beroende på forskningssyfte och frågeställning, består modellen i allmänhet av tre delar. Oberoende variabler, medierande variabler och beroende variabler (figur 2).

Figur 2. Generell modell för SDT i en arbetsplatskontext.



Not. Figuren visar hur delar av SDT kan appliceras i en arbetskontext. Delarna och relationen mellan dem kan variera beroende på syfte och frågeställning (Deci, et al. 2017; översatt, s.23).

Kontexten för arbetsplatsen, till exempel organisatoriskt stöd för de grundläggande behoven eller individuella skillnader utgör vanligen oberoende variabler och grundläggande behov eller typ av motivation utgör medierande variabler. Inflytandet av dessa faktorer undersöks vanligen i relation till beroende variablerna arbetsrelaterat beteende, eller hälsa och välmående hos de anställda.

I denna studie undersöks relationen mellan autonomistöd, autonomi, inre motivation, arbetstillfredsställelse och generell hälsa enligt den föreslagna modellen av Deci et al. (2017). En medieringsmodell används dock inte, autonomi och inre motivation ses som oberoende variabler och undersöks i relation till de anställdas arbetstillfredsställelse och hälsa.

När företagets ledare agerar autonomistödande eller gentemot sina anställda leder det till ökad autonomi hos den enskilda individen. Genom ökad autonomi känner sedan de anställda högre inre motivation gentemot arbetet vilket i sin tur leder till ökad arbetstillfredsställelse och bättre hälsa (Ryan & Deci, 2017).

Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse avser den anställdes tillfredsställelse med arbetet, hur nöjd denna är med specifika aspekter av arbetet, eller arbetet rent generellt. (Berthelsen et al., 2014). Arbetstillfredsställelse används ofta som beroende variabel i studier om anställdas prestationer och ofta teoretiseras det att nöjda och välmående anställda presterar bättre (Judge et al., 2001).

Självskattad hälsa

I denna studie mättes även självskattad hälsa, som är en värdering av en persons samlade hälsotillstånd. Självskattad hälsa är associerat med flera hälsoeffekter, bland annat frånvaro, användande av hälsovård och total dödlighet (Berthelsen et al., 2014).

Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras ett urval av tidigare studier som undersöker de begrepp som är aktuella för denna studie.

Inre motivation

I teoretiska modeller som syftar att undersöka arbetsmotivation ses vanligen inre motivation som medierande variabel. Inre motivation kan dock analyseras som beroende variabel förutsatt att forskningsfrågan möjliggör det, till exempel för att undersöka effekten av olika interventioner på inre motivation (Deci, et al., 2014). Hög grad av inre motivation i en arbetskontext är associerad med flera positiva organisatoriska och individrelaterade effekter.

Som medierande variabel har det visat sig att inre motivation främjar lärande och kunskapsdelande på arbetsplatser i högre grad än yttre motivation (Foss et al., 2009).

I en studie över relationen mellan inre motivation och produktivitet fann Kuvaas (2009) stöd för att autonomi och anställdas prestationer delvis medieras av inre motivation i flera olika organisationer och branscher, samt en positiv signifikant korrelation mellan inre motivation och självskattad arbetsprestation. Utifrån sitt resultat av denna studie drog Kuvaas (2009) slutsatsen att inre motivation kan vara en mycket betydande faktor för produktivitet, oavsett arbetets komplexitet.

Gagné och Deci (2005) sammanfattar tidigare studier som pekar på att inre motivation predicerar prestation, välmående och tillfredsställelse bättre än yttre motivation i arbeten som är relativt utmanande och intressanta. Yttre motivation har visat sig kunna predicera kortsiktig prestation, men medför negativa hälsoeffekter och lägre arbetstillfredsställelse (Baard et al., 2004; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2017).

Fernet et al. (2012) undersökte autonom och kontrollerad motivation i förhållande till olika hälsovariabler hos skolrektorerna i Kanada. De fann att autonom motivation var negativt relaterad till utmattning på arbetet och positivt relaterad till arbetsengagemang. Vidare fann de att kontrollerad motivation var positivt relaterad till utmattning.

Autonomistöd

Det har gjorts mycket tidigare forskning på autonomistöd. Troligtvis då effekterna av autonomi inte endast visar sig positivt för den enskilda individens välmående men även för organisationens framgång (Deci et al., 2017). Äldre studier så som Vroom (1964) och Maslow (1954) inspirerade senare studier som skulle komma att leda till teorierna om SDT och autonomistöd där man bland annat kom fram till att det som främst motiverade människor var att utföra en viss uppgift frivilligt och för att man faktiskt kände en inre motivation att utföra den (Mitchell, 1974; Purvis, et al., 2015).

Fernet et al. (2012) fann att autonomistöd leder till inre motivation som i sin tur leder till andra positiva effekter för den enskilda individen såsom bättre välmående, mindre stress och en minskad risk för utbrändhet. En fransk studie som utfördes med poliser av Otis och Pelletier (2005) menade till och med på att autonomistöd inte bara leder till bättre välmående men att det till och med kan leda till att de anställda väljer att stanna kvar hos samma företag under en mycket längre period kontra de som inte upplever autonomistöd.

De positiva effekterna av autonomistöd sträcker sig över den enskilda individen och påverkar även själva organisationen som ovanstående exempel påvisar. Även Deci et al. (1989) menar på att i en organisation som främjar autonomistöd får de anställda en mer positiv inställning till arbetet de utför och tenderar även att lita i högre grad på deras chefer. Undersökningen visade även på att anställda som inte fick något autonomistöd från sina chefer hade sämre inställning till arbetet och att de dessutom litade mindre på sina chefer. Liknande resultat har hittats i en studie av Levesque et al. (2004) som utförde en undersökning på lärare i Gambia. I undersökningen kom de fram till att autonomistöd inte bara leder till bättre välmående och allmän bättre livstillfredsställelse utan att lärarna blev mer motiverade att faktiskt utföra sitt arbete och att de upplevde en högre arbetstillfredsställelse.

Ryan och Deci (2017) menar på att allt fler företag börjar inse värdet av autonomistöd på arbetsplatsen och strävar efter att tillämpa ett autonomistödande klimat, men att det fortfarande inte är normen på dagens företag. Det finns en svårighet med att överge de gamla metoderna som går ut på att motivera de anställda med ”morötter” så som pengar i stället för att tillämpa autonomistöd då ”morot” metoden ger snabba resultat i form av förändringar i beteendet hos de anställda men inte särskilt långvariga sådana. Genom att istället tillämpa autonomistöd på företaget skulle detta leda till mer långvariga förändringar i effektivitet, arbetstillfredsställelse, motivation samt välmående för alla på företaget (Ryan & Deci, 2017).

Arbetstillfredsställelse

Eftersom anställdas prestation är av stort intresse för organisationer har mycket forskning gjorts för att avgöra vilka variabler som tillförlitligt kan predicera produktivitet. Wright och Cropanzano (2000) noterar att ända sedan Hawthorne experimenten 1924–1932 har hypotesen att glada arbetare presterar bättre fått stor uppmärksamhet. De påpekar dock att relationen mellan arbetstillfredsställelse och produktivitet inte är helt fastställd. För att öka kunskapen inom området designade Wright och Cropanzano (2000) således två fältstudier för att undersöka till vilken grad arbetstillfredsställelse och psykologiskt välmående predicerar anställdas produktivitet. De fann stöd för att psykologiskt välmående men inte arbetstillfredsställelse predicerade anställdas produktivitet.

I en metastudie fann Judge et al. (2001) att det generellt finns en svag positiv korrelation mellan arbetstillfredsställelse och produktivitet. De menar att storleken av effekten beror på arbetets komplexitet samt hur intressant eller viktigt det är för en personligen. Vidare teoretiserar Judge et al. (2001) att arbetstillfredsställelse bör ses som en dimension av

välstånd, men påpekar att det finns andra tänkbara modeller som bland annat inkluderar andra variabler. Detta stämmer även överens med hur Gagné & Deci (2005) resonerar kring effekten av arbetstillfredsställelse i förhållande till produktivitet och arbetets komplexitet. Gagné och Deci (2005) menar att autonom motivation samt de sociala och organisatoriska kontexter som främjar eller stävjar autonom motivation, medierar relationen mellan arbetstillfredsställelse och produktivitet. Alltså, när arbetet känns intressant eller meningsfullt kommer det finnas en starkare korrelation mellan arbetstillfredsställelse och produktivitet.

Medan relationen mellan arbetstillfredsställelse och välbefinnande är väldokumenterad, är riktningen av det kausala förhållandet kontroversiellt (Sironi, 2019). I en studie över anställda med en universitetsexamen eller annan högre utbildning observerade Krings (2018) en direkt relation mellan psykologiskt välbefinnande och arbetstillfredsställelse. De drog slutsatsen att ett kausalt samband var mycket troligt men att riktningen inte gick att avgöra.

Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med studien är att med utgångspunkt i self-determination theory studera sambandet mellan upplevt autonomistöd, autonomi och inre motivation. Vi vill även undersöka relationen mellan inre motivation, arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa. Utifrån tidigare forskning väntas högre upplevd autonomi ha en positiv relation med inre motivation, vilket medför praktiska implikationer kring hur organisationer kan arbeta autonomistödande i syfte att öka anställdas välbefinnande och prestation.

Studien har ett akademiskt syfte i att testa SDT:s praktiska användbarhet i en svensk kontext samt för att öka förståelsen för de processer som bidrar till inre motivation i arbetet. Kuvaas (2009) poängterar att för att öka kunskapen om de samband som föreslås i SDT behövs fler empiriska undersökningar utföras i olika typer av organisationer och branscher. Undersökningspopulationen bestämdes därför till tjänstepersoner, för att öka kunskapen om populationen ur ett SDT perspektiv.

Vidare har studien ett delsyfte i att undersöka covid-19-pandemins upplevda inverkan på de konstrukt som undersöks i studien. Detta eftersom undersökningspopulationen i huvudsak börjat arbeta hemifrån, vilket medför en förändring av arbetsmiljö. Med grund i detta har vi formulerat följande frågeställningar och hypoteser.

1. Finns det ett positivt samband mellan upplevt autonomistöd och autonomi hos tjänstepersoner? Upplever de anställda en förändring i autonomistöd sedan covid-19-pandemin?

- Hypotes 1 (H1): Upplevt autonomistöd korrelerar positivt med autonomi.
- 2. Finns det ett positivt samband mellan autonomi och inre motivation hos tjänstepersoner? Upplever de anställda en förändring i autonomi sedan covid-19-pandemin?
 - Hypotes 2 (H2): Autonomi korrelerar positivt med inre motivation.
- 3. Finns det ett positivt samband mellan inre motivation, arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa? Upplever de anställda en förändring i arbetstillfredsställelse och hälsa sedan covid-19 pandemin?
 - Hypotes 3 (H3): Inre motivation korrelerar positivt med arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa.

Metod

Design

Studien använde en kvantitativ tvärsnittsdesign med ett explorativt urval. Syftet var inte att dra några slutsatser kring kausala samband, därav studiens deskriptiva och explorativa ansats. Data samlades in genom en internetenkät som tog ungefär 5–10 minuter att svara på. Enkäten utgjordes av fyra validerade instrument (Gagné et al., 2014; Deci et al., 2001; Baard et al., 2004; Pejtersen et al., 2010) samt ett fåtal frågor om demografiska variabler som ansågs relevanta med bakgrund i tidigare litteratur (Van den Broeck et al., 2016). Enkäten delades upp i fem delar: demografiska variabler, work motivation, autonomy, perceived autonomy support och job satisfaction/general health.

Procedur och urval

Urvalet gjordes genom tidigare kontakter vilket underlättade tidsplanen då faktorer såsom kontaktperson, tillträde och godkännande inte utgjorde några problem (Bryman, 2008). Urvalet bestod av tjänstepersoner från två olika företag som kommer att refereras till som företag A och B, varav företag A är ett stort internationellt företag och företag B är ett litet svenskt privat företag.

De båda kontaktpersonerna för företag A och B ansvarade för att hitta deltagare till undersökningen. Kontaktpersonen för företag A skickade ett informationsbrev till ett urval av kollegor som ansågs mest troliga att delta i studien. På företag B valde kontaktpersonen att skicka ut mejl till alla tjänstepersoner på företaget. Ett mejl skickades till deltagarna där de fann en länk till själva enkäten tillsammans med ett informationsbrev om hur undersökningen skulle gå till, hur och varför information lagrades samt anonymitet. Deltagarna fick två veckor

på sig att svara på enkäten, varav ett påminnelse mejl skickades ut efter första veckan. All kommunikation med deltagarna skedde via mejl.

Deltagare

Deltagarna bestod av 34 tjänstepersoner från två olika företag. 13 (38%) personer identifierade sig som kvinnor och 21 (62%) personer identifierade sig som män. 30 personer deltog från företag A och 4 personer deltog från företag B. Deltagarna från företag A arbetade på fyra olika avdelningar som alla innefattar kontorsarbete och deltagarna från företag B arbetade på samma avdelning men med olika befattningar inom kontorsarbete. Alla deltagare från företag A arbetade på distans till följd av pandemin medan deltagarna från företag B fortfarande arbetade på plats. Valet att inkludera deltagare från olika avdelningar gjordes för att öka generaliserbarheten. Två deltagare som inte hade slutfört enkäten valdes bort från undersökningens analys.

I enkäten efterfrågades hur många år deltagarna hade arbetat på organisationen, på sin nuvarande avdelning samt hur många år de haft sin nuvarande chef. Medelvärde för hur lång tid deltagarna hade arbetat inom samma organisation var 5.82 år ($SD = 4.21$). Eftersom 10+ år var det högsta alternativet finns det en risk för en takeffekt då 15 personer (44.1%) svarade med det alternativet. Medelvärde för tid på sin nuvarande avdelning var 2.18 år ($SD = 2.21$) varav majoriteten (52.9 %) endast hade arbetat på sin nuvarande avdelning i 1 år. Medelvärde för hur länge deltagarna hade haft sin nuvarande chef var 1.74 år ($SD = 1.62$) och även här hade majoriteten (61.8%) svarat på alternativet 1 år. I detta fall finns det en eventuell golveffekt.

Tabell 1. Deskriptiv statistik över deltagarnas antal år hos organisationen, år med nuvarande avdelning och år med nuvarande chef/handledare

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Median
Anställningstid hos organisation	5.82	4.21	7.00
Tid på nuvarande avdelning	2.18	2.21	1.00
Tid med nuvarande chef/handledare	1.74	1.62	1.00

Not. Avser tid i år. Svartalternativen var 1–9, 10+

Instrument

Totalt användes fyra olika mätinstrument för att mäta variablerna inre motivation, autonomi, upplevt autonomistöd, arbetstillfredsställelse och generell hälsa. Respondenterna ombads besvara frågorna utifrån deras erfarenheter de senaste två åren. Hade de inte varit anställda i två år ombads de svara utifrån hela sin anställningstid. Enkäten skulle besvaras av respondenter på internationella kontor, varpå enkäten författades på engelska och bestod av instrument med engelska versioner. Se bilaga 1 för hela enkäten.

Inre motivation - Multidimensional work motivational scale (MWMS). MWMS är ett instrument som mäter alla typer av motivation definierade enligt SDT, inklusive de subtyper som utgör yttre motivation. För vårt syfte inkluderas enbart de tre frågor som rör inre motivation, vilka sammanställdes till ett index för inre motivation. Frågorna utgår från meningen “Why do you or would you put efforts into your current job?” och följs med ett påstående som rangordnas från 1 (*not at all*) till 7 (*completely*). Instrumentet har validerats i nio länder, på sju olika språk (Gagné et al., 2014). Skalans reliabilitet testades och Cronbachs alfa för inre motivation var ($\alpha = 0.792$).

Autonomi - Basic psychological need satisfaction scale at work (BPNS-W). Behovet av autonomi mättes med BPNS-W som är en skala specifikt utformad för att mäta de grundläggande behoven i en arbetsplatskontext. Endast de sju item som utvärderar autonomi inkluderades, varav tre item var ställda i form av negationer och omvändes vid den statistiska analysen. Frågorna besvarades på skalan 1 (*not at all true*), 4 (*somewhat true*) till 7 (*very true*) och sammanställdes till ett index för autonomi. Höga poäng på denna skala representerar hög grad av autonomi (Deci et al., 2001). Skalans reliabilitet testades och Cronbachs alfa för autonomi var ($\alpha = 0.579$).

Upplevt autonomistöd - The Work Climate Questionnaire for Perceived Autonomy Support (WCQ). Autonomistöd utvärderades med WCQ, som i vårt fall användes för att utvärdera respondenternas upplevelse av sin närmaste chef eller handledare. Det finns en långversion med 15 item och en kortversion med 6 item. Vi valde att använda kortversionen av den anledningen att vi ville hålla svarstiden så kort som möjligt för att uppehålla god svarsfrekvens. Alla frågor besvaras på skalan 1 (*strongly disagree*), 4 (*neutral*) till 7 (*strongly agree*) och sammanställs till ett index för upplevt autonomistöd (Baard et al., 2004). Skalans reliabilitet testades och Cronbachs alfa för upplevt autonomistöd var ($\alpha = 0.853$).

Arbetsstillfredsställelse - Copenhagen psychosocial questionnaire version II

(COPSOQ II). För arbetsstillfredsställelse användes den andra utgåvan av COPSOQ som är ett omfattande instrument för kartläggning av psykosocial arbetsmiljön. Instrumentet har validerats för sju språk i sex länder (Pejtersen et al., 2010). För den engelska versionen skiljer sig svarsalternativen åt från den svenska och danska versionen. Alla versioner har en femgradig skala, varav den svenska versionens tredje svarsalternativ är "*Varken eller*", medan den engelska versionens alternativ är "*Not relevant*". Vi valde att använda den svenska svarsskalan som vi ansåg bättre passade vårt syfte.

Svaren rangordnades således på en femgradig skala, "*Very unsatisfied*", "*Unsatisfied*", "*Neither/Nor*", "*Satisfied*" och "*Very satisfied*" (Berthelsen et al., 2014). Svaren sammanställdes till ett index över generell arbetsstillfredsställelse. Författarna av COPSOQ har reviderat svarsalternativen för den engelska versionen i den tredje utgåvan så att de stämmer överens med den svenska versionen (Burr et al., 2019). Skalans reliabilitet testades och Cronbachs alfa för arbetsstillfredsställelse var ($\alpha = 0.610$).

Självskattad hälsa (COPSOQ II). Självskattad hälsa utvärderades med COPSOQ II. Självskattad hälsa är en värdering av en persons generella, samlade hälsotillstånd. Den består av ett item, som rangordnas på en fyrgradig skala från "*Poor*" till "*Excellent*".

Demografiska variabler. De demografiska variabler som undersöktes var kön och "tenure". Tenure avsåg svara på den anställdes totala anställningstid hos organisationen, tid på nuvarande avdelning och tid med nuvarande chef/handledare. Svarsalternativen var 1 år, 2 år, 3 år, 4 år, 5 år, 6 år, 7 år, 8 år, 9 år och 10+ år.

För alla skalor utom för inre motivation inkluderades en kontrollfråga om covid-19-pandemins upplevda påverkan på de olika konstrukt som utvärderades. Vi förutsatte att många har haft annorlunda och varierande psykosocial miljö för sitt arbete under de senaste två åren, vilket kontrollerades genom dessa frågor. Dessa frågor var uppbyggda på samma sätt och utgick från stammen "Do you perceive a change in ... now compared to before the pandemic?". Svaren rangordnades på en tregradig skala, "*Less/Worse*", "*No change*", "*More/Better*", samt ett fjärde alternativ "*Not relevant*" för respondenter som började arbeta på företaget under pandemin.

Dataanalys

All dataanalys gjordes i statistikprogrammet jamovi (version 1.6). Inledningsvis vändes de frågor som var ställda som negationer och ett index för alla skalor beräknades enligt instrumentens anvisningar. En förberedande analys gjordes för att identifiera eventuella avvikande värden och för att undersöka datans fördelning med ett Shapiro-Wilk test. Ett fåtal avvikande värden identifierades för alla skalor utom för inre motivation. Dessa behölls vid samtliga analyser, då de bedömdes vara naturliga variationer. Shapiro-Wilk testet visade att datan för upplevt autonomistöd, arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa inte var normalfördelade. På grund av detta användes ett icke-parametriskt test för att undersöka skillnader i kön.

Den interna reliabiliteten av instrumenten utvärderades med ett reliabilitetstest och rapporteras med Cronbachs alfa. Därefter utfördes en explorativ analys av datans deskriptiva statistik. Alla skalor granskades i relation till olika demografiska variabler och i relation till frågorna rörande covid-19. Resultatet för frågorna rörande covid-19 redovisas i tabell 2.

För att undersöka skillnader i kön analyserades variabeln kön i förhållande till studiens andra variabler med ett Mann–Whitney U test. Signifikansnivån här var $p \leq 0.05$.

Sist testades studiens variabler autonomistöd, autonomi, inre motivation, arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa mot varandra i en korrelationsanalys. Detta gjordes med hypotesen positiv korrelation och en signifikansnivå på $p \leq 0.05$. Alla korrelationer presenteras med Pearsons korrelationskoefficient. Både de korrelationer som är centrala för studiens huvudsakliga hypoteser och övriga korrelationer presenteras i en korrelationsmatris (tabell 3).

Etiska överväganden

De forskningsetiska principerna har följts och enligt vår bedömning innebär denna studie minimal risk för deltagarna. Enkäten efterfrågade inga känsliga personuppgifter och deltagarna utsattes inte för någon form av intervention. I utskicket bifogades en länk till enkäten. Innan deltagarna kunde fortsätta till frågorna var de tvungna att ge sitt samtycke i ett samtyckesformulär. Samtyckesformuläret innehöll information om deltagarnas frivilliga deltagande och anonymitet, studiens syfte samt författarnas kontaktuppgifter. De kunde när som helst välja att avbryta sin medverkan.

I enkäten och utskicket av enkäten använde vi det mer generella begreppet “work motivation” i stället för “intrinsic motivation”. Detta var en åtgärd för att öka validiteten i

svaren. Ifall respondenterna uppfattat inre motivation som något positivt fanns det en risk för att social önskvärdhet blir en betydande faktor (Denscombe, 2014). I övrigt var vi transparenta med studiens syfte som presenterades övergripligt i både utskicket och i samtyckesformuläret.

Eftersom vi fick listor på deltagarnas mejladresser fick vi tillgång till deras namn, men individuella svar går inte att urskilja i enkätverket. Företagsnamn anonymiseras i uppsatsen med hänsyn till deltagarna och företagen. All rådata lagras säkert på Lund universitets plattform för enkäter, Sunet.

Resultat

Första avsnittet redogör för studiens deskriptiva data. Dessa variabler är inte centrala för studiens frågeställningar men inkluderades för att kontrollera för potentiell inverkan på studiens beroende variabler. Avsnittet inkluderar även deskriptiv data över deltagarnas upplevda påverkan av covid-19-pandemin. Andra avsnittet presenterar en korrelationsanalys mellan studiens huvudvariabler.

Deskriptiv data

Tenure och kön undersöktes i relation till studiens frågor rörande: autonomi, autonomistöd, inre motivation, arbetstillfredsställelse samt generell hälsa. För tenure fanns inga betydande resultat.

Självskattad hälsa för män ($Mdn = 4.0$) var högre än för kvinnor ($Mdn = 3.0$). Ett Mann-Whitney U test visade att denna skillnad var statistiskt signifikant ($U = 68.0, p = .012$). I övrigt fanns det inga signifikanta skillnader för variabeln kön.

I tabell 2 presenteras beskrivande statistik över enkätens fyra covid-19 frågor. Resultaten indikerade att deltagarna upplevde att de hade mer eller lika mycket autonomi under pandemin kontra före. Resultaten påvisade även att inga av deltagarna upplevde att de fått mindre autonomistöd under pandemin utan snarare att det inte var någon skillnad eller att de hade fått mer autonomistöd under pandemin. Deltagarnas svar kring arbetstillfredsställelse visade en tendens mot att arbetstillfredsställelse hade försämrats. Resultaten kring deltagarnas självskattade hälsa under pandemin kontra före indikerade starkt att hälsan hade försämrats för deltagarna.

Sammanfattningsvis antyder denna statistik att pandemin inte upplevdes påverka autonomi, upplevt autonomistöd eller arbetstillfredsställelse i negativ bemärkelse. Pandemin upplevs dock haft en negativ effekt för generell hälsa.

Tabell 2. Antal individer fördelat över deras upplevda förändring i autonomi, upplevt autonomistöd, arbetstillfredsställelse och hälsa sedan covid-19-pandemin.

	Mindre/sämre	Ingen skillnad	Mer/bättre	Inte relevant
Autonomi (A)	2	13	11	8
Upplevt autonomistöd (UAS)	-	19	8	7
Arbetstillfredsställelse (AT)	9	13	5	7
Självskattad hälsa (SH)	15	6	7	6

Not. Gruppen "inte relevant" avser anställda med mindre än 1 års anställningstid hos organisationen.

Korrelationsanalys

För att besvara studiens frågeställningar gjordes en korrelationsanalys (tabell 3). I korrelationsmatrisen noteras de korrelationer som relaterar till studiens huvudhypoteser med fet stil.

H1 - Upplevt autonomistöd korrelerar positivt med autonomi

Upplevt autonomistöd hade en stark, positiv signifikant korrelation med autonomi ($p < .001$, $r = .749$), detta stödjer studiens första hypotes. Vidare fann vi signifikanta korrelationer mellan upplevt autonomistöd och arbetstillfredsställelse ($p < .001$, $r = .679$) samt mellan upplevt autonomistöd och självskattad hälsa ($p = .014$, $r = .377$). Mellan upplevt autonomistöd och inre motivation observerades ingen signifikant korrelation ($p = .223$, $r = .129$).

H2 - Autonomi korrelerar positivt med inre motivation

Autonomi hade en svag, positiv signifikant korrelation med inre motivation ($p = .020$, $r = .353$), vilket stödjer studiens andra hypotes. Därtill fann vi en signifikant korrelation mellan autonomi och arbetstillfredsställelse ($p < .001$, $r = .568$). Autonomi korrelerade inte signifikant med självskattad hälsa ($p = .068$, $r = .261$).

H3 - Inre motivation korrelerar positivt med arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa

Ingen signifikant korrelation observerades mellan inre motivation och arbetstillfredsställelse ($p = .097$, $r = .228$), inte heller för inre motivation och självskattad hälsa ($p = .394$, $r = .048$). Detta innebär att resultatet inte visade stöd för hypotes 3. Inre motivation korrelerade enbart signifikant med autonomi ($p = .035$, $r = .353$). Utöver huvudhypoteserna observerades en måttligt stark, signifikant korrelation mellan arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa ($p < .001$, $r = .518$).

Tabell 3. Korrelationsmatris. Pearsons korrelation mellan samtliga variabler.

	1. UAS	2. A.	3. IM.	4. AT.	5. SH.
1. Upplevt autonomistöd (UAS)	-				
2. Autonomi (A)	.749***	-			
3. Inre motivation (IM)	.129	.353*	-		
4. Arbetstillfredsställelse (AT)	.679***	.568***	.228	-	
5. Självskattad hälsa (SH)	.377*	.216	.048	.518***	-

Not. Hypotesen är positiv korrelation. UAS = Upplevt autonomistöd, A = Autonomi, IM = Inre motivation, AT = Arbetstillfredsställelse, SH = Självskattad hälsa.

* $p < 0.5$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, en svans. Fet stil noterar H1, H2 och H3.

Diskussion

I detta avsnitt kommer studiens tre hypoteser att diskuteras i syfte att tillföra nya tankar kring de studerade områdena. Därefter följer en kort sammanfattning av hypoteserna där implikationer för arbetsgivare även kommer att presenteras kort. I diskussionens nästa del följer en metodologisk diskussion, därefter presenteras förslag på vidare forskning och avslutande slutsatser.

H1 - Upplevt autonomistöd korrelerar positivt med autonomi

I en organisation där chefer är autonomistödjande känner de anställda sig mer engagerade att självmant fatta egna beslut, vilket leder till högre prestation samt bättre välmående och hälsa. Att det är just autonomistöd som samverkar med autonomi beror på att en ledare som har ett autonomistödjande tankesätt också värdesätter att se på situationer utifrån de anställdas perspektiv, vilket i sin tur ska påverka autonomi hos de anställda (Ryan & Deci, 2017).

Resultatet av korrelationsanalysen ger stöd för hypotes 1 då autonomistöd var signifikant korrelerat med autonomi, vilket innebär att om de anställda upplever en hög grad av autonomistöd från sin ledning så tenderar de även att uppleva en högre grad av autonomi, eller vice versa. Detta är i linje med resultatet från en metaanalys över 72 studier, där de fann en positiv korrelation mellan autonomistöd och autonomi (Slemp et al., 2018). Vidare fann Slemp et al. (2018) att autonomistöd hade en stark, positiv korrelation med autonom (inre) motivation. Flera studier av bland annat Deci et al. (2017), Hocine (2014), och Gagné (2003) fann att autonomistöd på arbetsplatsen leder till att anställda känner en starkare motivation att självmant fatta egna beslut.

Under avsnittet deskriptiv data togs frågor om autonomi och autonomistöd under pandemin upp. Båda resultaten antydde att autonomi och autonomistöd upplevs ökat en aning under pandemin. Huruvida ökningen är reell och vad som har orsakat den upplevda ökningen går inte att fastställa. En spekulativ möjlighet kan vara att det just är distansarbetet till följd av pandemin som har påverkat resultaten för autonomi och autonomistöd, därför är det viktigt att detta tas upp. Detta skulle i så fall vara i linje med Brunelle och Fortins (2021) studie där de undersökte arbetstillfredsställelse för både distansarbetare och kontorsarbetare. De kom fram till att autonomi faktiskt ökar under distansarbete. Brunelle och Fortin (2021) poängterar även att det inte finns mycket nuvarande forskning som innefattar self-determination theory i relation till distansarbete och att mer forskning behövs. Då vi delvis undersökte frågorna kring autonomistöd och autonomi i förhållande till pandemin och majoriteten av våra deltagare har arbetat på distans, kan våra resultat kring den upplevda förändringen av autonomistöd och autonomi möjligtvis bidra till vidare forskning på ämnet.

Spivack och Milosevic (2018) gjorde en undersökning på anställda som arbetade på distans där de undersökte autonomi på distans i förhållande till arbetstillfredsställelse och hälsa. I undersökningen tar de upp faktorn att chefer inte har samma kontroll över sina anställda då de arbetar på distans. Detta skulle kunna vara en möjlig faktor till varför autonomi tycks öka under distansarbete.

Resultat i vår studie stämmer överens med den tidigare forskningen om autonomistöd och autonomi. Det intressanta med vår studie kontra tidigare forskning är att vår undersökning har gjorts på tjänstepersoner som arbetar på organisationer i Sverige. Baserat på våra egna sökresultat under studiens gång tycks det inte finnas väldigt mycket forskning kring vår population tillsammans med self-determination theory, därav kan vi tillföra ytterligare kunskap inom ämnet som pekar på att dessa teorier även kan appliceras på tjänstepersoner i en svensk kontext.

H2 - Autonomi korrelerar positivt med inre motivation

Ryan och Deci (2017) lyfter fram att autonomi fungerar bättre än monetära belöningar för att driva beteende, eftersom autonomi bland annat leder till inre motivation i större utsträckning än monetära belöningar. Även Fernet et al. (2012), Amabile et al. (2004), Gagné (2003) samt Dysvik och Kuvaas (2011) kommer fram till att om de anställda har högre grad av autonomi på arbetsplatsen så leder detta till högre grad av inre motivation.

På ett företag som främjar ett autonomistödjande arbetsklimat så kan man vänta sig att de anställda känner en högre grad av autonomi vilket i sin tur leder till inre motivation (Hocine, 2014; Slemp et al., 2018). Korrelationsanalysen visade att autonomi är positivt korrelerad med inre motivation vilket ger stöd för frågeställning 2. Detta innebär att om de anställda känner en högre grad av autonomi på arbetsplatsen så leder detta till en högre grad av inre motivation hos de anställda, eller vice versa.

Resultatet kunde bekräfta att autonomi hos deltagarna har upplevts ökat en aning under pandemin. Spivack och Milosevic (2018) menar på att om arbetet genomförs på distans ökar både autonomi och den inre motivation hos de anställda. Det man bör ha i åtanke är att frivilligt distansarbete och "ofrivilligt" distansarbete till följd av pandemin, är jämförbara men inte exakt lika med varandra. Trots detta bör diskussionen om en eventuell tredje variabel tas upp, kan det vara så att distansarbetet till följd av pandemin fungerar som en tredje variabel mellan korrelationen autonomi och inre motivation? Vidare menar Spivack och Milosevic (2018) på att autonomi hos anställda inte är lika hög för de som arbetar fysiskt på plats, exempelvis på kontor, kontra de som arbetar på distans. Detta eftersom anställda som arbetar på distans bättre kan balansera sitt arbete med privatliv, samt att de har en större frihet att bestämma när och var de vill arbeta. Det är en intressant tanke som mycket väl kan ha påverkat vårt resultat. Eftersom deltagarna i vår studie före pandemin arbetade på plats i ett kontor och de även svarade att den upplevda autonomi hade ökat en aning under pandemin, är det mycket möjligt att vi i normala fall (före pandemin) hade funnit ett annat resultat då dessa nya faktorer inte hade funnits.

Som tidigare nämnts leder inre motivation till en mängd positiva effekter som vi även studerar i hypotes 3. Resultatet visade att om man upplever en hög grad av autonomistöd tenderar man även att uppleva en högre grad av autonomi vilket i sin tur leder till inre motivation, i linje med tidigare forskning. Som vi kommer att beskriva under nästa hypotes fann vi inte den korrelation vi förväntade oss mellan inre motivation och arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa. Mer forskning skulle behövas kring vad det är för yttre variabel som har påverkat den inre motivation som vi har studerat hos våra deltagare. En sådan yttre variabel skulle kunna vara pandemin. Att vår vardag har förändrats, att vi inte längre kan träffa vår familj och vänner samt att vi inte kan hitta på samma aktiviteter som förr kan ha påverkat människors motivation i allmänhet, och i sin tur påverkat arbetsmotivationen.

H3 - Inre motivation korrelerar positivt med arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa

Vårt resultat visade att inre motivation inte korrelerade med varken arbetstillfredsställelse eller självskattad hälsa, därav hittas inget stöd för frågeställning 3. Däremot korrelerade arbetstillfredsställelse signifikant med självskattad hälsa. Detta innebär att om man känner en hög grad av arbetstillfredsställelse tenderar även ens självskattade hälsa att skattas hög. Tidigare forskning inom self-determination theory indikerar vanligen att inre motivation korrelerar positivt med både arbetstillfredsställelse och generell hälsa (Deci & Ryan, 2017).

En fransk studie som utfördes med poliser av Otis och Pelletier (2005) fann att poliser som fick autonomistöd från sina chefer även upplevde en högre grad av inre motivation vilket i sin tur gav positiva effekter så som bättre hälsa och högre arbetstillfredsställelse.

Arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa går ofta ihop i undersökningar då de båda benämns som positiva effekter till följd av chefers autonomistöd gentemot sina anställda. (Vallerand et al., 1992).

I vår studie fann vi som sagt ingen korrelation mellan inre motivation och arbetstillfredsställelse såväl som inre motivation och självskattad hälsa, trots att de korrelationerna har hittats i tidigare forskning. Spivack och Milosevic (2018) utförde en undersökning där de bland annat fann att anställdas arbetstillfredsställelse och hälsa ökar vid distansarbete. I vårt resultat kan vi se att både arbetstillfredsställelse och generell hälsa upplevs ha minskat. Generell hälsa upplevs ha minskat till högre grad än upplevd arbetstillfredsställelse, 44% av deltagarna rapporterade en upplevd minskning i generell hälsa och 26% av deltagarna rapporterade en upplevd minskning i arbetstillfredsställelse. Vi kan därav se att både arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa enligt tidigare forskning brukar öka vid distansarbete. Så är inte fallet i vår studie, men då det på grund av pandemin handlar om ofrivilligt distansarbete så kan ingen rättvis jämförelse göras utan vi kan endast spekulera i utomstående faktorer som kan ha påverkat resultaten.

Det är även intressant att diskutera vad som kan ha påverkat den självskattade hälsan under pandemin hos studiens deltagare. Det vi kan fastställa är att den självskattade hälsan upplevs ha minskat hos deltagarna under pandemin. Om detta är till följd av pandemin i sig, ofrivilligt distansarbete eller någon annan utomstående faktor går inte att fastställa. Det intressanta här är jämförelsen med tidigare forskning där den självskattade hälsan har ökat

under frivilligt distansarbete kontra vår studie där den upplevt självskattade hälsan tycks ha minskat under pandemin.

Som tidigare nämnts har tidigare forskning funnit att även arbetstillfredsställelsen ökar under distansarbete. I vårt fall har våra deltagare upplevt att deras arbetstillfredsställelse har förblivit densamma eller minskat en liten aning under pandemin, om detta är till följd av distansarbete eller någon annan faktor kan vi inte fastställa.

Fonner och Roloff (2010) menar på i deras undersökning om arbetstillfredsställelse hos distansarbetare kontra kontorsarbetare att den största faktorn som kan påverka arbetstillfredsställelse hos distansarbetare är work-life conflict, alltså förmågan att balansera arbete och familj. I vår undersökning ställdes inga frågor om deltagarnas privatliv och därför kan vi endast spekulera i hur våra deltagares familjesituation ser ut. Det är befogat att föra en diskussion om work-life conflict kan ha varit en påverkande faktor för upplevt arbetstillfredsställelse under pandemin. Vi vet att det är många som har varit tvungna till att arbeta på distans till följd av pandemin, ett boende fullt med familjemedlemmar som nu ständigt arbetar hemifrån kommer troligtvis att påverka familjedynamiken hos många människor. Mer forskning behövs kring ämnet men work-life conflict bör tas i åtanke i vår studies resultat på grund av pandemins eventuella påverkan.

Sammanfattning

I vår analys fann vi stöd för hypotes 1 och 2 vilket innebär att autonomistöd korrelerar positivt med autonomi samt att autonomi korrelerar positivt med inre motivation. Vi fann inget stöd för hypotes 3 vilket innebär att inre motivation varken korrelerade positivt med arbetstillfredsställelse eller självskattad hälsa. Både hypotes 1 och 2 var i linje med tidigare forskning på området. Hypotes 3 däremot avvek från tidigare forskning där man i tidigare studier har funnit en korrelation. Orsaken till att det inte fanns en korrelation mellan inre motivation och arbetstillfredsställelse samt inre motivation och självskattad hälsa går inte att fastställa utan mer forskning på området. Precis som vi tidigare diskuterat kan en yttre faktor ha varit pandemin i sig som har medfört helt nya levnadssätt för många människor. Det kan även vara så att en korrelation helt enkelt inte kunde observeras i vårt urval.

Efter den kunskap vi som författare har fått under studiens gång anser vi att self-determination theory kan appliceras i praktiken för att gynna både företag såväl som den enskilda individen. Hocine (2014) föreslår 6 steg för hur en arbetsgivare kan arbeta med att praktiskt implementera autonomistöd i organisationer. Det första steget innebär att man som

chef ställer öppna frågor och bjuder in sina anställda till att delta i problemlösningar. Därefter kommer det andra steget som innebär att man som chef aktivt lyssnar på sina anställda och försöker förstå situationer från deras perspektiv. Det tredje steget handlar om att chefen erbjuder sina anställda strukturerade val samt klargör ansvarsområden. Att man som chef ger sina anställda positiv feedback där man speciellt bekräftar initiativ samt att man inte ger konstruktiva feedback på ett dömande sätt är det fjärde steget. Det femte steget handlar om att man som chef försöker minimera kontroller så som belöningar där de anställda jämförs med varandra. Det sjätte och sista steget innebär att man som chef delar med sig av sin kunskap för att på så sätt förbättra kompetensen samt autonomi hos sina anställda.

Metodologisk diskussion

I följande avsnitt presenteras en kritisk diskussion kring studiens metodologi och procedur.

Urval

Vår ursprungliga ambition var att åstadkomma ett relativt representativt urval enbart från företag A, något som visade sig svårt att genomföra i praktiken. Vi hade en förhållandevis hög svarsfrekvens på 83%, men fick tillgång till färre deltagare än väntat och valde att inkludera en till arbetsplats i studien. Hur detta påverkade studiens reliabilitet och generaliserbarhet kommer att diskuteras nedan.

Tjänstepersoner från två företag kan inte anses representativa för hela populationen tjänstepersoner. Vi ser dock en fördel med urvalet. Eftersom deltagarna hade varierande befattningar och kom från olika avdelningar, ökar generaliserbarheten som vi anser är god. Ett större och delvis randomiserat urval på flera olika arbetsplatser hade givetvis ökat generaliserbarheten ytterligare, men var inte praktiskt genomförbart på grund av vår snäva tidsplan.

Vår kontakt på företag A valde själv ut vilka personer som skulle få möjlighet att delta i studien. Hen skickade i förväg ut förfrågningar om deltagande till kollegor som denne arbetade nära med och ansågs mest troliga att svara. Detta var en åtgärd som vidtogs för att hålla en hög svarsfrekvens, men skapar en eventuell svarsbias. Det ökar risken för att gå miste om de personer som hade valt att inte delta i studien, vilket kan vara ett problem i fall det finns en systematisk skillnad hos de personer som väljer att delta gentemot de som inte vill delta (Denscombe, 2014).

På företag B fick alla anställda en förfrågan om att delta. Här var svarsfrekvensen betydligt lägre, totalt svarade fyra av tio på enkäten. Som nämnts tidigare var det ursprungliga målet att få ett urval som var representativ för gruppen tjänstepersoner. Vi anser inte att ett helt representativt urval uppnåddes, men menar att studien bidrar till en grund för vidare forskning om vikten av autonomistöd och autonomi för tjänstepersoner.

Enkät

Alla instrument som användes i enkäten har validerats och visar god till mycket god reliabilitet (Gagné et al., 2014; Deci et al., 2001; Baard et al., 2004; Pejtersen et al., 2010). Ursachi et al. (2015) föreslår en tumregel för Cronbachs alfa. Värden mellan 0.6-0.9 bör anses vara godtagbara till väldigt goda, medan värden över .95 kan innebära en viss redundans i skalan. I vårt fall var Cronbachs alfa för skalorna inre motivation och autonomistöd väldigt goda, men för arbetstillfredsställelse och autonomi var Cronbachs alfa förhållandevis låg, .61 respektive .58. Detta kan bero på flera faktorer, till exempel formuleringen av frågorna. Vi testade ett tidigt utkast av enkäten med hjälp av vänner och familj. Flera ansåg att enkäten hade ett komplext språk, något vi försökte åtgärda för den slutgiltiga versionen. Frågorna i sig kunde vi dock inte omformulera utan att riskera den interna reliabiliteten.

Något som tyder på att frågorna var formulerade på ett otydligt sätt var att vi fick olika antal "*Not relevant*" för frågorna angående covid-19. Vi bör ha fått samma antal för alla frågor, eftersom det svarsalternativet var avsett för anställda med mindre än 1 år total anställningstid hos organisationen. Det är möjligt att respondenterna svarade utifrån tidigare erfarenhet av arbeten under pandemin, på grund av hur frågorna var formulerade.

En annan faktor att ha i åtanke är att språkförståelsen kan variera mellan respondenter. Enligt uppgift från kontaktpersonerna läser och talar respondenterna engelska i arbetet, men detta innebär inte nödvändigtvis att alla respondenter har engelska som modersmål. De engelska versionerna har framför allt validerats i engelskspråkiga länder och det är tänkbart att språket i enkäten var obekant för vissa, vilket kan ha lett till att vissa frågor missförstås. Överlag visar dock instrumenten godtagbar intern reliabilitet, och utgör enligt vår bedömning inget större hot mot studiens tillförlitlighet.

Kontroll av variabler och konstruktvaliditet

I en studie av denna typ kan det vara svårt att kontrollera för alla variabler som skulle kunna påverka resultatet. Tidigare litteratur inom SDT i en arbetskontext citerar en mängd av faktorer som kan påverka de variabler som undersöktes i studien. För att nämna några så har

arbetsuppgifternas komplexitet, anställningstid, lön, utbildning och interpersonella relationer visat sig korrelera med flera av de faktorer som undersöktes i denna studie (Judge et al., 2001; Van den Broeck et al., 2016; Olafsen et al., 2015; Manganeli et al., 2018). Det är ofta en utmaning att skapa en teoretisk modell som kontrollerar för alla dessa faktorer, och relationen mellan dem är komplex (Ryan & Deci, 2017). Den ursprungliga ambitionen var att göra hela urvalet från företag A. Detta i syfte att kontrollera för confounders genom att göra urvalet från samma organisation och gärna samma arbetsplats. Utifrån de arbetsbeskrivningar vi fått av kontaktpersonerna på företag A/B bedömer vi arbetsuppgifterna som jämförbara mellan avdelningar och företag, men det är viktigt att ha i åtanke att det kan finnas andra faktorer som påverkat analysen.

Hennessey et al. (2015) påpekar att medan strukturen av yttre motivation är väldokumenterad och empiriskt testad, behövs det fortfarande mer forskning för att fastställa om inre motivation är ett multidimensionellt fenomen i likhet med yttre motivation. Konceptuellt finns det alltså viss osäkerhet kring begreppet inre motivation. De instrument som mäter inre motivation har dock god reliabilitet, även om nyanserna som inbegrips i begreppet inre motivation inte är helt fastställda (Hennessey et al., 2015).

De grundläggande behoven kan som bekant utvärderas i hur tillfredsställda de är. Detta är lämpligast när man vill undersöka positiva effekter av behoven. En aspekt som vi inte tar upp är *frustration* av behoven, vilket är motsatsen till tillfredsställelse. Låg tillfredsställelse av de grundläggande behoven implicerar inte nödvändigtvis något negativt, utan snarare en avsaknad av något positivt (Ryan & Deci, 2017). Frustration bör utvärderas när studiens syfte är att analysera negativa effekter, till exempel ökad risk för mental ohälsa eller dylikt. Vi inkluderade en fråga om hur upplevelsen av autonomi förändrats under pandemin, men hade kunnat använda ett instrument som även undersöker frustration för att mer reliabelt analysera hur hemarbete påverkat behovet för autonomi i negativ bemärkelse.

Vidare forskning

Vi har tidigare diskuterat studiens begränsningar med storleken av urval. I vårt fall krävdes inte väldigt avancerad statistisk analys och populationen var tillräckligt stor för att genomföra statistiskt säkerställda korrelationsanalyser. För framtida studier hade ett större urval kunnat möjliggöra mer avancerad statistisk analys för att ge fördjupande kunskap kring de faktorer som påverkar inre motivation. Till exempel genom att pröva olika teoretiska

modeller och undersöka vilka faktorer står för störst effekt på inre motivation, är det autonomi, upplevt autonomistöd eller något annat?

I vår studie har vi fokuserat på inre motivation i relation till andra aspekter utanför motivationsbegreppet. Framtida forskning bör undersöka relationen mellan inre och yttre motivation, och huruvida dessa är substitut eller komplement till varandra. I vår efterforskning fann vi att inre och yttre motivation ofta ställs mot varandra, men att undersökningar om interaktionen mellan dem kan ge fördjupande kunskap. Som tidigare nämnts är båda typer av motivation väsentliga för hållbar och långsiktig arbetsmotivation. Mer forskning krävs för att undersöka hur båda typer kan användas i samband med varandra för att driva positivt arbetsrelaterat beteende och främja välbefinnande (Hennessey et al., 2015; Ryan & Deci, 2017).

Aspekten av covid-19 och ökat hemarbete belyser problematiken kring att övergå från arbete “på plats” till hemarbete. Det hade varit intressant att undersöka hur en övergång till hemarbete påverkar tillfredsställelse och frustration av grundläggande behoven.

Slutsats

Studien hade ett övergripande syfte att studera sambandet mellan upplevt autonomistöd, autonomi och inre motivation hos tjänstepersoner. Inre motivation undersöktes i relation till två hälsovariabler, arbetstillfredsställelse och självskattad hälsa. I linje med tidigare forskning fann vi att upplevt autonomistöd hade en stark korrelation med anställdas autonomi. Varken autonomi eller upplevt autonomistöd upplevdes ha påverkats i större utsträckning under covid-19-pandemin, om något upplevdes de ha ökat. Vidare fann vi att tjänstepersoner som upplever hög autonomi i arbetet känner högre grad av inre motivation, vilket antyder att arbetet i sig, åtminstone till viss mån, är belöning nog. Detta indikerar att organisationer bör vidta åtgärder för att främja autonomi och i synnerhet uppmuntra sin ledning att agera autonomistödande. I kontrast till tidigare forskning fann vi inget samband mellan inre motivation och arbetstillfredsställelse, inte heller mellan inre motivation och självskattad hälsa. Huruvida detta beror på för låg statistisk power, brister i instrumenten, ökat hemarbete, eller andra faktorer relaterade till covid-19-pandemin kunde inte fastställas.

Referenser

- Amabile, T.M., Schatzel, E.A., Moneta, G.B. and Kramer, S.J. (2004) Leader Behaviors and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support. *The Leadership Quarterly*, 15, 5-32. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.003>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction as a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 20045-2068. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Berthelsen, H. & Westerlund, H. & Kristensen, T. (2014). COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser. Stressforskningsrapport nr 326. *Stressforskningsinstitutet*. Stockholms universitet.
- Björklund, C. (2001). *Work motivation - Studies of its determinants and outcomes*. [Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm]. Handelshögskolan i Stockholm.
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Tredje upplagan). Stockholm: Liber.
- Brunelle, E., & Fortin, J. (2021). Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory. *Sage open*, 11(1), 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H. J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P. & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482-503. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590.
- 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, 227-268. DOI: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., Olafsen, A. & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology*

- and Organizational Behavior*. 4, 19-43. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology bulletin*, 27(8), 930–942. DOI: 10.1177/0146167201278002
- Denscombe, M. (2014). *The good research guide: for small-scale social research projects*. (Femte upplagan). Berkshire: Open University Press.
- Diefendorff, J. M., & Chandler, M. M. (2011). Motivating employees. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of industrial and organizational psychology, Maintaining, expanding, and contracting the organization, 3*, 65–135. <https://doi.org/10.1037/12171-003>
- Dysvik, A., Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 367-387. DOI: 10.1080/13594321003590630
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health, and Organizations*, 26(3), 213–229.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38, 336–361. DOI: 10.1080/00909882.2010.513998
- Foss, N., Minbaeva, D., Pedersen, T. & Reinholt M. (2009) Encouraging knowledge sharing among employees: how job design matters. *Human Resource Management*. 48(6), 871-893. Wiley InterScience. DOI: 10.1002/hrm.20320
- Gagné, M. & Deci, E. (2005), Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z. & Westbye, C. (2015) The multidimensional work motivation scale: validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work*

- and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. DOI: 10.1080/1359432X.2013.877892
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199–223. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1025007614869>
- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B. & Amabile, T. M. (2015) Extrinsic and intrinsic motivation. *Wiley Encyclopedia of Management*. 11, 1-4. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110098>
- Hocine, Z., & Zhang, J. (2014). Autonomy Support: Explaining the Path from Leadership to Employee Creative Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 2, 417-423. DOI: 10.4236/jss.2014.26048.
- Judge, T. & Thoresen, C. & Bono, J. & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction–Job Performance Relationship. *Psychological bulletin*. 127, 376-407. DOI: 10.1037/0033-2909.127.3.376
- Krings, J. (2018) The relationship between job satisfaction and psychological well-being of graduates: the moderating effect of psychological capital and work centrality. [Masteruppsats, Tilburg School of Social and Behavioral Sciences].
- Kuvaas, B. (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*. 31(1), 39-56. DOI: 10.1108/01425450910916814
- Landy, J.F. & Conte, M.J. (2013) *Work in the 21st Century - An introduction to industrial and organizational psychology*. (4. uppl.) Wiley.
- Levesque, M., Blais, M. R., & Hess, U. (2004). Motivation, discretionary organisational attitudes and well-being in an African environment: When does duty call? *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 36(4), 321–332. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J. & Carpentier, J. (2018) Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace: a review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*. 20(2), 227-240. DOI: 10.1177/1523422318757210
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.

- Mitchell, T. R. (1974). Expectancy models of job satisfaction, occupational preference and effort: A theoretical, methodological, and empirical appraisal. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1053–1077. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0037495>
- Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., Deci, E. L., (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology*. 56(4), 1-32. DOI: 10.1111/sjop.12211
- Otis, N. & Pelletier, L. (2005). A motivational model of daily hassles, physical symptoms, and future work intentions among police officers. *Journal of Applied Social Psychology*. 35(10), 2193-2214. DOI: 10.1111/j.1559-1816.2005.tb02215.x
- Pejtersen J. H., Kristensen T.S., Borg V. & Bjorner J.B. (2010) The second version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scand J Public Health*. 38(3), 8-24. DOI: 10.1177/1403494809349858
- Pinder. C. (2008) *Work Motivation in Organizational Behavior*. (2. uppl.). Psychology Press.
- Purvis, R. L., Zagenczyk, T. J., & McCray, G. E. (2015). What’s in it for me?: Using expectancy theory and climate to explain stakeholder participation, its direction and intensity. *International Journal of Project Management*, 33(1), 3–14. DOI: 10.1016/j.ijproman.2014.03.003
- Ryan, R. & Deci, E. (2017) *Self-Determination Theory - Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Singh, R. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal of Education for Library and Information Science*, 57(2), 197-206. DOI: 10.3138/JELIS.57.2.197
- Sironi, E. (2019) Job satisfaction as a determinant of employees’ optimal well-being in an instrumental variable approach. *Quality & Quantity*. 53, 1721-1742. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and emotion*. 42, 706-724. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Spivack, A. J., Milosevic, I. (2018). Perceived Location Autonomy and Work Environment Choice: The Mediating Influence of Intrinsic Motivation. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 325-348. DOI: <https://doi.org/10.1177/0021886318764353>

“Tjänsteman” (2021) I *Svenska akademiens ordlista*. Hämtad 24 maj, 2021, från

<https://svenska.se/so/?id=185208>

Ursachi, G., Horodnic, I. A. & Zait, A. (2015) How reliable are measurement scales? External factors with indirect influence on reliability estimators. *Procedia Economics and Finance*. 20, 679-686. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00123-9)

Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., Blais, M.R., Briere, N.M., Senecal, C. and Vallières, E.F. (1992) The Academic Motivation Scale: A Measure of Intrinsic, Extrinsic, and Amotivation in Education. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003-1017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0013164492052004025>

Van den Broeck, A. & Ferris, D. & Chang, C. & Rosen, C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*. 42(5), 1195-1229. DOI: 10.1177/0149206316632058.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Hoboken, NJ: Wiley

Wright, T.A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(1), 84-94. DOI: 10.1037//1076-8998.5.1.84

Bilaga 1 - Enkät

Consent form

We are two students who are currently studying at Lund University. This survey is a part of our final paper which itself is a part of our bachelor's degree. The purpose of our paper is to study the relationship between autonomy and work motivation among office workers, and how both factors affect the degree of well-being.

The survey consists of 27 questions. The estimated time to complete the survey is about 5 to 10 minutes. Your responses are treated confidentially and are completely anonymous. Your individual responses will not be discernible and will only be used for educational purposes.

The study is conducted through a survey platform designed for students at Lund University and therefore no information will be saved on the internet beyond this platform. It is completely voluntary to participate in the survey and you can choose to terminate the survey at any time.

Please choose the alternative that best corresponds with your feelings.

Thank you for your time!

The survey is designed by Petra Öhman and Ivan Klingberg, bachelor students at the Department of Psychology at Lund University. If you have any questions about the study, do not hesitate to contact either: petra-ohman@hotmail.com or iv2653kl-s@student.lu.se

Demographic variables

1. *Gender*

Male	Female	Other	Rather not say
------	--------	-------	----------------

2. *Tenure - These questions concern how long you have been with your current organization, department, and supervisor/manager. If you are unsure about the timespan, please enter your best estimate, rounding to the nearest whole year.*

2.1. *Tenure with organization.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10+
years	years	years	years	years	years	years	years	years	years

2.2. Tenure with current department.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10+
years	years	years	years	years	years	years	years	years	years

2.3. Tenure with current supervisor or manager.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10+
years	years	years	years	years	years	years	years	years	years

Work motivation

3. *These questions concern your work motivation. Please respond to the following three questions from the stem stated below.*

"Why do you or would you put effort into your current job?"

3.1. Because I have fun doing my job.

1 - not at all	2 - very little	3 - a little	4 - moderately	5 - strongly	6 - very strongly	7 - completely
-------------------	--------------------	-----------------	-------------------	-----------------	----------------------	-------------------

3.2. Because what I do in my work is exciting.

1 - not at all	2 - very little	3 - a little	4 - moderately	5 - strongly	6 - very strongly	7 - completely
-------------------	--------------------	-----------------	-------------------	-----------------	----------------------	-------------------

3.3. Because the work I do is interesting.

1 - not at all	2 - very little	3 - a little	4 - moderately	5 - strongly	6 - very strongly	7 - completely
-------------------	--------------------	-----------------	-------------------	-----------------	----------------------	-------------------

Autonomy

4. *These questions concern the ability to be able and willing to decide over one's own actions in a work context. Please indicate how true each of the following statements is for you given your experiences on this job during the last year. If you have been on this job for less than a year, this concerns the entire time you have been at this job.*

4.1. I feel like I can make a lot of inputs to deciding how my job gets done.

1 - not at all true	2	3	4 - somewhat true	5	6	7 - very true
---------------------	---	---	-------------------	---	---	---------------

4.2. I feel pressured at work.

1 - not at all true	2	3	4 - somewhat true	5	6	7 - very true
4.3. I am free to express my ideas and opinions on the job.						
1 - not at all true	2	3	4 - somewhat true	5	6	7 - very true
4.4. When I am at work, I have to do what I am told.						
1 - not at all true	2	3	4 - somewhat true	5	6	7 - very true
4.5. My feelings are taken into consideration at work.						
1 - not at all true	2	3	4 - somewhat true	5	6	7 - very true
4.6. I feel like I can pretty much be myself at work.						
1 - not at all true	2	3	4 - somewhat true	5	6	7 - very true
4.7. There is not much opportunity for me to decide for myself how to go about my work.						
1 - not at all true	2	3	4 - somewhat true	5	6	7 - very true
4.8. Do you perceive a change in your autonomy at work now compared to before the pandemic?						
1 - I have a lesser degree of autonomy	2 - No change	3 - I have a greater degree of autonomy	4 - Not relevant, I joined this organization during the pandemic			

Perceived autonomy support

5. *These questions concern your experience with the manager who is your most immediate supervisor, in regards to perceived autonomy support. Please respond to the questions in regards to the last year. If you have been on this job for less than a year, this concerns the entire time you have been at this job.*

5.1. I feel that my manager provides me choices and options.

1 - strongly disagree	2	3	4 - neutral	5	6	7 - strongly agree
-----------------------	---	---	-------------	---	---	--------------------

5.2. I feel understood by my manager.

1 - strongly disagree	2	3	4 - neutral	5	6	7 - strongly agree
-----------------------	---	---	-------------	---	---	--------------------

5.3. My manager conveyed confidence in my ability to do well at my job.

1 - strongly disagree	2	3	4 - neutral	5	6	7 - strongly agree
-----------------------	---	---	-------------	---	---	--------------------

5.4. My manager encourages me to ask questions.

1 - strongly disagree 2 3 4 - neutral 5 6 7 - strongly agree

5.5. My manager listens to how I would like to do things.

1 - strongly disagree 2 3 4 - neutral 5 6 7 - strongly agree

5.6. My manager tries to understand how I see things before suggesting a new way to do things.

1 - strongly disagree 2 3 4 - neutral 5 6 7 - strongly agree

5.7. Do you perceive a change in your autonomy support at work now compared to before the pandemic?

1 - I have less autonomy support 2 - No change 3 - I have more autonomy support 4 - Not relevant, I joined this organization during the pandemic

Job satisfaction

6. The following questions concern your feelings about your job during the last year. If you have been on this job for less than a year, this concerns the entire time you have been at this job. Please respond to the following four questions from the stem stated below.

"Regarding your work in general. How pleased are you with..."

6.1. Your work prospects?

Very unsatisfied Unsatisfied Neither/Nor Satisfied Very satisfied

6.2. The physical working conditions?

Very unsatisfied Unsatisfied Neither/Nor Satisfied Very satisfied

6.3. The way your abilities are used?

Very unsatisfied Unsatisfied Neither/Nor Satisfied Very satisfied

6.4. Job as a whole, everything taken into consideration?

Very unsatisfied Unsatisfied Neither/Nor Satisfied Very satisfied

6.5. Do you perceive a change in job satisfaction now compared to before the pandemic?

Very unsatisfied Unsatisfied Neither/Nor Satisfied Very satisfied

Self-perceived health

7. In general, would you say your health is...

Poor	Fair	Good	Very good	Excellent
7.1. Do you perceive a change in your general health now compared to before the pandemic?				
1 - It's worse	2 - No change	3 - It's better	4 - Not relevant, I joined this organization during the pandemic	

Thank you for your participation!

The results from the study will be available in June 2021 on this link:

<https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/>

If you have any questions, do not hesitate to contact either:

petra-ohman@hotmail.com or iv2653kl-s@student.lu.se