



PERSONALVETARPROGRAMMET

En studie om arbetsengagemang vid gränslöst arbete

En kvantitativ studie som undersöker hur meningsfullhet, socialt stöd, arbetstillfredsställelse och om kön påverkar arbetsengagemang

Författare

Julia Englund & Emelie Fransson

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2020
Handledare:	Johan Alfonsson
Examinator:	Maja Cederberg



PERSONALVETARPROGRAMMET

Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Nivå:	Bachelor/First cycle
År:	2020
Supervisor:	Johan Alfonsson
Examiner:	Maja Cederberg
Keywords:	Gränslöst arbete, arbetsengagemang, meningsfullt, socialt stöd, arbetstillfredsställelse

Today's technology allows flexibility for individuals in organizations meaning that they can work regardless of time and locations (Acker, 2006). This complex situation that comes with working without boundaries involves allowing employees to handle much of their work themselves and usually at a distance from colleagues and managers (Grönlund, 2007). Being socially distanced from social support and once workplace can affect individuals work engagement. Work engagement is something that can be enhanced by a balance between demands and resources and can also create a sense of well-being at work (Dellve & Eriksson, 2016; Grönlund, 2007). The Job Demand-Resources model emphasizes the importance of social support for employees to experience work engagement (Bakker & Demerouti, 2008). This model is about how the employer can increase work engagement if the demands of a person's work are in line with the resources in terms of social support that the individual has access to within the company (Bakker & Demerouti, 2008). The aim of this study is to investigate how meaningfulness, social support, job satisfaction and sexes can affect work engagement in individuals who work without boundaries.

This is a quantitative study where empirical data was collected through a web-based survey with 80 participants. The data of the study was analyzed with Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The hypotheses were tested with several regression analyses to extract the result and to find what correlation was the strongest.

The results show that meaningfulness has the strongest correlation with work engagement. This shows in bivariate regression analysis with work engagement as the dependent variable and meaningfulness as the independent variable. It is also displayed in the multivariate regression analysis with all the independent variables that meaningfulness is the strongest. The second strongest was social support in the bivariate regression although in the multivariate regression, this correlation fades and was no longer significant result. Job satisfaction showed as well as meaningfulness and social support a correlation with work engagement and stayed significant in the multivariate regression. However, in the search to find out if there was a difference between the sexes, it showed that women were slightly more engaged in their work, but the result was far from significant which also supports the previous studies within the area.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Johan Alfonsson som har stöttat oss i både med och motgång under våren. Vi vill även tacka alla som har tagit sig tiden att delta i vår enkätundersökning vilket har möjliggjort denna studie. Slutligen vill vi tacka varandra för ett gott samarbete och en fin tid tillsammans.

Emelie Fransson och Julia Englund, 2020.06.05.



PERSONALVETARPROGRAMMET

1 Inledning	7
1.1 Syfte och frågeställningar	9
1.2 Hypoteser	10
1.2.1 Hypotes 1	10
1.2.2 Hypotes 2	10
1.2.3 Hypotes 3	10
1.2.4 Hypotes 4	10
2 Teori & tidigare forskning	11
2.1 Digitalisering och dess påverkan på arbetslivet	11
2.2 Gränslöst arbete	12
2.2.1 Flexibelt arbete	12
2.2.2 Work-life balance	12
2.3 Arbetsengagemang	13
2.3.2 Skillnad mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang	14
2.4 Meningsfullhet	15
2.5 Socialt stöd	15
2.5.1 Job Demand-Resources Modellen	16
2.6 Arbetstillfredsställelse	17
3 Metod	18
3.1 Val av metod	18
3.2 Urval och deltagare	19
3.3 Datainsamling	19
3.4 Variabelbeskrivning	20
3.5 Tillvägagångssätt	21
3.6 Reliabilitet och Validitet	22
3.7 Etiska reflektioner	22
4 Resultat & analys	23
4.1 Resultat arbetsengagemang	23

4.2 Hypotesprövning 1 & resultat	24
Bivariat regressionsanalys 4.2.1	24
4.3 Hypotesprövning 2 & resultat	25
4.4 Hypotesprövning 3 & resultat	26
Bivariat regressionsanalys 4.4.1	27
4.5 Hypotesprövning 4 & resultat	27
Bivariat regressionsanalys 4.5.1	28
Tabell 4.5.2	28
4.6 Multipel regressionsanalys	28
Multipel regressionsanalys 4.6.1	30
4.7 Analys av Job Demand-Resources modellen	30
5 Diskussion och slutsatser	32
Referenslista	35
Bilagor	38
Bilaga 1 Inlägg på Facebook och LinkedIn	38
Bilaga 2 Enkäten inklusive förord	39

1 Inledning

Dagens teknologi möjliggör en flexibilitet för individer i organisationer att kunna arbeta oavsett tid och plats (Acker, 2006). Denna typ av arbetsförhållanden riskerar att leda till problem med gränsdragning mellan arbete och privatliv (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). Flexibla organisationer ger frihet till sina arbetstagare, men med den friheten kommer även utmaningar och krav (Allvin et al., 2006). Denna komplexa situation som kommer med att arbeta gränslöst innefattar att arbetstagare får hantera större delar av sitt arbete själva och oftast på distans från kollegor och chefer (Grönlund, 2007).

För att individer ska känna meningsfullhet och arbetstillfredsställelse i arbetet är det sociala stödet av vikt (Dellve & Eriksson, 2016). Upplever individen att det sociala stödet är i jämvikt med dennes krav i arbetet kan det generera arbetsengagemang enligt Job Demand-Resource modellen (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2008). Meningsfullhet i arbetet uppkommer när individen får uppskattning för det arbete den gör (Dellve & Eriksson, 2016). Detta kan vara utmanande när arbetet till största del sker på distans och närheten till kollegor och chefer inte är självklart (Grönlund, 2007). Relationer i arbetet är en viktig del av det sociala stödet då stöttning och uppskattning som innefattas i det sociala stödet bidrar till arbetstagares välmående (Othman & Nasurdin, 2012). Vid upplevelse av socialt stöd kan även stress i arbetet minska och det kan i sin tur generera en ökad arbetstillfredsställelse hos arbetstagare (Dellve & Eriksson, 2016; Othman & Nasurdin, 2012).

Beroende på hur individen upplever sina arbetsförhållanden så kan den till olika grad uppleva sig tillfreds med sin arbetssituation (Abdirahman, Najeemdeen, Abidemi, & Ahmad, 2018). Detta regleras av huruvida individen känner att den omges av resurser som socialt stöd, möjligheter till utveckling och en upplevelse av ett meningsfullt arbete (Remus, Lanaj, Pluut & Goh, 2018). Detta visar på kopplingar mellan meningsfullhet, socialt stöd och

arbetstillfredsställelse och att det både kan ligga till grund och öka arbetsengagemang (Dellve & Eriksson, 2016; Arbetsmiljöverket 2018; Remus et al., 2018). Dessa viktiga komponenter kan problematiseras vid gränslöst arbete då distansering från kollegor och chefer kan vara ett faktum (Grönlund, 2007). För att få ett ökat arbetsengagemang på arbetsplatsen blir framförallt HR-funktionens roll viktig i hur individers arbete ska organiseras vid gränslöst arbete (Bui, Lui & Footner, 2016). HRs roll syftar till att attrahera medarbetare genom olika aktiviteter för att dessa ska trivas på arbetsplatsen, vilket blir viktigt på lång sikt då det kan bli kostsamt med arbetstagare som inte trivs (Nilsson, Wallo, Rönnqvist & Davidsson et al., 2011). Detta är en ständig avvägning för HR då de ställs inför både verksamhetens och medarbetarnas intresse då HRs roll i organisationer ofta symboliserar stöttning för chefer och medarbetare (O'Brien & Linehan, 2014). HRs roll vid gränslösa arbetsförhållanden blir utmanande men även viktig för att kunna skapa en struktur och ge den stöttning som chefer och medarbetare i flexibla organisationer kan behöva för att få sitt dagliga arbete att fungera.

För att undersöka ytterligare en potentiell faktor som kan påverka arbetsengagemang kommer även skillnader mellan kön att undersökas. Den tidigare forskningen i huruvida det finns skillnader eller inte är väldigt splittrad och visar på att det både kan vara kvinnor eller män som är mer engagerade i arbetet likaväl som att det finns forskning som visar på att det inte finns tillräckligt med belegg föra att säga varken eller (Suan & Nasurdin, 2016; Lepistö, Alanen, Aalto, Järvinen, Leino, Mattila & Kaunonen, 2018). Avsikten med studien är att undersöka begreppen meningsfullhet, socialt stöd, arbetstillfredsställelse och kön i hur dessa kan påverka arbetsengagemang till olika grad.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst. Vi ämnar undersöka vilka faktorer som kan leda till högre arbetsengagemang hos individer vid gränslöst arbete. De faktorer vi fokuserar på är, socialt stöd, arbetstillfredsställelse och meningsfullhet. I denna studie kommer det även undersökas om arbetsengagemang skiljer sig mellan kvinnor och män.

- Påverkar meningsfullhet arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst och i så fall hur?
- Påverkar socialt stöd arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst och i så fall hur?
- Påverkar arbetstillfredsställelse arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst och i så fall hur?
- Skiljer sig arbetsengagemang mellan kvinnor och män och i så fall hur?

1.2 Hypoteser

1.2.1 Hypotes 1

H0: Arbetsengagemang hos individer ökar inte om de känner meningsfullhet vid gränslöst arbete.

H1: Arbetsengagemang hos individer ökar om de känner meningsfullhet vid gränslöst arbete.

1.2.2 Hypotes 2

H0: Socialt stöd ökar inte arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst.

H1: Socialt stöd ökar arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst.

1.2.3 Hypotes 3

H0: Arbetsengagemang hos individer ökar inte om de känner arbetstillfredsställelse vid gränslöst arbete.

H1: Arbetsengagemang hos individer ökar om de känner arbetstillfredsställelse vid gränslöst arbete.

1.2.4 Hypotes 4

H0: Det finns en signifikant skillnad mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang.

H1: Det finns inte en signifikant skillnad mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang.

2 Teori & tidigare forskning

En arbetssituation som omfattas av ett gränslöst arbete tillåter en obegränsad tillvaro när det kommer till utförande av antalet arbetsuppgifter. Det kantas av oförutsägbara förändringar, krav och framförallt ett högt tempo för arbetstagare vilket kan skapa en påtaglig känsla av att alltid kunna göra mer. Denna komplexa situation banar väg för både utvecklingsmöjligheter, frihet och kontroll (Allvin et al., 2006). Den ständiga utvecklingen av kommunikationsvägar samt att kunna få tillgång till information på ett enkelt sätt har skapat en flexibel tillvaro där anställda oavsett tid på dygnet kan vara uppkopplade (Mellner, 2016). Detta gränslösa arbete kommer vara ramverket för studien. Ramverket innebär att begreppet gränslöst arbete inte undersökts specifikt, utan är en viktig aspekt att ta hänsyn till i denna studie för att förstå hur respondenternas arbetsförhållanden ser ut. I följande avsnitt kommer begreppet att beskrivas vidare genom digitalisering och dess påverkan på arbetslivet, flexibelt arbete och work-life balance. Efter beskrivning av ramverket kommer relevanta begrepp, tidigare forskning samt teori för studien att redogöras för att lägga grunden till denna studie.

2.1 Digitalisering och dess påverkan på arbetslivet

I samband med teknikens framfart har arbetslivet ändrats markant. Att självständigt kunna utföra sitt arbete hemifrån är bekvämt för många samtidigt som konkurrensen på arbetsmarknaden gjort att det blivit ett tävlingsinriktat klimat då arbetstagare kan vara tillgängliga på ett helt annat sätt idag (Theorell, 2003). För en arbetstagare som arbetar i en gränslös arbetsmiljö blir förhållningssättet kring kommunikation annorlunda gentemot arbetsgivare och kunder (Arbetsmiljöverket, 2018). Genom ny teknik, främst via smarta telefoner kan en anställd ständigt vara nåbar, detta kan öka personens autonomi i arbetet (Mellner, 2016). Genom smartphones kan arbetet göra sig påmint på sin fritid så väl som att ens privata liv kan hållas uppdaterat på arbetstid. Idag finns det en stor variation på sociala kanaler som kan användas som ett verktyg för att bygga sin karriär, nå ut till andra i branschen och visa upp sina professionella meriter. Detta skapar många möjligheter för arbetstagare i samhället men även tillfälle för en arbetsgivare att kunna övervakas deras medarbetare (Arbetsmiljöverket, 2018).

2.2 Gränslöst arbete

Ett gränslöst arbete innefattar diffusa gränsdragningar mellan arbete och privatliv till skillnad från arbeten med en bestämd arbetsplats (Allvin et al., 2006). Arbetsdagen får inga bestämda start och sluttider då dagens teknik skapat arbetssätt där privata angelägenheter och arbetsuppgifter kan växlas om vartannat. Arbetstagaren kan därmed självständigt påverka och organisera sin arbetsdag som passar den (Arbetsmiljöverket, 2018).

För att vidare förtydliga gränslöst arbete så kommer vi i följande avsnitt presentera begrepp som flexibelt arbete och work-life balance. Detta för att tydliggöra vad gränslöst arbete innefattar samt visa på andra begrepp som berör samma problematik och visar på bredden av en individs arbetsförhållande vid gränslöst arbete.

2.2.1 Flexibelt arbete

Flexibelt arbete har blivit allt vanligare på arbetsmarknaden och innebär både positiva och negativa aspekter för en arbetstagare (Arbetsmiljöverket, 2018). Detta medför möjligheten att som arbetstagare självständigt kunna disponera sina arbetsuppgifter och en flexibilitet när det gäller arbetstid (Allvin et al., 2006; Arbetsmiljöverket, 2018). Många verksamheter har idag ett flexibelt förhållningssätt när det kommer till arbete. I och med detta finns det även utmaningar för verksamheten då exempelvis individer har en begränsad förmåga att anpassa sig (Allvin et al., 2006). Utmaningar finns även med individer i behovet av stabilitet och tydliga gränsdragningar, vilket är det som skiljer arbete från privatliv (Allvin et al., 2006). Flexibelt och gränslöst arbete kan underlättas av förtydliganden från verksamhetens sida i form av policys eller dylikt (Arbetsmiljöverket, 2018).

2.2.2 Work-life balance

Begreppet work-life balance är ett fenomen som har växt fram de senaste åren men faktum är att detta sträcker sig långt bak i tiden (Noon, Blyton & Morrell, 2013). Med "Work" i detta fallet menas ett betalt arbete medans "Life" syftar till de aktiviteter som sker efter arbetstid. I samband med teknikens utveckling finns det idag möjlighet till att arbeta när och vart som

helst. Balansen mellan arbete och privatliv har blivit mer problematisk då gränsdragningen mellan dessa allt mer suddats ut (Guest, 2002).

Begreppet "Balance" kan refereras till ett varaktigt tillstånd där det fysiska och psykiska hos en individ harmoniserar, i detta fallet handlar det om att finna en ömsesidig balans mellan arbete och privatliv. Att finna balans ser olika ut för varje individ och påverkas av yttre faktorer såsom situationer och omständigheter som händer i en persons liv (Guest, 2002). Obalans kan uppstå i arbetet såväl som i privatlivet, krav och åtaganden kan därmed spilla över från den ena sfären till den andra (Noon et al., 2013).

Det finns tre vanligt förekommande scenarion som kan skapa obalans mellan arbete och privatliv. Konflikt gällande att den ena sfären tar upp mer tid än den andra, svårigheter att fördela sin kraft och energi till båda sfärerna samt att det kan uppstå en rollkonflikt i att en viss roll i en sfär kan vara olämplig i en annan (Noon et al., 2013).

Strategin kring work-life balance ser olika ut i alla länder och utgör därmed varierade förutsättningar för dess arbetstagare (Guest, 2002). Exempel på hur en verksamhet kan främja work-life balance för en arbetstagare kan vara genom att skapa en flexibel tillvaro med utgångspunkten att skapa ett balanserat liv (Noon et al., 2013).

2.3 Arbetsengagemang

Arbetsengagemang refererar till ett värdefullt och berikande tillstånd för en individ till att uppnå tillfredsställelse i arbetet (Bakker & Leiter, 2010). En individ som är engagerad i sitt arbete upplever känslan av energi, hängivenhet och kraft (Dellve & Eriksson, 2016; Lepistö, et al., 2018). Vid arbetsengagemang känner en individ att den vill investera tid och har en positiv känsla gentemot sitt arbete (Lepistö et al., 2018). Engagemang i arbetet genererar även meningsfullhet och ett syfte i arbetslivet såväl som privatlivet då de ömsesidigt påverkar varandra. Arbetsengagemang är något som kan förstärkas av en balans mellan krav och resurser och kan då även skapa en känsla av välbefinnande i arbetet (Dellve & Eriksson, 2016; Grönlund, 2007). En motsats till välbefinnande och högt arbetsengagemang kan finnas i det gränslösa arbetet där särskiljning mellan arbetsliv och privatliv kan vara svår.

Arbetstagare kan finna det utmanande att stänga av arbetet under ledig tid och därmed få sin rätta återhämtning eller stöttning i arbetet. Kombinationen av en hög arbetsbelastning och låg

återhämtning eller resurser i arbetet kan i längden skapa ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2018; Dellve & Eriksson, 2016). För att en arbetstagare ska känna ett starkt arbetsengagemang så behöver den känna en viss kontroll över sitt arbete. Den behöver även få feedback, möjlighet till utveckling och få utmaningar som är balanserade med de resurser den har att tillgå som exempelvis ett bra socialt stöd, som i sin tur utgör en ökad chans till att personen i fråga når uppsatta mål (Dellve & Eriksson, 2016; Bakker & Leiter, 2010).

På arbetsmarknaden idag råder det en ständig konkurrens när det kommer till att vara i framkant. I en verksamhet är det viktigt att hitta rätt kandidat till rätt position men framförallt se till att personen når sin fulla potential samt att denne känner sig inspirerad. Detta är ett ömsesidigt samspel eftersom det krävs att arbetstagaren är mottaglig och tar ansvar för sin personliga utveckling i arbetet. Huruvida en medarbetare kan känna ett ökat arbetsengagemang beror på till vilken grad individen är mottaglig för verksamhetens policys och tillvägagångssätt i arbetet. Studier visar på att medarbetare som upplever att deras arbete och privata sfär är jämställda, har en tendens till att uppleva en högre grad av arbetstillfredsställelse (Bakker & Leiter, 2010).

2.3.2 Skillnad mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang

Skillnader mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang har ingen tydlig riktning (Suan & Nasurdin, 2016; Lepistö et al., 2018). I en artikel av Suan & Nasurdin (2016) diskuterar de olika tidigare studier om skillnader mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang. De tar upp att det finns skillnader mellan länder i hur högt respektive kön rankas på arbetsengagemang. I en studie i USA som de tar upp så har kvinnor högre arbetsengagemang mätt mot män medans i länder som Finland, Belgien, Tyskland och Norge så har män högst arbetsengagemang. Suan & Nasurdin (2016) skriver även att enligt annan forskning de har undersökt så hittar de inte någon skillnad mellan könen när det kommer till arbetsengagemang.

En annan artikel som tar upp skillnader mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang är Lepistö et al., (2018) som skriver om sin egen samt andra tidigare studier som visar på att kvinnor har högre arbetsengagemang än män, dock lyfter både Lepistö et al. (2018) och Suan & Nasurdin (2016) upp att andra studier visar att män har högre arbetsengagemang. Med

dessa två artiklar till grund visar det på att det är svårt att säga något definitivt om kvinnor och mäns arbetsengagemang och att andra faktorer än kön möjligen väger in. Något som Suan & Nasurdin (2016) tar upp är skillnader mellan kvinnor och mäns behov av socialt stöd kopplat till arbetsengagemang. Här visar dem på att kvinnor behöver mer socialt stöd vid toppar och mer stressade perioder på arbetsplatserna till skillnad från männen som har ett mer jämnt behov och inte påverkas av toppar i arbetet på samma sätt som kvinnor i deras studie (Suan & Nasurdin, 2016).

2.4 Meningsfullhet

För att en arbetstagare ska kunna uppnå och känna meningsfullhet i arbetet är det viktigt att känna samhörighet med kollegor och chefer på arbetsplatsen samt att få uppskattning för det arbete som utförs (Dellve & Eriksson, 2016). Vidare är det av vikt att personen i fråga har en förståelse för verksamheten i stort, men även för det arbete som denne utför. Verksamheten kan därmed genom uppsatta mål och visioner förtydliga vad som krävs av de anställda. Individer som känner ett starkt syfte i deras arbete har i sig en större förmåga att känna meningsfullhet i arbetet (Hirschi, 2012). Ytterligare kan ett omväxlande arbete, aktiviteter för att främja trivsel och en social atmosfär fungera som verktyg för att känna meningsfullhet (Dellve & Eriksson, 2016).

2.5 Socialt stöd

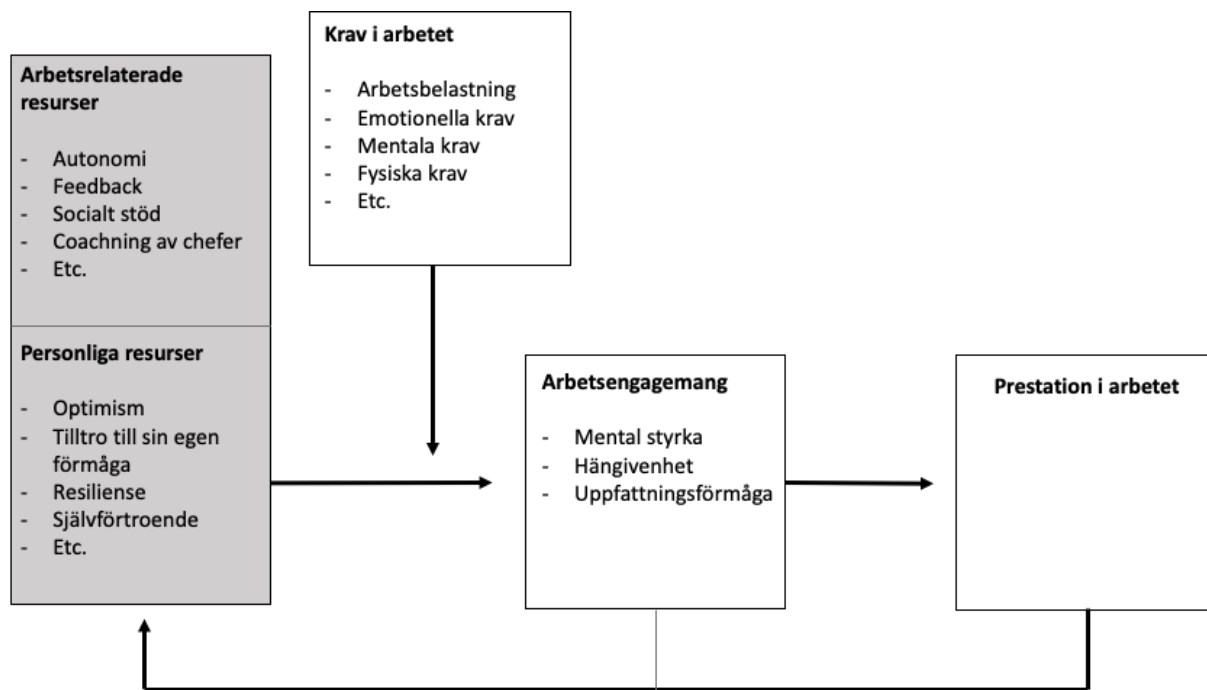
Socialt stöd kännetecknas som den stöttning och interaktion en arbetstagare kan få av sina chefer och kollegor på arbetsplatsen. Detta kan vara genom att arbetstagaren känner uppskattning av chefer och kollegor samt att de visar att de värdesätter arbetet som arbetstagaren bidrar med. Detta kan i sin tur skapa välmående hos individer på arbetsplatser (Othman & Nasurdin, 2012). Samhörigheten som kommer med socialt stöd har även en viktig del i arbetstagarnas vilja att delta och lösa konflikter (Theorell, 2003). Theorell (2003) skriver att om alla på en arbetsplats är insatta och delaktiga i målsättningen så hjälper det arbetstagare att kunna stötta varandra i arbetet. På detta sätt kan även chefer och arbetstagare lättare komma överens vid förändringar (Theorell, 2003). Om arbetstagare känner socialt stöd gör det även att de blir mer lojala gentemot sina chefer och kollegor, vilket i längden kan göra

att de stannar längre på arbetsplatsen. (Theorell, 2003; Othman & Nasurdin, 2012). Ett socialt stöd kan även minska stress och öka arbetstillfredsställelse hos arbetstagare (Dellve & Eriksson, 2016; Othman & Nasurdin, 2012).

2.5.1 Job Demand-Resources Modellen

Arbetsengagemang kan förklaras genom JD-R modellen av Bakker & Demerouti (2008). Denna modell handlar om hur arbetsengagemang kan öka om rätt arbetsförhållanden finns. Det vill säga att de krav som en individ har i sitt arbete går i linje med de arbetsmässiga och personliga resurser individen har att tillgå (Dellve & Eriksson, 2016; Bakker & Demerouti, 2008). Bakker & Demerouti (2008) skriver att personliga resurser som bland annat innefattar självförtroende och återhämtningsförmåga och att arbetsrelaterade resurser refererar till socialt stöd, autonomi och feedback med mera. Dessa kan separat och gemensamt öka arbetsengagemang enligt Bakker & Demerouti (2008). I denna uppsats kommer dock endast arbetsrelaterade resurser undersökas med fokus på socialt stöd från kollegor och chefer.

Om höga krav ställs på individer krävs det att resurserna även är höga för att det ska kunna generera starkt arbetsengagemang och i sin tur väl presterande arbetstagare (Dellve & Eriksson, 2016; Bakker & Demerouti, 2008). För att stämna av hur en organisation och dess arbetstagare upplever deras välbefinnande så kan arbetsengagemang användas som ett mätinstrument för denna typ av ändamål. Genom att mäta hur arbetstagare skattar sitt engagemang och bakgrunden till det så kan HR sin tur undersöka vilka aktiviteter som behövs utföras för att öka arbetsengagemanget på individnivå likaväl som på organisatorisk nivå (Bakker & Demerouti, 2008). Denna modell är applicerbar på denna studie då den undersöker hur arbetsengagemang påverkas av socialt stöd vilket är en av grundpelarna i detta arbete.



3.1.1 *Job Demand-Resources Modellen av arbetsengagemang* (Bakker & Demerouti, 2008:218) (Översatt samt modifierad i “prestation i arbetet” då denna del är irrelevant för denna studie (ursprunglig källa: Bakker & Demerouti, 2007).

2.6 Arbetstillfredsställelse

Ett arbete syftar inte enbart till att förse arbetstagare med lön. Möjligheten till att utvecklas och känna meningsfullhet i arbetet är även viktiga element för att känna arbetstillfredsställelse (Arbetsmiljöverket, 2018). Definitionen för arbetstillfredsställelse i denna uppsats är hämtat från engelskans “Job Satisfaction” som innebär huruvida en individ känner sig nöjd med sin arbetssituation och eller organisationen som den arbetar för. Detta är psykologiskt och högst individuellt och kan därmed skifta mellan individers upplevelser (Abdirahman, et al., 2018). För att uppleva arbetstillfredsställelse så behöver individer känna att de har ett meningsfullt arbete, känner stöd från kollegor och chefer och känner att de kan utvecklas (Remus et al., 2018). Det finns ett tydligt samband mellan arbetstillfredsställelse och hur individer presterar på arbetsplatsen. Har de hög arbetstillfredsställelse så har de en positiv inställning och känsla gentemot dennes arbetsplats och dess arbetsuppgifter. Detta gör även att arbetstagaren är mer mottaglig därmed mer villig att lära sig nya saker, vilket i sin tur kan resultera i avancemang i arbetet (Abdirahman et al., 2018).

3 Metod

Studien är genomförd med en kvantitativ forskningsstrategi där insamling av data har genomförts med en digital enkät. I detta avsnitt kommer val av metod, urval, datainsamling och tillvägagångssätt att presenteras och motiveras. Vidare kommer även variabelbeskrivning och etiska reflektioner att redogöras. Här kommer även studiens validitet och reliabilitet att diskuteras.

3.1 Val av metod

Denna studie var av kvantitativ karaktär där en digital enkät har använts för att samla in empiri om hur arbetsengagemang blir påverkat av socialt stöd, arbetstillfredsställelse och meningsfullhet. Valet av webbenkät gjordes för att få så många respondenter som möjligt med en förhoppning på att kunna generalisera resultatet (Bryman, 2011). Kvantitativ till skillnad från kvalitativ metod möjliggjorde en större datainsamling vilket därmed även ökade chansen till att kunna generalisera. Kvalitativa studier syftar till att mer djupgående undersöka ett ämne hos en mindre grupp individer medan kvantitativt får en bredare dock inte med samma djup (Bryman, 2011).

Då ramverket för denna studie var individer som arbetar gränslöst ansågs det även passande att genomföra en webbaserad enkät då det erbjöd en flexibilitet för deltagarna att svara när det passade dem. Enkäten publicerades på LinkedIn och Facebook vilket gjorde att svaranden utan påtryckningar kunde välja om de ville delta eller inte (Bryman, 2011). Det visade sig även att vara ett fördelaktigt val av metod då pandemin Covid-19s utbrott gjorde att många organisationer i samhället uppmanade sina anställda att till så hög grad som möjligt arbeta hemifrån. Med denna typ av forskningsdesign kunde antaganden dras om att respondenterna upplevde en större frihet att svara mer sanningsenligt på frågorna. Detta till skillnad från en intervjusituation där en intervjuperson väntar på ett svar från en deltagare i studien (Bryman, 2011). Vid enkätundersökningen ställdes alla frågor på samma sätt vilket gjorde att alla fick samma förutsättningar (Bryman, 2011). För att kritiskt reflektera över denna typ av design så fanns det ingen möjlighet till förtydliganden eller hjälp att erbjuda deltagare då deltagarna

genomförde enkäten individuellt på platser som passade dem. Likaså kunde frågorna bli tolkade på olika sätt av de svarande när inte denna hjälp fanns enkelt till hands (Bryman, 2011).

3.2 Urval och deltagare

I denna undersökning gjordes ett bekvämlighetsurval då personliga nätverk användes för att komma i kontakt med potentiella deltagare. Det kan även argumenteras för ett snöbollsurval då det var forskarnas nätverk som fick tillgång till enkäten på sociala medier och hade möjligheten att dela enkäten vidare i sin tur i deras nätverk (Bryman, 2011).

Bekvämlighetsurval utgör en större risk för bortfall på grund av att forskarna inte kunde se vilka som hade sett enkäten och valt att inte delta, vilket är en förutsättning för att kunna säga något om bortfallet för denna studie (Bryman, 2011).

Kriterier för att delta i enkäten var att svaranden arbetade helt eller delvis flexibelt, gränslöst eller hemifrån just vid besvarande av enkäten. Det förtydligades genom att förklara att deras arbete kunde genomföras via dator eller telefon vilket innefattade att de inte var stationerade på sina arbetsplatser samt att de kunde styra deras arbetstid helt eller delvis. I enkäten efterfrågades ålder, kön, yrke, utbildningsnivå samt en fråga för att säkerställa om svaranden arbetade gränslöst. Dessa frågor ställdes för att få en bild över spridningen på respondenterna, av dessa bakgrundsfrågor användes dock endast kön i analysen av resultatet för att avgränsa studien.

3.3 Datainsamling

En digital enkät utformades i en färdig mall av Google. För att enkäten skulle få så många deltagare som möjligt gjordes en förtext till enkäten (se Bilaga 1) som förtydligade att vi sökte svaranden som arbetade hemifrån och kunde styra sitt arbete helt eller delvis själva. Förtexten skapades även för att tydliggöra syftet med enkäten samt konkretisera vilka som passade att svara på enkäten. Enkäten var uppdelad i olika sektioner för att förtydliga vad det var för typ av frågor som väntades. Den var uppdelad på bakgrundsfrågor, gränslöst arbete, flexibelt arbete, kommunikation, socialt stöd, work-life balance och motivation. Efter enkäten stängdes konstaterades det att frågorna kring den beroende variabeln motivation inte ringade

in ämnet tillräckligt vilket gjorde att en övergång från motivation till engagemang.

Motivation avsnittet innehöll en fråga om arbetsengagemang vilket var en mer konkret fråga att använda som beroende variabel och fick därmed studien att ändra fokus.

3.4 Variabelbeskrivning

Analys av data genomfördes i statistikprogrammet Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Först matades data in i SPSS för att påbörja analysen. För att kunna få in variabeln kön behövdes svaren kodas om till sifferform. Då det endast var svarande av två olika kön kodades de om till kvinna: 1 och man: 2. Det mest förekommande svarsalternativen i enkäten var: stämmer inte alls, stämmer inte, varken eller, stämmer delvis, stämmer helt. Dessa frågor var redan kodade till siffror i programmet som enkäten gjordes i vilket gjorde att materialet enkelt kunde kopieras in i SPSS med svarsalternativen 1=stämmer inte alls till 5= stämmer helt. Det var även två frågor i enkäten som hade svarsalternativ som skiljde sig från de andra frågorna, fråga 13 och 14 (se bilaga 2). Detta för att de andra svarsalternativen inte passade frågorna och därmed krävde andra svarsalternativ för respondenterna. Dessa kommer inte beskrivas vidare då de inte användes i analysen av materialet.

Arbetsengagemang var den beroende variabeln i denna studie och bestod enbart av fråga 33 “Jag känner mig engagerad i mitt arbete”. För att analysera de oberoende variablerna på ett smidigare sätt grupperades de frågor som korrelerade ihop till index. Detta gjordes genom att se över frågorna gentemot den tidigare forskning och teori som vi samlade in. För att vidare testa om indexen var starka genomfördes ett Cronbach's Alpha (CA) test i SPSS. CA -testet visade på hur väl de olika frågorna i indexen korrelerade med varandra (Thrane, 2019). Hur väl de grupperade frågorna korrelerade framkom genom signifikansen och reliabilitetskoefficienten i testet. Riktmärket för ett acceptabelt värde på reliabilitetskoefficienterna i studier genomförda på tidigare studiers forskning är som lägst 0,7 medans vid studier som denna där variablerna är skapade av uppsatsförfattare bör vara som lägst på 0,6 (Thrane, 2019).

Indexen som skapades och testades var socialt stöd med frågorna: 19 “Jag upplever att jag får stöd av min chef”, 20 “Jag kan kontakta min chef om jag vill” och 24 “Jag upplever att jag får stöd av mina kollegor”. Detta indexet fick ett CA-värde på 0,679. Arbetstillfredsställelse med

frågorna: 6 “Jag trivs att arbeta på distans från min arbetsplats”, 44 “Jag upplever att min produktivitet försämras utanför arbetsplatsen”, 43 “Jag känner att jag kan koncentrera mig utanför arbetsplatsen” och 10 “Jag upplever det positivt att fördela min arbetstid när det passar mig över dagen”. Arbetstillfredsställelse indexet fick ett CA-värde på 0,718. Indexet meningsfullhet skapades med frågorna: 51 “Jag känner att jag kan utvecklas i arbetet” och 34 “Jag känner att jag får använda min kompetens” och fick ett CA-värde på 0,697. Frågorna 1-6 var bakgrundsfrågor där endast fråga 1 “Kön”, användes till studien. CA -testet visade på att de indexen som hade skapats var starka och kunde användas i analys som oberoende variabler. Det var ett antal frågor som inte användes i denna studie utan fick sällas bort då de inte längre gick i linje med syftet och frågeställningarna för arbetet. Denna undersökning hade 80 deltagare varav 35 st (44%) var män och 45st (56%) var kvinnor.

3.5 Tillvägagångssätt

Tillvägagångssättet i studien var i första hand att se till att indexen var starka nog att använda i analysen genom ett CA- test som visade att det var pålitliga nog att ställa emot arbetsengagemang (Thrane, 2019). Dessa index användes först i bivariata regressionsanalyser där den beroende variabeln ställdes mot en av de oberoende variablerna i taget. Det olika bivariata regressionerna hade följande uppställning: arbetsengagemang och socialt stöd, arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och meningsfullhet samt arbetsengagemang och kön.

I regressionerna framkom förklaringsgraden av respektive index ställt mot den beroende genom ett P-värde, signifikans (Thrane, 2019). P-värdet visade på om det fanns statistisk signifikans för respektive variabel i studien. Det finns olika signifikansnivåer att använda sig av när forskare ska bestämma vart gränsen för signifikans är. Vanligast är att utgå från 0,05 = 5% vilket även vi gjorde i denna studie. Om ett signifikansvärde är 5% eller under innebär det att detta är applicerbart på populationen (Eliasson, 2018).

För att vidare undersöka vilken oberoende variabel som stod sig starkast till den beroende genomfördes flera multipla regressionsanalyser där arbetsengagemang ställdes tillsammans med alla oberoende variabler. Detta genomfördes med de oberoende variablerna i olika ordning för att se hur de svagare oberoende variablerna påverkar det starkaste sambandet.

3.6 Reliabilitet och Validitet

För att undersöka validiteten och för att se om de skapade indexen motsvarade våra frågeställningar så användes testet Cronbach's alpha. Testet visade validiteten av de index som sattes ihop. Då värdet var högt på alla index visade det på en hög validitet och det bekräftade att vad vi, med hjälp av tidigare forskning, mätte det vi avsåg att mäta i respektive index (Bryman, 2011; Thrane, 2019). I studien användes ett bekvämlighetsurval vilket gjorde att vi fick en låg reliabilitet. Den låga reliabiliteten kan förklaras av att deltagarna i enkäten inte är slumpmässigt utvalda och går därmed inte att veta om det är slumpen som har orsakat utfallet i denna studie (Bryman, 2011).

I och med att vi hade en tydlig beskrivning gällande vilka som efterfrågades till att delta i enkäten kan det ha ökat validiteten för studien då det förhoppningsvis sållade bort individer som inte arbetar flexibelt, gränslöst eller på distans. Det användes även bakgrundsfrågor i den inledande delen av enkäten där deltagarna fick definiera till vilken grad de arbetade gränslöst, detta med en förhoppning om att ytterligare förtydliga vilka det var som efterfrågades till enkäten.

3.7 Etiska reflektioner

För att säkerställa att alla deltagare var medvetna om vad deltagande i enkätundersökningen innefattade så författades en informationstext i början av enkäten. Den innefattade upplysningar kring de grundläggande etiska principer som Bryman (2011) tar upp kring informationskravet som alla forskare bör följa. Detta gjordes genom ett tydliggörande av vad syftet med undersökningen var, att deltagande var helt frivilligt och att de hade rätt att avstå helt eller från vilka frågor de ville i enkäten. Detta blev tydligt i och med första frågan i enkäten där deras samtycke var den enda obligatoriska frågan. Det tydliggjordes även i inledningen att enkäten var helt anonym vilket även stärktes då ingen personlig information samlades in i enkäten annat än ålder, kön och sysselsättning. Materialet som blev insamlat i undersökningen tydliggjordes även i inledningen att den användes endast till denna undersökning (Bryman, 2011).

4 Resultat & analys

I detta kapitel kommer testet och resultatet av hypotesprövningarna att presenteras. Vidare kommer koefficienterna och p-värdet för respektive regressionsanalys att redogöras och sedan analyseras gentemot teori och tidigare forskning för att se om de besvarar frågeställningarna och syftet för studien.

4.1 Resultat arbetsengagemang

I diagram 4.1.1 redogörs svarsfrekvensen på fråga 33 om deltagarna i studien känner sig engagerade i sitt arbete.

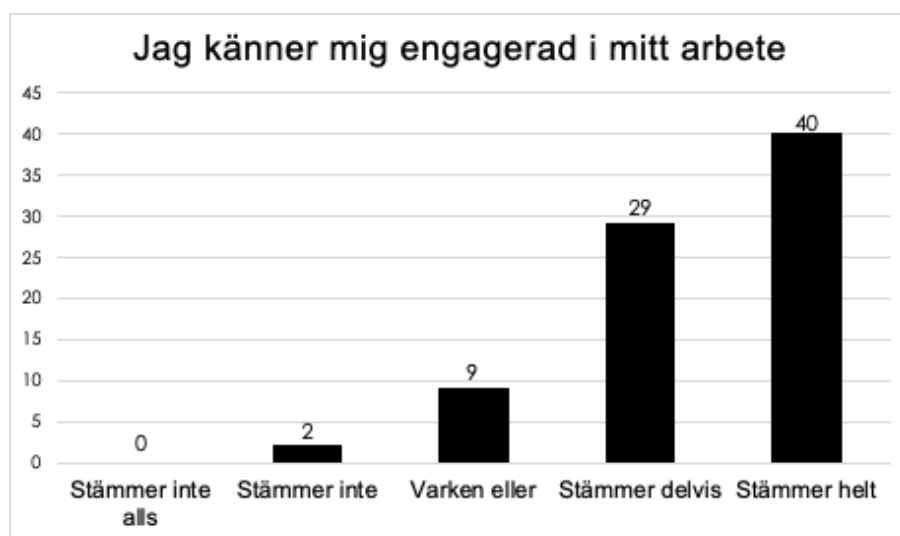


Diagram 4.1.1

Av totalt 80 deltagare svarade hälften att det "Stämmer helt" att de var engagerade i sitt arbete. De som svarade näst högst på frågan med "Stämmer delvis" var 29 av 80 individer. Diagrammet visar att det var 0 deltagare som svarade "Stämmer inte alls" samt endast 2 deltagare som svarade "Stämmer inte" vilket lämnade resterande 9 av 80 deltagare som svarade "Varken eller". Sammantaget på de två högsta svarsalternativen "Stämmer helt" och "Stämmer delvis" fanns den högsta svarsfrekvensen med 69 av 80 deltagare som kände arbetsengagemang vid gränslöst arbete. Detta visade på ett högt arbetsengagemang bland deltagarna i denna studien och blev därmed en pålitlig variabel

att använda för att kunna se om det korrelerade med meningsfullhet, socialt stöd, arbetstillfredsställelse och om det skiljde sig mellan könen.

4.2 Hypotesprövning 1 & resultat

H0: Arbetsengagemang hos individer ökar inte om de känner meningsfullhet vid gränslöst arbete.

H1: Arbetsengagemang hos individer ökar om de känner meningsfullhet vid gränslöst arbete.

Bivariat regression 4.2.1 visar att arbetsengagemang ökade hos individer som kände meningsfullhet i sitt arbete. Koefficienten i regression 4.2.1 visar att det fanns ett starkt positivt samband mellan arbetsengagemang och meningsfullhet. Regressionsanalysen visar även att det fanns ett signifikant samband med ett p-värde på 0,000. Detta signifikansvärde innebär att det med 99,9% säkerhet är ett så pass starkt samband att det kan appliceras på individer som arbetar gränslöst (Thrane, 2019). Med resultatet från regression 4.2.1 kunde vi förkasta H0 då det fanns ett signifikant samband mellan variablerna arbetsengagemang och meningsfullhet. Efter hypotesprövningen kunde frågeställningen om och hur meningsfullhet påverkar arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst besvaras. Då det fanns ett positivt samband mellan variablerna vilket innebär att en ökad meningsfullhet i arbetet ökar arbetsengagemang hos individer.

Variabel	Koefficient	P (Sig)
(Konstant) Arbetsengagemang	2,369	0,000
Meningsfullhet	0,240	0,000

Bivariat regressionsanalys 4.2.1

Resultatet i denna studie visade på att individer som arbetar gränslöst upplevde att meningsfullhet gav ett ökat arbetsengagemang. För att känna meningsfullhet visar tidigare

forskning att individer behöver socialt stöd, uppskattning, feedback och tydliga gemensamma mål att arbeta mot (Dellve & Eriksson, 2016). Dellve & Eriksson (2016) menar även på att meningsfullhet i sin tur genererar arbetsengagemang hos individer. Resultatet redogjorde för samma korrelation som den tidigare forskningen och slutsatser kunde därmed dras om att känslan av meningsfullhet kunde öka arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst.

4.3 Hypotesprövning 2 & resultat

H0: Socialt stöd ökar inte arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst.

H1: Socialt stöd ökar arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst.

I den bivariata regressionsanalysen 4.3.1 undersöktes sambandet mellan arbetsengagemang och socialt stöd. Koefficienten i denna regression på 0,152 visar att det fanns ett positivt samband mellan variablerna. Analysen visar även att det fanns ett signifikant samband med ett p-värde på 0,000. Detta innebär det med 99,9% säkerhet är ett så pass starkt samband att det kan appliceras på individer som arbetar gränslöst (Thrane, 2019). Regression 4.3.1 visar att H0 kunde förkastas då det fanns ett signifikant samband mellan variablerna arbetsengagemang och socialt stöd. Frågeställningen gällande om och hur socialt stöd påverkar arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst blir besvarad då H0 har förkastats. I och med det positiva samband som återfinns i regressionen kan det konstateras att ett starkt socialt stöd ökar arbetsengagemang hos individer.

Variabel	Koefficient	P (Sig)
(Konstant) Arbetsengagemang	2,338	0,000
Socialt stöd	0,152	0,000

Bivariat regressionsanalys 4.3.1

Arbetsengagemang kan stärkas genom att krav och resurser i arbetet är i balans (Dellve & Eriksson, 2016; Grönlund, 2007). Dellve & Eriksson (2016) menar på att resurser om socialt

stöd finns i arbetet kan öka arbetsengagemang vilket även regression 4.3.1 visar med sitt positiva samband mellan variablerna. Då resultatet inte visade om svaranden hade en hög eller låg arbetsbelastning kunde en möjlig slutsats vara att de hade tillräckligt med socialt stöd för att möta den arbetsbelastning de hade. Detta indikerar en god balans i arbetet vilket förebygger potentiell ohälsa i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2018; Dellve & Eriksson, 2016).

4.4 Hypotesprövning 3 & resultat

H0: Arbetsengagemang hos individer ökar inte om de känner arbetstillfredsställelse vid gränslöst arbete.

H1: Arbetsengagemang hos individer ökar om de känner arbetstillfredsställelse vid gränslöst arbete.

Bivariat regression 4.4.1 uppvisar att arbetsengagemang ökar hos arbetstagare som upplever arbetstillfredsställelse i sitt arbete. Koefficienterna mellan arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse indikerar på en svag positiv linje på 0,075. Regressionsanalysen 4.4.1 presenteras ett p-värde på 0,002 vilket visar på att det fanns ett signifikant samband mellan dessa, detta innebär att det med 99% säkerhet är ett samband att det kan appliceras på individer som arbetar gränslöst. Med underlag för resultatet i 4.4.1 kunde vi därmed förkasta H0 eftersom det fanns ett signifikant samband mellan arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang. Detta besvarade även frågeställningen om och i så fall hur arbetstillfredsställelse påverkade arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst då det fanns ett signifikant samband mellan variablerna och att det påverkades positivt.

Variabel	Koefficient	P (Sig)
(Konstant) Arbetsengagemang	3,235	0,000
Arbetstillfredsställelse	0,080	0,002

Bivariat regressionsanalys 4.4.1

Tidigare forskning visar att en arbetstagare känner arbetsengagemang när denne har en positiv inställning till sitt arbete (Lepistö et al., 2018) och att detta uppstår genom att individen omges av ett socialt stöd (Dellve & Eriksson, 2016; Bakker & Leiter, 2010). Detta korrelerar med arbetstillfredsställelse eftersom det skapas genom att individen känner att denne har ett stöd av kollegor och chefer på arbetsplatsen (Remus et al., 2018; Arbetsmiljöverket, 2018). Resultatet indikerade på att det gick i linje med den tidigare forskningen inom området och visar på att arbetsengagemanget var högt när arbetstagare kände arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelsen kunde öka eller minska beroende på hur tillfreds arbetstagaren kände sig med sin arbetsplats och dess uppgifter. Om arbetstagaren känner sig tillfredsställd ökade chanserna till att denne ville utvecklas samt göra bättre ifrån sig i arbetet (Abdirahman et al., 2018). I och med detta kunde slutsatser dras om att individerna i denna studie upplevde att de var tillfreds och kände arbetstillfredsställelse i sin arbetssituation.

4.5 Hypotesprövning 4 & resultat

H0: Det finns en signifikant skillnad mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang.

H1: Det finns inte en signifikant skillnad mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang.

Kön var en av bakgrunds variablerna och ansågs som intressant att ställa gentemot arbetsengagemang för att se om det fanns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor. Koefficienten i 4.5.1 visar att det fanns ett negativt samband på -0,194 och att det inte var signifikant då p-värdet visade 0,272. I tabell 4.5.2 presenteras en ytterst svag skillnad mellan kvinnor och män där kvinnor hade något högre median och medelvärde på arbetsengagemang än männen. Detta var dock som tidigare nämnt inte signifikant och H0 förkastas därmed även vid denna hypotesprövning då det inte fanns en signifikant skillnad mellan könen. Den bivariata regressionen visar att detta resultat därmed inte kunde appliceras på individer som arbetar gränslöst och att det inte fanns ett tillräckligt starkt samband att säga att det fanns skillnader. Frågeställningen om och hur arbetsengagemang skiljde sig mellan kvinnor och män kunde med detta besvaras då det inte fanns något signifikant resultat kunde det därmed inte konstateras i denna studie att arbetsengagemang skiljde sig mellan kvinnor och män.

Variabel	Koefficient	P (Sig)
(Konstant) Arbetsengagemang	4,616	0,000
Kön	-0,194	0,272

Bivariat regressionsanalys 4.5.1

Kön	Median	Medelvärde
Kvinna	5	4,4222
Man	4	4,2286

Tabell 4.5.2

Tidigare forskning visar som resultatet på att det inte finns någon tydlig skillnad mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang även om det finns motsättningar i forskningen. Som tabell 4.5.2 visar fanns det en svag indikation på att kvinnor skulle ha något högre arbetsengagemang vilket kan överensstämma med Suan & Nasurdins (2016) artikel där de tar upp en studie i USA varpå kvinnor hade högre arbetsengagemang än männen. Med Suan & Nasurdins (2016) och Lepistö et al. (2018) artiklar är deras resultat lika tvetydigt som i denna studie.

4.6 Multipel regressionsanalys

Den multipla regressionen genomfördes för att undersöka om några samband som tidigare regressioner 4.2.1, 4.3.1, 4.4.1 eller 4.5.1 har visat förändras när alla de oberoende variablerna ställts samtidigt emot den beroende. I regression 4.6.1 kan det utläsas hur arbetsengagemang påverkas av de oberoende variablerna, meningsfullhet, socialt stöd, arbetstillfredsställelse och kön. Regressionen visar att meningsfullhet fortfarande har ett positivt samband till arbetsengagemang med en koefficient på 0,213 och en signifikansnivå på 0,000. Den variabel som har

förändrats mest gentemot tidigare regressioner är socialt stöd. I regression 4.6.1 har socialt stöd ett svagare samband på 0,071 än tidigare med en koefficient på 0,152. I detta sammanhang är inte socialt stöds påverkan på arbetsengagemang signifikant längre då p-värdet landar på en icke signifikant nivå med 0,067. Resultatet i 4.6.1 innebär att socialt stöd leder till arbetsengagemang men enbart med hjälp av meningsfullhet och arbetstillfredsställelse.

Koefficienten i indexet arbetstillfredsställelse har ökat i den multivariata regressionsanalysen och ligger här på 0,082, detta visar att den får ett ökat positivt samband i denna typ av uppställning tillsammans med de andra oberoende variablerna. Arbetstillfredsställelse har även fått en högre signifikansnivå på 0,000 när den undersöks i samband med de andra variablerna.

Könens påverkan på arbetsengagemang blir tydligare i denna regression då det visar att det finns en svagare korrelation i samband med de andra variablerna med en koefficient på -0,093. Signifikansen för kön i denna regression blir även obefintlig med ett p-värde på 0,507. Sammanfattningsvis kunde det konstateras att meningsfullhet fortfarande hade den starkaste korrelationen med arbetsengagemang i den multipla regressionen 4.6.1 och att de andra oberoende variablerna förstärker sambandet mellan arbetsengagemang och meningsfullhet.

Variabel	Koefficient	P (Sig)
(Konstant) Arbetsengagemang	0,659	0,293
Meningsfullhet	0,213	0,000
Socialt Stöd	0,071	0,067
Arbetstillfredsställelse	0,082	0,000

Kön	-0,093	0,507
-----	--------	-------

Multipel regressionsanalys 4.6.1

4.7 Analys av Job Demand-Resources modellen

Balans mellan resurser och krav i arbetet behövs för att arbetsengagemang ska kunna öka hos individer (Bakker & Demerouti, 2008). I JD-R modellen presenterades detta i form av arbetsrelaterade resurser såsom socialt stöd och krav i arbetet som kunde liknas med ett gränslöst arbete, vilket var ramverket i denna studie. När krav och resurserna är på jämn nivå kan arbetsengagemang höjas och individers prestation i arbetet öka i längden (Dellve & Eriksson, 2016; Bakker & Demerouti, 2008). Meningsfullhet och arbetstillfredsställelse kunde även relateras till JD- R modellen. Detta då dessa påverkade arbetsengagemang och återfanns som viktiga element i modellens olika steg (Dellve & Eriksson, 2016; Remus et al., 2018). I regression 4.6.1 tydliggörs de positiva sambanden mellan arbetsengagemang och meningsfullhet samt arbetstillfredsställelse positiva påverkan på arbetsengagemang. Regression 4.6.1 visar även på det sociala stödets minskning när denna ställdes i relation till de andra oberoende variablerna i denna kontext. Detta betydde att den hade en påverkan dock inte en signifikant i just denna multivariata regression. Att meningsfullhet och arbetstillfredsställelse var en del av socialt stöd kunde kritiserars då den multivariata regressionen visade på att det sociala stödets påverkan i relation till de andra oberoende variablerna minskade, dock gav tidigare forskning stöd för att dessa var sammanlänkade. Detta kan dock styrkas i tidigare litteratur av Dellve & Eriksson (2016) då meningsfullhet i arbetet enligt dem, uppstår när är individen omges av en social atmosfär och känner samhörighet till kollegor och chef vilket är en del av det sociala stödet. Forskning från Remus et al. (2018) indikerar på sambandet mellan socialt stöd, arbetstillfredsställelse och meningsfullhet i arbetet där de visar på för att känna arbetstillfredsställelse så behöver individer bland annat känna meningsfullhet och även här stöd från kollegor och chefer. Detta påvisade parallellerna mellan arbetstillfredsställelse, meningsfullhet och socialt stöd i arbetet som var av vikt i JD-R modellen för att i kombination med krav kunde öka arbetsengagemang. Sammanfattningsvis kunde en analys av resultatet och JD-R modellen visa på att individerna i denna studie kunde prestera väl i sitt arbete. Då resultatet indikerade

att antaganden kunde dras om att deltagarnas krav och resurser var i balans i deras gränslösa arbete och att de upplever ett högt arbetsengagemang.

5 Diskussion och slutsatser

I detta avsnitt kommer en översiktlig diskussion kring resultatet från studien att behandlas utifrån teori och tidigare forskning. Här kommer det fastställas om syftet är uppfyllt samt om frågeställningarna är adekvat besvarade och förhåller sig inom det teoretiska ramverket för studien. Studien kommer här även att granskas kritiskt och förslag för vidare forskning kommer att presenteras. Slutligen kommer det kortfattat diskuteras om hur detta ämne är relevant för det personalvetenskapliga området och hur HRs roll kan fungera i sammanhanget.

I föregående avsnitt presenterades det slutgiltiga resultatet för studiens frågeställningar. Det starkaste positiva sambandet fanns mellan meningsfullhet och arbetsengagemang i 4.2.1. Vilket stämmer överens med Dellve & Eriksson (2016) vilka även menar på att meningsfullhet är viktigt för att känna arbetsengagemang. Det positiva sambandet fanns även vid regressionsanalysen av socialt stöd i 4.3.1 och i arbetstillfredsställelse 4.4.1. Detta stöds av Dellve & Eriksson (2016) samt Bakker & Leiter (2010), dem visar på att arbetstillfredsställelse genererar arbetsengagemang om en individ har en positiv inställning i arbetet och att detta kan skapas genom att denne omges av ett socialt stöd.

Detta visar att meningsfullhet, socialt stöd och arbetstillfredsställelse ökar arbetsengagemang till olika grad i de bivariata regressionsanalyserna. Detta går i linje med Theorell (2003) då slutsatser kan dras av att socialt stöd var en viktig variabel vid gränslöst arbete. Regressionen med sambandet mellan kön och arbetsengagemang hade en negativ regressionslinje, vilket påvisade att det inte finns ett signifikant samband mellan variablerna i denna bivariata regression. Vilket även detta påvisats i tidigare forskning av Suan & Nasurdins (2016) och Lepistö et al. (2018) där det inte finns några belegg för att säga att det finns skillnader mellan kvinnor och män. Dessa fyra resultat besvarade alla frågeställningarna för denna studie samt uppfyller syftet med att undersöka vilka faktorer som kan påverka arbetsengagemang hos individer som arbetar gränslöst.

Det krävs dock vidare och mer omfattande studier för att undersöka om det kan finnas någon signifikant skillnad mellan kvinnor och mäns arbetsengagemang. Tidigare forskning som användes i denna studie, likaväl som resultatet indikerar en dubbeltydighet och att det inte

fanns tillräckligt med belegg för att kunna uttrycka att skillnad mellan kön fanns. Även om denna studie inte visade på skillnader mellan könen i arbetsengagemang så pekar Suan & Nasurdin (2016) artikel på att det kan finnas skillnader i behovet av socialt stöd mellan könen. De visar på att kvinnor behöver mer socialt stöd för att hantera toppar i arbetsbörda till skillnad från män som har ett jämnare behov av socialt stöd för att känna arbetsengagemang (Suan & Nasurdin, 2016).

När alla oberoende variabler ställdes samtidigt gentemot den beroende variabeln i den multipla regressionsanalysen konstaterades det att socialt stöd inte länge var signifikant som tidigare i den bivariata regressionen. Detta kan tolkas som att socialt stöd leder till engagemang men inte i sig själv utan endast via meningsfullhet och arbetstillfredsställelse i denna studien. Detta kan tolkas som att socialt stöd skapar meningsfullhet och arbetstillfredsställelse och i sin tur skapar arbetsengagemang. Det är således meningsfullheten och arbetstillfredsställelsen som gränslösa arbetsplatser bör öka för att öka arbetsengagemang hos sina arbetstagare.

JD-R modellen stärkte resultatet i studien där det påvisades att socialt stöd var ett grundläggande element för att känna arbetsengagemang i sitt arbete där även meningsfullhet och arbetstillfredsställelse kan tillräknas. Detta visar på att resultatet för studien går i linje med tidigare forskning och teori som finns inom forskningsområdet. Resultatet kan i och med detta uppfattas som mer generaliserbart inom studiens ramverk.

Eftersom att studiens ramverk enbart riktade sig till individer som arbetar gränslöst och inte tog hänsyn till exempelvis bransch eller organisationsstorlek kan även detta kritiserats och vara förslag till vidare forskning. Detta har gjort att studien är mer generell och endast är applicerbar på individer som uppfyller kriteriet om att arbeta gränslöst.

Vidare forskning av området rekommenderas för att få en fördjupad förståelse kring olika faktorer påverkan på arbetsengagemang vid gränslöst arbete. Då denna studie inte fick fram en signifikant skillnad mellan könen hade vidare studier varit särskilt intressant för att utforska om det finns faktiska skillnader mellan kvinnor och män. Eftersom studien endast har utgått från könen kvinnor och män kan detta kritiserats då det inte ger en representativ bild av hur samhället ser ut.

Studien är högst relevant inom det personalvetenskapliga området då HR-funktionen dagligen figurerar som ett stöd till chefer och medarbetare i organisationer. HRs roll är därmed viktig för att underhålla och stötta individer. Det sociala stödet är en viktig del för att skapa och bibehålla ett högt arbetsengagemang. Utmaningar för HR-funktionen vid gränslöst arbete kan även vara att se till att alla medarbetare trivs och mår bra då fysiska träffar inte sker frekvent. Då kommunikation och arbete sker på distans skapar det svårigheter för HR att tillgodose personal med de resurser det kan tänkas behöva.

Referenslista

Abdirahman, H. I.H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., and Ahmad, B. R. (2018). "The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance." *Academic Journal of Economic Studies* 4.3 2018: 12-17.

Web:https://gu-se-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/15agpbr/TN_gale_ofa557425779

Acker, J. (2006). 'Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations.' *Gender and Society*, 20(4): 441-464. URL: <https://www.jstor.org/stable/27640904>

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber AB.

Arbetsmiljöverket. (2018:1). *Gränslöst arbete - en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst liv*. Stockholm:

Arbetsmiljöverket. Web:https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/granslost-arbete-en-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International* 13.3 2008: 209-223.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: Introduction, Work Engagement - A Handbook of Essential Theory and Research*, New York: *Psychology Press*.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.

Bui, H. T.M., Liu, G., & Footner, S. (2016) "Perceptions of HR Practices on Job Motivation and Work-life Balance." *International Journal of Manpower* 37.6 2016:1004-023.

Dellve, L., & Erikssons, A. (2016). *Hållbart ledarskap – I vardag och förändring*. Borås: Högskolan i Borås

Eliasson, A. (2018). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur AB.

Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*. 41(2), 255-279.

Grönlund, A. (2007). EMPLOYEE CONTROL IN THE ERA OF FLEXIBILITY: A STRESS BUFFER OR A STRESS AMPLIFIER?, *European Societies*, 9:3, 409-428

Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 59, No. 3, 479–48.

Lepistö, S., Alanen, S., Aalto, P., Järvinen, P., Leino, K., Mattila, E., & Kaunonen, M. (2018). "Healthcare Professionals' Work Engagement in Finnish University Hospitals." *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 32.2: 979-986.

Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 146-164.

Nilsson, P., Wallo, A., Rönnqvist, D., & Davidsson, B. (2011). *Human Resource Development – att utveckla individer, grupper och organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Noon, M., Blyton, P., & Morrell, K. (2013). *The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- O'Brien, E., & Linehan, C. (2014). A Balancing Act: Emotional Challenges in the HR Role. *Journal of Management Studies*, Vol. 51 (8), pp. 1257-1285.
- Remus, I., Lanaj, K., Pluut, H., & Goh, Z. (2018) "Intrapersonal and Interpersonal Need Fulfillment at Work: Differential Antecedents and Incremental Validity in Explaining Job Satisfaction and Citizenship Behavior." *Journal of Vocational Behavior* 108 2018:151.
Web:https://gu-se-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/15agpbr/TN__proquest2121679981
- Suan, C. L., & Nasurdin, A. M. (2016). Supervisor support and work engagement of hotel employees in Malaysia: Is it different for men and women? *Gender in Management: An International Journal*. Vol. 31 No. 1, 2016. pp. 2-18. Emerald Group Publishing Limited 1754-2413.
- Theorell, T. (2003) *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Kunskapssammanställning. Rapport nr. 2003:46. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Thrane, C. (2019). *Kvantitativ metod En praktisk introduktion*. Lund: Studentlitteratur AB
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2012) "Social Support and Work Engagement: A Study of Malaysian Nurses." *Journal of Nursing Management* 21.8 2012:1083-090.
Web:http://www.ipd.gu.se/forskarutbildning/anvisningar_for_doktorander_och_handledare/referensskrivning/

Bilagor

Bilaga 1 Inlägg på Facebook och LinkedIn

Hej!

Jag och min uppsatspartner Emelie går nu sista terminen på personalvetarprogrammet. Vi har nu påbörjat vårt examensarbete där vi ska undersöka hur gränslöst arbete påverkar motivation i organisationer genom en enkätundersökning.

Vår enkät riktar sig till dig som arbetar flexibelt, gränslöst eller hemifrån just nu. Detta innebär att ditt arbete kan utföras helt eller delvis utanför din arbetsplats exempelvis via din dator, telefon osv. Samt att du kan styra din arbetstid helt eller delvis just nu.

Enkäten kommer vara anonym och kommer inte kunna kopplas tillbaka till dig eller din verksamhet. Enkäten tar max 10 min.

Stämmer beskrivningen in på dig vore vi evigt tacksamma för ditt deltagande eller om du vill dela, tipsa eller tagga någon för att sprida den vidare!

Länk till enkät: <https://forms.gle/qjdEPT4GFKDTWAfp9>

Stort tack på förhand och ta hand om er!

Julia & Emelie

Bilaga 2 Enkäten inklusive förord

Hur påverkar gränslöst arbete motivation i flexibla organisationer?

2020-04-29 11:16

Bakgrundsfrågor

Skriv eller kryssa det val som passar dig.

Svarsalternativ:

1- Stämmer inte alls 2- Stämmer inte 3- Varken eller 4- Stämmer delvis 5- Stämmer helt

2. 1. Kön

- Kvinna
- Man
- Vill inte definiera mig

3. 2. Ålder

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 66+

4. 3. Kryssa i den högsta utbildning du har slutfört

- Grundskola
- Gymnasieutbildning
- Yrkesutbildning
- Kandidatexamen
- Magisterexamen
- Masterexamen eller högre

Hur påverkar gränslöst arbete motivation i flexibla organisationer?

Vi är två personalvetarstudenter som skriver vår c-uppsats. Syftet med denna enkät är att undersöka hur det gränslösa arbetet påverkar motivation hos anställda. Vi har utformat en enkätundersökning med fokus på dessa två begrepp och vi kommer dela enkäten till olika verksamheter och branscher.

Denna enkäten riktar sig till enbart dig som arbetar flexibelt, gränslöst eller hemifrån just nu. Detta innebär att ditt arbete kan utföras helt eller delvis utanför din arbetsplats exempelvis via din dator, telefon osv. Detta innefattar även att du kan styra din arbetstid helt eller delvis.

Deltagande i enkätundersökningen är helt frivillig. Enkäten kommer vara anonym och kommer inte kunna kopplas tillbaka till en specifik person eller verksamhet. Resultatet kommer att presenteras i linje med anonymiseringen och kommer endast användas till denna studie.

Enkäten tar max 10 min

För vidare frågor eller information om undersökningen kan du kontakta Emelie Fransson (gusfraemn@student.gu.se) eller Julia Englund (gusengjub@student.gu.se)

Tack på förhand!

***Obligatorisk**

Samtycke

Härmed samtycker jag till användandet av informationen jag har lämnat i denna enkät. Jag är medveten om att denna enkät helt anonym, frivillig och att jag kan avsluta när jag vill utan att uppge något skäl.

1. Genom att klicka på "jag samtycker och vill delta" nedan samtycker du med informationen ovan och att du vill delta i studien. *

- Jag samtycker och vill delta
- Jag samtycker inte och vill inte delta

5. 4. Vilket är ditt yrke?

6. 5. Jag kan bestämma själv när jag ska arbeta

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

Flexibelt arbete

Svarsalternativ:

1- Stämmer inte alls 2- Stämmer inte 3- Varken eller 4- Stämmer delvis 5- Stämmer helt

7. 6. Jag trivs med att arbeta på distans från min arbetsplats

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

8. 7. Jag har de arbetsredskap jag behöver för att kunna arbeta utanför arbetsplatsen

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

9. 8. Jag har den kunskap jag behöver för att kunna arbeta utanför arbetsplatsen

1 2 3 4 5

Stämmer inte alls Stämmer helt

10. 9. Jag upplever att min arbetsgivare känner ett förtroende för mig och det arbete jag gör

1 2 3 4 5

Stämmer inte alls Stämmer helt

11. 10. Jag upplever det positivt att kunna fördela min arbetstid när det passar mig över dage

1 2 3 4 5

Stämmer inte alls Stämmer helt

12. 11. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom den förväntade arbetstiden

1 2 3 4 5

Stämmer inte alls Stämmer helt

13. 12. Jag känner mig ensam i mitt arbete

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

Kommunikation

Svarsalternativ:

1- Stämmer inte alls 2- Stämmer inte 3- Varken eller 4- Stämmer delvis 5- Stämmer helt

14. 13. Min arbetsgivare har utformat eller uttalat regler kring när kontakt med kollegor/chefer/kunder under och efter arbetstid bör ske.

- Det finns inga bestämmelser om arbetstid
- Vet inte
- Till viss del
- Ja

15. 14. Jag upplever att mina kollegor och chefer efterlever vad min arbetsgivare har bestämt kring kommunikationstider

- Det finns inga bestämmelser om arbetstid
- Stämmer inte alls
- Stämmer inte
- Varken eller
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

15. 14. Jag upplever att mina kollegor och chefer efterlever vad min arbetsgivare har bestämt kring kommunikationstider

Markera endast en oval.

- Det finns inga bestämmelser om arbetstid
- Stämmer inte alls
- Stämmer inte
- Varken eller
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

16. 15. Jag vill ha tydligare riktlinjer kring kontakt under och efter arbetstid

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

17. 16. Jag upplever att andra i min organisation respekterar min lediga tid

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

18. 17. Jag upplever att det är problematiskt när jag blir kontaktad efter arbetstid

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

19. 18. Jag känner att jag alltid måste vara kontaktbar för kollegor/chef/kunder

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

Socialt Stöd

Svarsalternativ:

1- Stämmer inte alls 2- Stämmer inte 3- Varken eller 4- Stämmer delvis 5- Stämmer helt

20. 19. Jag upplever att jag får stöd av min chef

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

21. 20. Jag kan kontakta min chef om jag vill

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

22. 21. Jag upplever att jag har kontroll över mitt arbete

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

23. 22. Jag känner mig stressad i mitt arbete

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

24. 23. Jag trivs med att arbeta självständigt

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

25. 24. Jag upplever att jag får stöd av mina kollegor

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

26. 25. Jag upplever att jag träffar mina kollegor för sällan

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

27. 26. Jag känner ibland att jag inte presterar tillräckligt jämfört med mina kollegor

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

Work- Life Balance

Svarsalternativ:

1- Stämmer inte alls 2- Stämmer inte 3- Varken eller 4- Stämmer delvis 5- Stämmer helt

28. 27. Min arbetsdag har en tydlig början och ett tydligt slut

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

29. 28. Jag kan koppla bort arbetet på min lediga tid

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

30. 29. Jag brukar känna mig nöjd med mitt arbete efter en arbetsdag

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

31. 30. Jag upplever att jag måste hålla ett högt tempo för att kunna klara av mitt arbete

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

32. 31. Jag upplever att jag har mer fritid tack vare flexibelt arbete

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

Motivation

Svarsalternativ:

1- Stämmer inte alls 2- Stämmer inte 3- Varken eller 4- Stämmer delvis 5- Stämmer helt

33. 32. Jag vet vad som förväntas av mig

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

34. 33. Jag känner mig engagerad i mitt arbete

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

35. 34. Jag känner att jag får använda min kompetens

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

36. 35. Jag känner att min chef litar på min kompetens

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

37. 36. Jag får den stöttning jag behöver i mitt arbete

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

38. 37. Jag känner mig uppskattad för de arbete jag gör

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

39. 38. Jag upplever att min chef har för höga förväntningar på mig

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

40. 39. Jag upplever att jag måste prestera bättre när jag arbetar på distans än när jag är på arbetsplatsen

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

41. 40. Jag känner samhörighet till min arbetsgrupp/närmsta medarbetare

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

42. 41. Jag upplever att jag kan samarbeta med kollegor

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

43. 42. Jag kan utvecklas tillsammans med kollegor trots arbete på distans

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

44. 43. Jag känner att jag kan koncentrera mig bättre utanför arbetsplatsen

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

45. 44. Jag upplever att min produktivitet försämras utanför arbetsplatsen

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

46. 45. Jag bestämmer självständigt över mina arbetsuppgifter

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

47. 46. Jag kan styra och planera min arbetsdag

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

48. 47. Jag känner att jag kan utföra mitt arbete obehindrat på distans

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

49. 48. Jag trivs med att självständigt ansvara för mina arbetsuppgifter

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

50. 49. Jag känner att jag har rätt lön i förhållande till det arbete jag gör

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

51. 50. Jag känner mig uppskattad av min närmsta chef

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

52. 51. Jag känner att jag kan utvecklas i arbetet

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

53. 52. Jag känner mig kontrollerad av min chef

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

Tack för din medverkan!

Det här innehållet har varken skapats eller godkänts av Google.

Google Formulär