

GÖTEBORGS UNIVERSITET  
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Det flexibla distansarbetet - eller?  
Sambandet mellan autonomi och anställdas upplevelse av  
distansarbete**

Jenny Nilsson

Självständigt arbete 15 poäng  
Kandidatuppsats  
PX1500  
Höstterminen 2021

Handledare: Mattias Gunnarsson

# **Det flexibla distansarbetet - eller? Sambandet mellan autonomi och anställdas upplevelse av distansarbete**

Jenny Nilsson

*Sammanfattning.* Till följd av den globala covid-19-pandemin har många anställda tvingats ställa om till distansarbete. Studier under det senaste decenniet har ofta sett en ökad flexibilitet i arbetslivet till följd av ökat distansarbete, dock lyfter nya studier resultat som pekar på potentiella risker med ökat distansarbete. Med utgångspunkt i Deci och Ryans (2000) självbestämmandeteori undersöker föreliggande studie potentiella samband mellan upplevd grad av autonomi och välmående, omfattning och upplevelsen av distansarbete samt valmöjligheten till att arbeta på distans. Dessutom undersöks om anställda som arbetar på distans upplever en högre grad av autonomi än de som arbetar på plats. Genom en enkätbaserad tvärsnittsstudie samlades data in från 65 anställda som arbetat under pandemin. Samband mellan variablerna testades genom korrelationsanalyser, variansanalyser och icke-parametriska tester. Resultatet visade ingen skillnad i upplevd autonomi för de som arbetat på distans jämfört med de som arbetat på plats. Ett positivt samband hittades mellan autonomi och välmående, men inte att det samvarierade med omfattningen av distansarbete. Utöver det fanns inga signifikanta samband för grad av autonomi, upplevelse av distansarbete och valmöjlighet. På grund av det låga antalet deltagare kan inga säkra slutsatser dras utan ger främst indikationer som kan utforskas mer i kommande studier.

Är det viktigt för dig att trivas på jobbet? Enligt forskare är svaret självklart, att trivas på jobbet har en stark påverkan på vårt generella välmående (Bloom et al., 2015; Ter Hoeven & Van Zoonen, 2015). Undersökningar har visat på vikten av att må bra i arbetet och att det kan leda till en rad positiva följder, som bland annat ökad prestation och engagemang, lägre stressnivåer och färre sjukskrivningar (Gomez-Baya & Lucia-Casademunt, 2018; Manganelli et al., 2018). Under den senaste tiden till följd av covid-19-pandemin har antalet anställda som arbetar hemma ökat markant. En nypublicerad undersökning visade på att nästan nittio procent av alla kontorsarbetare i världen arbetade hemma minst en dag i veckan under pandemin, varav sjuttio procent av dem inte arbetade hemma innan pandemin (Global Workplace Analytics, 2021). Hur påverkar denna dramatiska ökning av distansarbete vår trivsel på jobbet och hur påverkar det vårt generella välmående? Här ser forskningen ut att vara splittrad. Artiklar publicerade innan år 2020, året då pandemin bröt ut, visar på och argumenterar för att trivsel på arbetet kan öka när man arbetar hemifrån och därigenom även förbättra anställdas generella välmående (Bloom et al., 2015; Ter Hoeven & Van Zoonen, 2015). Ökad grad av autonomi lyfts fram som en möjlig anledning till varför trivseln ökar, det vill säga en ökad grad av att själv styra över sin egen tid (Perry et al., 2018; Ter Hoeven & Van Zoonen, 2015). Samtidigt har nya studier visat resultat som tyder på att en ökning av distansarbete kan medföra stora risker för sämre välmående (Kniffin et al., 2021; Perry et al., 2018; Van Zoonen et al., 2021), framför allt i situationer när det går emot anställdas egna

preferenser till distansarbete (Kaduk et al., 2019; Wang et al., 2021). I skuggan av covid-19-pandemin och det ökade kravet på distansarbete, ämnar därför föreliggande studie att bidra till en ökad förståelse kring hur anställdas autonomi korrelerar med faktorer som välmående, omfattning av distansarbete, valmöjligheten till och ens generella upplevelse av distansarbete.

Välmående kan förklaras utifrån en mängd olika infallsvinklar och teorier (Deci & Ryan, 2000). En teori som fått stort genomslag på senare tid är självbestämmandeteorin (SDT; Deci & Ryan, 2000). På grund av dess relevans och omfattande evidens kring dess giltighet (Deci & Ryan, 2008) används denna teori i föreliggande studie för att förklara välmående. Enligt SDT skapas välmående genom inre motivation som i grunden bygger på att man själv anser sig bestämma över situationen. Detta beror i sin tur på hur väl tre grundläggande psykologiska behov är tillgodosedda: behovet av social tillhörighet, behovet av kompetens och behovet av autonomi (Deci & Ryan, 2000). De här behoven anses vara medfödda och är något som gäller för alla människor. Uppfyllelsen av dessa behov leder till en ökad motivation som ger ett ökat välmående, samt en rad andra positiva följder, som bland annat lägre stress, ökad kreativitet och en generell nöjdhet med livet (Deci & Ryan, 2000; Gomez-Baya & Lucia-Casademunt, 2018; Manganelli et al., 2018). Däremot, när behoven inte uppfylls kan det leda till motsatsen till dessa positiva följder, som bland annat ökad stress och mental ohälsa. Deci och Ryan (2000) menar att situationer som hindrar dessa behov från att bli uppfyllda är korrelerade med lägre motivation, sämre prestation och därigenom även ett sämre välmående (Deci & Ryan, 2000).

I och med att allt fler människor börjat arbeta på distans till följd av covid-19-pandemin har intresset ökat för hur anställdas välmående, motivation och arbetssituation påverkas av just distansarbete (Kniffin et al., 2021; Van Zoonen et al., 2021; Wang et al., 2021). Distansarbete kan definieras som arbete som utförs på annan plats än ens ordinarie arbetsplats och där kommunikation med företaget främst sker via telefon och dator (Di Martino & Wirth 1990; Perry et al., 2018).

De senaste årtiondena har många studier gjorts på vilka nackdelar och fördelar som anställda har upplevt med distansarbete (McNaughton et al., 2014, Perry et al., 2018; Van Zoonen et al., 2021). Utifrån ett SDT perspektiv och tillfredsställelse av de tre grundläggande behoven så visar studier vikten av att uppfylla behovet av social tillhörighet, och att bristen på det kan bidra till sämre motivation, prestation och lägre välmående, något som kan uppstå vid distansarbete (Barnes, 2018; Kniffin et al., 2021; McNaughton et al., 2014). En del forskare har också undersökt hur upplevelsen av kompetens försämras med distansarbete. Framför allt på grund av bristfälliga tekniska kunskaper genom att man tvingas ställa om till mer digitala lösningar, samt en känsla av att inte räcka till då man upplever fler störningar i hemmet, som sammantaget skapar känslan av att inte kunna utföra arbetet lika effektivt som på kontoret (McNaughton et al., 2014; Wang et al., 2021).

De undersökningar som tidigare gjorts på anställdas upplevda autonomi vid distansarbete har främst lyft fram att graden av autonomi ökar vid distansarbete och att det huvudsakligen har setts som något väldigt positivt (Perry et al., 2018; Ter Hoeven & Van Zoonen, 2015).

Enligt Deci och Ryan (2000) är autonomi upplevelsen av integration och frihet, alltså hur väl man känner att man har kontroll över sitt egna liv och att ens beteende går i linje med ens egna värderingar. Att uppleva hög autonomi är med andra ord motsatsen till yttre kontroll och påtryckningar, och är en väsentlig aspekt av ett hälsosamt,

fungerande liv (Deci & Ryan, 2000). En meta-analys genomförd av Manganeli et al. (2018) presenterar liknande fynd. En arbetsmiljö som främjar egna beslut och flexibilitet, alltså som ger en hög autonomi, har visat sig leda till bland annat ökat välmående och prestation, lägre stressnivåer, ökad kreativitet och ökad trivsel på arbetsplatsen, och även lett till bättre minne och koncentrationsförmåga hos de anställda (Manganeli et al., 2018). Behovet av autonomi är alltså väldigt viktigt att uppfylla, både för anställdas välmående (Deci & Ryan, 2000) men även för hela organisationens prestation och resultat (Manganeli et al., 2018).

Att autonomi ökar med distansarbete har varit ett av de främsta argumenten med att arbeta hemifrån, just för att det ofta medför en ökad flexibilitet och större egen kontroll över ens arbetsdag (Perry et al., 2018; Ter Hoeven & Van Zoonen, 2015). Förutom en mer flexibel tillvaro har andra undersökningar visat på fler fördelar med distansarbete. Bloom et al. (2015) fann till exempel att anställda som arbetade på distans blev mer nöjda med sin arbetssituation, presterade bättre, och som följaktligen resulterade i en lägre omsättning av personalen med färre sjukskrivningar (Bloom et al., 2015).

Då grad av autonomi vid distansarbete verkar leda till ett ökat välmående, är det rimligt att även omfattningen av distansarbete kan ha betydelse. Detta eftersom omfattningen av distansarbete beskriver hur ofta man arbetar i en miljö som skiljer sig från ens typiska arbetsplats (Perry et al., 2018). Perry med kollegor (2018) har undersökt hur välmående och grad av autonomi samvarierar med omfattningen av distansarbete och fann å ena sidan att anställda som upplevde en hög grad av autonomi också upplevde en hög grad av välmående, oavsett omfattningen av distansarbete. Å andra sidan visade de att anställda som upplevde en låg grad av autonomi upplevde en lägre grad av välmående allt eftersom omfattningen av distansarbete ökade (Perry et al., 2018). Alltså hade omfattningen av distansarbete endast en påverkan på den grupp som upplevde en låg grad av autonomi i sitt arbete. Samtidigt menar andra forskare att huruvida man uppfattar omfattningen av distansarbete som positiv eller negativ kräver mer forskning, då deras studier visat både på att anställda blir mer motiverade och trivs bättre på jobbet, men också att de upplevt fler utmaningar och en ökad psykologisk stress vid ökat distansarbete (Van den Broeck, 2010).

I kontrast till de positiva argumenten om autonomins fördelar för välmående och att graden av autonomi antas öka med distansarbete, finns det studier som visar att hög grad av autonomi kanske inte är en så betydande faktor för att anställda ska trivas med att arbeta hemifrån, speciellt inte i en kontext präglad av pågående pandemi. Till exempel fann Van Zoonen et al. (2021) i sin undersökning, som gjordes i början av covid-19-pandemin, att trots att de anställda upplevde sig ha fått en ökad kontroll och ökad autonomi, ledde det inte till varken lägre stressnivåer eller mildrade utmaningarna med distansarbete.

Det finns även studier som funnit tecken på att en hög grad av autonomi vid distansarbete inte alltid är positivt utan att det kan föra med sig psykologiska påfrestningar som ger negativa konsekvenser för vårt välbefinnande (Perry et al., 2018; Wang et al., 2021). Till exempel fann Perry et al. (2018) i sin studie resultat som belyser vikten av att ta hänsyn till personliga faktorer, såsom hög eller låg emotionell stabilitet. Anställda som hade låg emotionell stabilitet tillsammans med en hög grad av autonomi, var den grupp som mätte sämst och som upplevde det ännu svårare att anpassa sig till distansarbete. Autonomi kan även upplevas som negativt i de fall då graden av autonomi blir för omfattande. Det kan i sådana fall vara svårt för anställda att sätta gränser mellan hem och arbete som därav kan medföra stress (Wang et al., 2021). För mycket autonomi och

flexibilitet kan även bli svårt för personer med lägre självdisciplin och därmed leda till ökad prokrastinering, vilket i sin tur kan leda till sämre prestation, ökad stress och risk för ohälsa. Anställda antas behöva någon form av yttre kontroll när de arbetar på distans och att personer faktiskt föredrar att ha en viss nivå av yttre kontroll för att bli motiverade (Wang et al., 2021).

Wang et al. (2021) lyfter även fram att en majoritet av tidigare studier om distansarbete har varit baserade på en egen vilja att arbeta hemifrån. Det kan tolkas som att personer som föredrar att arbeta hemifrån även har bättre förutsättningar, både när det gäller att ha optimala arbetsförhållanden hemma och att exempelvis besitta god självdisciplin. Det som skiljer dessa tidigare studier åt från de som genomförts under nutidens pandemi, är att de allra flesta som arbetade på distans blev mer eller mindre tvingade till det, oavsett var de själva egentligen föredrog (Wang et al., 2021). På samma sätt påpekar Kaduk et al. (2019) att en stor del av tidigare forskning inom distansarbete är gjorda på anställda som gör det frivilligt och att det är något som de själva föredrar. Resultat från deras studier visar att den grupp som inte självmant hade valt att arbeta hemifrån löpte större risk för att uppleva högre stress och utbrändhet, trivas sämre på jobbet samt ha svårare för att balansera jobb och familj (Kaduk et al., 2019).

Forskningen kring distansarbete och autonomi kan alltså ses som splittrad. Många studier visar på övervägande positiva effekter av en ökad autonomi, medan andra redovisar möjliga negativa följder. Ett stort problem med nutidens ökning av distansarbete är att det i många fall inte har tillkommit av egen vilja, vilket gör att tidigare studier inte kan appliceras med samma tillförlitlighet på dagens unika covid-19-pandemi (Wang et al., 2021).

Syftet med föreliggande studie är därför att genom en tvärsnittsstudie, gjord i den pågående pandemin, undersöka om det finns någon skillnad mellan hur väl behovet av autonomi tillgodoses beroende på om den anställda arbetar på distans eller på plats, huruvida autonomi samvarierar med anställdas välmående vid distansarbete och ifall omfattningen av distansarbete också spelar in, om graden av autonomi vid distansarbete korrelerar med en positiv eller negativ upplevelse av distansarbete, samt om valmöjligheten att arbeta på distans kan ha ett samband med graden av autonomi. Till sist undersöks eventuella samband mellan graden av autonomi, valmöjlighet att arbeta på distans och anställdas upplevelse av distansarbete.

Med utgångspunkt i ovan nämnda forskningsresultat ställdes följande hypoteser:

H1: *Anställda som arbetar på distans upplever sig ha en högre grad av autonomi jämfört med de som arbetar på plats.*

H2: *Det finns ett positivt samband mellan grad av autonomi och välmående, och sambandet blir starkare för de som arbetar på distans alla dagar i veckan.*

H3: *Det finns ett positivt samband mellan graden av autonomi och upplevelsen av distansarbete, alltså att en högre grad av autonomi innebär en mer positiv upplevelse av distansarbete.*

H4: *Det finns ett positivt samband mellan grad av autonomi och grad av valmöjlighet till distansarbete.*

H5: *Det finns ett positivt samband mellan grad av autonomi, upplevelsen av distansarbete och grad av valmöjlighet i relation till distansarbete.*

## Metod

## Deltagare

Studiens deltagare bestod av personer som varit anställda på minst 50% under covid-19-pandemin. De som arbetade mindre än halvtid, som var egenföretagare eller hade någon annan huvudsaklig sysselsättning exkluderades från urvalet då de låg utanför studiens syfte. Från enkäten registrerades 91 svar, varav 14 exkluderades på grund av annan sysselsättning. Ytterligare 12 svar särskildes till följd av ofullständiga svar till exempel att enkäten påbörjades men inte avslutades inom given tidsram för datainsamlingen. Detta resulterade i 65 respondenter, varav 12 män och 53 kvinnor. Åldersspannet var mellan 22 och 66 år med en medelålder på 35 år ( $s = 12,4$ ). Av de 65 respondenterna svarade 16 att de aldrig arbetade på distans, 29 arbetade endast på distans och 20 hade arbetat på både distans och på plats under pandemin.

## Material

Datan samlades in genom att deltagarna fick svara på en webbenkät skapad i programmet Qualtrics (se enkäten i sin helhet i bilaga 3). Innan deltagarna började enkäten blev de informerade om undersökningens syfte, att svaren samlades in anonymt, att det var frivilligt att delta och att man kunde avsluta enkäten när som helst. För att komma vidare till frågorna var respondenterna tvungna att ge samtycke. Enkäten bestod av olika delar som inledningsvis bad respondenterna fylla i sysselsättning för att säkerställa att urvalet endast berörde de som är anställda på minst 50%. Sen ställdes bakgrundsfrågor som kön, ålder, omfattning av distansarbete, samt i vilken grad man kunde välja omfattningen av distansarbete.

Följande delar berörde välmående under pandemin, upplevd grad av autonomi på distans och på plats, samt hur man generellt upplevt sitt arbete om man arbetat på distans eller ej.

### *Autonomi på plats och distans*

Frågorna om autonomi bestod av sju items som återfanns i två uppsättningar, en för distansarbete och en för arbete på ordinarie arbetsplats. De sju påståendena hämtades från *Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scale* (BPNS-W) som mäter hur väl de tre grundläggande psykologiska behoven möts i en arbetskontext. Skalan hämtades från Center for Self-determination theory<sup>1</sup>, och har använts i flera studier (Deci et al., 2001; Gagné et al., 2015). Skalan är en vidareutveckling av Deci och Ryans (2000) *Basic Psychological Need Satisfaction* för att bättre passa in i ett arbetskontext (Deci et al., 2001). BPNS-W består av 21 items som mäter autonomi, kompetens och social tillhörighet. Enligt anvisningarna för hur skalan ska användas valdes de items som handlar om autonomi ut och skapade en delskala för att mäta autonomi på jobbet. Som svarsalternativ fick respondenten skatta hur väl varje påstående stämde in på dem med hjälp av en likertskala från 1-“stämmer inte alls” till 7-“stämmer helt”. Då ingen tidigare svensk översatt version på just den här skalan hittades, översattes den av författaren själv utefter bästa förmåga genom en korsvis översättning med syfte att behålla innebörden i varje påstående så likt originalet som möjligt. Formuleringarna diskuterades med flera andra utomstående personer för att öka reliabiliteten och säkerställa att översättningen var lättförståelig och verkade fånga samma teman som originalskalan.

---

<sup>1</sup> <https://selfdeterminationtheory.org/basic-psychological-needs-scale/>

### ***Upplevelse av distansarbete***

Den andra delen av enkäten berörde frågor om anställdas upplevelse av att arbeta på distans jämfört med ordinarie arbetsplats. I avsaknad av tidigare validerade skalor kring upplevelsen av arbetsegenskaper relaterade till distansarbete, togs en ny skala fram just för den här studien. Den bestod av sju items och återfanns i två uppsättningar, en där frågorna ställdes utifrån arbete på distans, och en utifrån arbete på plats. Svartalternativen var på en 7-gradig likertskala från 1-“stämmer inte alls” till 7-“stämmer helt”. Skalan togs fram med utgångspunkt i forskningsfynden från artikeln av Wang et al. (2021) som kan tänkas vara relaterat till upplevd autonomi i arbetet. De fann återkommande teman på utmaningar med distansarbete. Så som effektivitet, produktivitet och balans mellan jobb och fritid. Utifrån den informationen skapades påståenden ämnade att mäta anställdas upplevelse för att se huruvida det skiljer sig åt beroende på arbetssituation, till exempel “Jag har svårt att fokusera när jag jobbar på distans/ordinarie arbetsplats”. En avslutande fråga om ens övergripande upplevelse av att arbeta på distans och plats ställdes i slutet för att fånga in en generell bild. Svartalternativen var på en 7-gradig likertskala från 1-”väldigt negativ till 7-”väldigt positiv.

### ***Välmående***

Den sista delen berörde välmående och bestod av fyra items hämtade från *Välmåendeformuläret* (Braconier, 2015) som mäter subjektivt välmående och togs fram som en förkortning av originalskalet med 18 items. Den enda förändringen var att introduktionstexten byttes ut från att fråga om välmående den senaste veckan (Braconier, 2015) till att fråga om hur man mått under coronapandemin i sin helhet. Ett reliabilitetstest genomfördes på den modifierade skalan i en tidigare pilotstudie där ett Cronbachs alfa visade på 0,805, därav användes samma fyra items i denna studie. Samtliga svartalternativ var på en 5-gradig likertskala där deltagarna fick fylla i från 1-”aldrig” till 5-”mycket ofta”. Till exempel “Under coronapandemin, hur ofta har du känt dig frisk och vid god hälsa?”.

### **Tillvägagångssätt**

Datan samlades in med hjälp av en webbaserad enkät vars länk skickades ut via författarens sociala medier, mejl, och vid diverse sociala sammanhang. Ett bekvämlighetsurval tillämpades för att samla in respondenter på grund av studiens begränsade resurser. Enkäten gick att svara på mellan den 23 och 28 november 2021, därefter inaktiverades enkäten och inga fler svar registrerades. Innan enkäten startades fick respondenterna möjlighet att ge samtycke till att deras svar samlades in anonymt till en kandidatuppsats. De blev informerade om att deltagandet var frivilligt och att enkäten kunde avbrytas när som helst.

Svaren kodades om genom att reversera de frågor som skulle vändas enligt instruktioner från originalskalorna. Nya variabler skapades genom att lägga ihop samtliga items i varje skala. Frågan om övergripande upplevelse slogs ihop med de andra frågorna kring upplevelse. För att underlätta analyserna namngavs de nya indexvariablerna enligt följande: variabeln som avser mäta autonomi vid distansarbete benämns härifrån som *autonomi distans*, den som avser mäta autonomi vid arbete på ordinarie arbetsplats kallas för *autonomi plats*, den som avser mäta ens upplevelse av distansarbete benämns som *upplevelse distans*, den som avser mäta ens upplevelse av att arbeta på ordinarie

arbetsplats kallas *upplevelse plats*, och variabeln som syftar till att mäta subjektivt välmående under coronapandemin benämns som *välmående*.

För att säkerställa att frågorna om autonomi, välmående och upplevelse mäter det som avses mätas testades den interna reliabiliteten med hjälp av Cronbachs alfa (se Tabell 1). Variabeln om valmöjlighet kodades om till två nivåer, en låg (1-3) och en hög (4-5). *Upplevelse distans* gjordes om till tre grupper utifrån hur datan var fördelad: mestadels negativ (2.2 - 4.3), både negativ och positiv (4.4 - 5.9) samt mestadels positiv (6.1 - 7).

**Tabell 1**

Reliabilitetstest för variablerna skapade från index

Variabel	Antal items	Cronbachs alfa
Autonomi distans	7	0,68
Autonomi plats	7	0,47
Upplevelse distans	8	0,85
Upplevelse plats	8	0,81
Välmående	4	0,86

Vad som är en bra alfanivå beror bland annat på hur många items som finns i skalan. Använder man sig av skalor med färre än 10 items är det svårare att få en högre alfanivå. Ett idealt Cronbachs alfa bör visa på en intern konsistens som överstiger 0.7 (DeVellis, 2012, refererad i Pallant, 2016).

## Resultat

### Autonomi i relation till distansarbete

Upplever anställda som arbetar på distans en högre grad av autonomi jämfört med de som arbetar på plats? H1 = Anställda som arbetar på distans upplever sig ha en högre grad av autonomi jämfört med de som arbetar på plats. För att svara på frågan gjordes först en deskriptiv analys för att se huruvida medelvärdet av autonomi skiljer sig mellan distansarbete och arbete på plats (se Tabell 2). Medelvärdet verkade inte skilja sig åt utan blev samma värde för båda variablerna. För att säkerställa att medelvärdet inte skilde sig åt på grund av slumpen gjordes en korrelationsanalys med *autonomi distans* och *autonomi plats*. Variablerna visade ett starkt positivt samband,  $r = 0.81$ , 95% KI [0.58, 0.92],  $p < 0.001$ . Alltså fanns inget stöd för H1 att anställda som arbetar på distans upplever sig ha en högre grad av autonomi jämfört med de som arbetar på ordinarie arbetsplats. Medelvärdet är densamma vilket säger oss att anställda generellt sett anser sig ha ganska hög autonomi vare sig om de arbetar på distans eller inte. Vi kan dock utläsa att nivån av autonomi skilde sig något mer åt bland de som arbetade på distans jämfört med de som arbetade på plats (se Tabell 2). H1 kan därmed inte accepteras.



**Tabell 2***Deskriptiv statistik för autonomi distans och autonomi plats*

	Medelvärde	Standardavvikelse	minimum	maximum	n
Autonomi Distans	5.0	1.0	1.9	7.0	49
Autonomi Plats	5.0	0.8	3.3	6.7	36

### **Autonomi, välmående och omfattningen av distansarbete**

Finns det ett samband mellan upplevd autonomi vid distansarbete och grad av välmående, och skiljer sig sambandet åt mellan olika omfattning av distansarbete? H2 = Det finns ett positivt samband mellan grad av autonomi och välmående, och sambandet blir starkare för de som arbetar på distans alla dagar i veckan. För att undersöka sambandet mellan autonomi vid distansarbete och grad av välmående under pandemin gjordes en korrelationsanalys mellan variablerna *autonomi distans* och *välmående*. Korrelationsanalysen gav ett signifikant resultat, *Pearsons*  $r(49) = 0,46$ ,  $p < 0,001$ . För att kontrollera för att autonomi i allmänhet inte är starkt korrelerat med välmående, oavsett om arbetet sker på distans eller på plats, gjordes ytterligare en korrelationsanalys med variablerna *autonomi plats* och *välmående*. Det gav inga signifikanta resultat, *Pearsons*  $r(36) = 0,15$ ,  $p = 0,38$ .

För att vidare utforska sambandet mellan grad av autonomi och välmående, och huruvida det skiljer sig åt mellan olika omfattning av distansarbete gjordes en tvåvägs-ANOVA. Deltagarna var uppdelade utefter hur många dagar i snitt de arbetat på distans under pandemin (Grupp 1: en till två dagar; Grupp 2: tre till fyra dagar; Grupp 3: alla dagar i veckan). Variabeln *välmående* delades upp i två grupper utifrån hur datan var fördelad med försök att ha ungefär lika många observationer i varje grupp (låg:  $\leq 3,8$ ; hög:  $> 3,8$ ). Efter dessa variabler grupperats blev det tydligt att det var för få antal observationer för att kunna göra en tillförlitlig ANOVA (se bilaga 1, Tabell 1.1), trots det valdes analysen att fullföljas i utforskande syfte för att se eventuella tendenser till samband (se bilaga 1, Figur 1). Analysen gav inga signifikanta resultat. Interaktionseffekten mellan omfattning av distansarbete och välmående blev inte signifikant,  $F(2, 43) = 1,70$ ,  $p = 0,20$ . Inget tydde på en signifikant huvudeffekt för varken välmående,  $F(1, 43) = 1,50$ ,  $p = 0,23$ , eller omfattning av distansarbete,  $F(2, 43) = 0,04$ ,  $p = 0,96$ .

Alltså kan vi till viss del acceptera H2 och anta att nivå av autonomi är korrelerat med välmående vid distansarbete, men inget stöd fanns för att det skulle skilja sig åt mellan olika omfattning av distansarbete.

### **Autonomi och upplevelsen av distansarbete**

Finns det ett samband mellan graden av autonomi och upplevelsen av distansarbete? H3 = Det finns ett positivt samband mellan graden av autonomi och upplevelsen av distansarbete, alltså att en högre grad av autonomi innebär en mer positiv upplevelse av distansarbete. Innan analyserna kunde genomföras gjordes variabeln

*upplevelse distans* om från kontinuerlig till tre grupper: negativ, både positiv och negativ, och negativ. För att undersöka sambandet mellan autonomi och upplevelsen av distansarbete gjordes först en envägs-ANOVA, med *autonomi distans* som beroende variabel och *upplevelse distans* som oberoende variabel. Trots en viss skillnad i medelvärdena gav analysen inget signifikant resultat,  $F(2, 46) = 0.59, p = 0.55$ .

På grund av de låga antalet deltagare i grupperna (se Tabell 3) undersöktes sambandet *autonomi distans* och *upplevelse distans* ytterligare genom ett icke-parametriskt test. Ett Kruskal-Wallis test visade inga signifikanta värden för någon av grupperna (negativ, både negativ och positiv, och positiv),  $\chi^2(2, n = 49) = 1.37, p = 0.5$ .

**Tabell 3**

*Deskriptiv statistik för upplevelse distans och autonomi distans*

Upplevelse distans	Medelvärde	Standardavvikelse	n
negativ	4.8	1.4	7
både negativ och positiv	5.0	1.0	27
positiv	5.3	1.0	15
Total	5.1	1.0	49

Baserat på ovan resultat kan alltså inte H3 accepteras.

### **Autonomi och valmöjlighet**

Hur ser sambandet ut mellan graden av autonomi och graden av valmöjlighet i relation till distansarbete? H4 = Det finns ett positivt samband mellan grad av autonomi och grad av valmöjlighet. På grund av för få deltagare så genomfördes även här ett icke parametriskt Mann-Whitney U test för att testa sambandet mellan nivå av valmöjlighet (låg och hög) och grad av autonomi vid distansarbete. Testet visade ingen signifikant skillnad i grad av autonomi mellan gruppen med låg ( $Md = 4.7, n = 18$ ) och hög ( $Md = 5.3, n = 31$ ) valmöjlighet,  $U = 358, z = 1.64, p = 0.10, r = 0.23$ ). Således kunde inte H4 accepteras.

### **Autonomi, valmöjlighet och upplevelsen av distansarbete**

Finns det ett samband mellan graden av autonomi, upplevelsen av distansarbete och grad av valmöjlighet i relation till distansarbete? H5 = Det finns ett positivt samband mellan grad av autonomi, upplevelsen av distansarbete och grad av valmöjlighet i relation till distansarbete. För att utforska en potentiell samvarians mellan variablerna gjordes en oberoende tvåvägs-ANOVA med *autonomi distans* som beroende variabel, med *upplevelse distans* och *valmöjlighet* som oberoende variabler (se bilaga 2, Figur 2). Variabeln *upplevelse distans* var från tidigare analys uppdelad i tre grupper: negativ, både positiv och negativ, och negativ. På samma sätt var *valmöjlighet* uppdelad i två grupper: låg och hög (se bilaga 2, Tabell 2.1).

Analysen gav en signifikant interaktionseffekt,  $F(2, 43) = 4.37, p = 0.02$ , med en hög effektstorlek (partial eta squared = 0.17). Analysen visade även på en signifikant huvudeffekt för *valmöjlighet*,  $F(1, 43) = 6.70, p = 0.01$ , med en hög effektstorlek (partial eta squared = 0.14). Ingen signifikant huvudeffekt visades för *upplevelse distans*  $F(2, 43) = 2.71, p = 0.08$ . Godkända värden för effektstorleken partial eta squared är: svagt = 0.01, medelstarkt = 0.06 och starkt = 0.14 (Tabachnick & Fidell, 2013 refererad i Pallant, 2016). Trots signifikanta värden är dessa resultat inte tillförlitliga på grund av få antal  $n$  (se bilaga 2, Tabell 2.1), utan bör i stället ses som svaga indikationer. På dessa grunder kan därför inte H5 accepteras.

## Diskussion

Syftet med den här studien var att undersöka om det fanns någon skillnad mellan hur väl behovet av autonomi tillgodoses beroende på om den anställda arbetar på distans eller på plats, huruvida autonomi samvarierar med anställdas välmående vid distansarbete och ifall omfattningen av distansarbete också spelar in, om graden av autonomi vid distansarbete korrelerar med en positiv eller negativ upplevelse av distansarbete, samt om valmöjligheten att arbeta på distans kan ha ett samband med graden av autonomi. Sammanfattningsvis tydde resultaten på att anställda inte upplever någon skillnad i autonomi vare sig de arbetar på distans eller inte, det verkar finnas en samvarians mellan autonomi vid distansarbete och välmående, men inga resultat tydde på att omfattningen av distansarbete skulle spela in. Inga signifikanta värden hittades varken för att grad av autonomi skulle vara kopplat till upplevelsen av distansarbete eller för valmöjligheten att själv kunna välja omfattningen av distansarbete.

Slutligen visade sig några resultat vara signifikanta för sambandet mellan grad av autonomi, upplevelse av distansarbete och valmöjlighet, men på grund av få antal  $n$  kan inga tillförlitliga slutsatser dras. Detta gäller även för samtliga analyser att antal observationer är något få för att dra statistiskt säkra slutsatser, de bör i stället beaktas som tendenser och indikationer för ett visst resultat och kanske något för framtida forskning att bygga vidare på.

I studien hittades ingen skillnad mellan anställda som arbetar på distans jämfört med de som arbetar på ordinarie arbetsplats avseende upplevd grad av autonomi. Detta resultat går emot flera tidigare studier (Bloom et al., 2015; Ter Hoeven & Van Zoonen, 2015) som menar att en ökad autonomi är en av de största positiva fördelarna med att arbeta på distans. Resultatet visar alltså en icke-signifikant skillnad mellan gruppernas medelvärde men de som arbetade på distans var en mer heterogen grupp med en större spridning av rapporterad grad av autonomi inom gruppen jämfört med de som arbetade på plats. Detta ger indikationer på att grad av autonomi varierar mer mellan individer som arbetar på distans jämfört med de som arbetar på plats. På så sätt går den här studiens resultat i linje med andra forskare som hävdar att upplevelsen av autonomi i en arbetskontext är betydligt mer nyanserad än att grad av autonomi alltid skulle öka vid distansarbete (Kaduk et al., 2019; Kniffin et al., 2021; Perry et al., 2018). De menar bland annat att hur upplevelsen av autonomi förändras vid distansarbete hänger samman med flera andra faktorer som emotionell stabilitet (Perry et al., 2018), hur väl man hanterar utmaningarna som kommer med distansarbete och vilken arbetskultur som råder (Kniffin et al., 2021) samt vilken typ av arbetsuppgifter man har (Kaduk et al., 2020). Dessa

möjliga faktorer kan vara en av förklaringarna till varför ingen signifikant skillnad i grad av autonomi hittades mellan de som arbetar på distans och på plats.

H2 kan delvis accepteras då en korrelationsanalys visade på ett medelstarkt positivt samband mellan grad av autonomi vid distansarbete och välmående, dock hittades inget stöd för att dessa variabler även skulle ha ett samband med omfattningen av distansarbete. Att den här studien fann ett starkt positivt samband mellan autonomi vid distansarbete och välmående går helt i linje med tidigare studier (Manganelli et al., 2018). För att kontrollera att detta främst gäller för distansarbete och att det inte är så att välmående har en lika stor koppling till autonomi oavsett arbetssituation, gjordes även en korrelationsanalys med välmående och autonomi vid arbete på plats. Det resultatet blev inte signifikant vilket tyder på att grad av autonomi är starkare kopplat till anställdas välmående när de arbetar på distans. Samtidigt som autonomi är viktigt för välmående oavsett situation (Deci & Ryan, 2000), går den här studiens resultat i linje med meta-analysen av Manganelli et al. (2018), som menar att autonomi vid distansarbete har en större betydelse för anställdas välmående jämfört med när man arbetar på plats.

Trots att variansanalysen inte visade på ett signifikant samband mellan grad av autonomi, välmående och omfattning av distansarbete, kan vissa tendenser utläsas från gruppernas medelvärde (se bilaga 1, tabell 1.1). För de anställda som arbetat på distans 3-4 dagar i veckan och alla dagar i veckan visar en hög grad av välmående även ett högre medelvärde för grad av autonomi. Det verkar alltså som att det kan finnas ett positivt samband med grad av autonomi vid distansarbete, välmående och omfattning av distansarbete. Den grupp som arbetade 1-2 dagar i veckan på distans bör inte tas i beaktning då en icke-signifikant analys i kombination med för få antal  $n$  är en för svag grund för att bygga någon slutsats på. Huruvida dessa resultat endast är på grund av slumpen kan inte uteslutas, men det belyser ändå till viss del hur olika omfattning av distansarbete och dess effekt på välmående kan uppfattas utifrån hur hög grad av autonomi man har. Dessa tendenser går i linje med Perry et al.:s (2018) fynd som säger att en hög grad av autonomi hos anställda korrelerar med ett högt välmående, och att båda variablerna ökar i samband med en ökad omfattning av distansarbete. Att analysen trots allt visade på ett icke-signifikant resultat kan även vara ett tecken på att det är ett komplicerat område där tidigare forskning kring distansarbete och välmående visat på tvetydiga resultat (Van den Broeck, 2010).

Sammanfattningsvis visar analyserna av H1 och H2 att grad av autonomi inte ser ut att skilja sig åt mellan de anställda som arbetar på distans och de som arbetar på plats, men det verkar finnas ett samband mellan grad av autonomi vid distansarbete och välmående, som inte verkar finnas för de som arbetar på plats. Att man upplever en viss grad av autonomi vid distansarbete ser därför ut att ha ett starkare samband med anställdas välmående än omfattningen av distansarbete i sig. Det finns resultat som tyder på att omfattningen också har ett samband med grad av autonomi och välmående vid distansarbete, men mer forskning med fler variabler krävs för att bättre förstå hur det sambandet ser ut (Perry et al., 2018; Van den Broeck, 2010).

Inget stöd fanns för H3, det fanns inget signifikant samband mellan graden av autonomi och upplevelsen av distansarbete. Samtidigt kan man se att det verkar finnas en tendens till en mer positiv upplevelse i samverkan med att autonomin ökar, då medelvärdena mellan grupperna går från 4.8 till 5.0 till 5.3 (se Tabell 3). Hade urvalet varit större hade möjligen resultatet blivit signifikant och det är något som framtida studier skulle kunna undersöka vidare genom fler deltagare. Eller så är det för att anställda kan ha helt olika upplevelser av distansarbete utan att nödvändigtvis skilja sig åt i graden

av autonomi. Hur väl man hanterar autonomi och distansarbete kan bero på ett flertal saker, bland annat individuella faktorer så som personlighet (Kniffin et al., 2021) och framför allt emotionell stabilitet (Perry et al., 2018). Därför kan man tänka sig att det kanske inte är graden av autonomi i sig som påverkar hur väl man trivs med distansarbete, utan snarare hur väl man har förmågan och möjligheten att ta vara på och använda sig av autonomin på bästa sätt. Att individuella faktorer och preferenser spelar in såg även Wang et al. (2021) i sina intervjuer, då vissa individer föredrog att ha mindre flexibilitet och trivdes bättre när de hade någon form av yttre kontroll, dels för att de blev mer motiverade till att prestera även utanför kontoret, dels för att det hjälpte anställda som hade svårt att planera sin egen tid.

Utöver de faktorer som ovan nämnda studier lyfter fram som kan påverka upplevelsen av distansarbete, är aspekten av tid värd att nämna. Två av de kommentarer som samlades in i samband med enkäten, påpekade att de tyckte att de trivdes mycket bra med hemarbete under den första tiden men att det sen blev för krävande. Ett exempel på det är den här deltagarens upplevelse: "Jag har drabbats negativt av långvarigt hemarbete. Ett halvår har inte varit så problematiskt, men mer än ett år var negativt". Att tidsaspekten kunde spela en sådan roll var inget som framkom under förarbetet till den här studien och inte heller något som undersöktes i enkäten. Detta skulle kunna vara en av anledningarna till att många inte kunde ge ett svar som på ett korrekt sätt representerade deras upplevelser av distansarbete, att de kanske istället fick skatta ett slags medelvärde och att det kan förklara varför många svar hamnade på det mittersta värdet. Det illustreras även av en annan kommentar: "När jag svarade på frågan om totalupplevelsen av att arbeta på distans respektive arbetsplatsen valde jag svaret 'varken bra eller dåligt' eftersom jag upplever att en mix är bäst". Vilket sammantaget kan vara en förklaring till varför studien fann de resultat som den gjorde.

Dessa, och andra möjliga faktorer, som kan påverka sambandet mellan autonomi och distansarbete har inte undersökts i denna studie. För att få mer klarhet kring detta behöver resultaten undersökas vidare i andra studier med fler variabler och framför allt med fler medverkande respondenter.

Gällande H4, att det finns ett samband mellan grad av autonomi vid distansarbete och grad av valmöjlighet, hittades inget stöd för i den här studien. Andra studier (Kaduk et al., 2019; Wang et al., 2021) påstår inte att ett sådant samband skulle finnas, men på grund av brister i hur tidigare forskning gjorts på distansarbete är det ändå av stor vikt att undersöka (Wang et al., 2021). Enligt SDT borde det finnas ett samband mellan grad av autonomi vid distansarbete och valmöjlighet, då möjligheten till att välja hur man lever sitt liv är en av definitionerna av behovet av autonomi (Deci & Ryan, 2000). I den här analysen blev sambandet icke-signifikant, men det fanns en viss skillnad i medelvärdena som tyder på att autonomin ökar när valmöjligheten ökar, åtminstone för vissa individer. Detta är något som behöver utforskas vidare med fler respondenter och fler nivåer av valmöjlighet. En egen reflektion är att det kan vara svårt att mäta valmöjlighet, vilket i sin tur kan ha påverkat dessa resultat. Att det kan vara svårt att mäta anställdas möjlighet till att välja omfattning av distansarbete skulle även kunna förklara avsaknaden av studier som mäter valmöjlighet i en arbetskontext.

Inget direkt stöd fanns heller för H5. Tvåvägs-ANOVA:n gav signifikanta värden, men på grund av de låga antalet observationer i vissa av subgrupperna (se bilaga 2, Tabell 2.1) kan inga tillförlitliga slutsatser dras. Trots det gav analysen några intressanta indikationer. Det verkar finnas en interaktionseffekt mellan autonomi på distans, upplevelse av distansarbete och valmöjligheten att välja sin arbetssituation, och att

sambandet ser olika ut för de som har låg respektive hög grad valmöjlighet. Figur 2 (se bilaga 2) ger indikationer på ett samband där man kan ana att upplevelsen av distansarbete är något starkare kopplat till valmöjlighet än vad det är till autonomi, då nivån av autonomi inte verkar skilja sig åt oavsett hur man har upplevt distansarbete för de som haft en hög grad av valmöjlighet. Analysen visar alltså att grad av autonomi är mer korrelerat för de anställda som har en låg nivå av valmöjlighet, jämfört med vad det är för anställda som har en hög grad av valmöjlighet.

Utifrån den här studiens analyser kan det då antas att graden av autonomi kanske inte spelar en lika central roll för att trivas med distansarbete som tidigare forskning påstått, utan man kan anta att det finns fler andra variabler som spelar in. Detta går i linje med nypublicerade artiklar som ifrågasatt argumentet kring att autonomi är en av de mest positiva aspekter för anställdas välmående och upplevelsen av distansarbete (Van Zoonen et al., 2021; Wang et al., 2021). Som nämndes i inledningen är individuella preferenser, möjlighet till socialt stöd och typ av arbetsuppgifter även faktorer som kan ha stor påverkan på hur man upplever distansarbete (Barnes, 2018; Kaduk et al., 2019; McNaughton et al., 2014). En orsak till att en stor del av tidigare forskning på distansarbete och autonomi har varit så positiv, kan vara att före pandemin hade man en valmöjlighet att arbeta hemma en till två dagar i veckan, sen när pandemin bröt ut blev det för många ett tvång (Wang et al., 2021). Wang med kollegor (2021) nämner även i sin diskussion att det kan finnas stora skillnader i upplevelsen av distansarbete beroende på om det är självvalt eller inte. Även Kaduk et al. (2019), som granskat studier från de senaste 20 åren, understryker att en stor del av forskningen kring distansarbete utgått från personer som frivilligt arbetat på distans. Om de undersökningar som gjordes före år 2020 istället varit baserade på ofrivilligt distansarbete, så hade kanske resultaten visat på en inte lika positiv bild och inte heller att distansarbete alltid är lika med en ökad autonomi.

Att välmående är sammankopplat till mer än bara autonomi är i sig inte helt överraskande då det går helt i linje med SDT som säger att välmående är ett resultat av uppfyllelsen av autonomi, men likaså behovet av socialt stöd och behovet av kompetens (Deci & Ryan, 2000). Till vilken grad distansarbete, omfattning av distansarbete och välmående samvarierar med social tillhörighet och kompetens är något som inte undersöks i den här studien, men det kan antas att dessa variabler kan ha stor betydelse.

Huvudslutsatsen som kan dras är följaktligen att autonomi inte verkar vara så centralt som man tidigare trott för anställdas sammanlagda upplevelse av distansarbete, men på grund av få antal observationer är det av stor vikt att autonomins roll för anställdas välmående vid distansarbete undersöks vidare.

## **Studiens generaliserbarhet och dess begränsningar**

En viktig aspekt att ta hänsyn till gällande samtliga resultat och slutsatser som presenteras i den här studien, är att på grund av det låga deltagarantalet, framför allt inom de subgrupper som gjorts inför analyserna, är det svårt att säkerställa en hög validitet. Studiens förmåga att dra pålitliga generaliseringar är alltså ganska låg, men samtidigt så visar den på resultat som går i linje med och bekräftar tidigare studier samt öppnar upp för vidareutvecklingar av frågeställningarna.

Ett annat viktigt perspektiv att belysa är att de flesta studier och artiklar som undersökt distansarbete utgått från en viss typ av anställda, närmare bestämt tjänstemän och lärare (Kaduk et al., 2019; Manganelli et al., 2018; Wang et al., 2021). Med andra ord krävs det att du som anställd har en viss grundförutsättning för att ens kunna utföra

ditt arbete på distans, och därmed kunna delta i studier som dessa. Många yrkeskategorier har inte den möjligheten att arbeta på distans och därför exkluderas en stor mängd arbetare från att ens undersökas i dessa sammanhang. Det här är viktigt att ha med sig när man tar till sig forskningsfynd kring distansarbete, att studier som dessa inte kan generaliseras till alla yrkesgrupper och därigenom inte heller till alla människor.

En begränsning som alltid finns när man frågar om en personlig bedömning av ett fenomen är att svaret du får oundvikligen blir subjektivt (Cozby & Bates, 2018). I den här studien är det endast en persons egna uppfattningar om autonomi, upplevelse och välmående som fångas upp av mätinstrumentet. Det finns ingen ytterligare mätning av till exempel fysiska symptom som mäts av en läkare eller en utomstående persons bedömning av situationen, till exempel en chef som kan uttala sig om det faktiskt är så att den anställde har mer eller mindre autonomi.

Ytterligare en begränsning med studiens undersökningsdesign är att den försöker jämföra personers uppfattningar av två olika arbetssituationer. Problemet blir att personen kommer oundvikligen behöva sätta sig in i en situation som den inte befinner sig i vid mättillfället, de som arbetar på distans just idag måste försöka sätta sig in i hur det är att arbeta på plats, och vice versa. Det kan vara svårt att korrekt minnas hur man faktiskt upplevde det när man befann sig i den situationen. Framför allt om det har gått mer än en månad då vi har svårt att komma ihåg saker som är i dåtid och lätt blandar ihop händelser som liknar varandra (Reisberg, 2019). Denna potentiella missbedömning kan därmed ha påverkat studiens validitet negativt.

## **Framtida forskning och relevans**

Hur distansarbete, välmående och autonomi samvarierar kräver alltså mer forskning. För att få mer kunskap om sambandet mellan autonomi och distansarbete skulle framtida studier exempelvis kunna undersöka vilka personliga faktorer som påverkar vilken typ av arbetssituation man föredrar, samt på vilka konkreta sätt en arbetsgivare kan stötta och möjliggöra att de anställda får sitt personliga behov av autonomi tillgodosett när de arbetar på distans.

Resultaten från den här studien är högst relevant för dagens arbetsgivare då distansarbete med största sannolikhet kommer öka i framtiden och kanske tillhöra det nya normala (Van Zoonen et al., 2021). Det bör också tilläggas att trots att covid-19-pandemin kan tyckas vara en mycket unik situation, så sker incidenter med liknande effekt på omvärlden oftare än man kan tro, till exempel politisk osäkerhet, naturkatastrofer och ekonomiska nedgångar (Van Zoonen et al., 2021). Därav kommer kraven fortsätta ställas på att arbetsgivare och organisationer kan ställa om till flexibla arbetssituationer som främjar anställdas autonomi och välmående, både på kort och lång sikt framöver.

## **Referenser**

Barnes, D. E. (2018). *Modern project teams: Effects of workplace isolation on cognitive engagement, creativity, and loneliness* (Order No. 10826587). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Social Sciences. (2054242602).

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. (2015). Does Working From Home Work? Evidence From a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, *130*(1), 165-218.

Braconier, A. (2015). *Välmåendeformuläret – ett mått på subjektivt välmående: Psykometrisk utvärdering av en ny självskattningsskala*. (Examensarbete Psykoterapeutprogrammet). Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.

Cozby, P., & Bates, S. (2018). *Methods in behavioral research* (Thirteenth ed.).

Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227-268.

Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-Determination Theory. *Canadian Psychology = Psychologie Canadienne*, *49*(3), 182-185. doi: <https://doi.org/10.1037/a0012801>.

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: <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>

Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A New Way of Working and Living. *International Labour Review*, *129*(5), 529.

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A., . . . 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.

Global Workplace Analytics, (2021). Global Work From Home Experience Survey. <https://globalworkplaceanalytics.com/global-work-from-home-experience-survey>.

Gomez-Baya, D., & Lucia-Casademunt, A. M. (2018). A self-determination theory approach to health and well-being in the workplace: Results from the sixth European working conditions survey in Spain. *Journal of Applied Social Psychology*, *48*(5), 269-283. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/jasp.12511>

Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: Insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, *22*(4), 412-442.

Kniffin, K., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S., Bakker, A., . . . Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *The American Psychologist*, *76*(1), 63-77.

Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Selfdetermination 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: <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/1523422318757210>.

McNaughton, D., Rackensperger, T., Dorn, D., & Wilson, N. (2014). Home is at work and work is at home»: Telework and individuals who use augmentative and alternative communication. *Work (Reading, Mass.)*, 48(1), 117-126.

Pallant, J. (2016). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS (6.th ed.).

Perry, S., Rubino, C., & Hunter, E. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593.

Reisberg, D. (2019). *Cognition : Exploring the science of the mind* (7e. ed.).

Ter Hoeven, C., & Van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee wellbeing: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work, and Employment*, 30(3), 237-255.

Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759.

Van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Understanding stressor–strain relationships during the covid-19 pandemic: The role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict. *Journal of Management & Organization*, 1-22. doi: <http://dx.doi.org/10.1017/jmo.2021.50>.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 16-59. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/apps.122>.

## Bilaga 1

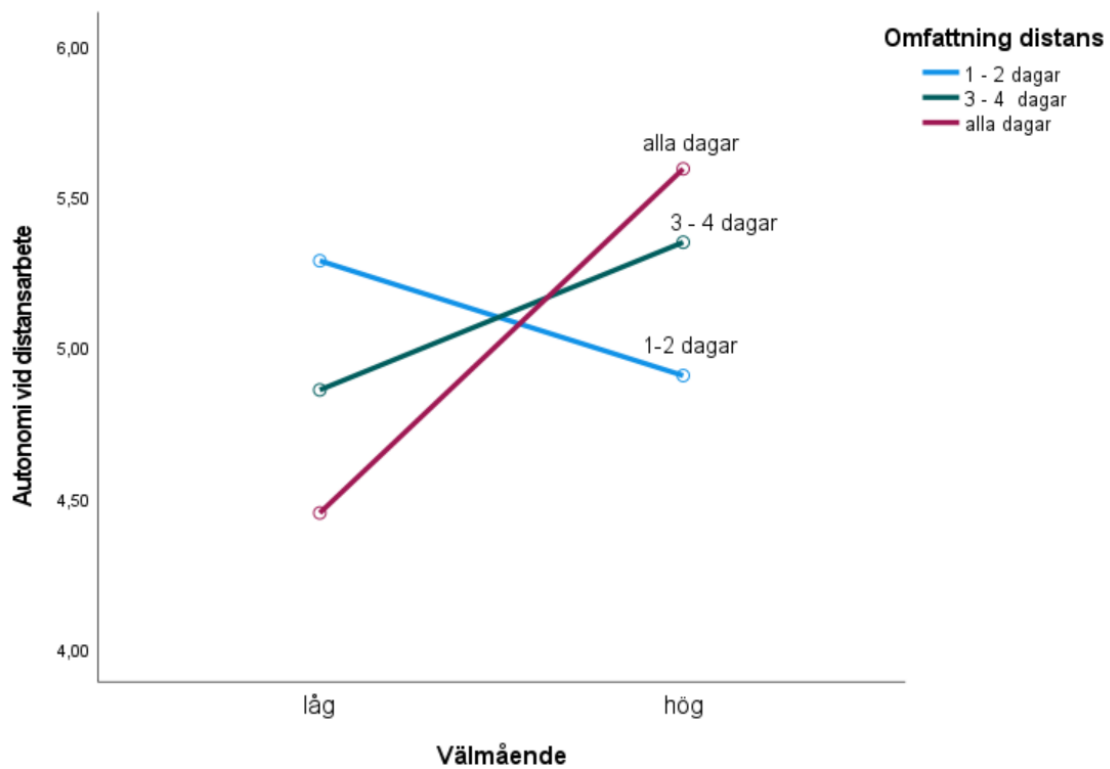
**Tabell 1.1**

*Deskriptiv statistik för tvåvägs-ANOVA med autonomi distans, omfattning distansarbete och välmående*

Omfattning distansarbete	Välmående	Medelvärde	Standardavvikelse	n
1 - 2 dagar i veckan	Låg	5.3	0.5	3
	Hög	4.9	0.7	3
3 - 4 dagar i veckan	Låg	4.9	0.5	7
	Hög	5.4	0.9	7
alla dagar i veckan	Låg	4.5	1.2	14
	Hög	5.6	1.0	15

**Figur 1**

*Samband mellan autonomi distans, omfattning distansarbete och välmående*



\*Interaktionseffekt  $p = 0.20$

## Bilaga 2

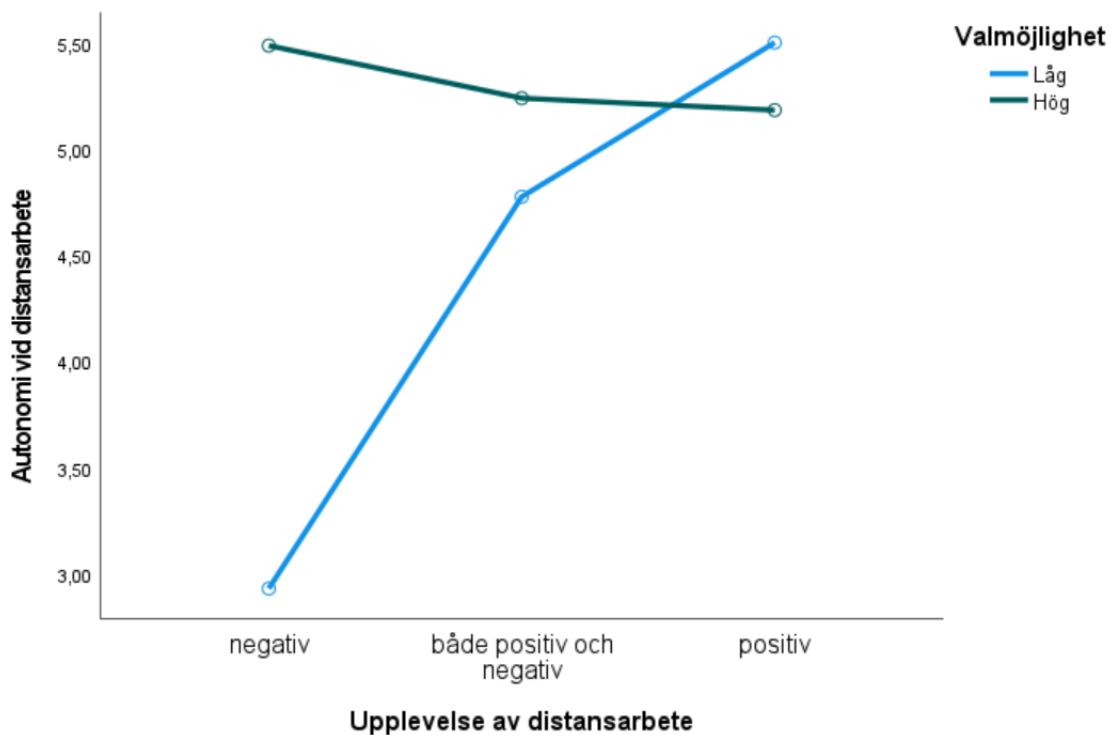
**Tabell 2.1**

*Deskriptiv statistik för tvåvägs-ANOVA med autonomi distans, upplevelse distans och valmöjlighet*

Upplevelse Distans	Valmöjlighet	Medelvärde	Standardavvikelse	n
negativ	Låg	2.9	1.5	2
	Hög	5.5	0.5	5
både positiv och negativ	Låg	4.8	1.1	12
	Hög	5.2	0.8	15
positiv	Låg	5.5	0.8	4
	Hög	5.2	1.1	11

**Figur 2**

*Sambandet mellan autonomi distans, upplevelse distans och valmöjlighet*



\*Interaktionseffekt  $p = 0.02$

## Bilaga 3

Q1 Välkommen hit!

Mitt namn är Jenny och jag skriver just nu min kandidatuppsats i psykologi vid Göteborgs universitet. Syftet med enkäten är att undersöka hur anställda har upplevt det ökade distansarbetet till följd av covid-19 och om det har haft någon effekt på deras välmående. Svara gärna så ärligt du kan och fyll gärna i samtliga frågor. **Alla svar samlas in anonymt och inga enskilda uppgifter kommer att presenteras.**

Tar ca **5 minuter** - stort tack för din tid!

Deltagandet är helt frivilligt och du kan avbryta när du vill. Vill du fortsätta?

- Ja, jag ger mitt samtycke till att mina svar samlas in anonymt.
- Nej, jag ger inte mitt samtycke och väljer att avsluta enkäten här.

Q2 Enkäten riktar sig till personer som har en aktiv anställning på minst 50%. För de som svarar något annat kommer enkäten avslutas här och jag tackar för din medverkan.

- Jag jobbar heltid
- Jag jobbar minst 50%
- Jag jobbar mindre än 50%
- Jag är egenföretagare
- Annat

Q3 Ange ålder i siffror.

\_\_\_\_\_

Q4 Ange kön.

- Man
- Kvinna
- Icke-binär
- Annat

Q5 Under coronapandemin, hur ofta jobbade du på distans?

- Jag jobbade aldrig på distans
- En dag i veckan
- Två dagar i veckan
- Tre dagar i veckan
- Fyra dagar i veckan
- Alla dagar i veckan

Q6 Under coronapandemin, hade du möjlighet att välja när du jobbade på distans?

- Ja, helt och hållet
- Ja, för det mesta
- Ibland
- Nej, oftast inte
- Nej, inte alls
- Mitt jobb går inte att utföra på distans

Q7 Följande frågor handlar om hur du upplever din arbetssituation när du **jobbar på distans**.

	Stämmer inte alls	2	3	Stämmer delvis	5	6	Stämmer helt
	1			4			7
Jag har stor möjlighet att påverka hur jag utförde mina arbetsuppgifter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mig fri att uttrycka mina idéer och åsikter på jobbet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag känner mig begränsad att ta egna initiativ i arbetet.

Jag upplever att chefer och kollegor tog hänsyn till mina åsikter, känslor och upplevelser.

Jag känner att jag kunde vara mig själv på jobbet.

Jag har få möjligheter att bestämma hur jag lägger upp min arbetsdag.

Jag känner mig pressad på jobbet.

Q8 Följande påståenden handlar om din **upplevelse av att jobba på distans**.  
Vänligen ange hur väl varje påstående stämmer in på dig.

Stämmer inte alls	2	3	Stämmer delvis	5	6	Stämmer helt
1			4			7

Jag är mer produktiv i mitt arbete när jag jobbar på distans.

Jag har svårt att fokusera vid distansarbete.

Jag jobbar mindre effektivt när jag jobbar på distans.

Jag tycker om att ha mycket flexibilitet när jag jobbar på distans.

Jag saknar struktur när jag jobbar på distans.

Jag har för mycket frihet när jag jobbar på distans.

Mycket tid går åt till annat än mina huvudsakliga arbetsuppgifter när jag jobbar hemifrån.

Distansarbete gör det lättare för mig att balansera arbete och privatliv.

Q9 Vad är din övergripande upplevelse av att jobba på distans?

- 1 Väldigt negativ

- 2
- 3
- 4 Varken negativ eller positiv
- 5
- 6
- 7 Väldigt positiv

Q10 Följande frågor handlar om hur du upplever din arbetssituation när du **jobbar på ordinarie arbetsplats**. Vänligen ange hur väl varje påstående stämmer in på dig.

	Stämmer inte alls 1	2	3	Stämmer delvis 4	5	6	Stämmer helt 7
Jag har stor möjlighet att påverka hur jag utför mina arbetsuppgifter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mig fri att uttrycka mina idéer och åsikter på jobbet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mig begränsad att ta egna initiativ i arbetet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag upplever att chefer och kollegor tar hänsyn till mina åsikter, känslor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



och upplevelser.							
Jag känner att jag kan vara mig själv på jobbet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har få möjligheter att bestämma hur jag lägger upp min arbetsdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mig pressad på jobbet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q11 Följande påståenden handlar om din **upplevelse av att jobba på ordinarie arbetsplats**. Vänligen ange hur väl varje påstående stämmer in på dig.

	Stämmer inte alls	2	3	Stämmer delvis	5	6	Stämmer helt
	1			4			7
Jag är mer produktiv i mitt arbete när jag jobbar på plats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag har svårt att fokusera när jag jobbar på ordinarie arbetsplats.

Jag jobbar mindre effektivt när jag är på plats.

Jag tycker om att ha mycket flexibilitet när jag jobbar på plats.

Jag saknar struktur när jag jobbar på min ordinarie arbetsplats.

Jag har för mycket frihet när jag jobbar på plats.

Mycket tid går åt till annat än mina huvudsakliga arbetsuppgifter när jag jobbar på ordinarie arbetsplats.

Det är lättare att balansera arbete och privatliv när jag jobbar på min ordinarie arbetsplats.



Q12 Vad är din övergripande upplevelse av att jobba på din ordinarie arbetsplats?

- 1 Väldigt negativ
- 2
- 3
- 4 Varken negativ eller positiv
- 5
- 6
- 7 Väldigt positiv

Generellt sett under coronapandemin, hur ofta har du...

Q13 ... känt dig nöjd med ditt liv som det ser ut nu?

- Aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Mycket ofta

Q14 ... känt dig glad och harmonisk?

- Aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Mycket ofta

Q15 ... känt dig frisk och vid god hälsa?

- Aldrig

- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Mycket ofta

Q16 ... känt att din tillvaro är meningsfull?

- Aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Mycket ofta

Q17 Nu har du kommit till slutet av enkäten! Om du har någon kritik du vill framföra, positiv eller negativ, får du gärna göra det här. Annars kan du bara klicka på pilen nere till höger för att skicka in dina svar. Stort tack igen för din medverkan!

---

---

---