



Work-life balance och motivation

- *En kvantitativ studie som undersöker sambandet mellan work-life balance och medarbetarnas upplevda motivation*

Amanda Martins & Frida Schaffer

Pedagogik, Uppsatsarbete 15 hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Vårterminen 2023
Handledare: Elias Johannesson
Examinator: Gunne Grankvist

Work-life balance och motivation

Bakgrund. Individer i dagens samhälle behöver finna en balans mellan sina olika roller inom arbetslivet och privatlivet. Denna balans konkurrerar om individens tid och resurser, vilket kan vara krävande för en individ att lyckas balansera mellan. Forskningen visar att en individs balans mellan sina olika roller tenderar att samverka med individens motivation på arbetsplatsen. Syftet med studien är därmed att undersöka sambandet mellan work-life balance och medarbetarnas upplevda motivation i arbetet.

Material och metod. Studien består av en kvantitativ metod, där ett bekvämlighetsurval har använts. En enkät användes för datainsamlingen, där 296 respondenter deltog. De instrument som har använts för att undersöka sambandet är WEIMS-instrumentet och WLB-scale. För att kontrollera att sambandet mellan våra huvudvariabler kvarstod mot kontrollvariablerna, har en multipel regressionsanalys använts. I denna analys genomfördes bootstrapping med 5000 iterationer.

Resultat. Studien fann ett positivt samband mellan work-life balance och motivation ($r = .14$, $p < .001$), när sambandet kontrollerades för våra signifikanta kontrollvariabler: stress, hälsotillstånd och sömn.

Slutsats. Work-life balance och medarbetarnas upplevda motivation är två faktorer som samspelar med varandra. Vidare har work-life balance och motivation också visat sig samverka med individens vilja till att lämna arbetsplatsen.

Nyckelord: Work life balance, motivation, arbetsmotivation, balansen mellan arbetsliv och privatliv, viljan att lämna arbetet, konfliktteorin, SDT-teorin.

Work-life balance and motivation

Background. Individuals in today's society need to find a balance between their various roles in the workplace and personal life. This balance competes for an individual's time and resources, which can be demanding for them to successfully juggle. Research shows that an individual's balance between their various roles tends to interact with their motivation at work. The purpose of this study is thus to examine the relationship between work-life balance and employees' perceived motivation in the workplace.

Materials and Methods. The study employs a quantitative method, using convenience sampling. A questionnaire was used for data collection, with 296 respondents participating. The instruments used to investigate the relationship are the WEIMS instrument and the WLB-scale. To control for the persistence of the relationship between our main variables against the control variables, a multiple regression analysis was employed. In this analysis, bootstrapping was performed with 5000 iterations.

Results. The study found a positive correlation between work-life balance and motivation ($r = .14, p < .001$) when the relationship was controlled for our significant control variables: stress, health condition, and sleep.

Conclusion. Work-life balance and employees' perceived motivation are two factors that interact with each other. Furthermore, work-life balance and motivation have also been found to interact with an individual's intention to leave the workplace.

Keywords: Work-life balance, motivation, work motivation, balance between work and personal life, intention to leave work, conflict theory, SDT theory.

Inledning

När en medarbetare upplever en vilja till att lämna arbetsplatsen uppstår kostnader för organisationen, exempelvis i form av nya rekrytering- och onboardingprocesser. Utöver dessa kostnader uppstår även andra konsekvenser, exempelvis minskad produktivitet, förlorad tid och utebliven kunskap inom verksamheten (Voight & Hirst, 2015; Noor, 2011). Exempelvis kan utebliven kunskap innebära att medarbetare lämnar arbetsplatsen med en tyst kunskap som anses vara värdefull. Till exempel kan det handla om kunskap kring organisationens olika arbetsprocesser och kultur. Denna typ av kunskap är svår att dokumentera då det baseras på personliga erfarenheter och kompetenser, vilket går förlorat när medarbetare lämnar organisationen. Förlorad kompetens innebär också att detta behöver ersättas, vilket innebär ökade kostnader för utbildning och kompetensutveckling. Detta för att kunna nå samma kunskapsnivå som tidigare har gått förlorat (Gottfried, 2022).

En studie har funnit ett negativt signifikant samband mellan viljan att lämna arbetsplatsen och work/family balance (Omran, 2016). I detta sammanhang kan work/family balance likställas med work-life balance, då dessa två begrepp beskriver samma fenomen. Ett liknande samband kan urskiljas i en annan studie där en mätning mellan work-life balance (WLB) och viljan att lämna arbetsplatsen genomfördes (Noor, 2011). Dessa samband indikerar att en individ som inte lyckas balansera kraven i sitt arbetsliv och privatliv, är mer benägen till att vilja lämna sin arbetsplats. På samma sätt kan det handla om att en individ som har en god balans mellan sina roller inom arbetsliv och privatliv, tenderar att vilja stanna kvar på den nuvarande arbetsplatsen (Omran, 2016; Noor, 2011).

Dessa samband skulle kunna förklaras utifrån konfliktteorin inom WLB. Teorin förklarar att en individ har olika roller inom både sitt arbetsliv och privatliv. När dessa roller är oförenliga med varandra uppstår konflikter, vilket skapar en obalans hos individen (Khateeb, 2021).

En forskningsstudie har visat att det finns ett positivt samband mellan arbetsengagemang och att vilja stanna kvar på arbetsplatsen (Kehoe & Wright, 2013). En individs engagemang inom företaget kan betraktas vara sammankopplat till individens motivation. Engagemang och motivation kan ses samverka med varandra, då båda begreppen har en positiv relation på arbetsprestationen (Popoola & Fagbola, 2021).

Andra studier visar ett negativt samband mellan motivation och medarbetarnas avsikt att vilja lämna sin arbetsplats (Dysvik & Kuvaas, 2010; Vansteenkiste m.fl., 2007).

Utifrån motivationsteorin Self-Determination Theory (SDT) kan dessa samband förklaras med att en individ som upplever en hög grad av motivation, tenderar att drivas av en

högre inre drivkraft och individuella intressen. Dessa faktorer kan bidra till en ökad arbetsprestation hos individen, vilket kan bidra till en minskad vilja att lämna arbetsplatsen (Ryan & Deci, 2006).

Genom att finna en balans mellan arbetsliv och privatliv, kan individen uppnå ett välbefinnande som håller individen motiverad. WLB uppmuntrar och stödjer indirekt motivation och samverkar med individens motivation i allmänhet. Balansen är således viktig för såväl individ som organisation, då det har en inverkan på individens engagemang för arbetet (Alfatihah m.fl., 2021).

En god balans utifrån WLB och motivation är således två faktorer som kan bidra till att medarbetare väljer att stanna kvar på sin arbetsplats. Även om det finns viss forskning kring området, bidrar vårt arbete med att verifiera eller förkasta den tidigare forskning på området. Detta med hjälp av att studera begreppen utifrån konfliktteorin och SDT-teorin, där nya infallsvinklar kring sambandet kan upptäckas och kopplas samman.

Work-life balance

Work-life balance (WLB) etablerades som begrepp under 1980-talet. Fenomenet har dock en tidigare bakgrund, där intresset för balansen mellan arbetsliv och privatliv har diskuterats redan så tidigt som på 1800-talet. Det uppkom efter långa fackliga kampanjer under den industriella revolutionen, då människor tvingades arbeta långa arbetstider utan någon tid över till varken fritid eller hushåll. Ett betydelsefullt ögonblick i WLB historia är när den amerikanska presidenten F.D. Roosevelt gav sitt medgivande till en lagändring om arbetsförhållandena i USA år 1938. Bland annat reglerades arbetstiderna och övertid till medarbetarnas fördel, då tiden mellan individens arbetsliv och privatliv blev mer jämnt fördelad (Khateeb, 2021; Lockwood, 2003).

WLB kan definieras på flera olika sätt och går under olika benämningar, exempelvis work/family, family/work och family/conflict. Gemensamt för begreppen är att innebörden oftast förblir densamma. Beskrivningen av fenomenet kan variera utifrån kontext och perspektiv, samt kan betyda olika saker för olika grupper. WLB handlar huvudsakligen om hur balansen mellan en individs arbetsliv och privatliv förhåller sig till varandra, men som tidigare nämnt kan betyda olika beroende på kontext och sammanhang. Balansen kan också upplevas olika beroende på individen, då dessa upplevelser är subjektiva (Khateeb, 2021; Lockwood, 2003).

Denna studie kommer att behandla WLB utifrån ett västerländskt perspektiv. När vi pratar om begreppet arbetsliv, tolkar vi individens arbete som lönearbete. Begreppet privatliv tolkas som den tid som individen själv förfogar över.

Det finns tre olika perspektiv att se på balansen mellan en individs arbetsliv och privatliv, nämligen *tid, engagemang och tillfredsställelse*. Tid handlar om att individen lägger lika mycket tid och resurser på arbetslivet som på sitt privatliv. Engagemang kan ses som att individen är lika engagerad i sitt arbetsliv som i sitt privatliv. Slutligen handlar tillfredsställelse om att individen finner lika stor tillfredsställelse i arbetslivet som i privatlivet. Med andra ord handlar det om att finna en jämvikt och balans mellan arbetsliv och privatliv (Khateeb, 2021; Lockwood, 2003; Hogarth & Bosworth, 2009).

Utifrån en medarbetares synvinkel kan det handla om att kunna hantera sitt arbete och sina personliga aspekter och ansvar i privatlivet. Exempelvis genom att lämna arbetsrelaterade problem på arbetet, då det annars kan ge upphov till stress i individens privatliv. Vidare vill individer kunna styra över sin egen tid, oavsett om individen lever ensam eller med familj. Utifrån en arbetsgivares synvinkel kan det handla om att skapa ett stödjande arbetsklimat, som främjar medarbetarens förmåga att kunna fokusera på sitt arbete när de väl är på arbetet. Det som både medarbetar- och arbetsgivarperspektivet har gemensamt är hur viktig balansen mellan arbetsliv och privatliv är. En obalans mellan dessa aspekter kan vara behäftade med problem för såväl individ som för organisation. Flertalet problem som kan anses vara relaterade till en bristande balans mellan arbetsliv och privatliv utifrån individnivå är faktorer som stress, ökad frånvaro från arbetsplatsen, ångest och depression. Det kan i värsta fall innebära långtidssjukskrivning, arbetslöshet och ekonomiska problem för individen (Khateeb, 2021; Lockwood, 2003; Hogarth & Bosworth, 2009).

Tidigare forskning visar att relationen mellan arbetsliv och privatliv är dubbelriktad. Det vill säga att arbetslivet samverkar med privatlivet, precis som privatlivet samverkar med arbetslivet. Eftersom rollerna interagerar med varandra, kan de också skapa konflikter sinsemellan. I detta fall kan konflikterna orsakas av exempelvis arbetsstress, rollöverbelastning, resor, bristande stöd från ledningen samt oregelbundna och flexibla arbetstider. Konflikter mellan arbetsliv och privatliv kan orsakas av exempelvis småbarn i familjen, sjuka barn och familjekonflikter. På samma sätt kan tiden för arbetslivet ta tid från exempelvis individens fritidsintressen. Vidare kan en konflikt mellan individens roller inom arbetslivet och privatlivet uppstå. Om det finns en obalans mellan arbetslivet och privatlivet, kan det samspela med individens psykiska hälsa negativt. Finns det däremot en balans mellan

dessa aspekter så tenderar individens livstillfredsställelse att öka (Taşdelen-Karçkay & Bakalim, 2017).

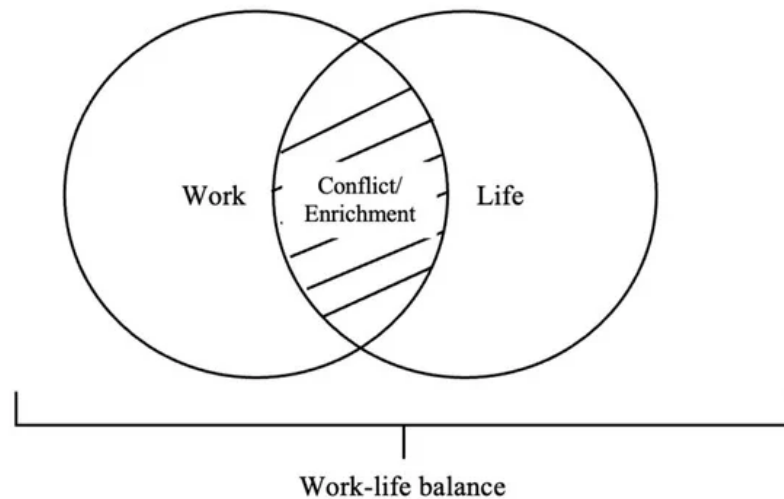
Konfliktteorin

Det finns många olika teorier som kan förklara WLB, där teorierna ser på begreppet utifrån olika infallsvinklar. I denna studie kommer vi att fokusera på konfliktteorin (Conflict Theory). Detta för att kunna diskutera vårt resultat i hänvisning till teorin. Teorin utgår från rollteorin som bygger på att det finns en begränsad mängd med tid och energi, som individen behöver dela upp mellan sina olika roller inom arbetslivet och privatlivet. Konflikten uppstår när individen misslyckas med att balansera mellan sina olika roller. Inom konfliktteorin finns det tre olika typer av konflikter: tidsbaserade, påfrestningsbaserade och beteendebaserade. Den tidsbaserade konflikten handlar om att det finns en begränsad tid inom arbetslivet och privatlivet, där individen upplever att kraven är för stora i hänvisning till de tidsresurser som finns. Det uppstår då en konflikt mellan individens olika roller då tidsfördelningen mellan rollerna blir ojämn. Faktorer som skapar en sådan obalans kan exempelvis vara långa och oflexibla arbetstider samt skiftarbete (Khateeb, 2021; Omran, 2016).

Den andra typen av konflikt som kan uppstå vid obalans mellan individens olika roller är den påfrestningsbaserade konflikten. Den utgår från individens psykologiska krav utifrån arbetslivet och privatlivet. Individer använder sig av olika strategier för att kunna hantera dessa krav, då de kognitiva och beteendemässiga förmågorna skiljer sig åt från person till person. Det är viktigt att individen lyckas med att fördela sina resurser utifrån de psykologiska kraven, både i sitt arbetsliv och privatliv. Om individen misslyckas med sina strategier kring resursfördelning, det vill säga att kraven blir för höga för individen att hantera, kan det leda till psykisk utmattning och utbrändhet (Chen m.fl., 2009; Khateeb, 2021).

I fråga om beteendebaserad konflikt handlar det istället om när individens arbetsliv kräver ett visst beteende som går i konflikt mot individens privatliv, eller tvärtom. Exempelvis kan det handla om att individen tvingas att arbeta övertid eller där arbetet kräver affärsresor för att kunna uppfylla jobbkraven. På samma sätt kan det också uttrycka sig genom att familjelivet kräver ett visst beteende av en individ. Ett sådant beteende kan innebära en negativ samverkan med arbetet. Rollerna inom arbetslivet och privatlivet behöver således ha en jämn fördelning, där individen kan byta mellan sina roller utan att konflikter uppstår (Khateeb, 2021; Omran, 2016).

Konfliktteorin anses vara dubbelriktad, det vill säga att individens arbetsliv och privatliv interagerar och samverkar med varandra. Med andra ord kan konflikter uppstå i både arbetslivet och privatlivet när rollerna hamnar i obalans med varandra (2023, fig 1). Utifrån konfliktteorin kan konsekvenserna av rollkonflikter leda till både psykisk och fysisk ohälsa. Exempelvis kan individen drabbas av högt blodtryck, ångest, depression samt hjärt- och kärlsjukdomar (Khateeb, 2021).



Figur 1. Rollkonflikt i Work-life balance. Källa: Wong m.fl. (2023).

Motivation

Begreppet motivation kan förklaras som en företeelse där medarbetaren upplever sig vara motiverad och har ett eget inre driv. I arbetslivet kan det uttryckas genom att medarbetaren utför åtgärder och handlingar i arbetet som gynnar medarbetarens arbetsprestation, personliga utveckling och mål. Exempelvis för att kunna uppnå en viss livsstil, tjäna pengar eller att få en högre status i samhället. Vidare kan en ökad motivation vara ett resultat av erhållna belöningar som löne- och karriärutveckling. Till följd av detta kan medarbetarna tillfredsställa sina psykologiska behov. Det kan vara viktigt då motivation i förhållande till arbetet är en central del av individens identitetsuppfattning. Exempel på psykologiska behov kan vara förståelse och kunskap kring medarbetarens arbetsuppgifter. Det är också viktigt i förhållande till motivation att medarbetaren har självförtroende i sitt arbete, samt upplever en känsla av arbetstillfredsställelse. Det finns även andra psykologiska behov som är viktiga för medarbetarnas motivation, exempelvis tillhörigheten inom verksamheten, autonomin, inflytande över det egna arbetet och kompetensen kring hur arbetet ska utföras (Manganelli m.fl., 2018; George & Sabhapathy, 2014).

Det finns två kategorier av upplevd motivation, de inre och yttre motivationsfaktorerna. Dessa två typer av motivation kan uppfylla behovet av arbetstillfredsställelse genom att medarbetarna motiveras till att söka, finna och utföra arbetsuppgifter. Den inre motivationen drivs av individens inre vilja och intresse för att kunna lära sig samt genomföra en arbetsuppgift, detta för att uppnå arbetstillfredsställelse (George & Sabhapathy, 2014; Heyns & Kerr, 2018). En annan betydelsefull del av den inre motivationen är autonomi. Det handlar om att medarbetaren upplever känslan av att ha inflytande och kontroll över det egna arbetet. Autonomi är med andra ord en viktig komponent för medarbetarens arbetstillfredsställelse, men också för att kunna tillfredsställa de psykologiska behoven hos individen. Organisationer som stödjer medarbetarnas autonoma motivation främjar också arbetsprestationen, samt ökar nivån av arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen (Heyns & Kerr, 2018).

Arbetsuppgifter som inte väcker intresse hos medarbetare kräver istället yttre motivationsfaktorer, då den inre motivationen hos individen inte räcker till. När en sådan situation uppstår kan de yttre motivationsfaktorerna vara viktiga för både individens och organisationens måluppfyllelse (Gagné & Deci, 2005; Heyns & Kerr, 2018). Yttre motivationsfaktorer kan handla om beröm, lön, befordringar eller andra typer av materiella belöningar. Yttre motivation kan också innebära att försöka undkomma krav och straff på arbetsplatsen. Oavsett vilka krav som finns kring arbetsuppgifter tenderar individer att ändå utgå från sina egna värderingar och attityder när de utför arbetet. Det vill säga att medarbetarna kan välja att utföra samt att inte utföra sina arbetsuppgifter, oberoende av vilka motivationsfaktorer som ligger till grund hos individen (George & Sabhapathy, 2014; Manganelli m.fl., 2018).

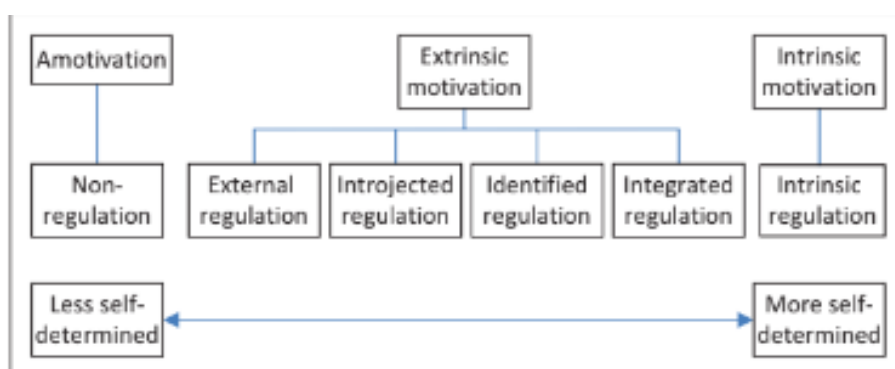
Begreppet amotivation kan liknas vid när en medarbetare inte finner någon vilja till att utföra sina arbetsuppgifter alls. Individer som upplever en bristande motivation visar ansatser till att känna sig oengagerade och avskilda i relation till sina handlingar på arbetet. Det kan i sin tur vara behäftat med en upplevd känsla av bristande kontroll hos medarbetarna. Vid en bristande kontroll kan medarbetare uppleva en känsla av att arbetsuppgifterna blir övermäktiga och att organisationen har orealistiska krav. Känslan av amotivation kan bidra till att medarbetarna lägger färre resurser och mindre tid på sina arbetsuppgifter. Det kan i sin tur leda till en negativ relation till verksamheten då arbetsuppgifter kan fördröjas eller utebli, samt att arbetstillfredsställelsen hos medarbetarna tenderar att gå förlorad (Howard m.fl., 2016).

Self-Determination Theory

Motivationsteorin SDT (Self-Determination Theory) är en teori som fokuserar på individens unika upplevelse av motivation. Utifrån denna teori sträcker sig motivation på en skala från amotivation till inre motivation (Manganelli m.fl., 2018). Som tidigare nämnt innebär amotivation att individen upplever motivationsbrist. I skalans andra ände finner vi den inre motivationen, som styrs av individens inre drivkraft. På skalan mellan amotivation och inre motivation, finner vi fyra olika former av yttre motivation. De benämns som extern, introjicerad, identifierad och integrerad reglering (2018, fig 2).

Den yttre motivationen kommer utifrån och samspelar med individens olika handlingar. Dessa handlingar kan kännas tvingande för individen att genomföra, exempelvis genom krav från arbetsgivaren eller andra aktörer. En av formerna av yttre motivation är som tidigare nämnt extern reglering som innebär att motivation styrs av händelser utifrån. Dessa händelser kan upplevas som tvingande för individen, exempelvis krav från arbetsgivaren. Introjicerad reglering kan ses som motivation från yttre belöningar eller bestraffningar, men där individen styrs av egen vilja och motivation att uppfylla de yttre kraven. Vid den identifierade regleringen så börjar individen att få känslan av att det som görs är till nytta för individen själv. Vidare är integrerad reglering när individen själv väljer att utföra sin uppgift, både för att denne själv vill och för att individen upplever sig ha nytta av sina handlingar. Det kan också vara för att handlingarna överensstämmer med individens egna värderingar och självbild (Heyns & Kerr, 2018).

Utifrån SDT-teorin kan det skapa en känsla av yttre autonomi när individen upplever kontroll och acceptans av en yttre motivationsfaktor. Det kan vara behäftat med en ökad arbetstillfredsställelse om individen lyckas förflytta sig från yttre motivation, till en inre motivation på SDT-teorins skala (Heyns & Kerr, 2018).



Figur 2. Skala av motivation enligt SDT. Källa: Heyns och Kerr (2018).

Förhållandet mellan Work-Life balance och motivation

WLB syftar till att förbättra arbetsattityder och arbetsprestationer inom organisationer, exempelvis genom att arbetsgivare tar hänsyn och visar förståelse för medarbetarens privatliv. En organisation som lyckas upprätthålla en bra balans mellan medarbetarens arbetsliv och privatliv tenderar att främja motivation och arbetsengagemang, och tvärtom. Det kan leda till att medarbetaren känner en ökad vilja till att prestera och utföra sina arbetsuppgifter. Om organisationen inte lyckas ge förutsättningar för en god balans mellan medarbetarens arbetsliv och privatliv, riskerar medarbetaren att uppleva en högre grad av exempelvis stress och ångest. Det kan innebära att organisationen blir mindre produktiv, vilket kan leda till att verksamheten inte når sina uppsatta mål (Wong m.fl., 2023).

Som tidigare nämnt är motivation en form av ett inre driv hos medarbetaren att vilja utföra sina arbetsuppgifter, samt att uppnå de mål som är uppsatta inom organisationen. Motiverade medarbetare tenderar att vara mer produktiva och effektiva på sitt arbete. När en individ lyckas med att balansera sina olika roller så finns det också en möjlighet för individen att upprätthålla en god arbetsattityd, vilket bidrar till en ökad arbetstillfredsställelse. Därför anses WLB vara en viktig aspekt för organisationens välbefinnande och produktivitet. Organisationer som främjar välbefinnande skapar förutsättningar för medarbetarna att lättare kunna hantera stressiga situationer, samt att upprätthålla en produktiv arbetsnivå. En kritisk komponent inom organisationen är att främja medarbetarnas välbefinnande. Detta för att främja en hållbar utveckling och en hälsosam arbetsmiljö (Wong m.fl., 2023; Thamrin & Riyanto, 2020).

Genom att upprätthålla WLB kan det komma att skapa ett fördelaktigt välbefinnande hos individen, vilket samverkar med motivationen samt engagemanget hos medarbetaren (Alfatihah m.fl., 2021).

Utifrån tidigare forskning fann vi ett positivt samband mellan WLB och motivation ($r = .72, p < .001$) (Alfatihah m.fl., 2021). Ett liknande resultat kan urskiljas från en annan studie där resultatet visade på ett positivt samband mellan work/family balance och arbetsengagemang ($r = .52, p < .001$) (Omran, 2016). Begreppen work/family balance och arbetsengagemang kan liknas vid våra studerade huvudvariabler, WLB och motivation. Som tidigare nämnt kan WLB definieras utifrån flera olika begrepp. I detta sammanhang kan work/family balance likställas med WLB, då dessa två begrepp beskriver samma fenomen. På samma sätt kan arbetsengagemang och motivation tolkas någorlunda likvärdiga, då låg motivation tenderar att samverka med ett lågt arbetsengagemang hos medarbetarna (Howard m.fl., 2016).

Vidare kommer studien att utgå från Heyns och Kerrs (2018) beskrivning av SDT-teorin. Vi kommer däremot att enbart fokusera på motivation som helhetsbegrepp vid vår analys av studiens resultat. George och Sabhapathy (2014) har också valt att studera motivation utifrån sin helhet, detta för att studera motivation utifrån en organisation. Utifrån studiens begränsningar har inre och yttre motivation därför inte delats upp till olika variabler, utan ingår i variabeln motivation.

Sammanfattningsvis kan ett positivt mönster urskiljas mellan WLB och motivation. I likhet med Alfatihah m.fl. (2021) och Omran (2016) vill vi undersöka sambandet mellan WLB och motivation. Vårt fokus ligger på huruvida balansen mellan arbetsliv och privatliv samverkar med medarbetarnas upplevda motivation. Detta studeras utifrån SDT-teorin och konfliktteorin.

Mot denna bakgrund formulerar vi följande hypotes:

H1: Det finns ett positivt signifikant samband mellan WLB och medarbetarnas upplevda motivation i arbetet

Syfte och frågeställning

Studiens syfte är att undersöka sambandet mellan WLB och medarbetarnas upplevda motivation. Vi kommer försöka förklara WLB med hjälp av konfliktteorin som nämnts tidigare. Studien kommer att följa Khateeb's (2021) definition av denna teori utifrån tre olika typer av konflikter: tidsbaserade, påfrestningsbaserade och beteendebaserade konflikter.

En grundläggande orsak till vår frågeställning är att vi finner forskningsområdet intressant, där vi vill bidra med vidare forskning kring sambandet mellan WLB och motivation. Vår frågeställning är således följande:

- *Vad finns det för samband mellan work-life balance och medarbetarnas upplevda motivation i arbetet?*

Operationalisering

Begreppet WLB har operationaliserats utifrån WLB-Scale enligt Daniels och McCarragher (2000). Vidare har motivation operationaliserats enligt WEIMS-instrumentet (Tremblay m.fl., 2009).

Metod

Undersökningsdeltagare

Studiens deltagare bestod av totalt 296 yrkesverksamma respondenter från olika organisationer inom både privat- och offentlig sektor. I undersökningen deltog 203 kvinnor och 93 män. Respondenterna var i åldrarna mellan 20 till 66 år ($M = 41$).

Sysselsättningsgraden hos majoriteten av respondenterna var heltidsanställning (82%), där de flesta vanligtvis inte arbetar på distans alls (57%). Största andelen av respondenterna har en högskole/universitetsutbildning på 3 år (49%). Respondenternas subjektiva bedömning av deras egna hälsotillstånd upplevs vara relativt god, då de allra flesta har svarat med åtta (8) på skattningsskalan mellan 0 till 10 (24%).

Tabell 1.

Deskriptiv statistik över undersökningsdeltagarna.

	N	%
Sysselsättningsgrad		
Heltid	243	82%
Deltid	41	14%
Timanställning	12	4%
Distansarbete		
0	168	57%
1	49	17%
2	32	11%
3	16	5%
4	8	3%
5	23	8%
Utbildningsnivå		
Grundskola eller motsvarande, kortare än 9 år	2	0,7%
Grundskola eller motsvarande, längre än 9 år	0	0%
Gymnasium eller motsvarande, kortare än 3 år	14	5%
Gymnasium eller motsvarande, 3 år eller längre	50	17%
Eftergymnasial utbildning, ej högskola/universitet, kortare än 3 år	36	12%
Eftergymnasial utbildning, ej högskola/universitet, 3 år eller längre	7	2%
Högskola/universitet, kortare än 3 år	30	10%
Högskola/universitet, 3 år	144	49%
Forskarutbildning	13	4%
Hälsotillstånd		

Mycket dålig	1	0,3%
1	2	0,7%
2	4	1%
3	8	3%
4	15	5%
5	33	11%
6	42	14%
7	55	19%
8	70	24%
9	34	12%
Mycket gott	32	11%

Not: Antal deltagare (N) samt antal deltagare i procent (%).

Procedur

För att finna vetenskapliga artiklar har vi i vår artikelsökning använt sökmotorer som Academic Search Premier, APA Psycinfo och Google Scholar (Appendix 1). Sökorden som använts är exempelvis work life balance, work motivation, job motivation, Conflict Theory och Self Determination Theory. Utöver sökta artiklar har vi använt oss av förstahandskällor som vi hittat i dessa artiklar. Alla artiklar är kontrollerade för peer-review, detta för att säkerställa trovärdigheten i den information vi granskar.

Studien har genomförts med en kvantitativ insamlingsmetod där ett bekvämlighetsurval har använts. Det gör att studien ej är generaliserbar (Grankvist, 2019). Datainsamlingen har utförts genom att en digital enkät skickades ut till organisationer inom både offentlig och privat sektor, samt att den även delades på sociala medier (Facebook, LinkedIn & Instagram). Enkäten är framtagen i Google Formulär, där alla frågor är obligatoriska för respondenterna att besvara. Därav är alla enkätsvar fullständiga för en analys, detta för att minimera risken för felkällor. Ett krav för att kunna besvara enkäten har varit att respondenten måste vara yrkesverksam. Svarstiden för enkäten var totalt 29 dagar, där påminnelser skickades ut på sociala medier varannan vecka. Den insamlade datamängden analyserades sedan i statistikprogrammet SPSS.

Alla respondenter har fått ta del av ett missivbrev (Se Appendix 2) innan de fått besvara enkäten. Missivbrevet innehåller viktig information kring undersökningen och behandlar de fyra etiska principerna, samtycke, information, konfidentialitet och nyttjande (Vetenskapsrådet, 2002). Efter att respondenterna tagit del av informationen fick de sedan svara på enkätfrågorna som behandlar studiens forskningsområde, det vill säga sambandet mellan WLB och motivation. Eftersom vi samarbetade med två andra uppsatsspar under datainsamlingen, mäter enkäten också begreppet stress.

Etiska ställningstagande

De forskningsetiska överväganden som studien har tagit hänsyn till behandlar fyra huvudkrav. Kraven är samtycke, information, konfidentialitet och nyttjande. Studien följer de riktlinjer som finns, då de etiska principerna är viktiga att ta hänsyn till för att uppnå god forskningssed. Missivbrevet behandlar informationskravet på så sätt att deltagarna informeras om studiens syfte och villkor. Respondenterna får även information om att deltagandet är frivilligt och att de alltid kan avbryta sin medverkan i studien, utan att behöva ange orsaken till detta. Detta förhållningssätt berör även samtyckeskravet, då deltagandet som tidigare nämnt är helt frivilligt. Viktigt att poängtera är att studien värnar om respondenternas personliga integritet, vilket utförs utifrån konfidentialitetskravet. Alla personuppgifter behandlas konfidentiellt och hanteras utifrån sekretess, då uppgifterna förvaras i våra datorer och är lösenordsskyddade. Studiens insamlade data används enbart för forskningsrelaterade ändamål, vilket också uppfyller nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

Instrument

Enkäten (Appendix 3) som respondenterna har fått besvara innehåller 52 frågor som mäter begreppen WLB, motivation och stress. Frågorna 1-11 mäter fenomenet WLB och frågorna 12-29 mäter motivation. Stress-variabeln behandlar frågorna 30-43 och mäts utifrån PSS-14 (Cohen m.fl., 1983). Övriga frågor, det vill säga 30-52, mäter våra kontrollvariabler där även stress ingår.

Kontrollvariabler som använts i denna studie är kön, ålder (Alfatihah m.fl., 2021), anställningsår, utbildningsnivå, hälsa (Lunau m.fl., 2014), stress (Yang m.fl., 2020), sysselsättningsgrad, sömn (Magee m.fl., 2018) samt distansarbete (Anomsari m.fl., 2021) och personalansvar (Helmle m.fl., 2014). Dessa variabler kommer att användas i studiens resultat. Syftet är att kunna kontrollera att sambandet mellan WLB och motivation kvarstår efter kontroll för de signifikanta kontrollvariablerna. På så sätt undviks eventuella skensamband.

WLB Scale. För att mäta begreppet WLB har WLB Scale använts i denna studie (Appendix 3)(Daniels & McCarragher, 2000). Mätinstrumentet har blivit översatt från engelska till svenska och består ursprungligen av 10 frågor. Den ursprungliga skattningsskalan är mellan A- C, där $A = 3$, $B = 2$ och $C = 1$. Fråga 8 i vårt enkätformulär är dock uppdelad i två frågor, då den ursprungliga frågan innehöll flera aspekter. Det innebär i detta fall att enkäten innehåller 11 frågor som mäter begreppet WLB. Frågorna besvaras utifrån en linjär svarsskala med en skattningsskala från 1 till 7, där 1 = *instämmer inte alls*

och 7 är = *instämmer helt*. Syftet med frågorna är att undersöka respondenternas subjektiva upplevelser av förhållandet mellan deras arbetsliv och privatliv.

Genom att undersöka fenomenet tidsbaserad konflikt utifrån konfliktteorin, mäter exempelvis frågan "*Det finns inte mycket tid att umgås / koppla av med min partner / familj under veckan*" respondentens upplevelse av tidsfördelningen mellan arbetslivet och privatlivet. Den påfrestningsbaserade konflikten kan exempelvis mätas utifrån frågan "*Jag måste ta jobbet hem de flesta kvällar*", vilket mäter respondentens upplevelse av de psykologiska krav som finns inom såväl arbetsliv som i privatliv. Beteendebaserad konflikt kan till exempel mätas utifrån frågan "*Min familj saknar mitt engagemang för att jag inte ser tillräckligt av dem*", då den mäter respondentens upplevelse kring sitt engagemang i privatlivet. Begreppet WLB behandlar individens upplevda balans mellan arbetslivet och privatlivet. Låga värden innebär en obalans som kan skapa konflikter mellan individens olika roller. Höga värden indikerar på en jämnare balans mellan individens olika roller inom arbetslivet och privatlivet (Daniels & McCarragher, 2000). En person med låga värden saknar engagemang och som tidigare nämnt riskerar att få en ökad stressnivå och att bli utbränd. Tvärtemot tenderar en individ med höga värden inom WLB att må bättre i form av ett högre välbefinnande och minskad upplevelse av stress.

Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS). För att mäta respondenternas motivation har WEIMS-skalan använts i denna studie (Appendix 3). Det är totalt 18 frågor som mäter motivation med utgångspunkt från SDT-teorins sex dimensioner (Tremblay m.fl., 2009). Dimensionerna behandlar inre motivation och yttre motivationsfaktorer som integrerad, identifierad, introjicerad och extern reglering, samt även, amotivation. Frågorna besvaras med hjälp av linjära skattningsskalor från 1 till 7, där 1 = *instämmer inte alls* och 7 = *instämmer helt*. WEIMS-skalan innehåller 18 frågor som är indelade i sex subkategorier. De behandlar SDT-teorins olika dimensioner där tre frågor betraktas behandla varje område (Tremblay m.fl., 2009).

Eftersom vi är intresserade av att mäta motivation som ett helhetsbegrepp kommer vi inte att göra någon skillnad på yttre och inre motivation. De vill säga att dessa två motivationsfaktorer har slagits ihop. Det som vi däremot kan urskilja är begreppet amotivation, då låga värden indikerar på bristen av motivation. En nackdel med att slå ihop de olika motivationsvariablerna till en helhetsvariabel, är att vi inte kan mäta motivationens olika subkategorier. En annan nackdel är att vi inte kan urskilja ett rättvist mått på motivation, vilket kan påverka slutresultatet. Däremot finns det som tidigare nämnt begränsningar som vi måste förhålla oss till i form av tid och utrymme. Vid en undersökning

av motivationsbegreppet inom en organisation, kan det vara fördelaktigt att slå ihop begreppets olika subkategorier då det kan antas att organisationer oftast undviker att dela upp begreppet. Detta då det krävs enligt oss mer resurser i form av tid, pengar och engagemang att undersöka ett sådant brett begrepp. Genom att mäta motivation som ett helhetsbegrepp, anser vi att organisationer ändå kan skaffa sig en överskådlig blick kring medarbetarnas upplevda motivation på arbetsplatsen.

I den här studien kan motivation exempelvis mätas utifrån frågorna: *“Det ger mig en möjlighet att tjäna pengar”* och *“Jag finner stor glädje i att lära mig nya saker”*, samt *“Jag verkar inte kunna hantera viktiga uppgifter som är relaterade till mitt arbete”*. Motivation kommer att operationaliseras som ett enhetligt begrepp, där låga värden innebär amotivation och höga värden av motivation visar på att individen styrs av en inre drivkraft (Tremblay m.fl., 2009). En person med låga värden inom motivation tenderar att vara mindre produktiv och sakna engagemang för olika uppgifter och aktiviteter. Utifrån ovan nämnda enkätfrågor, kan det exempelvis handla om att individen inte har förmågan att utföra och hantera sina arbetsuppgifter, samt att personen tenderar att inte finna någon glädje i att lära sig nya saker. Tvärtom, är en person med höga värden inom motivation mer engagerad, driven och presterar bättre i sitt arbete. Individen är mer benägen till att kunna hantera och utföra sina arbetsuppgifter, samt att viljan till att vilja utvecklas och lära sig nya saker infinner sig i en högre utsträckning.

Dataanalys

Statistikprogrammet IBM SPSS Statistics version 28 har använts för samtliga analyser i denna studie. Första steget var att koda alla svar till siffror i Excel. Därefter omvandlades alla negativt ställda stressfrågor, detta för att kunna sammanställa alla frågor till en variabel. Vidare sammanställdes alla WLB-frågor till en variabel. Även motivationsfrågorna slogs ihop till en variabel.

Inledningsvis testades reliabiliteten genom McDonald's Omega hos variablerna WLB ($\omega = .92$), motivation ($\omega = .77$) och stress ($\omega = .90$). Tumregeln för ett acceptabelt värde utifrån McDonald's Omega är .70, vilket i detta fall bevisar variablernas reliabilitetsvärde som acceptabla (Hayes & Coutts, 2020). I nästa steg genomfördes en bivariabel korrelationsanalys mellan våra huvudvariabler, WLB och motivation. Detta för att undersöka om ett signifikant grundsamband fanns mellan variablerna. Sambandsanalysen genomfördes utifrån Pearsons korrelationskoefficient, vilket innebär att en korrelationskoefficient (r) kan sträcka sig mellan -1 till +1 på skalan (Grankvist, 2019). I tolkningen av våra korrelationer

har vi följt Jacob Cohens klassificering av korrelationskoefficienter där en svag korrelation är ($r = 0.10 - 0.29$), medelstark ($r = 0.30 - 0.49$), stark ($r = 0.50 - 1.00$). Därefter genomfördes en bivariabel korrelationsanalys mellan våra huvudvariabler och kontrollvariabler. I den bivariabla korrelationsanalysen har även bootstrap använts med 5000 iterationer.

Vidare analyserades våra signifikanta kontrollvariabler med beroendevariabeln WLB i en multipel regressionsanalys. Syftet med regressionsanalysen var att kontrollera det grundläggande sambandet mellan WLB och motivation, samt att detta samband kvarstod vid kontroll för stress, hälsotillstånd och sömn. Vid vår multipla regressionsanalys har bootstrap använts med 5000 iterationer (Hayes, 2017). Analysen granskades för att utesluta multikollinearitet, där vi har utgått från 4 som det lägsta värdet. För att kunna kontrollera detta, har studien använt sig av VIF-värde (Variance Inflation Factor) (Salmerón m.fl., 2018). Detta för att således kunna kontrollera att våra variabler inte mäter samma sak, det vill säga att variablerna inte är för högt korrelerade med varandra. Konsekvensen av multikollinearitet kan innebära att signifikansen hos huvudvariablerna upphör på felaktiga grunder (Field, 2018).

Resultat

I tabell 2 presenteras studiens deskriptiva data för respektive huvudvariabler och kontrollvariabler. Tabellen visar variablernas medelvärde, standardavvikelse, skevhet, toppighet samt minimum- och maximumvärden. På en sjugradig skala uppgår medelvärdet för work-life balance till 3.27 ± 1.41 . Likväl uppgår medelvärdet för motivation till $4.56 \pm .79$ och mäts på en sjugradig skala. Vidare mäts variabeln stress på en femgradig skala där medelvärdet är $3.97 \pm .40$. Hälsotillstånd mäts på en tiogradig skala med ett medelvärde på 3.97 ± 1.98 . Slutligen mäts sömn på en tvågradig skala, där medelvärdet uppgår till $1.38 \pm .49$.

Tabell 2.

Beskrivning av studiens deskriptiva data.

<i>Variabel</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>s</i>	<i>K</i>	<i>Min-Max</i>
Work-life Balance	3.27	1.41	.35	-.78	1.0-6.82
Motivation	4.56	.79	-.23	-.23	2.39-6.78
Stress	3.97	.40	-.11	.04	2.93-5.30
Hälsotillstånd	3.97	1.98	.62	.31	1.0-11.00

Kön	1.31	.47	.81	-1.36	1-2
Ålder	41.32	13.14	.04	-1.31	20-66
Sysselsättning	1.22	.50	2.27	4.32	1-3
Utbildning	6.57	1.88	-.71	-.89	1-9
Distans	1.04	1.54	1.48	1.06	0-5
Personalansvar	1.74	.44	-1.08	-.84	1-2
Arbetslivserfarenhet	2.45	1.00	.33	-1.01	1-4
Sömn	1.38	.49	.50	1.76	1-2

Not: $N=296$, M = Medelvärde, SD = standardavvikelse, s = Skevhet, K = Toppighet, Min = minimumvärde, Max = maximumvärden. Kön (1 = kvinna, 2 = man) Personalansvar (1= Ja, 2 = nej), Sömn (1 = ja, 2 = nej).

Korrelationsanalys

En bivariabel korrelationsanalys (Tabell 3) har genomförts med alla inkluderade variabler. Analysen har utförts med bootstrap-konfidensintervall med 5000 iterationer inom parentes. Korrelationskoefficienterna mellan våra två huvudvariabler, WLB och motivation, redovisas i Tabell 3 tillsammans med alla kontrollvariabler. WLB visar ett medelstarkt positivt signifikant samband med motivation ($r = .30$, $p < .001$). Det framkom även signifikanta samband mellan WLB och stress ($r = -.63$, $p < .001$), hälsotillstånd ($r = .45$, $p < .001$), sömn ($r = .36$, $p < .001$). Dessa variabler kommer att tas vidare till den multipla regressionsanalysen.

Vid tolkningen av den positiva korrelationen mellan WLB och motivation, kan korrelationen förklaras med att när ena värdet för variabeln ökar, ökar även värdet för den andra variabeln också. Tvärtom visar korrelationen också att när värdet för exempelvis WLB minskar, tenderar värdet att även minska hos variabeln motivation.

Tabell 3. Bivariabel korrelationsanalys med samtliga variabler. Pearsons *r* med bootstrap 95% konfidensintervall.

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. WLB	[.92]											
2. Motivation	.30** (.18; .40)	[.77]										
3. Stress	-.63** (-.69; -.55)	-.32** (-.43; -.22)	[.90]									
4. Kön	-.00 (-.12; .10)	.07 (-.05; .19)	-.00 (-.12; .11)	—								
5. Ålder	-.09 (-.21; .01)	-.16 (-.28; -.04)	.17 (.05; .18)	-.06 (-.16; .04)	—							
6. Sysselsättning	-.01 (-.12; .09)	-.13* (-.27; -.01)	-.05 (-.17; .07)	-.15** (-.24; -.05)	-.17** (-.29; -.03)	—						
7. Utbildning	.01 (-.10; .12)	.16** (.03; .28)	-.03 (-.15; .09)	-.19** (-.30; -.07)	.00 (-.12; .13)	-.11 (-.22; .00)	—					
8. Distans	-.06 (-.18; .05)	.02 (-.11; .13)	.02 (-.09; .12)	-.01 (-.12; .11)	.01 (-.11; .13)	-.12* (-.22; .00)	-.05 (-.17; .09)	—				
9. Personalansvar	-.09 (-.21; .02)	-.19** (-.29; -.08)	.05 (-.06; .16)	-.11 (-.23; .01)	.08 (-.02; .19)	.11 (.00; .20)	-.01 (-.12; .11)	.09 (-.01; .19)	—			
10. Arbetslivserfarenhet	-.02 (-.14; .09)	-.08 (-.19; .04)	.02 (-.09; .14)	.04 (-.08; .14)	.54** (.46; .62)	-.02 (-.11; .09)	-.03 (-.14; .09)	.07 (-.04; .18)	-.04 (-.16; .07)	—		
11. Hälsotillstånd	.45** (.35; .54)	.01 (-.10; .13)	-.40** (-.49; -.30)	.01 (-.11; .14)	-.13** (-.25; -.02)	.09 (.00; .19)	-.11 (-.22; .01)	-.01 (-.13; .10)	.06 (-.05; .16)	-.06 (-.17; -.05)	—	
12. Sömn	.36** (.25; .46)	.06 (-.06; .18)	-.31** (-.41; -.20)	-.02 (-.13; .10)	.01 (.10; .13)	.01 (-.10; .12)	.00 (-.11; .11)	-.06 (-.17; .05)	.10 (-.00; .21)	.03 (-.07; .15)	.34** (.24; .44)	—

Not: $N=296$, $*=p<.005$, $**=p<.001$. Värden inom parentes visar 95% konfidensintervall för korrelationskoefficienten med bootstrap, 5000 iterationer.

Multipel linjär regressionsanalys

Resultatet utifrån den bivariabla korrelationsanalysen (Tabell 3) visar ett signifikant samband mellan WLB och motivation. Med hjälp av regressionsanalysen (Tabell 4) kan vi tolka att sambandet även kvarstår vid kontroll för de signifikanta kontrollvariablerna stress, hälsotillstånd och sömn. I regressionsanalysen har bootstrap använts med 5000 iterationer, detta för beräkningen av nedre och övre 95%-igt konfidensintervall, det vill säga LCL och UCL.

Tabell 4

Multipel linjär regressionsanalys för WLB och dess korrelationer med övriga variabler

	β	LCL	UCL	Beta	t	p	VIF
Motivation	.25	.08	.41	.14	3.02	< .001	1.14
Stress	-1.59	-1.94	-1.21	-.45	-8.89	< .001	1.41
Hälsotillstånd	.15	.09	.22	.22	4.47	< .001	1.29
Sömn	.40	.13	.67	.14	3.00	.004	1.18
Justerat $R^2 = 46\%$							

Not: β = ostandardiserad koefficient, LCL = nedre konfidensintervallet, UCL = övre konfidensintervallet, Beta = standardiserad koefficient, t = t -värde, p = p -värde, VIF = Variance Inflation Factor.

Tabellens resultat kan tolkas utifrån att när en enhet ökar på WLB, ökar också motivation med .25 steg på sin skala. Vidare visar tabellens resultat att sambandet mellan WLB och motivation kvarstår, samt att de är svagt positivt korrelerade med varandra. Även signifikansen kvarstår trots att dessa två variabler kontrolleras för våra kontrollvariabler: stress, hälsotillstånd och sömn. Däremot ser vi att sambandet mellan WLB och motivation har gått från en positivt medelstark korrelation ($r = .30, p < .001$) till en positivt svag korrelation ($Beta = .14, p < .001$) under kontroll för stress, hälsotillstånd och sömn. Detta innebär att motivation förklarar ca 2% av variationen i WLB under kontroll för stress, hälsotillstånd och sömn.

Utifrån resultatet kan vi tolka att det finns ett positivt signifikant samband mellan våra

huvudvariabler, WLB och motivation, kontrollerat för kontroll för stress, hälsotillstånd och sömn. Härmed vinner *HI* stöd.

Resultatdiskussion

Studiens syfte är att undersöka sambandet mellan WLB och motivation genom att besvara följande frågeställning: *“Vad finns det för samband mellan work-life balance och medarbetarnas upplevda motivation i arbetet?”*.

Resultatet visade vid en korrelationsanalys på en positivt signifikant medelstark korrelation mellan våra huvudvariabler. Ett sådant resultat ger oss svar på vår frågeställning, då resultatet visar på ett positivt samband mellan WLB och motivation. Denna korrelation visade sig dock vara en svagare korrelation än vad vi har studerat i tidigare forskning. Studier utförda av Alfatihah m.fl. (2021) och Omran (2016) har exempelvis funnit positivt starkare korrelationer mellan WLB och motivation. En tänkbar orsak till skillnaden i våra resultat är att vi har använt oss av olika mätinstrument, vilket innebär att begreppsvaliditeten och reliabiliteten hos instrumenten varierar. Även faktorer som målgrupp, antal deltagare och geografisk plats tror vi kan samverka med resultatet. Begreppet WLB kan dessutom tolkas utifrån många olika infallsvinklar, då de är ett brett begrepp och kan gå under flera olika benämningar. Dock förblir innebörden oftast densamma (Khateeb, 2021; Lockwood, 2003).

Det positiva sambandet som framträdde i studiens resultat skulle kunna förklaras med den tidigare forskningen. Utifrån resultatet kan vi urskilja att individer som upplever en högre grad av balans mellan arbetsliv och privatliv, tenderar att vara mer motiverade i sitt arbete. Tvärtom kan vi också se att individer som upplever obalans mellan sitt arbetsliv och privatliv, tenderar att vara mindre motiverade (Khateeb, 2021; Lockwood, 2003; Hogarth & Bosworth, 2009).

Tidigare forskning påpekar att relationen mellan arbetsliv och privatliv är dubbelriktad och samverkar med varandra. När en balans mellan arbetsliv och privatliv infinner sig hos individen, tenderar motivation, arbetsengagemang och tillfredsställelse att öka. Vi kan se liknande resultat i vår studie då korrelationen mellan WLB och motivation indikerar på ett positivt signifikant samband. Tvärtom kan det ses utifrån resultatet att när WLB sjunker, sjunker också motivationen hos respondenterna. Detta kan möjligtvis förklaras med hjälp av konfliktteorin, då obalansen mellan arbetsliv och privatliv kan ge upphov till konflikter hos individen. Teorin förklarar utifrån den tidsbaserade konflikten att individer behöver fördela en viss tid och mängd av resurser mellan sina roller, detta för att undvika

konflikter. Det kan också ligga i linje med den påfrestningsbaserade konflikten. En sådan konflikt uppstår när individen inte lyckas balansera sina psykologiska krav utifrån de resurser som finns. En oengagerad individ med låg motivation, som dessutom saknar kontroll och inflytande över sin egen tid, kan eventuellt riskera att utsättas för en obalans mellan sitt arbetsliv och privatliv. Detta kan förklaras med hjälp av den beteendebaserade konflikten, då kraven innebär en negativ samverkan för individens balans. Vi finner att vårt resultat ligger i linje med denna forskning (Taşdelen-Karçkay & Bakalim, 2017; Chen m.fl., 2009; Wong m.fl., 2023; Khateeb, 2021; Hogarth & Bosworth, 2009).

Utifrån studiens resultat kan vi urskilja att motivationen hos respondenterna sjunker när balansen mellan arbetsliv och privatliv är låg. Detta samband indikerar att respondenterna upplever en högre grad av amotivation utifrån SDT-teorin vid obalans inom WLB. Utifrån tidigare forskning kan detta förklaras med att individer med låg motivation, känner sig oengagerade i sina handlingar på arbetet och upplever en känsla av bristande kontroll. Det kan exempelvis bero på att tillfredsställelsen hos individens psykologiska behov uteblir. I en sådan situation kan individen uppleva konflikter mellan sina olika roller inom arbetslivet och privatlivet. Individer med låg motivation tenderar att brista i sitt engagemang, samt är mer benägna till att förlora kontrollen och inflytandet över sitt arbete. Forskningen visar att en sådan situation även tenderar att samverka med individens privatliv (Manganelli m.fl., 2018; George & Sabhapathy, 2014; Howard m.fl., 2016; Heyns & Kerr, 2018).

Viktigt att poängtera är att vi utifrån studiens valda mätinstrument, har valt att slå ihop SDT-teorins fyra begrepp inom yttre motivation (extern, introjicerad, identifierad, integrerad) och inre motivation. Detta för att kunna studera begreppet utifrån sin helhet. Därför ser vi utifrån denna studie ingen skillnad på inre och yttre motivation när vi tolkar resultatet. En annan anledning är att tidigare forskning utifrån SDT-teorin visar att individer kan välja att utföra sina arbetsuppgifter, samt att inte utföra sina arbetsuppgifter oberoende av vilka motivationsfaktorer som faktiskt ligger bakom. Utifrån studiens resultat kan vi tolka att oavsett om individen drivs av inre eller yttre motivation, så är motivationsfaktorerna betydelsefulla för individens måluppfyllelse, autonomi och tillhörighet. Detta kan visa sig samverka positivt med individens arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. Forskningen visar även att detta är betydelsefullt för individens upplevda balans mellan arbetslivet och privatlivet (George & Sabhapathy, 2014; Manganelli m.fl., 2018; Gagné & Deci, 2005; Thamrin & Riyanto, 2020)

Slutsatsdiskussion

Tidigare forskning visar att en individ som inte lyckas med att balansera sina olika roller inom arbetslivet och privatlivet, tenderar att vilja lämna arbetsplatsen i en högre utsträckning. Vidare visar forskningen på ett negativt samband mellan viljan att lämna sin arbetsplats och WLB (Omran, 2016; Noor, 2011). Utifrån studiens resultat kan vi urskilja ett positivt samband mellan WLB och motivation. Vi tolkar detta samband som att en individs motivation har en betydelse för individens olika roller inom arbetsliv och privatliv. Eftersom motivation samverkar med individens engagemang, kan vi utifrån tidigare forskning se att det finns ett positivt samband mellan arbetsengagemang och viljan att lämna arbetsplatsen (Kehoe & Wright, 2013; Popoola & Fagbola, 2021; Khateeb, 2021).

Utifrån vårt resultat kring sambandet mellan WLB och motivation, skulle en tolkning kunna urskiljas. Det vill säga att när en individ har en balans mellan arbetsliv och privatliv, minskar viljan att lämna sin arbetsplats. Detta för att balansen utgör viktiga motivationsfaktorer för individen, vilket vi anser stämma överens med den tidigare forskningen (Dysvik & Kuvaas, 2010; Vansteenkiste m.fl., 2007; Ryan & Deci, 2006).

Genom att ha medarbetare som vill lämna arbetsplatsen riskerar organisationen att stå inför dyra kostnader. Exempelvis i form av nya rekryteringsprocesser, men också minskad produktivitet och förlorad tyst kunskap inom verksamheten. Balansen mellan individens arbetsliv och privatliv är således viktig. Denna balans kan ge upphov till välbefinnande, som kan vara en viktig pusselbit för att hålla individen motiverad. Vi vet sedan tidigare att en motiverad individ tenderar att vilja stanna kvar på sin arbetsplats. Detta ger stöd till att det finns ett samband mellan WLB, motivation och individens vilja att stanna kvar på arbetsplatsen (Voight & Hirst, 2015; Noor, 2011; Alfatihah m.fl., 2021; Gottfried, 2022).

Framtida forskning och validitetsdiskussion

Trots att studiens frågeställning har blivit besvarad med hjälp av insamlad data, finns det enligt oss vissa brister. Enkäten som har använts har fått viss kritik av respondenterna, där vissa frågor upplevs vara dubbelriktade och i vissa fall otydliga. Det vill säga att frågorna kan upplevas ha två innebörder, där respondenterna hade svårt att urskilja vad syftet med frågan var. Med otydligheten menas att frågorna var direkt översatta från engelska till svenska vilket skapade språkliga svårigheter, då enkäten enligt oss inte är språkligt validerad. Risken är att

respondenterna feltolkar frågorna, vilket kan bidra till ett felaktigt resultat då begreppsvaliditeten i vissa fall brister.

I framtida forskning hade det även varit fördelaktigt att använda sig av ett slumpmässigt urval istället för ett bekvämlighetsurval. Anledningen är att bekvämlighetsurval inte är generaliserbara, samt att det hade varit intressant att undersöka fenomenet kopplat till en mer specifik målgrupp.

En annan aspekt som skulle kunna vara intressant för vidare forskning är studiens signifikanta kontrollvariabler. Detta för att se hur de olika begreppen samverkar med varandra. Vidare skulle det kunna vara av intresse att studera WLB kopplat till var och en av de olika subkategorierna inom den yttre motivationen. Anledningen är att kunna urskilja vilken eller vilka som är högt korrelerade med varandra.

Referenser

- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The influence of work-life balance with work motivation as mediating factor on job satisfaction A prediction toward transition to new normal situation. *The Management Journal of Binaniaga*.
- Anomsari, S., Handaru, A. W., & Ahmad, G. N. (2021). The Influence of Work from Home and Work Discipline on the Performance of Employees with Work-Life Balance as Mediating Variable in the COVID-19 Outbreak Period. *Oblik i finansi*, 94, 91-98.
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 82-93.
- Cohen, S., & Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Daniels, L., & McCarragher, L. (2000). *The Work-life Manual: Gaining a Competitive Edge by Balancing the Demands of Employees' Work and Home Lives*. Industrial Society.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2010). Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. *Personnel review*.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics. 5th Edition*. Sage Publications.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- George, L., & Sabhapathy, T. (2014). Work Motivation of Teachers: Relationship with Organizational Culture. *European Journal of Educational Sciences*, 1(2), 194–207.
- Gottfried, H. (2022). Tacit Knowledge in Low-Status Eldercare Work. *AMA Journal of Ethics*, 24(9), 883-889.
- Grankvist, G. (2019). *Kvantitativa metoder för psykologi och andra beteendevetenskaper*. Studentlitteratur.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. *But....Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24.

- Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management, 4*(2), 110-132.
- Heyns, M. M., & Kerr, M. D. (2018). Generational differences in workplace motivation. *SA Journal of Human Resource Management, 16*(1), 1-10.
- Hogarth, T., & Bosworth, D. (2009). Future horizons for work-life balance. Retrieved from www.beyondcurrenthorizons.org.uk.
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior, 95*, 74-89.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of management, 39*(2), 366-39.
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal, 23*(1), 27-55.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and Solutions, *SHRM Research, USA, 2*(10).
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health, 24*(3), 422-427.
- Magee, C. A., Robinson, L. D., & McGregor, A. (2018). The work–family interface and sleep quality. *Behavioral sleep medicine, 16*(6), 601-610.
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature. *Advances in Developing Human Resources, 20*(2), 227-240.
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International journal of business and social science, 2*(11).
- Omran, S. K. A. (2016). Work-family balance dilemma among employed parents (An empirical study). *International Journal of Business and Economic Development (IJBED), 4*(1).
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2021). Work-Life Balance, Self-Esteem, Work Motivation, and Organizational Commitment of Library Personnel in Federal Universities in Southern Nigeria. *International Information & Library Review, 53*(3), 214-228.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of personality*, 74(6), 1557-1586.
- Salmerón, R., García, C. B., & García, J. (2018). Variance inflation factor and condition number in multiple linear regression. *Journal of statistical computation and simulation*, 88(12), 2365-2384.
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalim, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work life balance on employee performance at pt. Angkasapura i (persero) sultan aji muhammad sulaiman sepinggan airport–balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40-47.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of occupational and organizational psychology*, 80(2), 251-277.
- Vetenskapsrådet, S. (2002). *Forskningsetiska principer: inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Voigt, E., & Hirst, G. (2015). High and low performers' intention to leave: Examining the relationship with motivation and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 574-588.
- Wong, K. P., Teh, P. L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(4), 2875.
- Yang, X., Qiu, D., Lau, M. C., & Lau, J. T. (2020). The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong. *Journal of behavioral addictions*, 9(2), 483-490.

Appendix 1

Sökhistorik kopplat till uppsatsen.

Academic Search Premier	Sökord	Träffar
S1	Work life balance	12448
S2	Work motivation	26037
S3	Job motivation	5851
S4	Work life balance and Job motivation	112
S5	Work life balance and Work motivation	313
S6	Conflict theory	23815
S7	Self determination theory	6726
S8	Self determination theory and motivation	2829
Avgränsningar: Peer review, engelska		

Förslag till artiklar:

Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2021). Work-Life Balance, Self-Esteem, Work Motivation, and Organizational Commitment of Library Personnel in Federal Universities in Southern Nigeria. *International Information & Library Review*, 53(3), 214-228.

APA Psycinfo	Sökord	Träffar
S1	Work life balance	5550
S2	Work motivation	31 526
S3	Job motivation	11 648
S4	Work life balance and Job motivation	135
S5	Work life balance and Work motivation	307
S6	Conflict theory	20000
Avgränsningar: Peer review, engelska		

Google Scholar	Sökord	Träffar
S1	Work life balance	6030000
S2	Work motivation	5430000
S3	Job motivation	4170000
S4	Work life balance and Job motivation	2700000
S5	Work life balance and Work motivation	4500000
S6	Conflict theory	4970000
Avgränsningar: Peer review, engelska (granskade på sökmotorn EBSCO)		

Förslag till artiklar:

Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The influence of work-life balance with work motivation as mediating factor on job satisfaction A prediction toward transition to new normal situation. *The Management Journal of Binaniaga*.

Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and Solutions, SHRM Research, USA, 2(10).

Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55.

George, L., & Sabhpathy, T. (2014). Work Motivation of Teachers: Relationship with Organizational Culture. *European Journal of Educational Sciences*, 1(2), 194–207.

Appendix 2

Missivbrev.

Vi är två studenter, Amanda och Frida, som läser på personalvetarprogrammet med inriktning mot arbetslivspedagogik och organisatorisk hälsa vid Högskolan Väst i Trollhättan. Vårt examensarbete har som syfte att undersöka balansen mellan arbete och fritid och där vi kommer att beakta motivation samt stress.

Vi vänder oss därför till dig som är yrkesverksam. Vi har sammanställt en enkät bestående av 52 frågor och som beräknas ta ca 10-15 minuter att besvara. Vi uppskattar om du vill delta i vår studie genom att hjälpa oss att svara på dessa frågor. Deltagandet är helt frivilligt och du kan välja att avbryta din medverkan när du vill. Då vårt forskningsintresse överlappar med två andra uppsatsstudenters frågeställningar kommer data att samlas in gemensamt. Svaren kommer att behandlas konfidentiellt och resultatet kommer endast användas i forskningssyfte i form av vårt examensarbete och eventuellt i form av en vetenskaplig artikel. Resultatet kommer att presenteras på gruppnivå, vilket medför att några enskilda svar inte kommer att kunna identifieras. Vi kommer således inte kunna koppla dina svar till någon IP-adress och du kommer inte kunna identifieras. Genom att du besvarar denna enkät bekräftar du att du har tagit del av ovanstående information samt att du ger ditt samtycke till att svaren får användas för examensarbetet och framtida forskningspublikationer. Materialet kommer att hållas på våra lösenordsskyddade datorer som endast vi och vår handledare kommer ha tillgång till. Examensarbetet kommer att publiceras i databasen DiVA (www.diva-portal.org alt. www.uppsatser.se) där du kan ta del av uppsatsens resultat i sin helhet.

Om du har några frågor, är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare:

Amanda Martins – (amma0015@student.hv.se)

Frida Schaffer – (frida.schaffer@student.hv.se)

Handledare: Elias Johannesson – elias.johannesson@hv.se

Appendix 3

Kontrollfrågor.

TILL SIST NÅGRA FRÅGOR OM DIG

När vi sammanställer resultaten från undersökningen brukar svaren presenteras i olika grupper. Därför behöver vi ställa några avslutande frågor till dig

F44. Kön:

- Kvinna
- Man
- Annat

F45 . Ålder: _____

F46 . Vilken är din huvudsakliga sysselsättning?

Du kan endast välja ett alternativ (välj det som stämmer bäst överens med din nuvarande situation)

- Heltidsanställning (100%)
- Deltidsanställning (mindre än 100%)
- Timanställning

F47. Vilken är din högsta skolutbildning?

Alternativen avser pågående eller avslutad utbildning på respektive nivå. Välj högst utbildningsnivå

- Grundskola eller motsvarande, kortare än 9 år
- Grundskola eller motsvarande, 9 år eller längre
- Gymnasium eller motsvarande, kortare än 3 år
- Gymnasium eller motsvarande, 3 år eller längre
- Eftergymnasial utbildning, ej högskola/universitet, kortare än 3 år
- Eftergymnasial utbildning, ej högskola/universitet, 3 år eller längre
- Högskola/universitet, kortare än 3 år
- Högskola/universitet, 3 år
- Forskarutbildning

F48. Hur många dagar i veckan arbetar du vanligtvis på distans?

- 0 dagar
- 1 dagar
- 2 dagar
- 3 dagar
- 4 dagar
- 5 dagar

F49. Arbetsposition; Har du någon typ av personalansvar i din nuvarande roll?

- Ja
- Nej

F50. Arbetslivserfarenhet på nuvarande arbetsplats; Hur många år har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

Mindre än 1 år

1-5 år

6-10 år

11 år och uppåt

F51. Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd
från 1-10 på en skala

F52. Känner du dig överlag nöjd med den mängd sömn du får under arbetsveckorna?

Ja

Nej

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se