



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

**Postanställdas konstruktioner av arbetsmotivation.
En jämförande studie mellan postsorterare, lagledare
och brevbärare.**

**Malin C. Asplund
Jenny-Li Sjunnesson**

Magisteruppsats ht 2005

Handledare: Eva Torkelson

Abstract

In order to broaden the understanding of work motivation the aim of the study was to compare how three different teams within the same organization constructed motivation. The three teams consisted of post sorters, team leaders and mailmen. Three focus group interviews were conducted with three men and eight women. The interviews were transcribed verbatim and thematically analysed with QSR NUD*IST. The result showed both similarities and differences in the construction of work motivation in the three teams. Specific constructions of work motivation that differed between the teams were related to the descriptions of the participants' work tasks and the social context of the work. The study show a need for further studies focusing on the social understanding of work motivation.

Keywords: work motivation, social constructionism

Motivation

Ordet motivation har förekommit i psykologin sedan 1880-talet (Forgas, Williams & Laham, 2005) och kommer från den latinska termen "movere" som betyder röra eller rörelse (Kaufmann & Kaufmann, 1996). Den psykologiska forskningen kring motivation utgör enligt Arnold, Cooper och Robertson (1998) ett brett forskningsfält med en mängd olika infallsvinklar och förklaringar. Enligt Arnold, Cooper och Robertson är det svårt att hitta en enda universellt accepterad definition av begreppet motivation. Men en bred definition av begreppet motivation presenteras av Kaufmann och Kaufmann (1996, p. 87) som "biologiska, psykologiska och sociala faktorer som aktiverar, ger riktning åt och upprätthåller beteende i olika intensitetsgrader i förhållande till måluppfyllelse.". Millward (2005) menar att det finns många olika sätt att undersöka motivation. Exempelvis kan fokus läggas på *vad* motivation är, eller på *hur* motivation uppstår. Madsen (1974) skriver att ett sätt att dela in motivationsteorier är att göra detta baserat på fyra fundamentala utgångspunkter eller hypoteser som varit betydande för utvecklingen av fältet. Dessa utgångspunkter ligger till grund för olika förhållningssätt till motivation. Madsen menar att dessa hypoteser kan uppfattas som olika variationer, men även förekomma som kombinationer, och att de ligger till grund för de olika inriktningarna inom motivationsområdet. Dessa grundläggande synsätt är: homeostasmodeller, incitamentsmodeller, humanistiska modeller samt kognitiva modeller.

1932 presenterade Cannon *homeostasmodellen* (Cannon, 1949) som bygger på att kroppens biologiska system ständigt strävar efter att upprätthålla ett jämviktstillstånd. Det vill säga att kroppen strävar efter att upprätthålla en inre jämvikt. För att uppehålla denna jämvikt finns det sensorer i kroppen som upptäcker förändringar i omgivningen, och sensorer som svarar på dessa eventuella förändringar. Som exempel på homeostas kan nämnas vätskebalans och temperaturl balans. Vid värme svettas människokroppen för att kyla av sig och vid kyla kan skakningar bidra med att höja kroppens temperatur. Dessa sätt att reglera kroppen i strävan efter balans leder till olika beteenden. Cannons homeostasmodell utgår från att motivation är fysiologiska behov som driver fram handlingar och beteenden.

Incitamentsmodeller är modeller och teorier som ser på motivation mer som resultat av yttre stimuli, detta till skillnad från tidigare homeostasmodeller (Madsen, 1974). Utifrån sina försök med råttor fann den amerikanska psykologen Young (1961) att råttorna föredrog vissa födoämnen som smakade bättre trots att de inte fyllde någon näringsfunktion, framför mer nyttiga men smaklösa födoämnen. Med andra ord menade Young att välsmak kan vara starkare motivation än fysiologiska behov. Young utvecklade en teori där han hävdar att affektiv aktivering är en väsentlig variabel som är mer betydelsefull för motivationen än behov och drifter. Enligt Young kan den affektiva aktiveringen variera från positiv, med behagliga lustkänslor, till negativ med obehag och olust. Affektiv aktivering i denna incitamentsmodell kan enligt Madsen (1974) ses som dynamiska processer till följd av yttre stimuli, exempelvis kan löfte om belöningar eller hot om straff fungera som motivation.

Woodworth presenterade 1958 en motivationsteori som kan ses som ett alternativ till tidigare behovs- och homeostasmodeller. Woodworth utgick från att de viktigaste motivationsvariablerna varken härstammar från inre behov eller från yttre incitament, utan att människan har fundamentala motiv som gör att hon stävar efter att utnyttja sina egna möjligheter och talanger. Således menade Woodworth att aktiviteter i sig kan vara tillfredställande, utan att det behövs behov och drifter. Även Allport, som till viss del inspirerats av Woodworth kan sägas tillhöra det *humanistiska* synsättet (Madsen, 1974). Allport (1937) presenterar ett resonemang om att motivation kommer från psykiska system, eller hypotetiska variabler som fungerar självständigt från behov och motiv. Dessa motiverande psykiska system kan påverkas genom individens bakgrund och uppfostran och är därför inte biologiskt bundna. Exempelvis menar Allport att intressen och religion kan fungera som motivation.

Madsen (1974) skriver att det även finns modeller inom motivationsfältet som utgår från ett *kognitivt perspektiv*. Han menar på att inom det kognitiva perspektivet inom motivation går att finna resonemang om att kognitiva processer har en inbyggd motivation. Det vill säga att människor tänker och löser problem av intresse för själva problemlösningen. Detta kan ske för nöjes skull och utan att det behövs behov eller yttre belöning. Festingers (1957) dissonansmodell bygger på att kognitiva element som

exempelvis intryck, begrepp eller information antingen kan vara i harmoni eller i konflikt (dissonans) med varandra. Dissonansen innehåller eller orsakar motivation för att på så sätt reducera konflikter. Detta kan ske i form av ändrade åsikter eller ändrat beteende.

Arbetsmotivation

Pinder (1998) skriver att arbetsmotivation kan liknas vid den energi som en person förbrukar i relation till sitt arbete: att skaffa sig ett arbete, att behålla detta, att prestera väl samt även att hitta bättre sätt att utföra arbetet på. Pinder (1984) definierar arbetsmotivation som "Work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration," (p. 11).

De mest utbredda teorierna och sätten att se på motivation i arbetslivet är inte helt skilda från de teorier och hypoteser som tidigare presenterats om motivation, utan har sitt ursprung i dessa. Katzell och Thompson (1990) skriver att de mest använda motivationsteorierna inom arbetspsykologi går att övergripande dela in i fokus på antingen *yttre orsaker* eller *inre processer*. Teorier som fokuserar på yttre orsaker snarare identifierar motiv för motivation än förklarar begreppet. Dessa motiv är relevanta för att de kan användas för att förbättra arbetsmotivation och skapa effektivitet. De teorier som lägger vikt vid inre processer bidrar genom att mer förklara begreppet motivation. Katzell och Thompson menar att denna indelning på yttre och inre motivation är ett sätt att skapa en överblick över fältet även om vissa teorier i denna indelning inte är helt åtskilda.

Yttre motivationsteorier

Yttre motivationsteorier inriktar sig på oberoende variabler som är relevanta för motivation. Sådana variabler kan vara incitament och belöningar från en organisation eller olika sorters ledarskap och handlingsprogram (Katzell & Thompson, 1990).

En av samhällsvetenskapens tidigaste teorier om människor och motivation brukar tillskrivas Smith (Ahl, 2000). Smiths teori utgår från ett nationalekonomiskt perspektiv och bygger på att människan handlar rationellt och i egensyfte. Motivation uppnås genom att erbjuda ekonomiska medel för utförda handlingar (Smith, 1776). 1911 presenterade Taylor *Principles of Scientific Management* där han till viss del bygger vidare på Smiths uppfattning av motivation. Taylor (1911) menade att det var essentiellt att studera alla moment på arbetsplatsen på ett vetenskapligt sätt för att kunna tillhandahålla de personer som utförde arbetet med rätt förutsättningar, och sedan förse dessa personer med en ekonomisk belöning för rätt utfört arbete. Mayo (1945) fortsatte att studera bland annat samma arbetsplats som Taylor gjort och fann resultat som tydde på att det fanns annat utöver pengar och fysiska arbetsförhållanden som motiverade de anställda. Mayos studier resulterade i ett synsätt där människan istället för att betraktas som en rationell varelse mer uppfattades som en social varelse som motiveras genom sociala behov.

En av de mest citerade teorierna om motivation är Maslows teori om *behovshierarki* (Ahl, 2004) som presenterades första gången 1943 (Maslow, 1987). Behovsteorier baseras på tankar om att det mänskliga beteendet är ett resultat av psykologiska och biologiska behov (Arnold, Cooper & Robertson, 1998). Katzell och Thompson (1990) anser att även om det finns skillnader mellan olika behovsteorier så ligger fokus på att undersöka motiv för att förbättra arbetsprestationer. Maslows (1987) teori utgår från att det finns fem kategorier av mänskliga behov och att en behovskategori måste tillfredställas för att organismen (människan) skall kunna ta sig vidare i behovshierarkin. Maslow menar att de behov som ofta utgör grunden för motivation är de fysiologiska behoven. Är dessa behov tillfredställda tillkommer ytterligare nivåer av behov: behovet av trygghet, tillhörighet och kärlek, uppskattning, kognitiva behov, estetiska behov samt behovet av självförverkligande. Även om de fysiologiska behoven är basala menar Maslow på att andra behov kan kanaliseras genom de fysiologiska behoven.

Inre motivationsteorier

Deci och Ryan citeras ofta när det gäller begreppet inre motivation (Ahl, 2004). Enligt Deci och Ryan (1985) baseras inre motivation på att människor har ett behov av kompetens och självbestämmande, och att detta resulterar i beteende som syftar till att personer vill känna att de "kan" och att de "klarar sig själva". Inre behov av kunskap och självbestämmande motiverar en pågående process som får individer att sträva efter en känsla av att de kan bemästra utmanande situationer. Deci och Ryan skriver att optimala utmaningar fungerar motiverande och menar med detta att utmaningarna måste ligga på en passande nivå för att individen skall ta sig an dem. Inre motivation har ingenting med fysiologiska behov och yttre belöningar eller straff att göra, men däremot med känslor. Emotioner och inre motivation är förenade med varandra och spelar en stor roll när det gäller inre motiverat beteende. Således menar Deci och Ryan att inneboende motivation är när en person utför en handling utan närvaron av yttre belöningar eller kontroll.

Lockes *goal-setting* teori presenterades på 1960-talet och har framför allt sedan 1990-talet haft en stor genomslagskraft i forskningen kring arbetsmotivation (Arnold, Cooper & Robertson, 1998). När inre processer kom att bli fokus i motivationsforskningen började Locke intressera sig för motivation som mål-relaterat beteende (Locke, 1996; Locke & Latham, 2002). Locke menar att det är avsikter och mål som ligger till grund för det fundamentala mänskliga beteendet. Ett mål i detta sammanhang är enligt Locke, Shaw, Saari och Latham "what an individual is trying to accomplish; it is the object or aim of an action," (1981, p. 126). Det vill säga att det finns en idé inom individen som leder handlingen till att nå målet (Locke, 1996). Målet har två attribut, det ena är innehåll det vill säga själva objektet, och det andra är styrka. Locke (1996) skriver att teorin bygger på att svårighetsgraden av ett mål påverkar individens prestation. Vidare påverkar målets specificitet hur precist individen utför prestationen. Om båda dessa förhållanden stämmer, målets specificitet och svårighetsgrad, och om individen har ett stort engagemang till uppgiften, menar Locke att individen presterar högst. Engagemang påverkar med andra ord hur individen presterar och är relaterat till kognitiva faktorer.

Vrooms (1965) *expectancy teori* förklarar motivation utifrån personers val och förväntningar. Expectancy, eller förväntningar, beskrivs av Vroom som en tillfällig tilltro rörande sannolikheten att en speciell handling kommer att följas av en viss utkomst. Vroom ser valmöjligheter som en process som består av tre olika faktorer eller koncept. Den första faktorn, valance, representerar hur man värderar utkomsterna av valet. Den andra faktorn, expectancy, står för hur individen värderar om hon eller han kan påverka och utföra en speciell handling. Med det tredje konceptet, force, menar Vroom att människans beteende är ett resultat av krafter som kan dra i olika riktningar. Enligt Vrooms teori är sannolikheten att en person skall utföra en handling, en funktion av det upplevda värdet av handlingens resultat, samt av personens förväntningar om att dessa resultat skall infrias om handlingen utförs. Vrooms teori bygger på ett antagande om att individers beteende i arbetet är motiverat, det vill säga alla människor är fria att välja utkomst av olika situationer. Detta gör att det centrala problemet handlar om att hitta förklaringar till de olika val människor gör i arbetslivet. Nämnvärt är att Vroom själv menar på att hans teori mer är ett sätt att diskutera motivation än ett mätinstrument.

Justice theories eller rättviseteorier kan till viss del liknas vid Vrooms förväntningsteori genom att de båda fokuserar på kognitiva processer som påverkar beslutsfattning och förväntad utkomst. Rättviseteorier handlar om motivation i relation till vad som upplevs vara rättvist (Arnold, Cooper & Roberstson, 1998). Carrell och Dittrich (1978) skriver att rättviseteorin bygger på tre antaganden. Det första antagandet är att människor utvecklar uppfattningar om vad de anser vara en rättvis utdelning för sina prestationer i deras arbete. Det andra antagandet är att individer jämför sitt eget upplevda utbyte med sin arbetsgivare med vad de tror att andra arbetstagare upplever. Slutligen utgår teorin även från att när människor upplever att de behandlats olika motiveras de till handling för att rätta till förhållandena så att skillnaderna minskar. Carrell och Dittrich menar att det är individuellt knutet vad personer anser vara relevant att jämföra. Vissa anser det vara mer relevant att jämföra lön och andra exempelvis arbetstider. McFarlin och Sweeney (1992) menar också att synen på organisationen spelar roll. Detta genom att om anställda upplever att organisationen ger så mycket compensation som de kan på ett rättvist sätt så kan de anställda acceptera en låg lön utan att faktiskt vara nöjda med

lönen i sig. En låg lön behöver inte nödvändigtvis ha stor betydelse för arbetstagarens engagemang i sitt arbete. McFarlin och Sweeney poängterar att belöningssystem måste vara opartiska för att de ska fungera på ett motiverande sätt.

Grundprincipen i Herzbergs *Motivation–Hygiene* teori bygger på att en medarbetare som trivs är mer motiverad och produktiv. Teorin bygger på en hypotes utifrån Herzberg, Mausner och Snydermans (1993) tankar från 1959 om att de faktorer som skapar en positiv inställning till arbetet skiljer sig från de faktorer som genererar negativa attityder. I sin *Motivation–Hygiene* teori utgår Herzberg även ifrån att människor är behovsstyrda i sin motivation (Herzberg, 1966). Herzberg begränsade behoven till två uppsättningar. De två behovstyperna är behovet av att utvecklas på ett psykologiskt och mänskligt plan samt behovet att undvika smärta. Herzberg menar på att det dels finns faktorer på arbetsplatsen som leder till arbetstillfredsställelse. Denna grupp av faktorer benämns som motivationsfaktorer och är direkt knutna till personens arbetsuppgifter. Exempel på sådana faktorer är resultat, ansvar och möjligheten att utvecklas. Dels finns det även en annan typ av faktorer kallade hygienfaktorer, vars närvaro inte påverkar arbetstillfredsställelsen i sig, men frånvaron av dessa leder till missnöje. Hygienfaktorer är kopplade till miljön runt omkring arbetsuppgifterna, som till exempelvis företagspolicy, lön eller anställningstrygghet. Effekten av hygienfaktorer är dock kortvarig. Herzberg menar på att både behovet av motivationsfaktorer och hygienfaktorer måste tillgodoses.

1960 presenterade McGregor sin *teori X* och *teori Y* som utgår mer från att förklara hur aktörer inom arbetslivet ser på motivation än att förklara vad motivation är (McGregor, 1997). McGregor hävdar att vikten av hans teori ligger i att undersöka implicita teorier om motivation som sedan yttrar sig i handlingar och ledarskapsstilar. McGregors teori X och teori Y är designade för att tydliggöra undersökningsdeltagarnas synsätt på motivation och människor. Teori X utgår från en syn på människan som opålitlig och lat i sin natur, och bör därför kontrolleras och motiveras genom ekonomiska medel, straff och belöningar. Teori Y utgår istället från att människan är moralisk och kreativ i sitt arbete och bör därför behandlas självständigt och ansvarsfullt för att på så sätt motiveras. Således fokuserar McGregors hypotes inte på om motivation orsakas av yttre

faktorer eller inre processer, utan mer på hur olika personer ser på motivation och agerar därefter. Schein (1988) har kompletterat McGregors metod med en tredje dimension baserad på sociala aspekter. Scheins dimension bygger på en uppfattning om att personer i sitt arbete i högre grad motiveras av sociala interaktioner och känslan av tillhörighet än av pengar. Schein menar även att människan socialiserats in i olika värderingar och kan ha olika uppfattningar om vad som kan fungera som motivation. Han menar även att ett grundläggande sätt att undersöka motivation är att undersöka erfarenheter av socialisering som människor möts av i olika stadier i livet. Språket spelar en stor roll redan från ett tidigt skeende när det gäller mänsklig socialisering och kommer att påverka hur individer lär sig värdera upplevelser.

Kritik mot motivationsforskning

Ahl (2004) menar att hon ser att det finns problem inom motivationsfältet. Detta då hon menar att många teorier är skapade på skrivbordet, alltså skapade utifrån tankar och inte som ett resultat av verkligheten. Exempelvis har Herzbergs motivationsteori om hygien- och motivationsfaktorer ifrågasatts då vidare forskning både stöttat och motsagt dess resultat utifrån att den noga granskats. Teorins validitet har diskuterats och det är främst användandet av intervjuer och observationer som har ifrågasatts. Pinder (1998) menar att detta till trots står sig teorin som en av de främsta motivationsteorierna som genererat många andra teorier. Även om Maslows hierarkiska behovsteori är en av de mest välkända motivationsteorierna menar Pinder (1998) att det även är en av de mest missförstådda teorierna inom psykologin och att den används på ett alltför förenklat sätt. Maslow (1987) menar inte att behovskategoriernas ordning är orubbliga, utan ordningen i hierarkin kan variera och behoven kan påverkas av saker i organismens omgivning. Exempelvis kan det fysiologiska behovet att konsumera mat vara ett resultat av beroende eller tröst och inte enbart ett fysiskt behov. Lockes mål-teori har även den kritiserats. Detta bland annat för att den inte testats i tillräckligt stor utsträckning, samt att det kan finnas fler sorters viktiga mål än dem som Locke valt att skriva om (Austin & Bobko, 1985).

Mycket av den kritik som riktas mot forskning om motivation berör metodfrågor. Pinder (1998) skriver att motivation är ett hypotetiskt begrepp, vilket medför problem när det gäller hur begreppet kan mätas och dess validitet. Det är svårt att bevisa att ett fenomen som inte kan uppfattas direkt faktiskt kan motsvaras av någonting i verkligheten. Enligt korrespondersteorin är en utsaga sann om den motsvaras av något i verkligheten (Allwood & Erikson, 1999; May, 1997). Det här antagandet är problematiskt i sammanhang gällande till exempel upplevelser då det blir otydligt vem som bestämmer om en upplevelse av någonting finns eller inte (Allwood & Erikson, 1999). Hur forskare studerat ett fenomen beror mycket på vilken kunskapssyn som ligger till grund för metodvalet (Allwood & Erikson). När det gäller motivationsforskningen skriver Locke (1996) att den påverkats av positivismens filosofiska inställning. Enligt positivismens antaganden, vilka legitimerar dess metodval och kunskapsanspråk, kan verkligheten observeras och därmed frambringa kunskap med hjälp av korrespondersteorin (Allwood & Erikson, 1999; May 1997). En inställning som historiskt sett ändrats när det gäller vad som anses vetenskapligt och inte. Locke (1996) menar att i motivationsforskningens början förstods motivation som någonting externt utanför människan, till exempel i form av incitament eller något fysiologiskt inom människan. Det ansågs inte vetenskapligt att studera inre processer då de inte kunde uppfattas direkt. Latham och Pinder (2005) skriver att forskningen kring motivationsbegreppet är starkt kopplat till ett nomologiskt perspektiv. En nomologisk syn inom human- och samhällsvetenskaperna innebär att målet med kunskap är att finna allmänna lagar med huvudsakligen samma metoder som i naturvetenskapen (Prawitz, 2005). Positivismens grundtankar härstammar från naturvetenskapen, dess metoder och synsätt har anammats av andra vetenskapsområden däribland psykologi (Thurén, 1991). Nedan ska vi introducera socialkonstruktionism, ett perspektiv som belyser de frågor vi ställts inför i detta stycke. Socialkonstruktionism härstammar från postmodernismen, med samma filosofiska bakgrund (Ragneklint, 2002). Gergen (2001) skriver att postmodernistiska idéer utmanar centrala antaganden om individuell kunskap, objektivitet och sanning.

Sociala konstruktioner

Det socialkonstruktionistiska perspektivet problematiserar synen på kunskap genom att det lyfter fram att kunskap producerar bilder av världen som sedan fungerar som om det vore sanning (Gergen, 1985). Denna uppfattning motsätter sig inte nödvändigtvis vetenskap, men påkallar ett mer skeptiskt förhållningssätt gentemot kunskap, att granska hur vetenskap fungerar (Gergen, 2001; Parker, 1994). Gergen (2001) menar att detta är positivt för psykologin som vetenskap då det kan generera nya viktiga uppslag. Det finns många olika inriktningar inom socialkonstruktionism men också vissa gemensamma grundläggande teoretiska resonemang (Sandberg, 1999). Dessa resonemang handlar övergripande om synen på kunskap, hur den bevaras genom sociala interaktioner och dess historiska och kulturella aspekter (Gergen, 1985). Nedan följer en presentation av dessa grundläggande antaganden som definierar och förklarar socialkonstruktionism.

Synen på kunskap

Inom traditionell psykologi antas kunskap baseras på objektiva, fördomsfria observationer av verkligheten (Burr, 2003; Gergen, 2001). Gergen (2001) diskuterar psykologins historiska bakgrund med dess rötter i modernismen och dess konstruktion av individens psyke. Modernismen aktualiserade ett individuellt skapande av kunskap där den enskilda individen blev föremålet för psykologisk forskning. Det vill säga att forskaren genom observation av individen och med hjälp av sin rationalitet kunna förutsäga och kontrollera individers beteende. Bakgrunden till detta individuella synsätt enligt Shotter (1993), är naturvetenskapens förhållningssätt till dess studieobjekt som påverkat de humanistiska disciplinerna. Ett sådant naturvetenskapligt synsätt bygger på att människan kan uppfatta en objektiv verklighet (May, 1997; Allwood & Erikson, 1999). Sandberg (1999) menar att denna syn är rådande, det vill säga att det antas att verkligheten existerar oberoende av individens medvetande. Positivism är ett exempel på en sådan vetenskapssyn enligt Hartman (2004) som skriver att positivismens mål är att nå kunskap om verkligheten genom att observera den. Socialkonstruktionism är kritisk till detta antagande och ifrågasätter om det finns en verklighet som man kan

observera (Burr, 2003; Potter, 1996). Att observera innebär samtidigt att kategorisera; föremålet för observationen ses också *som någonting* (Potter, 1996). Resonemanget bygger på antagandet att det finns en inre natur som definierar grupper efter inre egenskaper. Exempelvis att musiken är uppdelad i olika typer av musik som pop och klassisk. Dessa indelningar, enligt socialkonstruktionism, är inte en objektiv verklighet, då även alternativa sätt att göra indelningen är möjlig. Med andra ord är det inte musikens inre natur som bestämmer vad som tillhör vilken kategori (Burr, 2003).

Historiska och kulturella aspekter

Vidare ser socialkonstruktionism kunskap i ljuset av kulturella och historiska aspekter (Young & Collin, 2004). Dessa aspekter påverkar vår förståelse av vår omvärld. Gergen (1996) menar att tolkningar av forskning är relativa då de är en del av ett historiskt och kulturellt sammanhang som är föränderligt. På det sättet framstår kunskap inom socialkonstruktionism inte som självklar och objektiv (Burr, 2003) utan sätts i relation till var den har sitt ursprung, historiskt och kulturellt.

Kunskap bevaras genom sociala interaktioner

Kunskap inom socialkonstruktionism förstås alltså inte som en objektiv verklighet. Kunskap är snarare någonting som uppstår när människor interagerar. Det innebär en övergång från en individualistisk kunskapssyn till en social kunskapssyn (Sandberg, 1999). Följden blir att i stället för att fokusera på individen som skapare av kunskap om verkligheten, vilket beskrevs ovan, så är den sociala aspekten centrum för kunskapsskapandet. Olika konstruktioner av verkligheten uppstår mellan människor i sociala processer. Det är gemensamt konstruerade "sanningar" om det vi uppfattar (Burr, 2003). Detta främst då genom språket, som får en större betydelse inom socialkonstruktionism än inom traditionell psykologi (Burr).

Kunskap och social handling

Ur ett socialkonstruktionistiskt perspektiv finns det inte *en* bild av verkligheten, ”sanningen”, utan flera konstruktioner av vår omvärld som har förhandlats fram mellan människor (Burr, 2003). Med en viss konstruktion lyfts en viss aspekt av verkligheten fram, detta medför att vi tänker på denna verklighetsbild på ett specifikt sätt. Dessa olika konstruktioner innebär att en viss handling medföljer en viss konstruktion. Till exempel får en person som är dyslexier idag hjälp för att lättare lära in, medan samma inlärningsproblem också kan ge en person en stämpel som dum. På det sättet ger olika konstruktioner av inlärningsproblem, eller beskrivningar av verkligheten, upphov till olika ramar för handlingssätt (Burr).

Språkets betydelse

Gemensamt inom socialkonstruktionism är fokus på språket. Inom traditionell psykologi används språket som ett verktyg för att objektivt studera verklighetens olika egenskaper. Detta kommer sig av den dualistiska verklighetssynen som gör det möjligt för forskaren att dela upp individen och verkligheten var för sig. Relationen där emellan studeras därefter genom språket (Sandberg, 1999). Enkätundersökningar är exempel på en metod där forskaren förutsätter att respondenterna förstår frågorna exakt på det sättet som det var tänkt när enkäten konstruerades (Alvesson, 2003). Burr (2003) menar å andra sidan, ur ett socialkonstruktionistiskt perspektiv att det är genom språket via andra människor som vi lär oss förstå vår omgivning. Det är på det sättet vi kategoriserar och strukturerar omvärlden efter färdiga begrepp och normer. Sandberg (1999) menar att språkets betydelse ligger i hur vi gemensamt definierar och använder det på ett särskilt sätt. Språket är inte en spegelkorrespondens till verkligheten. Det är av den anledningen som socialkonstruktionism tillskriver språket mer betydelse än bara ett genomsnittligt medel för kommunikation. Språket är till exempel kontextberoende genom att samma påstående kan ha olika betydelser (Alvesson, 2003). Alvesson och Kärreman (2004) menar att få forskare problematiserar språkets funktion, och låter därmed logiken att språket är en spegel bestå. Genom att ifrågasätta språkets funktion kan företeelser och begrepp belysas från ett annat perspektiv än de mer traditionella.

Diskurs

Till de ovan beskrivna övergripande resonemangen som förenar socialkonstruktionistiska tankar, är diskurs en viktig del. Det finns otaliga sociala konstruktioner av verkligheten (Burr, 2003). En diskurs återger en viss konstruktion genom att syfta på olika metaforer, bilder, påståenden eller betydelser. Fairclough (1992) menar att diskurs är ett komplicerat begrepp med många och överlappande definitioner med skilda teoretiska och disciplinära utgångspunkter. Inom social teori hänvisar diskurs till olika sätt att strukturera kunskap och social handling (Fairclough). Diskurs är ett visst sätt att skildra en viss företeelse genom användandet av språket, och är förslag på förhållnings- och handlingsätt (Burr, 2003). Det vill säga att diskurser inte bara representerar någonting utan en diskurs är samtidigt konstituerande, den porträtterar individer på olika sätt till vissa sociala subjekt (Fairclough). En diskurs har inte en viss formulering eller ord knutna till sig automatiskt, utan det vi *menar* med vad vi säger beror på den kulturella diskursen. Socialkonstruktionister ifrågasätter dessa diskurser, varför konstruktionerna ser ut som de gör och vad som skall uppnås genom dem (Potter, 1996; Burr, 2003).

Social identitet och subjektpositioner

En postmodernistisk syn på personen är att dess identitet har sin grund i den sociala världen. Den mänskliga subjektiviteten kan ses som en effekt av de kulturella diskurser som finns tillhands. Detta är ett resultat av diskursens konstruerande kraft (Fairclough, 1992). Med mänsklig subjektivism menas att diskursen skapar subjektpositioner som ”driver sedan fram individens förnimmelser, intentioner och handlingar,” (Alvesson, 2003, p. 43). På det här sättet är det tillfälliga sociala situationer som ger individen olika identiteter (Alvesson), det vill säga särskilda subjektpositioner. Samma person kan tilltalas som anställd, familjemedlem, god vän eller kvinna. En identitet kan då förstås som många olika sammanflätade subjektpositioner. Burr (2003) menar vidare att varje subjektposition för med sig olika rättigheter och skyldigheter. Det skiljer sig alltså mellan olika sociala situationer hur en person, beroende på subjektpositionen, rimligen kan agera. Diskursen hjälper till att konstruera sociala relationer mellan individer

(Fairclough, 1992). Dessa subjektpositioner erbjuder oss samtidigt en referensram som blir en del av vår psykologi, hur vi tänker om oss själva (Burr, 2003). Att vara en person, med en personlighet, vad som motiverar oss och känslor till exempel, behöver därmed inte vara en följd av en essentiell inre natur hos individen. Det vill säga att det finns olika konstruktioner av verkligheten och däribland vad det innebär att vara individ (Burr, 2003).

Frågeställning och syfte

Motivationsfältet är både brett och svårdefinierat (Arnold, Cooper & Robertson, 1998) och mycket av den aktuella forskningen kring motivation utgår från de teorier som uppkom under sextio- och sjuttitalen. Steers, Mowday och Shapiro (2004) menar på att motivationsforskningen inte hängt med i samma utvecklingstakt som andra stora psykologiska forskningsområden. De efterfrågar nya uppslag kring arbetsmotivation som kan leda till ökad förståelse. Genom att belysa arbetsmotivation utifrån ett socialkonstruktionistiskt perspektiv, som utgår från en annan infallsvinkel än traditionell psykologi gör, kan vi nå en annan förståelse vad arbetsmotivation innebär. Där står människans sociala konstruktioner i fokus. Vi menar att en arbetsplats är en social miljö med ett visst klimat. Därför är det relevant för oss att studera sociala konstruktioner på arbetsplatsen. Syftet med studien är att genom fokusgruppintervjuer belysa sociala konstruktioner kring arbetsmotivation, detta utifrån ett socialkonstruktionistiskt perspektiv. Genom att studera tre grupper inom samma organisation vill vi kunna se eventuella skillnader och likheter i konstruktioner av arbetsmotivation. Vår frågeställning lyder, *hur konstruerar anställda på Posten arbetsmotivation?* Studien är en jämförelse mellan postsorterare, lagledare och brevbärare.

Metod

Undersökningsdeltagare

Studien bygger på tre gruppintervjuer med sammanlagt 11 deltagare. Enligt Wibeck (2000) bör det vara minst tre grupper med max fyra deltagare i varje för att det ska vara meningsfullt att utföra gruppintervjuer. Trost (2005) skriver också att i alltför stora grupper är det lättare att enskilda individer inte får komma till tals. Som urvalskriterier för de tre grupperna utgick vi från att deltagare skulle ingå i samma organisation men arbeta med olika arbetsuppgifter och under olika arbetsförhållanden. Detta för att kunna undersöka om det finns en syn på arbetsmotivation som överrensstämmer inom organisationen eller hur eventuella skillnader i deras konstruktioner ser ut. Grupperna vi valde var en grupp med postsorterare, en grupp med deras lagledare samt en grupp med brevbärare. Alla tillfrågade hade scheman som tillät intervjutid under dagtid. Detta resulterade i att samtliga intervjupersoner hade tjänster som medförde att de oftast arbetar på morgon- och kvällspass, och inte på kvällar eller helger. Individerna som ingick de olika grupperna valdes ut av en kontaktperson på Postens personalavdelning. Instruktionerna som lämnades till kontaktpersonen var att grupperna skulle bestå av fyra personer och representera arbetsplatsen när det gällde ålder och könsfördelning. De utvalda undersökningsdeltagarna hade en total genomsnittsålder på 45,3 år och har arbetat på posten i genomsnitt 19,4 år. Gruppen med intervjupersoner bestod av åtta kvinnor och tre män.

Intervjugruppen med postsorterare omfattade fyra personer varav tre kvinnor och en man. Gruppens deltagare kom från tre olika arbetslag som arbetar på samma skift. Antalet arbetslag på terminalen varierar från morgonskift till kvällsskift då brevlådorna töms och posten transporteras in i terminalen. Sorterarnas arbetsuppgifter inkluderade att ta emot inkommande post samt att manuellt och maskinellt fördela posten för att skicka den vidare. Sorterargruppen hade en medelålder på 44,0 år och de hade arbetat i genomsnitt 13,8 år på Posten.

Lagledargruppen bestod av tre ordinarie lagledare och en vikarierande. De fyra intervjuade var alla kvinnor. Intervjupersonernas arbetsuppgifter omfattade att leda sorterarnas arbetsdag och övervaka sorteringsprocessen så att posten sorteras i tid. Lagledarna arbetade mest i produktionen men hade även administrativa uppgifter. Lagledarnas genomsnittliga ålder var 43,5 år och gruppens medeltal för arbetade år på Posten var 18,3 år.

I brevbärargruppen låg medelåldern på 49,0 år och antal arbetade år var i genomsnitt 28,3 år. Gruppen bestod av två män och en kvinna och de arbetade inom samma geografiska distrikt som övriga intervjudeltagare. Brevbärarnas arbetsuppgifter bestod av att ta emot försorterad post från terminaler och sedan finsortera posten innan utdelning till hushåll och företag. Efter sortering gick brevbärarna ut på sina respektive rutter som de ansvarade för. Ibland fick brevbärarna täcka upp för frånvarande kollegor och gå deras rundor. Slutet på arbetsdagen ägnades åt att förbereda inför morgondagen. Brevbärarna fick inte gå hem även om de avslutat sina arbetsuppgifter, vilket tidigare var fallet.

Apparatur

Material som användes i studien bestod av en inspelningsbar MP3-spelare, med tillhörande inbyggd mikrofon för att spela in intervjuerna med. Även en semistrukturerad intervjuguide användes under intervjuerna (se appendix). I en intervjuguide anges de ämnen som är föremål för undersökningen. Guiden kan formuleras så att den antingen täcker ämnet i stort eller täcker mer preciserade frågor (Kvale, 1997). Guiden var till för att guida och inte för att begränsa intervjudeltagarens svar. De inspelade intervjuerna skrevs sedan ut ordagrant och analyserades med hjälp av datorprogrammet QSR NUD*IST (Non numerical Unstructured Data Indexing Searching and Theorizing). QSR NUD*IST, är ett passande program för kvalitativ dataanalys (Wilkinson, 2003) och används för att skapa utarbetade index system med obegränsade nummer av kategorier (Silverman, 1993). Programmet användes till att hantera intervjutexterna och för att strukturera upp materialet för vidare analys.

Procedur

Varje gruppintervju tog mellan 50 till 60 minuter och utfördes dagtid och under betald arbetstid. Intervjuerna med postsorterarna och lagledarna tog plats i ett konferensrum på postterminalen. Brevbärarnas intervjuer utfördes i ett enskilt rum på deras arbetsplats. Trost (2005) menar att det är viktigt att hitta en neutral lokal och vara medveten om lokalens effekt på de intervjuade. Samtliga gruppintervjuer ägde rum inom tre sammanhängande veckor under hösten 2005. Under samtliga intervjuer var två intervjuledare närvarande, detta för att två samspelta intervjuare i regel utför en bättre intervju, det vill säga en intervju som genererar större mängd information och en bättre förståelse (Trost).

Att använda sig av fokusgrupper är en utbredd metod inom social forskning. Metoden har funnits i 75 år men fick sin genomslagskraft på 70-talet och har sedan dess framför allt på 90-talet etablerats i en mängd discipliner, däribland psykologi. Metoden kallas både för gruppintervju eller fokusgrupp intervju. Även om fokusgrupper ibland refereras till som gruppintervjuer betyder det inte att moderatören ställer frågor riktade till enskilda personer i gruppen, utan riktar sig till hela gruppen (Wilkinson, 2003).

Inledningsvis presenterade intervjuledarna sig för intervjupersonerna. Detta genom att uppge information om pågående utbildning vid Lunds universitet samt att intervjun skulle utgöra ett underlag för en magisteruppsats om motivation i arbetslivet. Vidare nämndes att samtliga intervjuer spelades in vilket alla deltagare accepterade. Det informerades även om att utvalda citat från intervjun kunde komma att återges i studien men att det inte skulle kunna gå att spåra dessa tillbaka till intervjupersonerna, så att det på så sätt skulle vara anonymt. Efter denna information till intervjupersonerna ställdes frågor utifrån intervjuguiden.

Vi valde att utföra en semistrukturerad gruppintervju. När det gäller grad av strukturering gör Trost (2005) läsaren uppmärksam på begreppets skilda innebörder. Strukturering kan dels syfta på om svaren till frågorna är öppna eller slutna. Alltså huruvida intervjudeltagaren har olika svarsalternativ eller får svara fritt på frågan.

Strukturering kan också användas i sammanhang när det gäller hur specificerad undersökningen är. En semistrukturerad intervju menar vi i detta sammanhang möjliggör för öppna svar men bestämda frågor.

De semistrukturerade gruppintervjuerna började med inledande frågor utifrån intervjuguiden om intervjupersonernas gemensamma arbetsuppgifter. Syftet med detta var att få deltagarna att bekanta sig med varandra. Wibeck (2000) menar att meningen med inledande frågor är att gruppen skall upptäcka att de har något gemensamt. Efter detta användes en introducerande fråga *om motivation var någonting de funderat på tidigare?* Detta för att presentera det aktuella ämnet. Vi valde att sedan ställa huvudfrågor rörande motivation på deras arbetsplats. Meningen med huvudfrågorna var att gå djupare in på erfarenheter av området, och detta med hjälp av frågor om de kunde *beskriva en situation som har med deras arbete att göra där de kände sig motiverade eller inte motiverade?* Under gruppintervjuerna följdes även svar upp med frågor om *hur vanligt förekommande dessa situationer var?* Detta för att skapa en överblick över om det rörde sig om engångsföreteelser eller hur ofta dessa situationer kunde förekomma. Avslutningsvis valde vi att summera och återge vårt intryck av vad de svarat för att på så sätt försäkra oss om att vi uppfattat dem korrekt och att alla kände att de fått tillfälle att uttrycka sina åsikter i fråga.

Efter intervjuerna ombads deltagarna att fylla i uppgifter om deras ålder, kön och antal arbetade år på Posten. Dessa formulär fick sedan intervjupersonerna stoppa i ett kuvert. Anledningen till detta var att vi ansåg att det kunde uppfattas som känsligt att svara på dessa uppgifter inför resten av gruppen.

Databearbetning

Intervjuerna skrevs ut ordagrant och bearbetades i datorprogrammet QSR NUD*IST som utvecklats för att utföra kvalitativ dataanalys. Kvale (1997) menar att användandet av datorprogram i kodandet av uttalanden i intervjuer är en fördel då dessa program tvingar forskaren att ge datorn tydliga kommandon.

De tre transkriberade gruppintervjuerna lades först in i programmet. Eftersom enheterna för analys är grupper om tre eller fyra personer och inte individuella intervjupersoner analyserades de tre texterna separat. Detta medförde att en struktur vidbehölls för att lättare kunna urskilja likheter och skillnader i deras sociala konstruktioner. Nästa steg i analysen var att texten genomarbetades för att lyfta fram centrala teman. De teman som lyftes fram ur de tre texterna var ett resultat av vad som betonades i intervjugrupporna. Under detta moment i analysen valde vi att bearbeta delar av samma text var för sig för att se eventuella skillnader i kodningen av materialet. Detta för att öka interreliabiliteten. En tematisk analys användes, vilket enligt Parker (2005) handlar om att organisera teman till en struktur som belyser materialet. En tematisk analys är inte bara en gruppering av citat utan tar mer hänsyn till meningen bakom citaten eller orden. Utifrån denna sammanställning av teman fortsatte arbetet med analysen genom att organisera de gemensamma och de specifika temana till en struktur. När vi fått fram centrala teman i de tre texterna jämförde vi dessa för att finna likheter och skillnader i de olika intervjugruppornas sociala konstruktioner. Detta resulterade i ett antal gemensamma konstruktioner och i specifika konstruktioner. De teman som visade sig vara specifika för de olika grupperna presenteras i form av två kategorier av teman. Dessa gemensamma och specifika konstruktioner kommer att presenteras i följande kapitel.

Resultat

Analysen av datan resulterade i ett antal centrala teman varav några var gemensamma för de tre grupperna och andra var mer specifika. De *gemensamma konstruktionerna* omfattar förändringsarbete, Postens ekonomi och försörjningsaspekt. De *specifika konstruktionerna* omfattar sorterarnas, lagledarnas och brevbärarnas konstruktioner av arbetsmotivation samt sorterarnas, lagledarnas och brevbärarnas konstruktion av deras specifika arbetsmiljö. Citaten nedan exemplifierar hur intervjupersonerna har konstruerat olika teman.

Gemensamma konstruktioner

Förändringsarbete

Ett ämne som är genomgående i alla tre intervjugrupperna är temat förändringsarbete. Förändringsarbete innebär här någon slags förändring av arbetssituationen och omfattar omorganisering av personal samt introducering av nya maskiner och ny teknik. Förändringsarbetet beskrivs på olika sätt i grupperna men gemensamt är att det främst är i negativ bemärkelse, detta genom att förändringar beskrivs som ett orosmoment. När rutiner i arbetsdagen rubbas skapas det en osäkerhet och oro hos intervjupersonerna. Här talar alla grupper även om brist på information i relation till förändringarna. De tre grupperna uppger att det råder förvirring om vilken information som gäller och hur förändringarna kommer att se ut.

Här pratar intervjugruppen med brevbärare om hur de upplever förändringsarbete (IP: intervjuperson, IL: intervjuledare).

IP1: Det som jag tror de flesta upplever som jobbigast det har varit dom sista åren med allting som händer, inte bara inom Posten. Det är hela tiden den här oron att... man drar ner på personalen och man ska göra mer. Aldrig lugn och ro utan hela tiden förändring för förändringens skull.

IP2: Ja. Nya områden.

IP1: Ja, det är jobbigt hela tiden. Om det är en grej som fungerar så får inte den fungera utan då ska man försöka hitta på sätt så att det fungerar ännu bättre, fast det kanske redan är bra. Och att det har varit så mycket personalnedskärningar. Det blir oro.

Sorterarna beskriver att de är oroliga inför svårighetsgraden av förändringarna. De anger lågt självförtroende inför lärandet av ny teknik som en anledning till oron. Lagledarna visar på en annan mer accepterande inställning och övergripande syn på företagets omorganisationer.

Postens ekonomi

Ett annat gemensamt tema är synen på Postens ekonomi. Intervjupersonerna i alla tre grupper pratar om deras syn på Postens ekonomiska situation och alla grupper upplever det som att Posten dras med en dålig ekonomi. Sorterarna och lagledarna fokuserar på hur Postens ekonomi påverkar dem i deras arbetssituation. Brevbärarna talar mer om deras uppfattningar om varför situationen ser ut som den gör, vad som har förändrats samt vad Posten kan göra för att förbättra ekonomin.

Försörjningsaspekt

Det tredje gemensamma temat är en aspekt av försörjning. Under gruppintervjuerna framgick det att det finns en försörjningsaspekt i relation till arbetsmotivation. Intervjupersonerna i alla grupper talar om ekonomisk kompensation för utfört arbete samt att denna kompensation är för låg. När de intervjuade talar om lön talar de om att det är en del av en vardag och att de måste arbeta för försörjning. De fäster dock inte stor vikt vid prestationen på arbetsplatsen, utan talar mer om lön som motivation för att över huvudtaget gå till arbetet.

Här följer exempel på brevbärarnas, lagledarnas och sist postsorterarnas syn på försörjningsaspekt.

IP1: Ja det är ju ett svårt ord motivation.

IP2: Ja hur man motiverar sig? Man måste ju jobba för sin försörjning det är ju så man tänker, haha.

IP1: De stannar för att kunna försörja sig egentligen, för jobbet är det ju ingen som kan tycka är nåt att ha höll jag på att säga, haha.

IP1: Det är ju det man arbetar för.

IP2: Man blir väl aldrig nöjd med lönen du kan få hur mycket som helst. Om du får femtiotusen i månaden ja då kan du tänka dig sjuttiofem också, den blir man ju aldrig nöjd med.

IP3: Så det kvittar om man skall göra mer saker för högre lön så gör man det ju. Tror jag... inom vissa rimliga gränser.

IP1: Ja.

IP2: Jag skulle nog inte ställa upp och göra vad som helst eller hur mycket som helst för att få mer lön.

IP1: Nä nä. Man kan inte krypa ut härifrån.

IP3: Nä det går inte för vi har ett rätt så tungt jobb, man orkar ju inte göra vad som helst.

De tre intervjugrupporna hade fler specifika konstruktioner än gemensamma. Nedan presenteras sorterarnas, lagledarnas och brevbärarnas konstruktioner av arbetsmotivation och tillhörande specifika arbetsmiljöfaktorer uppdelat varje grupp för sig.

Sorterarnas konstruktion av arbetsmotivation

Att bli motiverade

När sorterarna talar om arbetsmotivation framgår det att de förväntar sig att lagledarna skall motivera dem. De pratar inte om ett eget ansvar för sin motivation utan i termer av faktorer omkring dem, oftast relaterat till lagledarna.

IP1: Visst är det skillnad på lagledare och på vad dom gör och inte gör, det har väldigt stor betydelse. Och hur delaktiga de är i jobbet som man gör på golvet. Och lyhörda och ser, det tycker jag är jätte viktigt. Ju mer dom är med själva, desto mer motiverade blir vi.

IP1: Jaa, men det jag kan känna med den lagledaren vi har är att, alltså hon är just med många saker och om hon ber mig göra något så kan jag känna att jag är motiverad att göra det för att jag får någonting tillbaka. Men får man inte det. Det här ge och ta, det är oftast det som jag tror kommer tillbaka. Är hon inte som hon är så hade jag inte varit som jag är och ställt upp. Framför allt som vi har på kvällarna då har vi ju ofta att man får jobba över. . . . Hade hon inte varit som hon var och ställt upp för mig så hade jag kanske varit sådär - nä varför skall jag stanna för.

IP2: Mmm, nä det är sant.

IP1: Men annars jobbet i sig tycker jag inte... motiverande att göra jobbet så va.

Belöning

Temat belöning är en central del av sorterarnas motivationsdiskurs. De talar mycket om att motivation för dem består av att få någonting tillbaka för deras insatser. Prestationer motiveras genom belöningar i olika former, som exempelvis beröm eller reella belöningar. Sorterarna talar om att ge och ta och menar med detta att de är måna om att få en belöning för extra arbetsinsatser.

IP1: Det enda som man spontant kan säga är ju alltså som jag känner... Det här med att man känner sig mer motiverad att hjälpa till om man kan få någonting tillbaka. Det är det som jag kan känna och som man kallar för den här moroten. Det är väl den motivationen man bara kan tänka på, att man ställer upp och ställer upp men för att blir motiverad vill man ju få något för det.

IL: Vad kan det vara till exempel?

IP1: Ahh det behöver inte vara något speciellt så... Ibland får vi ju nån liten belöning när det varit mycket att göra. Vi kanske får en smörgåstårta eller ja vad det nu är.

IP2: Bjuder på godis. Det har ju blivit lite bättre men det är för att vi tagit upp det. Det behöver inte vara... Det kan vara den här godisskålen på fredagen eller det kan va ja... Bara det är någonting, vi gör inte det här stora för vi är ju många anställda. Bara det här lilla ibland så att man känner sig motiverad.

IP2: Att få betalt för det man gör, men inte i pengar utan i något annat.

Arbetsdagens slut

Sorterarnas konstruktioner av motivation fokuserar på att det finns ett slut på arbetsdagen. De uppger att de motiveras av tanken på att deras arbete skall bli färdigt och att de skall kunna gå hem och ägna sig åt viktigare sysslor. En intervjuperson beskriver att precis innan arbetsdagens slut är man som mest motiverad.

IP1: Det bästa med det här jobbet är att man inte tar det med sig hem. Det är det bästa med att jobba här och sen när du går härifrån så har du lämnat jobbet vid. Det är egentligen det bästa med det hela och våra arbetstider är en klar fördel.

IP2: Jaa ja, är nöjd med mina arbetstider. Visst sen är det tråkigt när klockan ringer halv fem men ja sen är det skönt att gå hem då klockan två. Hehe.

IP1: Vi har rätt bra arbetstider, rätt så mycket fritid fast man jobbar två skift får man ju säga.

Icke motiverande

Även om sorterarna uppger att de ibland känner sig motiverade att arbeta så uttrycker de också att det finns faktorer som fungerar negativt på deras motivation. Dessa omständigheter benämns här som icke motiverande, detta på grund av att sorterarna upplever svårigheter i att motiveras om de ställs inför alltför krävande uppgifter som de känner att de inte kan realisera.

Detta är ett exempel på hur sorterarna upplever det som icke motiverande när de ställs inför en betungande situation.

IL: Hur kan en situation där man inte känner sig motiverad se ut?

IP1: Ja det är i så fall för att man ser att det bara väller in och man vet att det här klarar man inte. Det fixar man alltså inte.

IP2: Mmm.

IP1: Då, då är det liksom... Ja jag skiter i detta.

IP3: Då behöver man inte skynda sig heller.

IP1: Nä.

IP3: För det kvittar det finns ingen mening i att stå och jäkta som en galning, för man ser liksom att det är inget slut på detta idag.

Nedan beskriver sorterargruppen en känsla av brist på motivation när det gäller mål och sätter detta i relation till sina arbetskamrater. När de inte uppnår målen, att sortera klart i tid, känner de en press från andra arbetslag som påverkas av förseningen.

IP1: Dom har ju en prognos. Som på kvällen har dom en viss prognos att så här mycket är det uträknat att det skall vara. Ibland kan det vara rätt mycket mer men det kan ju vara mindre också. Och är det då mer, som vi då som första avdelning, vi ser alla behållarna med säckarna som kommer in. Ahh inte en till och en till, så står det tjugo som väntar, det här går inte. Men så är vi ändå färdiga kanske lite försenade men ändå kanske halv tio. Då har ju ändå alla

försökt lägga på att extra kol men då kan det vara lite så här men ahh! Nä då är man inte motiverad.

Sorterarnas specifika arbetsmiljöfaktorer

Sociala faktorer

Gruppen med postsorterare lyfter ofta fram vikten av den sociala samhörigheten på deras arbetsplats. De uppger att arbetskamraterna är en stor källa till trivsel. De menar att de har möjlighet att prata med varandra under arbetspasset och att detta är viktigt för dem.

IP2: Ja det behövs, det tycker jag för vi har inte sådär väldigt stimulerande arbete om man säger så va.

IP3: Nä, nänä.

IP2: Det har vi ju inte. Det är många gånger det som gör det. Det kan jag tycka är arbetskamraterna, hade det inte varit för det så hade jag aldrig varit här kan jag säga. För jobbet i sig själv det sliter nåt så fruktansvärt. Det är konstiga arbetsställningar och tunga lyft och allt vad det nu är.

IP1: Mmm.

IP2: Man tar ju ansvar för jobbet men det är ju inget sånt jobb helt enkelt, man blir ju inte glad av att sitta och sortera brev, det är ju kompisandan, att man har roligt tillsammans det är ju det som gör det. Jag kan sitta och göra mitt jobb med förbundna ögon.

IP3: Man gör samma jobb dag ut och dag in egentligen.

IP2: Men det är ju det att man har roligt tillsammans, att man fikar tillsammans och hade man inte haft det så tror jag att man inte hade stått ut.

Inte speciella

I detta tema konstruerar sorterarna en bild av sig själva som en del av en stor grupp på arbetsplatsen. Ofta när de refererar till sig själva i arbetssituationer gör de det med ord som "vi vanliga anställda". De har vid upprepade tillfällen nämnt hur stor deras arbetsplats är, och detta i samband med att de talar om belöningar och motivation. De beskriver sin arbetsplats som stor, med likartade arbetsuppgifter och lite skillnader i lön.

IP1: För vi har så här också på golvet att det finns dom som gör mer än vissa andra som går dit och man känner ibland att man får samma lön men att det är vissa andra som alltid kommer undan med att inte göra ett skit, rent ut sagt, medan andra jobbar häcken av sig. Det är jättetradigt, för att då liksom lagledaren eller vem det nu är klappar en på axeln nån gång så är det lite att de ser att man gör någonting.

Här talar sorterarna om att deras insatser inte märks i den stora gruppen, samt om lagledarnas vikt för individuellt erkännande.

Arbetstempo

Gruppen sorterare upplever att det inte går att skynda sig i sitt arbete. Detta på grund av att de ändå inte får gå hem när de är klara med sorteringen, utan får istället hjälpa andra lag med sorterare. De upplever många stressmoment och känner en press från sina chefer att arbeta i ett högt tempo.

IP1: Och så är det ju det, det jagas stopptider och nyckeltal. Allt sånt jagar ju då våra chefer för dom räknar ju den biten och vi gör så gott vi kan.

IP3: Alltså vi jobbar ju i samma takt, ser man att det är jättemycket då är det ju klart att man blir mer stressad, men man försöker ju jobba i samma takt hela tiden, för det är ju inte så att vi kan skynda oss. Ooo om vi blir färdiga så kan vi gå tidigare, så funkar det inte va.

IP1: Blir vi färdiga så får vi kanske gå och hjälpa någon annan, exempel på stora brev istället. De skickar oss någon annanstans i huset. Så att vi får ju inte gå hem bara för att vår avdelning är färdig... för man skall ju hjälpa varandra.

IL: Skyndar man sig extra för att hjälpa de andra?

Skratt.

IP3: Nej det gör man nog inte.

IP4: Nej.

IP3: Man tänker inte så. Man ser ju till där man är i första hand. Man tänker liksom inte i nästa steg att ooo nu skyndar vi oss lite. Vi är inte så snälla att vi går bort och hjälper någon annan avdelning. Haha.

Lagledarnas konstruktioner av arbetsmotivation

Att motivera andra

I intervjumaterialet framgår det tydligt att när lagledarna diskuterar arbetsmotivation är det i termer av att motivera andra, det vill säga sorterarna. Lagledarnas konstruktioner av motivation utgår främst från att de ser motivation utifrån deras relation på arbetsplatsen till sorterarna.

IP1: Vad motivation består av? Ja det är väl att... För mig så är det personalen, att övertyga dem. Övertyga, ja. Så att de får inblick i det. Mmm, ja.

Även om samtalet kring arbetsmotivation berör olika incitament så är det gemensamma att det hela tiden kretsar kring att det är lagledarna som ska motivera sorterarna. Väldigt lite fokus ligger vid hur de själva motiveras på arbetet. Lagledarna konstruerar arbetsmotivation såsom att ge beröm eller reella belöningar till sorterarna.

IL: Det här med motivation, är det någonting som ni har funderat tidigare på vad det är?

IP2: Förr när man fick lov att motivera då var jag och köpte choklad och godis på Martin Olsson ibland och överraskade. Nu har ni varit duktiga nu kan ni få

lite godis. Och godis har vi i och för sig nu på fredagar, men då kunde man göra det om det var något speciellt.

Lagledarna beskriver ett upplevt problem när det gäller att motivera personalen. Problemet beskrivs som en fråga om orättvisor, lagledarna ger belöningar i avsikt att motivera personalen men upplever ibland att detta kan få en annan effekt i form av orättvis behandling.

IP3: Problemet är ju att nu har vi ju två skift. Hon har sin avdelning och jag har min. Jaha, om hon nu bjuder på något varför får dom, varför får inte vi? Utan det ska samordnas så mycket, det ska vara samma dag helst och helst lika ska man få. Det känns så va? . . . Dom ser det nog som konkurrens en avundsjuka, vad har dom gjort som inte vi har gjort?

Mål

Mål är en kategori där lagledarna uppger att de blir motiverade när de upplever att arbetsmängden står i relation till vad de tror de kan klara av. Det handlar också om den drivkraft det innebär när de lyckas med något som är en stor utmaning för dem.

IP2: Där blir man motiverad när man ser att det blir ljusning på det. Att detta hinner vi nog med, det blir nog bra idag. Där kan man ju känna att man är motiverad hela vägen. Och försöker att få de andra med när det ser trötlös ut.

IP1: När man märker eller känner så här, Gud det här går käpprakt åt helskotta alltså, men man ger sig sjutton på att det här ska vi lyckas med. Och man lyckas. Jag menar då, det är ju liksom... jag älskar utmaningar, det ska vara så svårt som möjligt men ändå hitta lösningar, det tycker jag är motivation.

IP2: Ja, det tycker jag också.

Brist på att bli motiverade

I förhållande till andra centrala aspekter som lyfts fram i intervjun pratar lagledarna inte mycket om hur de själva blir motiverade. De beskriver sig som ett ”mellanskikt”, mellan högre chefer och sorterare. En personalgrupp som ingen tänker på.

IL: Ni motiverar er personal, men blir ni också motiverade?

IP1: Ja det vet jag inte förstås. Haha, det är jag tveksam till.

IP3: Ja, neej, tror inte...

IP1: Det kan vi väl bli men inte i regel.

IP4: Jag tror inte vi blir, nej vi blir inte mycket motiverade.

IP2: Nej.

IL: Så lite beröm det är motivation, eller att man vill att det ska märkas att man har gjort nånting? Liksom att man har uppmärksammat dig.

IP2: Ja, precis. Det får man nog själv säga. Idag har vi varit duktiga. Haha.

Lagledarnas specifika arbetsmiljöfaktor

Presteras i siffror

I intervjun pratar lagledarna om att det är viktigt för dem att prestera, det vill säga planera arbetet och utföra arbetet för att sortera posten inom utsatt tid. En lagledare menar att ”man vill ju nolla för ärans skull” och att det diskuteras på arbetsplatsen om ett skift inte har lyckats bli klara i tid.

Ett viktigt tema som kommer upp i lagledarnas intervju är deras förhållande till nyckeltal. Det vill säga tal som indikerar på hur mycket post som har passerat och sorterats under en timme. Det är enligt lagledarnas beskrivningar ett viktigt redskap för att få en överblick över produktionen. Det framgick i intervjun att nyckeltalen används också som tävling mellan vissa av lagledarna.

IP1: Nyckeltal måste man ha så man har något att gå på, annars vet man inte hur mycket man har sorterat. Men sedan kan ju personalen tycka att det tjas lite väl mycket om det. Men det är ju lite för att se var man ligger. Det måste man ju ha, för det ställs ju krav på oss. Så är det.

Brevbärarnas konstruktioner av arbetsmotivation

Kvalité

Det främsta temat när brevbärarna diskuterar arbetsmotivation är kvalitén på de tjänster de erbjuder Postens kunder. Motivation för brevbärargruppen handlar om att de upplever det som motiverande att utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. De pratar om att det är viktigt att göra rätt för kundens bästa.

IP2: Motivation... Ja jag vet inte om motivation är rätt ord för att få kunderna nöjda om det är en form av motivation för en själv alltså.

IP3: Jo men man strävar ju efter att det skall bli rätt.

IP1: Ja att man skall göra ett bra jobb.

IP2: Man trivs med arbetskamrater, och kunder och... Det är ju socialt, man träffar folk hela tiden ju. Man sköter sig själv, tar sitt ansvar, man måste ju sköta sitt jobb så att säga ju. Det är väl där motivationen kommer in.

IL: Handlar det [motivation] om att göra saker snabbare?

IP2: Nej, nej, det tycker jag. Mer att man gör bättre så att säga...

IP1: Jaa.

IP2: Att kunderna får sina grejer va? Att man är nåt sådär i tid alltså. Sen när man går in på företag så vill man ju att det blir rätt. Nöjda nåt sånär.

Icke motiverande

Brevbärarna diskuterar problemet att inte känna att de är tillräckligt med personal på deras arbetsplats. De uppger också att detta har en negativ inverkan på deras motivation.

IP1: Ja men det har vi snackat om på varenda kurs de sista åren. Ja det skall vara motiverat eller vad man skall säga... Ja vi skall liksom springa på och vara snabba, och hjälpas åt. Det är så dom försöker motivera oss, att vi skall bli motiverade. Men sen blir jag själv trött på att det alltid skall fattas folk och det blir mycket fel och så, det tycker jag är jobbigt. Då blir man mindre motiverad.

Brevbärarna uppger att de inte delar Postens syn på vad motivation är samt att Postens försök att motivera nästan blir det motsatta då brevbärarna har svårt att ta det på allvar. Genom att brevbärarna inte ser Postens ansats till utbildning och skapande av deltagande som något positivt och lärorikt, finns det tendenser till en avtrubning från brevbärarna.

IP1: Det är ju en morot som de vill hänga upp som vi skall ja, klättra efter. Att vi hela tiden skall göra vårt bästa och springa på.

IP3: Att vi skall bli bättre och gå med mer vinst.

IP1: Sen har de olika namn på alla de här kurserna men det är samma hela tiden, det känner jag mig inte så motiverad av, alla de här kurserna.

IP1: Som den vi hade sist, där fick vi ju välja mellan vissa svar på frågorna. Vissa frågor där kunde vi inte själva svara utan fick ta vilket som låg närmast dom och då är det ju liksom Posten som styr där.

IP3: Jaa.

IP2: Nej, man tröttnar på. Framför allt på så många kurser som man varit på och sen rivs det upp efter nåt år, så gäller inte det gamla som varit så viktigt för bara ett år sedan. Så då är det det dom tar nu som är det viktiga. Och då känns det som att det är likadant varje gång dom... Ja, man orkar inte engagera sig.

IP3: Det är bara nya benämningar när dom hittat på nåt nytt. Vad heter nu detta individuellt... Det vi hade sist.

IP2: Ja...

IP1: Det har jag redan glömt.

IP2: Ja. Haha.

IP1: Ja, vi upplever det mer som att dom ska ge sken av typ, försöka få en att springa på ännu mer, och göra ännu mer. Ja.

IP3: Vaggas in i nåt i Postens program.

Brevbärarnas specifika arbetsmiljöfaktorer

Reklam

Brevbärarna talar genomgående i intervjun om reklam och hur det känns att hantera reklam. Reklamen påverkar inte bara deras arbetsuppgifter utan även deras syn på Postens ekonomiska situation. Hanteringen av reklam uppges vara negativ, inte bara för att det blir en tyngre fysisk börda men även för att brevbärarna upplever det som mindre meningsfullt att dela ut reklam till hushåll och företag.

IP2: Om man skall gå in till en firma med bara reklam, så känner man ingen motivation precis att gå in och lägga det på disken.

IP3: Nä det gör man inte. Eller om det kommer två exklusiva reklamsorter till, det har ju hänt nån gång och det känns inte särskilt motiverande.

IP3: Det känns inte så meningsfullt att dela ut reklam. Dom flesta människor vill ju inte ha den. Det är ju ett fruktansvärt slöseri också.

IP2: Mmm

IL: Det känns viktigare?

IP2: Ja det är klart. En daglig tidning eller en veckotidning den skall ju helst komma den dan den är utsedd att göra det, annars ringer dom ofta ner och frågar var den blir av.

Kontakt med kunder

Intervjugruppen med brevbärarna uttrycker sitt arbete som socialt och då är det i stor del kontakten med kunder längs brevbärarnas rutter som beskrivs som socialt.

IP3: Det kan kännas ensamt även på ett företagsdistrikt... om man inte träffar någon, man går inte in till alla. Ibland träffar man ju ingen på hela turen.

IP2: Ja, jag kan inte säga att det känns ensamt för man träffar ju folk HELA tiden och alla vill mer eller mindre säga någonting kan man väl säga.

IL: Kan man få en klapp på axeln när man gjort någonting bra?

IP1: Njaaa.

IP2: Inte av Posten precis men av kunderna kan man få det ofta.

Arbetstempo

Under intervjun så diskuteras arbetstempot och det jämförs med hur det varit tidigare då brevbärarna fick gå hem för dagen när de delat ut all post.

IP2: Aah, jag vet inte. Det kanske är för man blir äldre, jag tycker det är bra som det är nu. Det är lugnare arbetstempo på något vis, det blev stirrigt. Många gånger skulle man inte göra någonting men man for runt som en geting ändå alltså.

Således består resultatet av teman med dels gemensamma konstruktioner vilket inkluderar förändringsarbete, Postens ekonomi och försörjningsaspekt, samt av specifika konstruktioner innefattande sorterarnas, lagledarnas och brevbärarnas konstruktioner av arbetsmotivation, och gruppernas konstruktion av deras specifika arbetsmiljö.

Diskussion

Studiens syfte var att utifrån ett socialkonstruktionistiskt perspektiv undersöka sociala konstruktioner kring arbetsmotivation genom gruppintervjuer. En jämförelse mellan postsorterare, lagledare och brevbärare visade på att det fanns fler skillnader än likheter i intervjupersonernas konstruktioner av arbetsmotivation. Skillnaderna var starka kopplingar till deras respektive arbetsuppgifter och subjektpositioner.

I undersökningen utfördes tre gruppintervjuer för att utgå från en social, snarare än individuell kunskapssyn för att få en ökad förståelse av arbetsmotivation. Vi har genom gruppintervjuerna försökt att titta på den sociala konstruktionen av arbetsmotivation som vi menar representerar en gemensam bild av verkligheten på arbetsplatsen. Språket har fått en central plats i undersökningen på det sättet att intervjudeltagarna fått diskutera tillsammans vilket lyfter fram hur de gemensamt definierar och använder språket när de beskriver sin bild av arbetsmotivation. En arbetsplats är ett socialt forum med ett klimat och en speciell miljö. Därmed bör det vara problematiskt att generalisera ett resultat mellan olika arbetsplatser. Den enskilda arbetstagaren är en del av en grupp som tillsammans konstruerar en bild av arbetsplatsen, därför är det relevant att studera sociala konstruktioner på arbetsplatsen. Vi har funnit att det finns teman i intervjumaterialet som är gemensamt för alla tre grupperna, men även teman som är specifika för de tre grupperna. Varje intervjugrupp har diskuterat arbetsmotivation med resultatet att de lyft fram olika aspekter som viktiga för dem. Dessa aspekternas respektive betydelse utgör intervjugruppernas respektive sociala konstruktion av arbetsmotivation. Vi har funnit att gruppernas motivationsdiskurser har mer som skiljer än som förenar dem. Resultatet tyder på att intervjugrupperna konstruerat arbetsmotivation på olika sätt.

Gemensamma konstruktioner

I analysen av gruppdiskussionerna framkommer det konstruktioner som är gemensamma för postsorterarna, lagledarna och brevbärarna. Dessa gemensamma teman diskuteras inte i större utsträckning i relation till arbetsmotivation.

Konstruktioner kan dock ses som delar av de bakomliggande aspekterna för de intervjuades arbetsmotivation. Trots att de tre grupperna har olika arbetsmiljöer har de likartade konstruktioner om Posten som företag.

Den första gemensamma konstruktionen handlar om förändringsarbete och inkluderar hur intervjupersonerna upplever och konstruerar Postens förändringsarbete. De uppfattar dessa förändringar som störningsmoment i deras rutiner, vilket kan leda till att de ägnar energi åt att spekulera och oro sig. Intervjupersonerna spekulerar också om förändringar som de inte är riktigt säkra på att de kommer att genomföras, ringa information delas ut och blir till rykte om försämrade arbetsvillkor. Postens omorganisationer och neddragningar har lett till en motvilja och skepticism till förändring som är gemensamt för alla grupper. Detta skulle kunna fungera som hämmande för arbetsmotivationen då de anställda känner att det inte är värt att engagera i sitt arbete då upplever att deras arbetssituation kan komma att förändras igen.

Den andra konstruktionen som återfinns i samtliga yrkesgrupper handlar om Postens ekonomi. Temat kom upp vid ett flertal tillfällen och relateras till intervjupersonernas egna situationer. Sorterarna upplevde Postens ekonomi som ett hinder för deras arbetsmotivation då detta begränsar deras möjligheter till belöningar. Även lagledarna diskuterade företagets ekonomi utifrån hur detta påverkade dem i deras roll att motivera. Detta då det påverkar vad de kan erbjuda sorterarna. Gruppen med brevbärare såg mer vägar ur vad de upplevde som en dålig ekonomisk situation för Posten, detta genom att se den ökade reklamutdelningen som en lösning från Postens sida. Det fanns i alla grupper en allmän förståelse för att det skulle vara orimligt för dem att ställa högre krav på lön och detta kan ses som en förklaring till varför inte lön ofta diskuterades tydligare i relation till deras motivation. Att alla grupper kan relatera delar av de gemensamma temana till sina specifika arbetsuppgifter och arbetsmiljöer tyder på att intervjugrupperna gjort egna konstruktioner av samma ämne.

Ytterligare en konstruktion som återfanns är försörjningsaspekt. Temat kom upp tidigt i diskussionen om motivation. Det behandlades som ett abstrakt motiv till att överhuvudtaget gå till arbetet. Lönens betydelse för deras motivation när de väl kommit

till arbetet fick betydligt mindre utrymme i deras diskussioner. Resultatet kan tolkas som att lön i detta sammanhang är nödvändig för de intervjuades personliga försörjningen, men inte för deras vardagliga motivation på arbetsplatsen. Intervjupersonerna har individuell lönesättning, men den största faktorn som påverkar lönen är åldern och antal anställda år. De kan inte direkt påverka lönen genom att prestera bättre, detta kan också ses som en anledning till varför lönen inte får så stor betydelse för arbetsmotivationen.

Att det går att urskilja så få gemensamma konstruktioner i de tre gruppernas diskussioner tyder på att den specifika arbetsmiljön är relevant för de sociala konstruktionerna av arbetsmotivation. De intervjuades bild av organisationen har inte lika stort inflytande på motivationsdiskursen som deras specifika arbetsmiljö har. Enligt Fairclough (1992) är en diskurs ett fenomen som skildras på ett speciellt sätt när vi använder språket. Genom att tala om motivation på ett visst sätt skapas motivation olika i olika kontexter. Diskursen arbetsmotivation inom Posten konstrueras därmed på olika sätt beroende på kontexten. Vidare har diskursen, genom språket, betydelse för hur individen ser sig själv i förhållande till diskursen (Fairclough, 1992). Relaterat till vårt sammanhang, arbetsplatsen Posten, har vi i intervjumaterialet kunna urskönja olika subjektpositioner i diskursen kring arbetsmotivation. En subjektposition är en identitet i en tillfällig social situation som påverkar hur individen tänker om sig själv och därmed handlar därefter (Alvesson, 2003). En diskurs, menar Fairclough (1992), konstruerar även relationer mellan individer. Diskursen arbetsmotivation på arbetsplatsen påverkar den enskilda arbetstagaren genom att den erbjuder en referensram för hur individen kan tänka om sig själv i det sammanhanget. Nedan följer en diskussion om hur de tre intervjugruppernas motivationsdiskurser skiljer sig och hur de inverkar på intervjupersonerna.

Specifika konstruktioner

Resultatet visar främst på skillnader i sorterarnas, lagledarnas och brevbärarnas konstruktioner av arbetsmotivation. De olika grupperna konstruerar arbetsmotivation på olika sätt, detta ofta utifrån deras specifika arbetsuppgifter. När de tillfrågade

personerna i undersökningen talar om motivation nämnder de även omständigheter i deras arbetsmiljö som de upplever som inte motiverande. Dessa är inkluderade i deras konstruktioner av arbetsmotivation.

Resultatet av *sorterarnas* konstruktion av arbetsmotivation består av följande teman: belöning, att bli motiverad, arbetsdagens slut, lön, icke motiverande. De specifika arbetsmiljöfaktorerna som kom upp som teman i sorterarnas intervju består av inte speciella och arbetstempo.

Att bli motiverad är en aspekt i sorterarnas motivationsdiskurs som framställer dem som en grupp som blir motiverade snarare än att de ska motivera varandra eller sig själva. Denna aspekt fick en framträdande och självklar plats i intervjun och kan ses som en subjektposition. Det vill säga en referensram hur sorterarna tänker om sig själva i relation till arbetsmotivation, vilket får följd för deras handlande. Att sorterarna betraktar belöning som viktigt för deras arbetsmotivation kan ses som ett led i att bli motiverade. Deras inställning ”att ge och ta”, till exempel att få någonting som en klapp på axeln för att stanna och jobba över. Den inställningen kan ses som en följd av deras subjektposition: för att ”ge” lite mer behöver de bli mer motiverade. De drar dock få paralleller mellan ekonomisk kompensation och det som vi har valt att kalla för belöningar. Detta kan sättas i relation med att de inte kan påverka lönen nämnvärt, deras arbetsprestation har ingen särskild effekt på lönesättningen. Som belöningar ser sorterarna i stället att de antingen bjuds på mat eller godis för att de presterat väl, vilket är en väl beprövad belöning på deras arbetsplats. De ser också lagledarnas beröm som en form av belöning. I många sammanhang konstruerar sorterarna arbetsmotivation som något som de inte råår över, utan att arbetsmotivation kommer från förhållanden runt omkring dem. Att just sorterarna pratar mycket om att bli belönade sätter vi i relation till att de även pratar mycket om att de blir motiverade av lagledarnas beteende. Det tyder på att sorterarna konstruerar arbetsmotivation som yttre omständigheter snarare än inre processer.

Sorterarna talar även om att deras arbetsuppgifter inte är speciellt motiverande för dem. De uppger att motivationen för att bli klara med arbetsuppgifterna till viss del beror på

att de vill att dagen skall gå för att de ska kunna gå hem. Att sorterarna är den grupp som mest talar om att bli uppmärksammade och att inte finna motivation i arbetsuppgifterna skulle kunna bero på deras specifika arbetsmiljöfaktorer. Sorterarnas geografiska närhet till sina arbetskolleger samt deras inställning till sina arbetsuppgifter gör att arbetskamraterna beskrivs som en viktig källa för arbetsmotivationen. Gruppen med sorterare uppger att den sociala kontakten väger upp arbetsuppgifterna och fungerar motiverande för dem. Samtidigt är det en stor arbetsplats där de ingår i lag. Sorterarna har samma uppgifter och liknande lönenivåer och de uppger ofta att det är få saker som skiljer dem åt. Det märks i intervjumaterialet att sorterarna talar om sig själva som en i mängden, deras enskilda insats är mindre synbar än gruppens. Det är således svårt att utmärka sig när individuella arbetsprestationer sällan märks. Det fästs därför stor vikt vid om en avdelning får belöning och inte andra avdelningar får. I den här subjektpositionen som en i mängden blir varje belöning mer speciell. Belöningar och beröm kan spela en stor roll eftersom de blir till handlingar som skiljer dem åt sinsemellan, och därigenom fungerar motiverande. På det här sättet har belöningar två funktioner i sorterarnas subjektposition. Dels att det är främst så de får ett bevis för deras arbetsprestationer och dels att i relation till lagledarna är sorterarnas roll att bli motiverade.

Sorterarna uppger att de ofta arbetar i ett konstant tempo, ”men man försöker ju jobba i samma takt hela tiden för det är ju inte så att vi kan skynda oss,” (Intervjuperson 3, p. 29). De uppger att de inte vinner någonting på att arbeta snabbare då de inte får gå hem tidigare. Ett ökat arbetstempo leder till fler arbetsuppgifter och eftersom arbetsuppgifterna upplevs som omotiverande är det ingenting att sträva efter. På det här sättet kan arbetstempo ses som en del av konstruktionen av arbetsmotivation.

Till skillnad från sorterarnas är *lagledarnas* diskussion om arbetsmotivation mer inriktad på att motivera andra. Lagledarnas konstruktioner av arbetsmotivation innehåller följande teman: att motivera andra, mål samt brist i att bli motiverade. Den arbetsspecifika miljöfaktorn för dem är att prestera i siffror.

Överlag i lagledarnas intervju konstruerar de arbetsmotivation i termer av att motivera andra, det vill säga sorterarna. Detta gör att en stor del av diskussionen är ägnad åt

sorterarna och relationen till dem. Lagledarnas subjektposition framkommer tydligt i förhållande till sorterarna. En förklaring till detta går att finna i att sorterarna till viss del ingår i lagledarnas arbetsuppgifter. Lagledarna uppger att deras arbetsuppgift bland annat är att styra upp sorteringen av posten genom att planera och motivera personalen. Med andra ord att det är lagledarnas uppgift i deras yrke att spela en motiverande roll för sorterarna. Detta gör att de konstruerar arbetsmotivation som något de ska ge andra. Lagledarnas fokus på sorterarnas arbetsinsatser går att relatera till deras egna förmågor och prestationer att leda arbetet. Således är sorterarnas prestationer en bekräftelse på lagledarnas prestationer. Dessa prestationer går att se konkret i produktionssiffror. Lagledarna till skillnad från sorterarna har en mer överblick för att se till att arbetet blir utfört. De har mer intresse av att mäta arbetsprestationerna i form av hur mycket post de har hanterat. I sitt arbete att planera sorteringen av post använder sig lagledarna av nyckeltal, vilket framkommer både i sorterarnas och i lagledarnas intervju som föremål för tävling mellan lagledarna. Att ”nolla för ärans skull” och att prestera genom att sortera är en aspekt som lyfts fram i lagledarnas motivationsdiskurs. Nyckeltalen som de beskrivits har mer betydelse för lagledarnas motivation än sorterarnas. Till skillnad från sorterarna går det att se ett annat förhållande till arbetsuppgifterna. Lagledarnas arbetsuppgifter kan fungera motiverande för dem. Deras uppgift är att se till att posten sorteras i tid och därmed är det också viktigt att motivera personalen att prestera väl. Subjektpositionen som ledare gör att de motiverar sin personal för att själva kunna prestera och därmed lyckas. När de lyckas väl med arbetsuppgiften är det motiverande. Ett tecken på detta är sorterarnas och lagledarnas inställning till situationer när det är mycket post att sortera. Att lagledarna kan se de situationerna som utmaningar kan ses som ett handlingssätt frammanat av deras subjektposition som ledare. Sorterarna däremot beskrev enbart en negativ inställning. Således konstruerar lagledarna arbetsmotivation utifrån att motivera andra i funktion för att själva bli motiverade. Lagledarna är mer beroende att hitta motivation för egen del för att de upplever att det inte finns någon som motiverar dem. Den här konstruktionen av arbetsmotivation kan ses som en inre motivation då lagledarna blir motiverade av att klara av sina arbetsuppgifter.

Gruppen med *brevbärare* är en del av organisationen men har till skillnad från sorterarna och lagledarna en annan arbetsplats. Brevbärarnas främsta aspekt i konstruktionen av arbetsmotivation är kvalité och icke motiverande. Brevbärarnas specifika arbetsmiljöfaktorer är reklam, kontakt med kunder och arbetstempo. Brevbärarna är den enda intervjugrupp som har regelbunden kontakt med Postens kunder. Gruppen uppger att de känner ett ansvar gentemot kunderna. Detta har ingen av de andra intervjugrupperna diskuterat. En anledning till detta kan vara att brevbärarna känner ett större ansvar då deras individuella prestationer märks mer. De kan i större utsträckning påverka resultatet för arbetet på ett sätt som sorterarna inte har möjlighet till. I det här fallet tyder resultatet på att ansvar och möjlighet att påverka utgången av arbetsuppgifterna påverkar deras arbetsmotivation. Då brevbärarna är närmare Postens kunder kan det få konsekvensen att de är medvetna om dem på ett sätt som de andra grupperna inte är. Brevbärarnas arbetsuppgift är att distribuera posten till kunden. En viktig aspekt i motivationskonstruktionen som framkom under gruppintervjun är att göra rätt för att kunden ska bli nöjd. Brevbärarnas subjektposition konstrueras till stor del i förhållande till kunden. Brevbärarna uppger att kunderna är en social kontakt på arbetet som ger mening åt arbetsuppgifterna. Temat kvalité handlar om att det är viktigt för brevbärarna att upprätthålla en god kvalité på tjänsten, till exempel att dela ut posten i tid och till rätt adressat. Brevbärarna pratar om en meningsfullhet i sitt arbete som är kopplat till kvalitén. Olika typer av post betyder olika mycket för brevbärarnas meningsskapande. Reklam är en typ av post som upplevts som nödvändig för Postens ekonomi men negativ att leverera. Detta för att brevbärarna upplever den som meningslös för kunden, men även att reklamen innebär en större arbetsbörda. Utdelning av reklam påverkar brevbärarnas upplevda kvalité av deras tjänst vilket får negativa följder för deras arbetsmotivation. Eftersom mycket av brevbärarnas arbetsmotivation är knuten till kvalitén blir faktorer som påverkar kvalitén negativt också omotiverande. Precis som sorterarna uppger brevbärarna att de inte kan arbeta snabbare. Anledningen till detta skiljer sig åt då brevbärarna upplever ett snabbt arbetstempo som ett eventuell hot mot kvalitén. Likaså brist på personal beskrivs som omotiverande då det innebär mer arbete för den enskilda brevbäraren.

Således går det att se att arbetsuppgifterna spelar en central roll för hur de intervjuade konstruerar arbetsmotivationen. Sorterarna finner inte sina arbetsuppgifter motiverande utan hittar andra faktorer i sin arbetsmiljö som motiverande. Brevbärarna och lagledarna har dock det gemensamt att de finner motivation i relation till sina arbetsuppgifter. Fairclough (1992) skriver att diskursen också påverkar individers relationer. I de tre intervjugrupperna framgår det att deras respektive subjektposition är relaterade till andra grupper. För sorterarna och lagledarna som jobbar tätt tillsammans är deras relationer till varandra fokus i intervjuerna, medan brevbärarna som har kontakt med kunderna sätter den relationen i centrum. Dessa relationer framstår som viktiga i konstruktionen av arbetsmotivation. Resultatet av undersökningen visar på vikten av det kontextuella sammanhanget i forskningen av arbetsmotivation. Detta då det verkar som att arbetsuppgifter, relationer och specifika arbetsmiljöfaktorer på arbetsplatsen är centralt för konstruktionen av arbetsmotivation. Att enbart fokusera på att hitta lagbundenheter utifrån nomologiska perspektiv inom forskningen av arbetsmotivation, verkar i detta ljus inte tillräckligt. Steers, Mowday och Shapiro (2004) påkallar nya angreppssätt inom motivationsforskningen och socialkonstruktionistiskt perspektiv kan vara ett steg i rätt riktning då det kan generera en helhetsbild snarare än snäva definitioner av begreppet motivation.

Teorianknytning

Resultatet kan analyseras utifrån tidigare teoribildning kring motivation. De teman som intervjupersonerna talat om går att återfinna i både Lockes teori om mål, i Vrooms teori om förväntningar samt i Herzbergs tankar om hygien- och motivationsfaktorer. Temat mål har kommit upp i sorterarnas och lagledarnas intervjuer men diskuterats på olika sätt. Lagledarna uppgav att de kunde uppleva pressade arbetssituationer på ett positivt sätt och att press kunde fungera motiverande för dem. Lagledarna pratade om att det kändes positivt att arbeta mot och att klara av uppsatta mål i specifika situationer. Lagledarna talar dock om mål på ett sätt som skiljer sig från sorterarnas syn på mål. När det gäller postsorterarna beskriver de en situation när det är mycket att göra som inte motiverande. Gruppen med sorterare uppger att de i besvärliga arbetssituationer vill ge upp. Locke (1996) menar att individer har egna idéer som leder deras handlingar till att

nå uppsatta mål. Sorterarna upplever mål på andra sätt än deras lagledare och är alltså inte lika motiverade att klara av samma mål. Skillnaden på gruppernas förhållningssätt till dessa mål kan förklaras utifrån mål- teorin med att sorterarna uppfattar och bedömer svårighetsgraden av målet på ett annat sätt än deras lagledare. De två grupperna har olika syften med handlingen och deras engagemang och meningsskapande av arbetsuppgifterna skiljer sig åt. Skillnaden kan även till viss del bero på att lagledarna har mer inflytande över situationen än sorterarna. Även Vrooms (1964) teori om förväntningar går att relatera till vårt resultat. Sorterarnas prestationer märks inte lika tydligt som lagledarnas och brevbärarnas gör. Sorterarna värderar även situationer som mindre motiverande eftersom de inte upplever att de får något tillbaka på samma sätt som övriga grupper upplever. Lagledarna och brevbärarna uppger i större utsträckning än sorterarna att de värderar utkomsterna av deras handlingar som viktiga för dem. De uppger i högre utsträckning att de vill ha ut en känsla av meningsfullhet ur sina prestationer. Brevbärarna uppger att de fokuserar på kvalitén på sin tjänst och lagledarna på sina resultat vilket för dem blir källor till motivation. Sorterarna värderar utkomsten av sitt arbete som mindre motiverande eftersom de inte upplever att de får något tillbaka på samma sätt som övriga grupper upplever. Grupperna med lagledare och brevbärare kan även i större utsträckning påverka sina handlingar och sätten de utför sitt arbete, vilket Vroom menar är viktigt för arbetsmotivationen. Vi kan även se att delar av Herzbergs (1966) motivation och hygien teori går att applicera på vårt resultat. Herzberg menar på att det finns faktorer som leder till motivation, och att det finns andra faktorer som leder till missnöje om dessa saknas. Vi ser att det finns få faktorer i sorterarnas specifika arbetsmiljö som Herzberg menar fungerar som motiverande, detta jämfört med de andra två grupperna. Två exempel på faktorer som Herzberg menar skapar motivation är möjligheten att utvecklas och ett personligt ansvar. Eftersom det finns få motiverande faktorer i postsorterarnas arbetsmiljö blir hygienfaktorena, de faktorer som skapar trivsel så mycket viktigare. Det kan vara en anledning till att sorterarna väljer att fokusera så starkt på kortvariga trivselfaktorer och vikten av sociala kontakter. Lagledarna och brevbärarna beskriver fler motivationsfaktorer i sina arbetsuppgifter. Vilket kan bidra till att de uttrycker motivation på ett annat sätt och fokuserar mindre på trivselfaktorer. Det går även att knyta an den gemensamma konstruktionen Postens ekonomi, till teorifältet. McFarlin

och Sweeney (1992) menar att de anställdas syn på organisationen kan ha inverkan på deras uppfattning av sin lön. Om de upplever att organisationen gör det bästa av en situation kan de anställda vara nöjda med det men egentligen inte nöjda med lönen. I vår studie kan detta resonemang förklara varför lönen inte diskuterades i större utsträckning trots en låg lönenivå. Det kan tolkas som att det gemensamma temat Postens ekonomi, som handlar mycket om att Posten dras med en dålig ekonomi, är en förmildrande omständighet som gör att den låga lönen kunde bortses ifrån även om de intervjuade inte är nöjda med den. Detta eftersom de intervjuade upplever att Posten har en dålig ekonomi och därmed ger de anställda så mycket lön som organisationen är kapabel till.

Motivationsteorierna kan delas in i antingen yttre motivation eller inre motivation (Katzell & Thompson, 1990). Gruppen med postsorterare lägger vikt vid att deras prestationer bör resultera i någon slags belöning. När de talar om belöning är detta i form av yttre faktorer och då speciellt av sociala behov. Gruppen med lagledare talar nästan uteslutande om att deras funktion är att ge yttre motivation till andra. Lagledarnas konstruktion av motivation handlar om att se resultat av deras arbetsinsats och förmåga att leda sorterarna. Genom att fokusera på sorterarnas produktivitet får lagledarna sin motivation i form av inre motivation genom att de upplever att de presterat och klarat av en prestation. Vi ser att även brevbärarnas konstruktion av motivation utgår från främst inre processer. De talar mycket om betydelsen av kvalitet och motiveras genom viljan av att leverera ett bra utfört arbete.

Begränsningar

En begränsning i studien kan vara att undersökningspersonerna valts ut av en kontaktperson. Undersökningspersonerna kom ändå att som önskat representera arbetsplatsen i stort men kontaktpersonens deltagande kan ha kommit att påverka urvalet. En brist med gruppintervjuer kan vara att deltagarna inte berättar vad de egentligen tänker framför andra deltagare, något som diskuterats av Kreuger (1998). Wibeck (2000) menar att det är upp till personen som utför studien att utifrån studiens kontext och deltagarnas perspektiv bedöma i vilken utsträckning det går att förlita sig på deltagarna. Gruppintervjuer uppvisar enligt Albrecht, Johnson och Walter (1993) dock

en hög grad av ekologisk validitet då personliga åsikter härrör från sociala processer. De menar att eftersom gruppintervjuer är sociala händelser där deltagarna interagerar med varandra, är datan som genereras mer ekologiskt valid än data som samlats in från enskilda individer.

Sammanfattning

Resultatet visar att det fanns fler skillnader i intervjugruppernas konstruktioner av arbetsmotivation än det fanns likheter. Likheterna återfanns när intervjugrupporna talade om deras övergripande syn på Posten som organisation men även i deras diskussioner kring lön och förändringsarbete. Dessa gemensamma konstruktioner var dock inte lika betydelsefulla för intervjupersonernas arbetsmotivation som deras mer specifika arbetsmiljö var. Skillnaderna i gruppens konstruktioner var starkt kopplade till deras respektive arbetsuppgifter och subjektpositioner. Intervjupersonernas konstruktioner av arbetsmotivation var mer relaterade till deras subjektpositioner än individuella egenskaper. Sorterarna uppgav att deras funktion att sortera post för att som de sa, kunna gå hem. De såg inte sina arbetsuppgifter som stimulerande utan uppgav de sociala relationerna på arbetsplatsen som viktiga för deras arbetsmotivation och belöningar från lagledarna. Lagledarnas arbetsfunktion var att styra och planera sorteringen av posten. De konstruerade motivation i termer av att motivera andra i linje med deras arbetsfunktion och såg sorterarnas bedrifter som bevis på sin egen prestationer. Lagledarna uppgav att de motiverades av att klara av krävande situationer i sitt arbete då de såg dessa som positiva utmaningar. I sorterarnas och lagledarnas diskussioner var deras relation sinsemellan avgörande för hur de konstruerade arbetsmotivation. Brevbärarnas uppgav att deras funktion var att distribuera posten till kunderna och en central aspekt av brevbärarnas motivationskonstruktion var att kunden ska bli nöjd. Brevbärarnas kontakt med kunderna påverkade deras arbetsmiljö på ett sätt där kvalitén på deras arbete sattes i fokus. Brevbärarna uppgav att de motiverades genom att upprätthålla en kvalitet på deras tjänster till kunderna vilket handlade om ett personligt ansvar. Att dela ut reklam angavs som mindre meningsfullt för kunderna och därigenom omotiverande för brevbärarna. Postsorterarnas, lagledarnas och brevbärarnas sociala identiteter (subjektpositioner) gjorde att arbetsmotivation konstruerats på olika

sätt, vilket kan bidra till att förklara motivationsfältets bredd. Att titta på de tre gruppernas motivationsdiskurs medförde en övergripande bild av arbetsmotivation. Innehållet i deras diskurser visade på ett flertal aspekter av arbetsmotivation, något som i forskningsfältet tidigare behandlat separat i form av skilda teorier. Genom att uppmärksamma att arbetsmotivation kan konstrueras på skilda sätt beroende på personers sociala sammanhang, kan det vara möjligt att hitta förklaringar till varför motivationsfältet är så pass brett och svårdefinierat. Framtida forskning bör därför i större grad fokusera mer på sociala aspekter av arbetsmotivation för att nå en ökad förståelse av begreppet.

Referenser

- Ahl, H. (2004). *Motivation och vuxnas lärande: En kunskapsöversikt och problematisering*. Stockholm: Liber distribution.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt.
- Allwood, C. M., & Erikson, M. G. (1999). *Vetenskapsteori för psykologi och andra samhällsvetenskaper*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. (2003). *Postmodernism och samhällsvetenskaplig forskning*. Malmö: Liber ekonomi.
- Alvesson, M., & Kärreman, D. (2004). Den språkliga vändningen inom samhällsvetenskapen. In C. M. Allwood (Ed.). *Perspektiv på kvalitativ metod* (pp. 97-128). Lund: Studentlitteratur.
- Arnold, J., Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (1998). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. London: Financial Times.
- Austin, J. T., & Bobko, P. (1985). Goal-setting theory: Unexplored areas and future research needs, *Journal of Occupational Psychology*, 58, 289-308.
- Burr, V. (2003). *Social constructionism*. London: Routledge.
- Cannon, W. B. (1949). *Kroppens visdom: Människokroppens underbara anpassningsförmåga*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Carrell, M. R., & Dittrich, J. E. (1978). Equity theory the recent literature, methodological considerations, and new directions. *The Academy of Management Review*, 3, 202-210.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum.
- Fairclough, N. (1992). *Discourse and social change*. Cambridge: Polity Press.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. New York: Row, Peterson and Company.
- Forgas, J. P., Williams, K. D., & Laham, S. M. (2005). Social motivation: Introduction and overview. In J. P. Forgas, K. D. Williams, & S. M. Laham (Eds.). *Social motivation: Conscious and unconscious processes* (pp. 1-21). Cambridge: University Press.

- Gergen, K. J. (1985). The social constructionist movement in modern psychology. *American Psychologist*, 40, 266-275.
- Gergen, K. J. (1996). *Social psychology as social construction: The emerging vision*. Retrived Oktober 31, 2005, from <http://www.swarthmore.edu/SocSci/kgergen1/web/page.phtml?id=manu1&st=manuscripts&hf=1T>
- Gergen, K. J. (2001). Psychological science in a postmodern context. *The American Psychologist*, 56, 803-813.
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande*. Lund: Studentlitteratur.
- Herzberg, F. (1966). *Work and motivation of man*. Cleveland: The world publishing company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work* (3rd.ed.). New Jersey: Transaction Publishers.
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, 45, 144-153.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (1996). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kreuger, R. (1998). *Analysing and reporting focus group results*. California: Sage.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation: Theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Locke, E. A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied & Preventive Psychology*, 5, 117-124.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 701-717.
- Madsen, K. B. (1974). Motivationsteorier. In K. B. Madsen (Ed). *Psykologisk leksikon* (pp. 209- 212). Köpenhamn: Gyldendal.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd. ed.). New York: Addison-Wesley educational publishers incorporate.
- May, T. (1997). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

- Mayo, E. (1945). *The human problems of an industrial civilization*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-638.
- McGregor, D. (1997). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Millward, L. (2005). *Understanding occupational and organizational psychology*. London: Sage Publications.
- Parker, I. (1994). Qualitative research. In P. Banister, E. Burrman, I. Parker, M. Taylor, & C. Tindall (Eds.), *Qualitative methods in psychology* (pp. 1-17). Buckingham: Open University Press.
- Parker, I. (2005). *Qualitative psychology: Introducing radical research*. Maidenhead: Open University Press.
- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Glenview: Scott, Foresman.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Potter, J. (1996). *Representing reality: Discourse, rhetoric and social construction*. London: Sage.
- Prawitz, D. (2005). Nationalencyklopedin. Retrieved December 19, 2005, from http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=255178
- Ragneklint, R. (2002). *Effektivitet - vad är det?: Perspektiv på effektivitet i offentlig sektor: Exemplet sjukvården*. Lövestad: Akademi och samhälle förlag.
- Sandberg, J. (1999). Konstruktioner av socialkonstruktionism. In S. Sjöstrand, J. Sandberg, & M. Tyrstrup (Eds.), *Osynlig företagsledning* (pp. 39-60). Lund: Studentlitteratur.
- Schein, E. H. (1988). *Organizational psychology work* (3rd. ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Shotter, J. (1993). *Cultural politics of everyday life*. Buckingham: Open University press.
- Silverman, D. (1993). *Interpreting qualitative data methods for analysing talk, text and interaction*. London: Sage.

- Smith, A. (1776). *The wealth of nations* [electronic version]. London: Penguin Books.
- Steers, R. M., Mowday R. T., & Shaprio D. L. (2004). The future of work motivation theory. *The Academy of Management Review*, 29, 379-387.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper & Brother.
- Thurén, T. (1991). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Runa.
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Wilkinson, S. (2003). Focus groups. In J.A. Smith, (Ed.). *Qualitative psychology a practical guide to research methods* (pp 184-204). London: Sage.
- Woodworth, R. S. (1958). *Dynamics of behaviour*. London: Henry Holt.
- Young, P. T. (1961). *Motivation and emotion: A survey of the determinants of human and animal activity*. New York: Wiley.
- Young, R. A. & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 373–388.

Appendix

Intervjuguide arbetsmotivation

Inledningsfrågor

Kan ni berätta lite om era arbetsuppgifter?

Vad ingår i ert arbete?

Introduktionsfråga

Är motivation något som ni funderat på tidigare?

Huvudfrågor

Vad är motivation för er

Vad kan fungera som motivation på arbetsplatsen?

Kan ni beskriva en situation som har med arbete att göra *där* ni känner er motiverade

Kan ni beskriva en situation som har med arbete att göra där ni *inte* känner er motiverade

Följdfråga

Är detta vanliga situationer, eller undantag?

Eventuella övriga frågor

Vad känner ni att ni behöver för att bli motiverade

Känner ni att ni får mer gjort på arbetet om ni är mer motiverad

Avslutande fråga

Så ni om vi förstår er rätt så tycker ni att...