



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Skillnad i inre och yttre motivation mellan offentligt och privat anställda

Karin Holmkvist & Emelie Kristiansson
Kandidatuppsats HT 2013

Handledare: Simon Granér
Examinator: Mats Dahl

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka om det finns skillnader i inre och yttre motivation hos anställda inom den offentliga och privata sektorn samt om inre och yttre motivation varierar beroende på upplevd livstillfredsställelse, kön, ålder och inkomst. Data från en enkätundersökning med 88 offentligt och 98 privat anställda bekräftar svagt majoriteten av tidigare forskning som menar att privat anställda i högre grad drivs av motivationstypen yttre kontroll. Inget signifikant resultat uppmättes för att offentligt anställda skulle drivas mer av inre motivation. Enkäten bestod av demografiska frågor, samt två instrument; Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale, för att mäta inre och yttre motivation, och Life Satisfaction Scale för att mäta upplevd livstillfredsställelse. Studien visade även en skillnad mellan inre motivation och kön, mellan amotivation och ålder samt ett samband mellan inre motivation, amotivation och inkomst. Även skillnader mellan olika motivationstyper och upplevd livstillfredsställelse hittades.

Nyckelord: Inre motivation, yttre motivation, privat sektor, offentlig sektor, livstillfredsställelse, demografiska variabler, WEIMS, SWLS

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Skillnad i inre och yttre motivation mellan offentligt och privat anställda

Människor har framförallt två anledningar till att arbeta: de är intresserade av arbetet i sig (inre motivation) och/eller på grund av att de får betalt (yttre motivation) (Frey & Osterloh, 2002). Trots detta, behandlas motivation ofta som ett enda begrepp när människor i själva verket motiveras av olika faktorer (Ryan & Deci, 2003). Forskare som studerat motivation har länge insett att en önskan att göra en insats eller arbeta hårt, kan härledas från olika källor (Grant, 2008) och inte endast, som ekonomisk teori menar med ekonomisk vinning som främsta intresse (Frey & Osterloh, 2002).

Hög motivation leder till ökad produktivitet vilket gör att personer som ofta mobiliserar andra till att agera, exempelvis chefer, lärare, coacher och vårdgivare har ett stort intresse för motivation (Ryan & Deci, 2003). Inom arbetslivet behöver företag och organisationer motivera sina anställda och få dem att anamma deras mål. Dock är inställningen till motivation splittrad hos chefer och ledningar (Frey & Osterloh, 2002). Idag motiveras anställda huvudsakligen genom monetära incitament och många företag och organisationer har individanpassade, varierade och prestationsbaserade löner. Denna form av ersättning attraherar individens självintresse (Frey & Osterloh, 2002) och antagandet att alla motiveras av samma sorts belöningar (Houston, 2000).

Forskare hävdar att den offentliga och privata sektorn skiljer sig åt när det kommer till hur anställda inom de båda sektorerna motiveras till att göra ett bra arbete (Houston, 2000). Yrken inom den offentliga verksamheten ses ofta som ett kall och utövas med en känsla av plikt snarare än som ett jobb (Perry, 1996). Den offentliga verksamheten och dess anställda karakteriseras av en moral och önskan om att tjäna allmänintresset (Houston, 2000). Privat anställda däremot har i större utsträckning en instrumentell inställning till sitt arbete, vilket innebär att arbetet ses som ett medel för att uppnå ett eller flera mål utanför arbetssituationen (Johansson, 1991), exempelvis status, möjlighet att avancera, autonomi och hög inkomst (Jurkiewicz, Massey & Brown, 1998). Houston (2000) menar att organisationer inom den offentliga sektorn ofta sneglar på den privata för att få vägledning om hur de ska motivera sina anställda trots att forskare hävdar att offentligt anställda skiljer sig från sina privata motsvarigheter gällande motivation. Om detta är fallet kommer verktyg som ofta används inom den privata sektorn att misslyckas om de används i den offentliga.

Mot denna bakgrund är det huvudsakliga syftet med denna studie att undersöka om offentligt och privat anställda skiljer sig i inre och yttre motivation för att se om

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

motivationsarbetet bör drivas olika inom sektorerna. Studien utgår även från frågeställningarna om det finns en skillnad i inre och yttre motivation mellan anställda beroende på kön och ålder samt upplevd livstillfredsställelse. Slutligen undersöks om ett samband existerar mellan inre och yttre motivation och inkomst.

Teori och tidigare forskning

Arbetsmotivation. I början av 1900-talet följde tidiga teorier om arbetsmotivation samma linje som annan forskningen om motivation (Björklund, 2001). Det betyder att även de tidiga motivationsteorierna inom arbets- och organisationspsykologi hävdade att medfödda instinkter styrde beteendet. En individ sades engagera sig i arbete på grund av en ekonomisk instinkt (Landy & Conte, 2010) med en strävan att tjäna så mycket pengar som möjligt (Björklund, 2001). Forskare och yrkesutövare trodde att yttre kontroll, incitament och bestraffningar var nödvändiga för att motivera arbete och produktivitet. Tillkomsten av mänskliga resurser och relationer banade väg för en ny syn på motivation. Forskare föreslog att arbetet kan vara intressant och roligt (Steers, Mowday & Shapiro, 2004) och att människor har mer komplexa behov än endast ekonomiska drifter (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993). Arbetsgivare bör dock ställa sig frågan huruvida deras anställda motiveras av faktorer som lön och restriktioner (yttre motivation) eller av arbetstillfredsställelse och identifiering med gemensamma värderingar (inre motivation) (Frey & Osterloh, 2002).

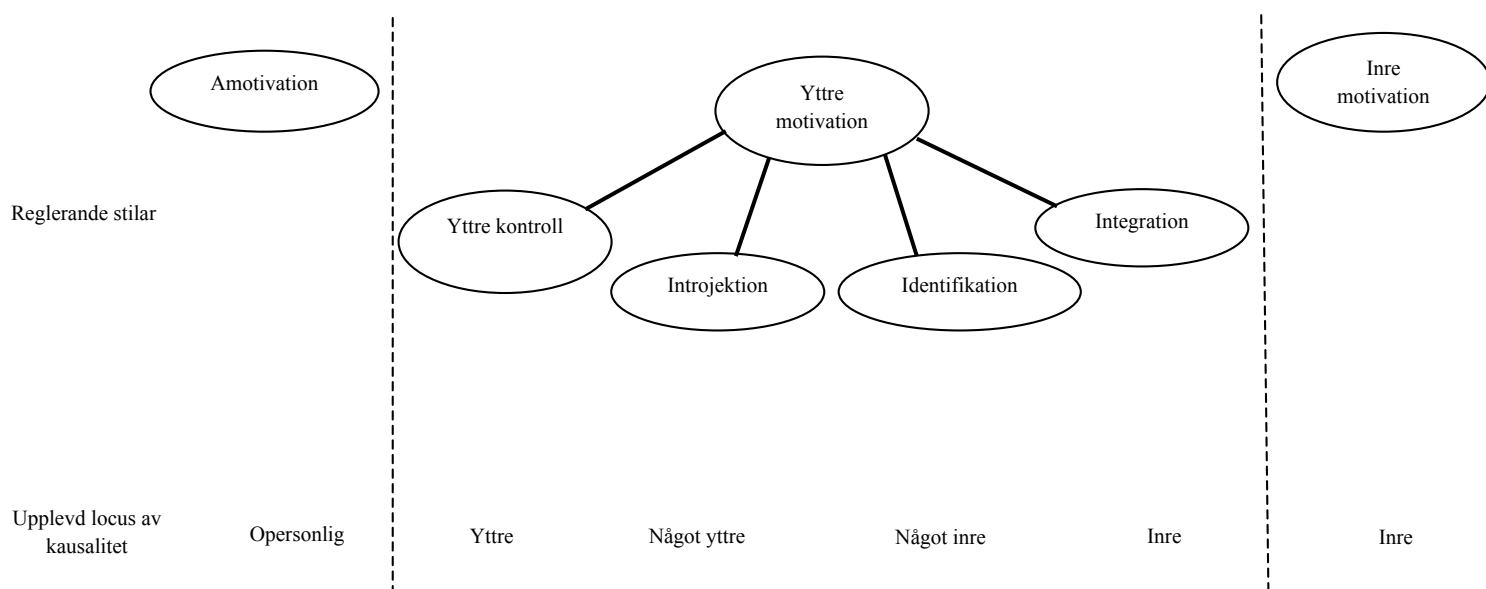
Arbetsmotivationens betydelse. År 1953 likställde Viteles motivation med produktivitet och uttryckte också behovet av att ta reda på underliggande faktorer till människors vilja att arbeta och delta frivilligt och tillfredställande i produktionen (Viteles, 1953). Motivationen betraktades som ett verktyg för arbetsgivaren att skapa samarbetsvilja hos varje anställd. Inom arbets- och organisationspsykologin har denna allmänna acceptans för kopplingen mellan begreppen motivation, resultat och produktivitet märkbart inte förändrats menar Landy och Conte (2010). Att verkligen förstå vad som motiverar anställda till att arbeta är därför en primär utmaning för administratörer (Porter, Bigley & Steers, 2003).

Jurkiewicz (2000) menar att den anställdes organisatoriska åtagande beror på vad den vill ha ut av arbetet och vad den faktiskt får. Om företaget vet varför de anställda kommer till jobbet i tid, stannar hos arbetsgivaren hela sitt yrkesverksamma liv och är produktiva finns en större möjlighet att säkerställa att de anställda betar sig på det sättet. Det leder till ökad produktivitet, minskad omsättning och frånvaro, smidigare arbetsrelationer och företaget undviker kostsamma utbildningsprogram för nyanställda (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993; Kovach, 1987).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Vidare menar Carlsson och Wallenberg (1999) att fokus på de anställdas arbetsmotivation är en realistisk strategi för att förnya styrprinciper och organisationslösningar där en ny kultur kan skapas och blir mer än endast en teknisk förändring. Arbetet kan bli en väg till självförverkligande istället för att endast ses som ett nödvändigt ont för att överleva.

Inre och yttre motivation. Motivationsbegreppet kan delas in i inre och yttre motivation (Ryan & Deci, 2000). Det påstås att en optimal arbetsprestation uppnås när båda delarna samarbetar. När aktiviteten upplevs både som intressant och utmanande samtidigt som personen blir externt belönade för sitt arbete (Cameron, Banko & Pierce, 2001). Ryan och Deci (2000) delar med hjälp av sin self-determination theory (SDT) upp motivationsbegreppet i ett brett spektrum av olika motivationstyper. Enligt SDT har människor tre grundläggande psykologiska behov: känsla av kompetens, autonomi (självbestämmande) och social tillhörighet. Kompetens är tron på den egna förmågan att kunna påverka utfallet av saker. Autonomi är upplevelsen av att handla med en känsla av eget val, vilja och självbestämmande. Medan social tillhörighet innebär att en person upplever att den har tillfredställande och stöttande sociala relationer (Deci & Ryan, 1985). Vidare delas yttre motivation in i fyra kategorier: yttre kontroll, introjekterad reglering, identifierad reglering och integrerad reglering (se figur 1).



Figur 1. Svensk översättning av taxonomi för mänsklig motivation (Ryan & Deci, 2000).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

På vänster sidan av spektrumet, utanför yttre kontroll, finns amotivation. Ryan och Deci (2000) menar att yttre kontroll är en stark yttre motivation där individen endast genomför en uppgift/handling på grund av påtryckningar utifrån, för att uppnå materiella belöningar eller för att slippa bestraffningar. Vid introjekterad reglering görs uppgiften i syfte att vinna uppskattning från andra såväl som hos sig själv, genom att höja sitt egenvärde (känna stolthet) eller undvika negativa känslor (skuld, skam och ångest). I motivationstypen identifierad reglering har individen, i en underliggande process, själv godkänt målen med uppgiften och accepterar värdet i beteendet. Integrerad reglering innebär att individen gör något som stämmer överens med henne själv, identifierar sig med beteendet och det integreras av individen. Utanför integration på andra sidan spektrumet finns den inre motivationen (Ryan & Deci, 2000). Vilken typ av motivation vi har gentemot en aktivitet är individuell och kan variera mellan att vara starkt påverkat av yttre kontroll till en känsla av att vara självvald (självbestämmande), baserat på egna värderingar och önsksningar (Deci & Ryan, 1985).

För att kunna mäta inre motivation använder sig Deci och Ryan (1985) av definitionen inre motivation som upplevs när en aktivitet är fritt vald, upplevd egen kontroll finns och ingen yttre belöning existerar. Individen finner aktiviteten i sig själv rolig och utmanande (Passer et al., 2009). Den primära ”belöningen” är själva upplevelsen av ett självstyrt arbete (Deci & Ryan, 1985) istället för att kräva någon form av materiell eller social belöning, utanför själva uppgiften (Björklund, 2001). Ett beteende som inte uppfyller dessa krav drivs av yttre motivation (Cameron, Banko & Pierce, 2001). Med hög inre motivation mot en uppgift ökar individens inlärning, kreativitet och gör att den utförs med god kvalitet (Ryan & Deci, 2000).

Offentligt och privat anställdas motivation. Rosengren (1985) väljer att dela upp de som bedriver verksamhet i samhället i statlig, kommunal och privat sektor med anledning av att de skiljer sig åt i styrningsmöjligheter som statsmakterna har rörande dessa samt skillnader i interna styrformer. Nationalencyklopedin för däremot samman staten, kommunen och landstingens verksamhet och kallar dem och de anställda tillsammans för den offentliga sektorn och offentligt anställda (NE, 2013). I linje med Nationalencyklopedins (2013) definition utförs i denna studie endast en jämförelse mellan offentligt och privat anställda. Den privata sektorn tar främst hänsyn till sina egna intressen rörande produktion av varor och tjänster medan statlig verksamhet har som mål att ge service till invånarna som inte kan eller bör kontrolleras av marknadskrafter (Rosengren, 1985).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Jurkiewicz, Massey och Brown (1998) hävdar att det finns stort stöd för skillnader mellan upplevd motivation hos offentligt och privat anställda men påpekar samtidigt att beläggen för likheterna mellan offentligt och privat anställdas motivation är lika riklig. De målar upp en bild av offentligt anställda som motiveras av arbetstrygghet, stabilitet, samarbete och att ge värdefull service till samhället. Samtidigt undviker de monetära belöningar, prestige och har en önskan om utmaning och autonomi. I samma studier porträtteras privat anställda som att de motiveras av status, möjlighet att avancera, autonomi och hög inkomst samtidigt som de lägger mindre vikt vid exempelvis arbetstrygghet.

Resultatet av en svensk studie, där inställningen till nuvarande arbetet bland privat och kommunanställda undersöktes, visade att det framförallt var de privat anställda som hade en instrumentell inställning till arbetet, vilket innebär att arbetet ses som ett medel för att uppnå ett eller flera mål utanför arbetsituationen (Johansson, 1991).

Rainey (1982) menar att anställda i den offentliga sektorn oftast drivs av en stark önskan att tjäna allmänintresset medan Boyne (2002) skriver att privat anställda drivs av en önskan att möta kraven från enskilda kunder. Utifrån Deci och Ryans (2000) motivationsuppdelning, som baseras på SDT, skulle båda dessa önskningar kunna ses som introjekterad motivation vilket skulle de facto innebära att både offentligt och privat anställda drivs av yttre motivation och ingen skillnad existerar mellan dem.

Perry och Wise (1990) menar istället att det möjligtvis kan antas att organisationer med vissa egenskaper attraherar och/eller väljer anställda med särskilda personliga egenskaper. Vilket skulle kunna innebära att värderingarna hos de individer som jobbar inom sektorerna skiljer sig åt (Lyons, Duxbury & Higgins, 2006).

Johansson (1991) och Buelens och Van den Broecks (2007) menar att en annan förklaring till skillnaden mellan sektorerna kan vara att de offentligt och privat anställda har olikartade arbetsförhållanden, exempelvis lön och typ av arbete. Sektorn kan kopplas ihop med arbetets aktiviteter, vilket i sin tur avgör de anställdas motivationsmönster. Det betyder att det möjligtvis inte är sektorn i sig som påverkar motivationen (Johansson, 1991). Aryee (1992) påpekar att många jobb i stora byråkratier, offentlig som privat sektor, saknar motiverande egenskaper såsom feedback, identifiering till själva aktiviteten eller möjlighet till användning av olika kompetenser. Den privata sektorn har en högre andel av marknads- och försäljningsfunktioner, och den offentliga sektorn en högre andel administrativa uppgifter. På grund av olikheterna i de olika funktionerna som sektorerna representerar skulle därför skillnaderna mellan sektorerna delvis kunna härledas ur detta.

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Lewis och Frank (2002) hävdar att vetenskapen om vilka typer av människor som dras till yrken inom offentlig service är en möjlighet till att rekrytera och behålla nya tjänstemän. Rekryterare i offentliga organisationer bör lägga vikt vid attrahera individer som motiveras av samhällsnytta och att tjäna allmänintresset (Alonso & Lewis, 2001).

Förespråkarna för public service motivation (PSM) menar att människor dras till karriärer i den offentliga sektorn på grund av en unik uppsättning av altruistiska motiv och ser arbete i offentlig sektor som en livsuppgift (Lyons, Duxbury & Higgins, 2006). I motsats till PSM men i linje med ekonomisk teori antar new public management (NPM) att individer handlar i självintresse och beslut tas för att främst maximera och främja sina egna finansiella intressen (Argyriades, 2003, refererat i Lyons, Duxbury & Higgins, 2006). Yrkesval är därför resultat av förnuftiga och egennyttiga beslut mellan olika yrken inom den offentliga och privata sektorn med syfte att uppnå personlig vinning. Detta i sin tur skulle betyda att inga sektoriella skillnader existerar och ledarskap är ledarskap oavsett sektor (Perry & Wise, 1990).

Demografiska variabler. Arbetsmotivation påverkas även av ålder (Jurkiewicz, 2000) och kön (Lefkowitz, 1994). När dessa demografiska faktorer undersöks, antyder majoriteten av litteraturen att de är av mindre betydelse än sektor. Dock visar resultatet från Buelens och Van den Broecks (2007) studie att endast vid ett tillfälle var sektor den viktigaste variabeln men annars var kön och ålder minst lika viktigt. I Carlsson och Wallenbergs (1999) undersökning visade resultatet att bland kommunanställda hade kön, ålder och inkomst en viss betydelse för hur de anställda upplevde sin motivation.

Kön. I Bokemeier och Lacys (1987) studie om motivation och socialt engagemang samt i en studie gjord av Ferssizidis et al. (2010) visade resultaten att kvinnor i högre grad drivs av inre motivation, medan män i högre grad drivs av yttre motivation. Ett liknande resultat fick Eskildsen, Kristensen och Westlund (2004) när de studerade arbetstagare i de nordiska länderna men detta var dock inte lika starkt. Anledningen till att studiens svagare resultat tros bero på att den nordiska arbetsmarknaden är tämligen homogen med avseende på kön.

Groenevelds (2009) studie innefattade 4501 holländska statstjänstemän och undersökte könsskillnader i relation till tillfredsställelsen med karriärmöjligheter och en brittisk studie undersökte arbetstagares värderingar. Båda studierna visade att männen värderade inkomst och beföringsmöjligheter högre samt såg framgång som något viktigare

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

än kvinnor, medan kvinnorna betonar betydelsen av arbetets innehåll och prioriterade arbetsrelationer mer än männen (Robbins, Judge & Campbell, 2010).

I den svenska generationsutredningen om ungdomars välfärd och värderingar (Barn- och ungdomsdelegationen, 1994) visade resultatet att de unga männen tenderade att uttrycka ett större intresse för materiella aspekterna av arbetet som god lön, trygghet och karriärmöjligheter medan unga kvinnor prioriterade intressanta arbetsuppgifter och bra arbetskamrater. Resultatet kan bland annat förklaras av att det existerar en syn om att det är mannen som har det huvudsakliga försörjningsansvaret (Theandersson, 2010). Även Ellingsaeter (1995) pekar på att det kan vara ett resultat av könsspecifika normer med tanke på att kvinnornas sammanlagda tid i arbetslivet är kortare än männens på grund av barnafödande, vilket gör mannens lön till det största bidraget i hushållet.

All forskning går dock inte i samma linje. En studie utförd i Katrineholm under 1987 och 1988 fann att kvinnorna i högre grad hade en mer instrumentell inställning till sitt nuvarande arbete än männen (Johansson, 1991). Även Robbins, Judge och Campbell (2010) rapporterar att prestigefulla arbeten är en signifikant och positiv prediktor för inre motivation hos kvinnor.

Greene och DeBacker (2004) konstaterar att när det gäller könsskillnader, visar forskning att kvinnor i större utsträckning än män har ett stort antal mål samtidigt. De menar att detta troligen avspeglar förändringen av kvinnans roll i västerländska samhällen under de senaste decennierna där kvinnor fortsätter att ha mål för äktenskap och familj men numera även sätter upp karriärsmål. Samhällets förväntningar på manens roll har dock inte förändrats i den utsträckningen, vilket skulle kunna förklara att män förblir starkt fokuserat på tidigare mansskrivna mål relaterade till sysselsättning och ekonomisk trygghet.

Ålder. En generation definieras som en grupp som delar födelseår och viktiga händelser i livet vid kritiska utvecklingsstadier (Kupperschmidt, 2000). Erfarenheter som erhålls på grund av att individer är födda samma år har i sin tur påverkan på deras värderingar (Landy & Conte, 2010).

Jurkiewicz och Brown (1998) rapporterar om forskning som menar att motivationen till att arbeta förblir relativt stabil under en individs liv och är i första hand ett resultat av den egna individens erfarenheter snarare än vilken åldersgrupp man tillhör. Även Kanfer och Ackerman (2004) menar att det inte är kronologisk ålder eller kognitiva förmågor i sig självt som spelar en nyckelroll i att motivationen förändras för arbetstagare utan pekar istället på åldersrelaterade förändringar i motivationsvariabler.

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

En studie gjord av Howard och Frink (1996) rapporterade ingen effekt av ålder på inre motivation medan Eskildsen, Kristensen & Westlund (2004) rapporterade en nästan perfekt relation mellan ålder och inre motivation i de nordiska länderna.

Även andra studier som undersökt åldersrelaterade skillnader i arbetsmotivation har funnit ett signifikant samband mellan motivation och ålder som pekar på att individers motivation skiftar med åldern. Äldre arbetstagare är mer motiverade av inre arbetsrelaterade belöningar än yttre (Inceoglu, Segers & Bartram, 2012).

I Theanderssons (2000) studie där olika kategorier av anställda rangordnade betydelsefulla faktorer vid ett hypotetiskt arbetsval, hittades dock inga signifikanta skillnader mellan olika ålderskategorier när det gäller prioriteringen av lönen som ett förstahandsval. Detta går emot den svenska generationsutredningen från 1994 som konstaterade att ungdomar oftare framhöll lönen och karriär som det viktigaste i sitt nuvarande arbete, och hade därmed en något mer instrumentell inställning till arbete. De äldre menade att det viktigaste med arbetet var att det gav dem personlig tillfredsställelse och trygghet (Barn- och ungdomsdelegationen, 1994).

Forskning kring utveckling och arbets- och organisationspsykologi tyder på att vissa psykologiska processer och attribut förändras i olika skeden i livet vilket sannolikt påverkar i vilken utsträckning individer motiveras av olika arbetsfunktioner och arbetsresultat. Faktorer utanför individen som arbetsmiljö, samhällskultur och normer kan också påverka. De psykologiska processerna är bland annat förändringar i personliga resurser, flytande och kristalliserad kunskap och förändringar i olika stadier i livet, exempelvis bildandet av familj och barn som flyttar hemifrån (Inceoglu, Segers & Bartram, 2012). Även Kanfer och Ackerman (2004) menar att skillnader i arbetsmotivation beroende av ålder är främst effekterna av åldersrelaterade förändringar i kompetens och individens egna motiv.

Inkomst och belöningar. Med lön menas den ersättning en person får enligt ett anställningsavtal vilket kan vara pengar, tjänstepension samt naturaförmåner (NE, 2014). I denna studie definieras inkomst som lön.

Flera studier visar att när människor direkt tillfrågas om inkomstens påverkan på deras arbetsmotivation hamnar den i genomsnitt på en femte plats bland andra faktorer. Men studier gjorda på människors faktiska beteende där forskarna studerar förändringar i prestation och arbetsomsättning, när inkomsten förändras, visar att den nästan alltid är den största motivationsfaktorn (Rynes, Gerhart & Minette, 2004). Samma skillnader visar en liknande studie gjord av Svenska kommunförbundet och Arbetslivsinstitutet (Carlsson & Wallenberg,

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

1999). I en studie gjord av Rynes, Gerhart och Minette (2004) finns det en diskrepans mellan hur människor skattar inkomstens betydelse för sin egen arbetsmotivation och hur de tror att den påverkar andra personer med samma kön och ålder som de själva. Diskrepansen tros bero på social acceptans, att det inte är fint att skatta inkomst som en hög motivationsfaktor.

Hur mycket lönen påverkar en persons arbetsmotivation är både situations- och individbaserat. För att lönen ska vara en motiverande faktor måste det finnas olika lönealternativ. Individen måste tro att en bättre arbetsprestation leder till högre lön (Rynes, Gerhart & Minette, 2004) och ju mer nöjd en individ är med sin inkomst desto mer motiverad känner den sig i sitt arbete (Carlsson & Wallenberg, 1999). Dock är inte detta samband linjärt, utan beroende på vilken socioekonomisk grupp individen tillhör kommer den att motiveras olika mycket beroende på hur mycket mer personen kan få i lön (Rynes, Gerhart & Minette, 2004).

På kort sikt kan belöningar som lön höja en persons motivation och höja prestationen. Framförallt vid rutinmässiga arbeten eller uppgifter med förutbestämda strategier och mål ökar yttre belöningar som till exempel pengar, utmärkelser och undvikande av bestraffning människors motivation till att jobba hårdare och effektivare. På längre sikt tenderar de dock att ha en negativ inverkan på individens inre motivation och personens motivation gentemot uppgiften sjunker (Pink, 2010).

Enligt Ryan & Deci (2000) minskar människors inre motivation endast när de får en förväntad belöning för att utföra något. Det är inte belöningen i sig som sänker den inre motivationen utan det är förväntningen av att man bör eller skall få en (Cameron, Banko & Pierce, 2001). Det gör att motivationen skiftar från inre till yttre. Även hot, deadlines, negativ kritik och tävlingsklimat gör att människor känner att de förlorar den egna och fria kontrollen över beteende vilket minskar den inre motivationen (Ryan & Deci, 2000).

Alla studier stöder inte teorin om att yttre incitament sänker den inre motivationen utan menar istället att belöningar har en positiv effekt och det finns även undersökningar som varken visar positiv eller negativ effekt. Enligt en metaanalys gjord av Cameron, Banko och Pierce (2001) har yttre belöningar i form av verbal förstärkning som exempelvis beröm, godkännande och positiv feedback en positiv påverkan på den inre motivationen. De verbala belöningarna höjer den upplevda självvaldheten och intresset för uppgiften.

Livstillfredsställelse. Wilson skrev 1967 att individer med flest fördelar är lyckligast. Han drog slutsatsen att en person upplevs som lycklig när den bland annat är ung, frisk, välutbildad och välbetald (Wilson, 1967). Senare forskning har dock indikerat på en svagare

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

korrelation mellan hälsa och lycka samt mellan ålder och lycka. I en studie med 7240 college studenter i 42 länder rankade endast 6 % pengar högre än lycka (Diener, 2000).

Benämningen lycka används dock sällan inom forskning eftersom det råder liten konsensus kring dess betydelse. Istället används bland annat subjektivt välbefinnande (Snyder, Lopez & Pedrotti, 2011) och en rad andra begrepp som synonymer till välmående och lycka. Samhällsvetare fokuserar på vad som leder till att människor värderar sitt liv i positiva termer och denna definition av lycka kallas för livstillfredsställelse (life satisfaction). Det syftar till en kognitiv bedömningsprocess (Diener et al., 1985) där den egna individens normer avgör vad som är det goda livet (Diener, 1984). Shin och Johnson (1978) menar att denna form av lycka är en produkt av individens positiva bedömningar av olika livssituationer och fördelaktiga jämförelser med andras livssituationer och tidigare erfarenheter. Hur tillfredsställd någon är beror alltså på den egna individens bedömning av sin egen livssituation och en jämförelse med vad som personen själv förväntar sig eller vad som antas stämma in i normen (Diener, 1984). Diskrepans mellan individens upplevda och eftersträlvade liv uttrycks i ett mått av tillfredsställelse och missnöje (Cambell, 1976).

Forskning visar att högst lycka rapporterar unga personer och minskar ju äldre den blir. Generell livstillfredsställelse är dock lägst bland yngre personer och ökar sedan med åldern (Campbell, 1976). Dock visar Diener (1984) och Rosen och Jerdee (1988, refererat i Howard & Frank, 1996) i sina studier att ålder inte förutspår individens upplevda livstillfredsställelse.

Diener et al. (1985) argumenterar för att människor bör tillfrågas om deras övergripande livstillfredsställelse istället för på enskilda, specifika områden. Lycka står i relation till individens behov, resurser och den kultur och miljö som den lever i (Shin & Johnson, 1978). Vidare menar Diener (1984) som många andra att det är individen själv som sätter normen, vilket betyder att den subjektiva livstillfredsställelsen endast kan baseras på personens egen bedömning och inte på ett kriterium, som exempelvis forskaren bedömer som viktigt. Faktorer som nuvarande humör kan påverka bedömningen av livstillfredsställelse. Dock menar Eid och Diener (2004) att i undersökningssituationer är effekten liten jämfört med den stabila variansen i mätningen.

Syfte, frågeställning och hypoteser

Syfte. Litteraturen visar på att motivation kan delas upp i inre och yttre motivation (Ryan & Deci, 2000). Vidare menar en del forskning att offentligt och privat anställdas motivation skiljer sig (Johansson, 1991; Jurkiewicz, Massey & Brown, 1998) medan NPM

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

teoretiker påstår att det inte existerar någon sektoriell skillnad (Perry & Wise, 1990). Vikten av att motivera sina anställda på rätt sätt har också belysts (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993; Kovach, 1987; Porter, Bigley & Steers, 2003) och behovet av att fastställa vilken motivation som organisationen i de olika sektorerna bör fokusera på lyfts fram för att underlätta bland annat rekrytering och behålla anställda (Lewis & Frank, 2002). Detta kan i sin tur ge ett underlag och en förståelse samt ett verktyg till rekryterare och arbetsgivare i respektive sektor för att höja anställdas motivation, produktivitet och bidra till självförverkligande (Carlsson & Wallenberg; 1999; Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993; Kovach, 1987).

Syftet med denna studie är att undersöka om det existerar skillnader i inre och yttre motivation mellan offentligt och privat anställda. Även demografiska variabler som ålder, kön och inkomst undersöks för att se om det föreligger en skillnad mellan dessa och inre och yttre motivation. Ett intresse finns även att se om en skillnad existerar mellan en persons upplevda livstillfredsställelse och motivation. Ingen tidigare forskning har hittats som fastställer detta och med en explorativ ansats undersöks därför, oberoende av sektor, om det finns en skillnad i inre och yttre motivation i grad av upplevd livstillfredsställelse.

Hypoteser

- 1A. Privat anställda drivs i högre grad av yttre motivation än offentligt anställda.
- 1B. Offentligt anställda drivs i högre grad av inre motivation än privat anställda.
- 2A. Män drivs i högre grad av yttre motivation än kvinnor.
- 2B. Yngre människor drivs i högre grad av yttre motivation än äldre.
3. Människor med högre upplevd livstillfredsställelse drivs av en högre inre motivation.
4. Det finns ett samband mellan typ av motivation som driver människor i arbetet och inkomst.

Metod

Deltagare

I undersökningen deltog 178 personer varav 99 (55,6 %) kvinnor och 79 (44,4 %) män, mellan 18-65 år ($M = 35,44$, $SD = 12,11$). Dessa rekryterades genom ett bekvämlighets- och snöbollsurval dels via facebook och utskick av mejl till 71 anställda på ett kundcenter inom bank och finans samt via utdelning av pappersenkäter i två kommuner i södra Sverige.

Avsikten var att samla in data från minst 60 deltagare, 30 arbetare inom den offentliga sektorn och 30 arbetare inom den privata sektorn för att minska risken för typ 1 fel (Pallant,

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

2013). I studien har 88 (44,9 %) av deltagarna angett att de arbetar inom den offentliga sektorn och 98 (55,1 %) inom den privata.

Den elektroniska enkäten nådde ut till 455 personer och 198 (44 %) valde att svara. Sjuttion pappersenkäter delades ut och svarsfrekvensen var 100 %. De som medverkande i undersökningen hade arbetat på sitt nuvarande jobb mellan en och 446 månader ($M = 68.84$, $SD = 89.36$ och deras inkomst varierade mellan 4000 kr och 100 000 kr/månaden ($M = 28 79440$, $SD = 12 414.65$). Det var 10 individer som valde att inte svara på frågan om inkomst. Fördelning för angiven högsta utbildningsnivå bland respondenterna var följande: grundskola 5 (2.8 %); gymnasial 59 (33.1 %); högskola/universitet 99 (55.6 %); yrkeshögskola 8 (4.5 %); annat 7 (3.9 %). Ålder delades in i två kategorier med anledning av en ojämn fördelning bland respondenternas åldrar med majoritet 80-talister. För att uppnå lika stora grupper och möjlighet att utföra analyser kategoriserades respondenterna följaktligen in i födda 1982 och senare (yngre), vilka var 83 (46.6 %) respondenter respektive födda 1981 och tidigare (äldre) med 95 (53.4 %) respondenter. Av respondenterna arbetade 151 (84.8 %) heltid och 27 (15.6 %) deltid. På frågan om civilstatus har 46 (25.8 %) individer angett att de är singlar och 132 (74.2 %) att de är gift, sambo eller i en relation.

Instrument

I studien användes en enkät bestående av tre delar (se bilaga A): en demografisk del, en svensk översättning (Ek & Modén, 2010) av Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) av Trembley, Blanchard, Taylor, Pelletier och Villeneuve (2009) samt en svensk översättning (Chan, 2009) av Satisfaction With Life Scale (SWLS) (Diener et al., 1985). Båda testens översättningar har jämförts och kontrollerade utifrån originalen.

Demografi. Den första delen var demografisk och bestod av nio bakgrundsfrågor. Genom slutna kryssfrågor besvarades frågor rörande kön, ålder, civilstatus, sektor, arbetsomfattning och högsta avslutade utbildning. Yrke, anställningstid i nuvarande tjänst samt inkomst besvarades genom att respondenten själv fick skriva svaret.

Inre och yttre motivation. Inre och yttre motivation mättes med hjälp av Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS). Ett mätinstrument som mäter olika typer av arbetsmotivation med hjälp av 18 olika items. Skalan grundar sig i Ryan och Decis (2000) SDT där instrumentet är uppdelat i tre objekt som överensstämmer med sex typer av motivation (inre motivation, integrerad, identifierad, introjekterad reglering, yttre kontroll samt amotivation). Respondenterna ombads att markera i vilken omfattning påståendena stämde med de anledningar de har för att arbeta på sitt nuvarande arbete på en sjugradig

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

likertskala, från 1 (*Håller inte alls med*) till 7 (*Håller exakt med*). Enligt Trembleys et al. (2009) instruktioner användes svaren för de 18 enskilda påståendena för att generera sex olika medelvärdespoäng motsvarande respektive motivationsfaktor. Instrumentets (WEIMS) engelska version har visat höga nivåer av inre konsistent, Cronbach's alfa, för alla de sex motivationsfaktorerna (inre motivation $\alpha = .77$, integrerad reglering $\alpha = .84$, identifierad reglering $\alpha = .74$, introjekterad reglering $\alpha = .71$, yttre kontroll $\alpha = .81$ och amotivation $\alpha = .60$) (Trembley et al., 2009).

Livstillfredställelse. För att mäta livstillfredställelse användes The Satisfaction With Life Scale (SWLS). Skalan passar bra för användning till olika åldersgrupper och ger ett mått på individers totala subjektiva livstillfredställelse i relation till individens egna satta standard. Den engelska versionen av SWLS har uppvisat goda psykometriska egenskaper som hög test-re-test reliabilitet (.82) samt inre konsistent ($\alpha = .87$). Vidare korrelerar det även måttligt till högt med andra instrument som mäter subjektiv välmående (Diener et al., 1985). Testet består av fem påståenden där individen ombeds att skatta sin globala livstillfredställelse utifrån sitt egna subjektiva perspektiv. Svarsskalan sträcker sig från 1 (*Instämmer inte alls*) till 7 (*Instämmer helt*), vilket ger ett möjligt poängintervall på totalt 5 till 35 (Suh, Diener, Oishi & Triandis, 1998).

Procedur

Ett första utkast skapades av enkäten och reviderades av handledaren. Vidare utfördes en pilotstudie med sju försöksdeltagare som representerade urvalet för studien, det vill säga individer inom arbetslivet både från offentligt och privat sektor. Detta för att säkerställa att instruktioner, frågor och skalor var tydliga samt för att uppskatta hur lång tid utförandet tog. Synpunkter och feedback togs emot vilket ledde till en andra revidering med omformulering av ett antal frågor. I och med detta försäkrades även att frågorna inte väckte anstöt för potentiella respondenter. Till den elektroniska enkäten användes psychsurveys (2013), ett webbaserat verktyg för att skapa egna enkätundersökningar. Informationsbrevet om studien samt alla frågor lades in och den slutgiltiga elektroniska enkäten (se bilaga A) delades ut mellan den 12-28 november 2013 via facebook till bekanta som arbetade inom olika arbetsområden och mejlades ut till 71 anställda på ett kundcenter inom bank och finans. Dessa ombads att vidare förmedla enkäten till sina bekanta. I inbjudan (se bilaga B) om att delta informerades det om studiens syfte, omfattning och att deltagandet var frivilligt. Vidare gavs det möjlighet att avbryta när som helst samt att resultatet skulle behandlas konfidentiellt så att inga obehöriga skulle kunna ta del av det. I inbjudan fanns det en länk till enkäten där samma

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

information gavs på nytt. Personerna informerades innan och efter om hur de skulle kunna ta del av den färdiga studien vid intresse. Enkäter delades även ut i pappersformat till anställda i två kommuner i södra Sverige inom olika arbetsområden och med syftet att nå ut till de som ej använder facebook. Även här fanns inbjuden med syfte, omfattning och deltagandets innebörd med.

Statistisk analys

Data matades in i Microsoft Excel och organiserades, justerades och kontrollerades för missing values. Ett beslut togs att ta bort 35 elektroniska enkäter och två av 17 pappersenkäter ur studien med anledning av att respondenterna valt eller missat att svara på en eller flera av påståenden på andra och/eller tredje delen rörande WEIMS eller SWL samt de som ej besvarat frågorna om sektor och kön. Ofullständiga svar riskerade ett alltför stort gap och en del enkäter valdes därför bort. Syftet med detta var att få en så fullständig analys som möjligt. Ett fåtal respondenter valde att inte alls eller otydligt besvara frågorna om yrke, anställningstid och inkomst. Dessa inkluderades trots detta i analysen på grund av att de ej ansåg påverka resultatet för mycket. För den elektroniska enkäten var de tio till antalet och för pappersenkäten två.

Data importerades till SPSS och data kontrollerades för normalfördelning samt outliers. En outlier rörande inkomst uppmärksammades och togs bort av anledningen att den i allt för hög grad skulle påverka medelvärdet. Korrelationsstudie genomfördes för att kunna utläsa eventuella samband mellan de demografiska variablerna kön, ålder, inkomst och sektor samt livstillfredsställelse och inre och yttre motivation. Ett t-test genomfördes för att upptäcka eventuella skillnader mellan sektorer, kön och ålder med hänsyn till inre och yttre motivation. Vidare genomfördes en ANOVA med syfte att undersöka signifikanta skillnader mellan livstillfredsställelse och inre och yttre motivation.

Resultat

Till att börja med undersöktes den deskriptiva statistiken för alla mätta variabler med syfte att kontrollera för kravet för normal distribution. För att svara på tidigare uppställda frågeställningar och hypoteser utfördes korrelationstest, oberoende t-test och ANOVA.

Korrelationer

Relationen mellan fyra av motivationsfaktorerna (mätt med WEIMS) integrerad reglering, identifierad reglering, introjekterad reglering samt yttre kontroll och kön, sektor, inkomst, ålder samt livstillfredsställelse (mätt med SWLS) undersöktes med hjälp av Pearsons

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

produkt-momentkorrelation. Det utfördes preliminära analyser för att säkerställa antaganden om normalitet och linjäritet. I tabell 1 visas samtliga relationer mellan de olika variablerna. Som tabell 1 visar hittades ett svagt negativt samband mellan sektor och yttre kontroll ($r = -.18, n = 178, p = .01$) och mellan ålder och identifierad reglering ($r = -.18, n = 178, p = .02$), yngre personer skattar högre på frågor relaterade till motivationsfaktorn identifierad reglering. Det hittades även ett svagt negativt samband mellan inkomst och yttre kontroll ($r = -.19, n = 168, p = .01$), personer med lägre inkomst skattar högre på frågor relaterade till motivationsfaktorn yttre kontroll. Ett svagt positivt samband hittades mellan kön och integrerad reglering ($r = .19, n = 178, p = .01$) och mellan ålder och integrerad reglering ($r = .20, n = 178, p = .01$), vilket tyder på att ju äldre en person är desto högre skattar den på frågor rörande motivationsfaktorn integrerad reglering. Det hittades även ett svagt positivt samband mellan livstillfredställelse och identifierad reglering ($r = .19, n = 178, p = .01$) samt mellan livstillfredställelse introjekterad reglering ($r = .17, n = 178, p = .02$), personer med hög livstillfredställelse skattar högre på frågor relaterade till motivationsfaktorerna identifierad reglering och introjekterad reglering. Även ett medelstarkt samband hittades mellan livstillfredställelse och integrerad reglering ($r = .37, n = 178, p < .001$) personer med hög livstillfredställelse skattar högre på frågor relaterade till integrerad reglering.

På grund av att motivationsfaktorerna inre motivation och amotivation stred mot antagande om antingen normalitet eller linjäritet gjordes ett Spearmans rho test för dessa faktorer. Relationen mellan motivationsfaktorer (mätt med WEIMS) och kön, sektor, inkomst, ålder samt livstillfredställelse (mätt med SWLS) undersöktes med hjälp av Spearmans rho (r_s). I tabell 2 visas samtliga relationer mellan de olika variablerna.

Tabell 2 visar att det fanns ett svagt negativt samband mellan amotivation och inkomst ($r_s = -.25, n = 168, p < .001$), personer med lägre inkomst skattar högt på frågor relaterade till motivationsfaktorn amotivation, samt mellan amotivation och livstillfredställelse ($r_s = -.24, n = 178, p < .001$), personer med låg livstillfredställelse skattar högt på frågor relaterade till motivationsfaktorn amotivation. Ett medelstarkt positiva samband hittades mellan inre motivation och livstillfredställelse ($r_s = .33, n = 178, p < .001$), personer med hög livstillfredställelse skattar högt på frågor relaterade till motivationsfaktorn inre motivation. Det fanns även medelstarka positiva samband mellan inre motivation och integrerad reglering ($r_s = .36, n = 178, p < .001$), inre motivation och identifierad reglering ($r_s = .35, n = 178, p < .001$), inre motivation och introjekterad reglering ($r_s = .26, n = 178, p < .001$). Även ett

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

medelstarkt negativt samband hittades mellan inre motivation och amotivation ($r_s = -.30$, $n = 178$, $p < .001$).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Tabell 1

Sammanfattning av korrelationer med Pearsons produkt-momentkorrelation för variablerna kön, sektor, inkomst, ålder samt poäng på livstillfredsställelse, integrerad reglering, identifierad reglering, introjekterad reglering och yttre kontroll.

	Kön	Sektor	In komst	Ålder	Livs tillfred ställelse	Integrerad reglering	Identifierad reglering	Intro jekterad reglering	Yttre kontroll
Kön	—								
Sektor	-.10	—							
Inkomst	.31**	.12	—						
Ålder	.11	.25**	.37**	—					
Livstillfred ställelse	-.06	.09	.22**	.15*	—				
Integrerad reglering	.19*	.02	.23**	.20**	.37**	—			
Identifierad reglering	.01	-.13	.07	-.18*	.19*	.40**	—		
Introjekterad reglering	.02	-.08	-.06	-.06	.17*	.46**	.69**	—	
Yttre kontroll	-.05	-.18*	-.19*	-.00	-.13	.00	.24**	.20**	—

* $p < .05$. ** $p < .01$.

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Tabell 2

Sammanfattning av korrelationer med Spearmans rho för variablerna kön, sektor, inkomst, ålder samt poäng på livstillfredsställelse, inre motivation och amotiveringad.

	Kön	Sektor	Inkomst	Ålder	Livstillfredsställelse	Inre motivation	Amotiverad
Kön	_____						
Sektor	-.10	_____					
Inkomst	.39**	.11	_____				
Ålder	.12	.25**	.45**	_____			
Livstillfredsställelse	-.03	.11	.14	.14	_____		
Inre motivation	.06	.08	.17*	-.06	.33**	_____	
Amotiverad	.07	.10	-.25**	-.06	-.24**	-.30**	_____

* $p < .05$. ** $p < .01$.

T-Test

Ett oberoende t-test utfördes för att jämföra poängen på de olika motivationsfaktorerna för offentlig och privat sektor. Resultatet visas i tabell 3. Alla motivationsgrupper klarade Levenes test för homogenitet utom yttre kontroll och privat och offentlig sektor ($p = .04$, $n = 178$, $p = .00$) vilket innebär att antagandet om lika varianser för grupperna inte uppfylls. Det hittades en signifikant skillnad i poäng på yttre kontroll för privat ($M = 5.21$, $SD = 1.21$) och offentlig ($M = 4.72$, $SD = 1.43$; $t(155.74) = 2.44$, $p = .02$, två-svansad). Detta tyder på att privat anställda skattar högre på faktorn yttre kontroll än offentligt anställda. Storleken för skillnaden mellan medelvärdena (medelvärdeskillnad = .49, 95% CI: .09 till .89) var väldigt liten ($\eta^2 = .03$).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Tabell 3

T-Test: skillnad mellan skattning av motivation mellan offentlig och privat sektor på de olika motivationsfaktorerna

	Offentlig (<i>n</i> = 80)		Privat (<i>n</i> =98)		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Inre motivation	5.39	1.40	5.32	1.24	-.38	.71
Integrerad reglering	4.43	1.46	4.37	1.59	-.25	.80
Identifierad reglering	3.55	1.31	3.88	1.29	1.7	.09
Introjekterad reglering	3.50	1.59	3.73	1.46	.99	.32
Yttre kontroll	4.72	1.43	5.21	1.21	2.44*	.01
Amotivation	1.98	1.1	1.80	1.05	-1.07	.28

* $p < .05$.

Vidare visar tabell 4 resultatet för ett oberoende t-test som utfördes för att jämföra poängen på de olika motivationsfaktorerna för kvinnor och män. Det hittades en signifikant skillnad i poäng för integrerad reglering för kvinnor ($M = 4.14$, $SD = 1.47$) och män ($M = 4.72$, $SD = 1.55$; $t(176) = -2.57$, $p = .01$, två-svansad). Vilket kan tolkas som att kvinnor skattar lägre på frågor rörande motivationsfaktorn integrerad reglering än vad män gör. Storleken av skillnaden mellan medelvärdena (medelvärdeskillnad = $-.58$, 95% CI: -1.03 till $-.14$) var liten ($\eta^2 = .04$).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Tabell 4

T-Test: skillnad mellan skattning av motivation mellan kvinnor och män på de olika motivationsfaktorerna

	Kvinnor (<i>n</i> = 99)		Män (<i>n</i> = 79)		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Inre motivation	5.26	1.37	5.46	1.23	-.96	.34
Integrerad reglering	4.14	1.47	4.72	1.55	-2.57*	.01
Identifierad reglering	3.72	1.23	3.74	1.4	-.13	.90
Introjekterad reglering	3.60	1.57	3.65	1.45	.19	.85
Yttre kontroll	5.05	1.33	4.92	1.35	.64	.52
Amotivation	1.84	1.10	1.94	1.05	-.64	.53

* $p < .05$.

Även ett oberoende t-test utfördes för att jämföra poängen på de olika motivationsfaktorerna för individer födda 1982 och senare (yngre) och individer födda 1981 och tidigare (äldre). Resultatet visas i tabell 5. Alla motivationsgrupper klarade Levenes test för homogenitet utom amotivation och åldersgrupperna där var $p = .01$ vilket innebär att antagandet om lika varianser för grupperna inte uppfylls. Tabell 5 visar att det finns en signifikant skillnad i poäng för amotivation för individer födda 1982 och senare ($M = 2.07$, $SD = 1.21$) och individer födda 1981 och tidigare ($M = 1.73$, $SD = .92$; $t(151.89) = -2.08$, $p = .04$, två-svansad). Vilket tyder på att yngre skattar lägre på frågor relaterade till motivationsfaktorn amotivation än vad äldre gör. Storleken av skillnaden mellan medelvärdena (medelvärdeskillnad = .34, 95 % CI: .02 till .66) var liten ($\eta^2 = .02$).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Tabell 5

T-Test: skillnad mellan skattning av motivation mellan yngre och äldre på de olika motivationsfaktorerna

	Yngre (<i>n</i> = 98)		Äldre (<i>n</i> = 80)		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Inre motivation	5.30	1.43	5.39	1.21	-.46	.64
Integrerad reglering	4.15	1.73	4.61	1.30	-1.97	.05
Identifierad reglering	3.88	1.31	3.60	1.30	1.45	.15
Introjekterad reglering	3.75	1.52	3.52	1.51	1.00	.31
Yttre kontroll	5.00	1.28	4.99	1.40	0.07	.95
Amotivation	2.07	1.21	1.73	0.92	2.08*	.04

Notering. Yngre = födda 1982 och senare, Äldre = födda 1981 och tidigare

* $p < .05$.

ANOVA

En envägs mellangrups ANOVA utfördes för att utforska påverkan av upplevd livstillfredsställelse (SWLS) på motivation (WEIMS). Deltagarna var indelade i fyra grupper utifrån deras upplevda livstillfredsställelse (Under genomsnitt 5 - 19 p, Genomsnitt 20 - 24 p, Nöjd 25 - 29 p och Väldigt nöjd 30 - 35 p). Detta resultat redovisas i tabell 6. Resultatet visade på en signifikant skillnad på $p < .05$ nivån i WEIMS poäng för fyra av de sex olika typerna av motivation: inre motivation: $F(3,174) = 11.90$ $p < .001$, integrerad reglering $F(3,174) = 8.48$, $p < .001$, yttre kontroll $F(3,174) = 2.88$, $p = .04$, amotivation $F(3,174) = 2.69$, $p = .05$. Post-hoc jämförelse gjordes med hjälp av Tukey test på en signifikantnivå $p < .05$ vilket resulterade i en signifikant skillnad för inre motivation mellan grupperna: under genomsnitt och genomsnitt ($p = .00$), under genomsnitt och nöjd ($p < .001$), samt under genomsnitt och väldigt nöjd ($p < .00$). För integrerad reglering finns en signifikant skillnad mellan grupperna under genomsnitt och genomsnitt ($p = .02$), under genomsnitt och nöjd ($p < .001$) samt genomsnitt och väldigt nöjd ($p < .001$). För introjekterad reglering finns en signifikant skillnad mellan grupperna: under genomsnitt och nöjd ($p = .04$).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Tabell 6

Envägs ANOVA: Skillnad i motivation beroende av genomsnittlig skattning av upplevd livstillfredsställelse

	Under genomsnitt (<i>n</i> = 34)		Genomsnitt (<i>n</i> = 49)		Nöjd (<i>n</i> = 71)		Väldig nöjd (<i>n</i> = 24)		<i>p</i>	<i>F</i>	<i>df</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Inre motivation	4.30	1.73	5.33	1.09	5.70	0.91	5.85	1.30	.00	11.90 *	177
Integrerad reglering	3.37	1.48	4.31	1.28	4.76	1.40	4.96	1.77	.00	8.48*	177
Identifierad reglering	3.44	1.45	3.53	1.11	3.87	1.33	4.13	1.31	.12	1.96	177
Introjekterad reglering	3.06	1.50	3.58	1.30	3.90	1.57	3.75	1.63	.06	2.47	177
Yttre kontroll	5.36	1.18	5.08	1.20	4.66	1.39	5.28	1.50	.04	2.88*	177
Amotivation	2.26	1.25	2.00	1.15	1.71	0.89	1.65	1.07	.05	2.69*	177

* $p < .05$.

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Diskussion

Det huvudsakliga syftet med studien var att undersöka om inre och yttre motivation skiljer sig mellan offentligt och privat anställda. Det förutspåddes att offentligt anställda skulle drivas mer av inre motivation och privat anställda mer av yttre motivation. Utöver detta var frågeställningen om skillnader existerar i inre och yttre motivation beroende av kön och ålder och upplevd livstillfredsställelse samt om det fanns ett samband mellan olika motivationstyper och inkomst.

Inre och yttre motivation

Resultatet visade i enlighet med hypotes 1A att privat anställda i högre grad drivs av motivationstypen yttre kontroll än offentligt anställda, vilket är den motivationstyp med mest yttre påverkan i Deci och Ryans (2000) motivationsklassificering. Detta överensstämmer med tidigare forskning på området som menar att privat anställda i större utsträckning motiveras av faktorer utanför arbetsuppgiften medan offentligt anställda till större del upplever sitt yrke som ett kall (Johansson 1991; Perry, 1996). Frågan bör dock ställas om resultatet beror på att individens personlighet leder dem till organisationer med vissa egenskaper (Perry & Wise, 1990) eller om det är arbetets aktiviteter (Buelens & Van den Broecks, 2007). Vilket skulle betyda att det möjligtvis inte är sektorn i sig som påverkar motivationen (Johansson, 1991).

Det hittades inga andra signifikanta resultat som pekar på att anställda inom den offentliga och privata sektorn drivs av olika motivationstyper. Vilket betyder att hypotes 1B, att offentligt anställda i högre grad drivs av inre motivation än privat anställda, inte bekräftas. Resultatet stödjer inte tidigare forskning som hävdar att offentligt anställda motiveras av inre faktorer som arbetstrygghet, stabilitet och att ge värdefull service till samhället (Jurkiewicz, Massey & Brown, 1998). Motstridigheten mellan tidigare forskning och studiens resultat rörande hypotes 1B skulle kunna bero på att urvalet i undersökningen brister i randomisering och att de individer som deltagit i undersökningen kan ha andra gemensamma egenskaper som påverkat resultatet. En annan förklaring skulle kunna vara att arbetsmarknaden ser annorlunda ut idag jämfört med för några år sedan. Hårdare konkurrens om jobben och valmöjligheter att vända sig till den sektorn som passar individens värderingar kanske inte finns vilket kanske tvingar individen att välja sektor med flest lediga tjänster. Detta resonemang skulle i sådant fall gå emot NPM teoretikerna som menar att individens yrkesval ofta är resultat av förnuftiga och egennyttiga beslut med syfte att uppnå personlig vinning (Perry & Wise, 1990).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Det kan möjligtvis vara så att privatiseringen av offentliga verksamheter i Sverige bidrar till att värderingarna i organisationer förändras och genomsyras mer av vinstkrav och konkurrens vilket i sin tur skulle kunna påverka och förändra anställdas motivation mot en mer yttre.

Kön. Studiens resultat bekräftar inte hypotes 2A, snarare det omvända verkar stämma. Män drivs mer av integrerad regleringen, motivationstypen närmast efter inre motivation i Deci och Ryans (2000) motivationsklassificering. Effektstorleken var liten och inget annat resultat hittades för någon av motivationsfaktorerna. Resultatet går emot majoriteten av tidigare studier som menar att män prioriterar och betonar betydelsen av yttre aspekter som exempelvis inkomst mer än kvinnor (Ferssizidis et al., 2010; Groenevelds, 2009; SOU 1994:73; Theandersson, 2000).

En möjlig förklaring till studiens resultat är att arbetsmarknaden i Sverige är tämligen homogen med avseende på kön (Eskildsen, Kristensen & Westlund, 2004). Vidare kan det spekuleras i om tidigare normer, att mannen ses som den naturliga försörjaren (Ellingsæter, 1995; Theandersson, 2010) har eller håller på att förändrats. Om könsrollerna förändras skulle det betyda att det är lika angeläget för både kvinnor och män att bidra till hushållet samt att männen precis som kvinnorna har fler mål samtidigt och inte endast att göra karriär (Greene & DeBacker, 2004).

Ålder. Undersökningens resultat stödjer hypotes 2B om att yngre människor i högre grad drivs av yttre motivation än äldre. En svagt signifikant skillnad hittades mellan amotivation och ålder vilket tyder på att yngre individer drivs mer av yttre arbetsrelaterade belöningar än inre (Eskildsen, Kristensen & Westlund, 2004; Ferssizidis et al., 2010; Inceoglu, Segers & Bartram, 2012). Skillnaden var dock liten vilket följer 1994 års svenska generationsutredning som konstaterade en svag skillnad mellan yngre och äldres instrumentella inställning till arbete (Barn- och ungdomsdelegationen, 1994).

Resultatet är inte konstigt då äldre med längre arbetslivserfarenhet ofta har hunnit avancera och fått det jobb som de vill ha (Barn- och ungdomsdelegationen, 1994). För de yngre respondenterna i studien är möjligen det nuvarande arbetet deras första och ett tillfälle att tjäna sitt uppehälle innan de har bestämt sig för vad de vill göra i framtiden. Det kan spekuleras i om det idag råder svårigheter för yngre att ta sig in på arbetsmarknaden vilket kan leda till att de inte har möjlighet att välja det arbete de helst vill ha. Arbetet utförs istället med anledning av att tjäna pengar för att exempelvis uppnå materiella ting (Cameron, Banko & Pierce, 2001).

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Studiens resultat kan även förklaras av att åldersgrupper förändras i olika skeden i livet (Inceoglu, Segers & Bartram, 2012) och det är främst åldersrelaterade förändringar i kompetens och egna motiv som påverkar och har effekt på arbetsmotivation (Kanfer & Ackerman, 2004).

Vidare kan det spekuleras i om yngre individer oftare har tillfälliga anställningar med rutinmässiga uppgifter som exempelvis produktion samt arbeten som telefonförsäljning, telefoncenter och på bemanningsföretag där ett tävlingsklimat råder. Detta kan i sin tur medföra att motivationen skiftar från inre till yttre (Ryan & Deci, 2000). Samtidigt kan rutinmässiga arbeten eller uppgifter med förutbestämda strategier och mål öka människors motivation till att jobba hårdare och effektivare (Pink, 2010) vilket skulle gå emot tidigare resonemang. Typ av motivation som ökar är dock inte specificerat och på lång sikt tenderar rutinmässiga arbeten att ha en negativ inverkan på individens inre motivation och personens motivation gentemot uppgiften kommer att sjunka (Pink, 2010).

Trots rekommendation om ett urval på minst 30 deltagare (Pallant, 2013) kan en förklaring till studiens svaga resultat bero på att spridningen på åldrarna hos deltagarna var för liten. Vilket ledde till att en indelning med endast två grupper gjordes. Ett större och främst ett bredare urval och fördelning mellan åldrar och eventuellt en longitudinell studie skulle vara önskvärt för att möjligtvis visa på ett starkare resultat och tydligare skillnader mellan ålder och motivation.

Livstillfredställelse

Hypotes nummer 3, att människor med högre upplevd livstillfredställelse drivs av en högre inre motivation, bekräftades. Resultatet visade att inre motivation är kopplat till en högre livstillfredställelse och att motivationstyperna integrerad reglering och introjekterad reglering, som båda ligger i mitten på motivationsspektrumet (Ryan & Deci, 2000), upplevs av människor som är genomsnittligt eller under genomsnittligt nöjda med sina liv. Till detta kan även tilläggas att de motivationstyperna som ligger närmast inre motivation har en svag positiv korrelation med livstillfredställelse. Så vitt vi vet har ingen forskning utförts som mäter det direkta sambandet mellan inre och yttre motivation och livstillfredställelse. Den koppling som har hittats är att människor känner ett psykiskt välmående vid upplevd kompetens, autonomi (självbestämmande) och social tillhörighet vilket i större grad infinner sig desto närmare människor kommer inre motivation på motivationsspektrumet (Ryan & Deci, 2000). Dock hittades inget negativt samband mellan de mer yttre påverkade motivationstyperna och livstillfredställelse. Detta skulle möjligtvis kunna förklaras av att

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

människor sällan upplever/skattar sig själva som riktigt missnöjda. Antingen för att människor sällan är riktigt missnöjda med sina liv, för att normerna säger att vi inte bör vara det eller med anledning av att så länge andra har det sämre ska vi inte klaga. Det kan möjligtvis bidra till ett alltför lågt antal människor, med låga SWLS poäng, för att ett möjligt samband med yttre motivation ska kunna påträffas.

Inkomst

På hypotes nummer 4, om det finns ett samband mellan inre och yttre motivation och inkomst, blir svaret ja och hypotesen bekräftas. Pearsons korrelation visar att individer med lägre inkomst skattar högt på motivationsfaktorn yttre kontroll och även Spearmans rho visar på ett svagt negativt samband mellan amotivation och inkomst. Resultatet skulle kunna bero på missnöje där individer med låg inkomst anser att lönen inte speglar deras hårda arbetsinsats och förtjänar en högre lön, vilket möjligtvis sänker den inre motivationen. Vidare kan det spekuleras att anställda inom arbeten med lägre inkomst mottar mer negativ kritik än uppskattning vilket har rapporterats minska inre motivation (Ryan & Deci, 2000).

Som konstaterats tidigare hittades en svag skillnad mellan ålder och inre och yttre motivation och det är möjligtvis så att ett komplext samband föreligger mellan inkomst, ålder och inre och yttre motivation. Yngre individer är oftast nya på arbetsmarknaden med mindre erfarenhet och tjänar följaktligen mindre och har ett mer instrumentellt synsätt på sitt arbete. Utifrån samband kan inte kausalitet fastställas och frågan är därför huruvida det är inkomsten som påverkar eller om det egentligen är själva arbetet som innehåller rutinmässiga uppgifter, låg inkomst alternativt ålder som påverkar individens motivation till arbetet.

Beroende på vilken socioekonomisk grupp individen tillhör kommer den motiveras olika mycket beroende på hur mycket personen kan få i lön (Rynes, Gerhart & Minette 2004). Det fanns intresse att undersöka om en skillnad fanns mellan inre och yttre motivation beroende på medel eller höginkomsttagare, samt vilken sektor personen tillhörde vilket skulle kunna ha en påverkan på lörens inverkan på motivationen (Rynes, Gerhart & Minette, 2004). Tyvärr var en analys ej genomförbar med anledning av snedfördelning i de ekonomiska grupperna med för få individer i låginkomst gruppen.

Styrkor och brister

Eftersom enkäten framförallt delades ut via facebook uppnåddes ett bekvämlighet- och snöbollsurval vilket minskar studiens externa validitet. En fördel med att skicka ut enkäten via facebook är att den nådde ut till ett större geografiskt område än om den delats ut för hand. Användning av socialt medium leder till ett icke randomiserat urval samt möjligheten att resultatet representerar en specifik typ av människor. Det kan spekuleras i huruvida de

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

individer som är aktiva på facebook och äger ett konto delar liknande egenskaper eller värderingar. Hur har det i sådant fall påverkat resultatet? Om det dock antas att större delen av Sveriges befolkning äger ett facebookkonto skulle det i sådant fall innebära att medlemmarna anses vara ett representativt urval.

Även bortfallet, skulle kunna säga något om anledningen eller vilken typ av människor som har svarat på enkäten. Är det på grund av tidsbrist, ovilja att berätta vad man tycker eller annat? Hade resultatet sett annorlunda ut om de individerna deltagit? Tyvärr är möjligheten att kontrollera för detta svårt.

En annan svaghet med den valda metoden är att respondenterna inte haft möjlighet att ställa frågor gällande enkäten. Detta kan även ses som en styrka eftersom risken för forskareffekter minskades.

Användning av en elektronisk enkät bidrar till risk för låg svarsfrekvens vilket var fallet i den aktuella studien. 455 personer valde att titta på enkäten medan 198 svarade. Dock kan det ej fastställas huruvida de som tittade på enkäten möjligtvis svarade vid ett senare tillfälle. En bättre kontroll med hänsyn till jämn fördelning mellan antal deltagare med tanke på sektor, kön och ålder hade uppnåtts med att dela ut enkäten till ett på förhand bestämt antal organisationer och företag. Samtidigt är det en mer tidskrävande metod och med den aktuella tidsramen ansågs den valda metoden var att föredra då ett större urval kunde uppnås.

I studien togs ingen hänsyn till respondenternas olika yrken inom sektorerna. Detta är en svaghet som betyder att de skillnader som hittats inte med full säkerhet kan antas bero på sektorn som personen tillhör, utan möjligtvis på specifika arbetsförhållanden och uppgifter.

Validitet och reabilitet

För de demografiska frågorna mottogs det i efterhand feedback som syftade på frågorna civilstatus och kön där inget av alternativen stämde in enligt respondenten. Kategorierna för civilstatus var singel eller gift/sambo/relation och kategoriserades på detta sätt för att undersöka om det finns ett samband mellan om en person bor ihop med någon och/eller är i en relation eller om personen är singel och bor själv, livstillfredsställelse samt inre och yttre motivation. Vilket ansågs täcka det som var studiens syfte och intresse att undersöka. För framtida utformningar av enkäter skulle ett förslag vara att använda öppna svar där respondenten själv får fylla i svaret alternativt ytterligare ett val, öppet förhållande, för att minska risken för att respondenter väljer att avstå från att svara.

Efter en pilotstudie av WEIMS testet mottogs synpunkter på frågorna. Det handlade framförallt om frågornas innebörd och olika tolkningsmöjligheter uppenbarades, vilket i sig är

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

ett tecken på en svag validitet. Den troliga anledningen till tolkningssvårigheterna av testet är att det är översatt från amerikansk engelska till svenska. Frågorna översattes för att överensstämma med det engelskspråkiga testet samtidigt som det skulle vara lättförståeligt för respondenterna. Uttryck som "För att jag är en vinnare" kan upplevas som amerikanskt och inte stämma överens med svenskars sätt att se på sig själva. Fortsatt forskning och utveckling av test behövs i Sverige för att kunna mäta inre och yttre motivation på ett mer valitt och reliabelt sätt. Vidare är det viktigt att ha i åtanke att största delen av tidigare forskning, studier och teorier som studien baseras på mestadels är amerikansk och europeisk. Vilket medför att möjligheten att jämföra resultat och användning av test minskar eftersom länder och kulturer skiljer sig åt på olika sätt.

Det kan även finnas andra variabler som påverkar inre och yttre motivation än de som undersökts i denna studie. Så kallade confounders och exogena variabler. Som alltid existerar validitetsproblem med test som använder självskattning eftersom varje svar är subjektivt. Svaren kan även påverkas av individernas humör för dagen och livshändelser. Det kan göra att svaren hade sett annorlunda ut om samma person svarat en månad, timme tidigare eller senare trots att frågorna frågar efter ett helhetsintryck. Dock menar Eid och Diener (2004) att i undersökningssituationer är effekten liten jämfört med den stabila variansen i mätningen. Självskattning kan även påverkas av sociala normer då det inte alltid "fint" att drivas av yttre motivation som karriärsklättring och lön (Rynes, Gerhart & Minette, 2004).

Det är också besvärande när individen av någon anledning benämner sig själv lycklig när den i själva verket är olycklig på något område i sitt liv. Problemet förvärras i och med tvetydigheten i ordet lycklig. I vissa kulturer, grupper eller individer kan det ses som normativt att vara lycklig, och därför kan personer ses sig själva som lyckliga utan att ta hänsyn till sina erfarenheter (Diener, 1984).

Vad gäller den externa validiteten blir resultatet svårt att överföra till verkligheten eftersom urvalet inte är randomiserat. En förutsättning för extern validitet skulle vara en jämn fördelning av offentligt och privat anställda samt på kön och andra demografiska variabler.

Framtida forskning

Eftersom tidigare forskning rörande livstillfredställelse och inre och yttre motivation är begränsad, vilket gör det till ett relativt outforskat forskningsområde, vore det intressant att forska vidare om det. Exempelvis om en skillnad i upplevd livstillfredställelse och inre motivation existerar på fler geografiska platser än de som undersökts och hur detta påverkar

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

arbetsgivarens tillvägagångssätt att motivera sina anställda. Eftersom människor utför arbete av högre kvalitet när de är inre motiverade är detta något att eftersträva (Pink, 2010).

Bristen på starka signifikanta resultat i denna studie, som pekar på att det finns en skillnad mellan de olika motivationstyperna hos offentligt och privat anställda, är inte helt överensstämmande med tidigare forskning. Som tidigare nämnts skulle det kunna bero på nya tider och att skillnaden suddats ut. Fler studier på detta område skulle kunna bidra till att skapa en tydligare bild av anställdas motivation inom sektorerna vilket kan vara värdefullt för arbetsgivare. För att tydligare se skillnader mellan motivationstyperna i de olika sektorerna hade motsvarande yrken inom respektive sektorer behövt ställas mot varandra, exempelvis en jämförelse mellan tandläkare i offentlig och privat sektor. Det hade medfört att arbetets påverkan på motivationen kunnat kontrolleras för.

Det hade varit intressant att dela ut studiens enkät på företag inom de olika sektorerna som har olika former av belöningssystem för sina anställda, exempelvis bonusar eller utbildning. Istället för att användning av självskattningsskalor vore kanske en experimentell studie att föredra för att minska subjektivitet och social önskvärdhet. En experimentstudie blir möjligtvis svår att generalisera till olika typer av arbeten men kunde möjligen utföras på arbeten som finns både inom den offentliga och privata sektorn.

Till sist vore det även intressant att studera demografiska samband med yttre och inre motivation. I ett samhälle som Sverige som strävar mot allt större jämställdhet kanske tidigare samband håller på att försvinna. Kan människor delas in på andra sätt än efter kön, ålder och inkomst. Skiljer sig motivation hos människor i olika sektorer beroende på storstad respektive småstad och på landet? Hur mycket påverkar kultur och normer vad som motiverar oss? Kanske motivationstyp i större utsträckning är kopplad till personlighet och att det möjligtvis handlar om att sätta rätt individ, med rätt intresse på rätt plats för ett optimalt arbetsresultat?

En begränsning med denna studie, som skulle vara intressant för vidare forskning, är kategorisering av olika arbeten. I studien togs det ingen hänsyn till olika typer av offentliga och privata arbeten. I enkäten frågades efter vilken typ av arbete deltagarna hade men tyvärr var urvalet för spritt mellan arbetskategorierna för en analys. Med en på förhand bestämd kategorisering och ett urval skulle möjligtvis ett resultat kunna visa på en sektorskillnad som går i linje med Buelens och Van den Broecks (2007) förklaring till att offentligt anställda är mindre yttre motiverade med anledning av själva arbetets innehåll och funktioner än den privata sektorn. Att undersöka de olika uppgifterna som sektorerna representerar skulle därför möjligtvis fånga den kausala orsaken till skillnaden mellan offentligt och privat anställda och

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

bidra till en helhetsbild om individers motivation i olika organisationer. Detta i sin tur skulle vara viktigt för de organisationer, främst offentliga, som har svårt att locka till sig anställda för att förstå vilka typer av aktiviteter som behövs för att skapa mer attraktion till dessa arbeten (Lewis och Frank, 2002).

Slutsats

Studiens primära frågeställning var huruvida offentligt och privat anställda skiljer sig i inre och yttre motivation och kan konstatera att offentligt anställda drivs av yttre motivation

Slutsatser utifrån resultatet är dock begränsade med anledning av urval och tidsbegränsning. Studiens styrka är dock att det använts reliabla och noggranna test som mäter de begrepp som åsyftats att mätas.

Samhällsvetare har under en lång tid försökt ta reda på huruvida anställda i offentlig och privat sektor skiljer sig åt i sin motivation. Denna studie visar på en svag signifikant skillnad mellan motivationen hos anställda i de olika sektorerna. Trots det begränsade urvalet av offentligt och privat anställda är därför dessa resultat intressanta. De ger en indikator på att det behövs mer forskning på området. Bör arbetsgivare i de olika sektorerna attrahera specifika personligheter eller utvärdera vilket belöningssystem de vill använda? Vi menar att denna kunskap skulle komma till stor nytta för så väl hela organisationen som dess olika parter, chefer som anställda, för att skapa framgång, effektivitet och tillfredsställelse.

Referenser

- Alonso, P., & Lewis, G. B. (2001). Public Service Motivation and Job Performance: Evidence From the Federal Sector. *American Review Of Public Administration*, 31(4), 363-380. doi:10.1177/02750740122064992
- Aryee, S. (1992). Public and Private Sector Professionals: A Comparative Study of Their Perceived Work Experiences. *Group & Organization Management*, 17(1), 72-85. doi:10.1177/1059601192171006
- Barn- och ungdomsdelegationen Generationsutredningen. (1994). *Ungdomars välfärd och värderingar: rapport till Barn- och ungdomsdelegationen och Generationsutredningen*. (SOU 1994:73). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Björklund, C. (2001). *Work Motivation - Studies of Determinants and Outcomes*. Stockholm: Stockholm School of Economics.
- Bokemeier, J. L., & Lacy, W. B. (1987). Job Values, Reward, and Work Conditions as Factors in Job Satisfaction Among Men and Women. *Sociological Quarterly*, 28(2), 189-204. Hämtad från JSTOR.
- Boyne, G. A. (2002). Public and Private Management: What's the Difference?. *Journal Of Management Studies*, 39(1), 97-122. doi:10.1111/1467-6486.00284
- Buelens, M. M., & Van Den Broeck, H. H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Administration Review*, 67(1), 65-74. doi:10.1111/j.1540-6210.2006.00697.x
- Chan, M. (2009). *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*. Hämtad från <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html>
- Cameron, J., Banko, K. M., & Pierce, W. D. (2001). The Pervasive Negative Effects of Rewards on Intrinsic Motivation: The Myth Continues. *The Behavior Analyst*, 24(1), 1-44. Hämtad från Scopus.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31(2), 117-124. doi:10.1037/0003-066X.31.2.117
- Carlsson, L., & Wallenberg, J. (1999). *Lön – motivation – arbetsresultat: En vetenskaplig undersökning om sambanden*. Sundbyberg: Alfa Print AB.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. doi:10.1037/0003-066X.55.1.34
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal Of Personality Assessment*, 49(1), 71.
- Eid, M., & Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65(3), 245-277. doi:10.1023/B:SOCI.00000003801.89195.bc
- Ek, A., & Modén, F. (2010). *Motivation i arbetslivet* (C-uppsats). Högskolan i Borås: Institutionen för pedagogik. Hämtad från <http://hdl.handle.net/2320/6354>
- Ellingsæter, A. (1995). *Gender, work and social change: beyond dualistic thinking* (Doktorsavhandling). Universitetet i Oslo, Institutionen för Social forskning.
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K., & Westlund, A. H. (2004). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 26(2), 122-136. doi:10.1108/01425450410511043
- Ferssizidis, P., Adams, L. M., Kashdan, T. B., Plummer, C., Mishra, A., & Ciarrochi, J. (2010). Motivation for and commitment to social values: The roles of age and gender. *Motivation and Emotion*, 34, 354-362. doi:10.1007/s11031-010-9187-4
- Frey, B.S., & Osterloh, M. (Red.) (2002). *Successful management by motivation: balancing intrinsic and extrinsic incentives*. Berlin: Springer.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal Of Applied Psychology*, 93(1), 48-58. doi:10.1037/0021-9010.93.1.48
- Greene, B. A., & DeBacker, T. K. (2004). Gender and orientations toward the future: Links to motivation. *Educational Psychology Review*, 16 (2), 91-120. doi: 10.1023/B:EDPR.0000026608.50611.b4
- Groeneveld, S. (2009). Careers in the Dutch civil service: A gender perspective. *International Review Of Administrative Sciences*, 75(3), 493-507. doi:10.1177/0020852309337685
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1993). *The motivation to work*. (New ed.). New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- Houston, D. J. (2000). Public-Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal Of Public Administration Research & Theory*, 10(4), 713-727. Hämtad från JSTOR.
- Howard, J., & Frink, D. (1996). The Effects of Organizational Restructure on Employee Satisfaction. *Group And Organization Management*, 21(3), 278-303.

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

doi:10.1177/1059601196213003

Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, 85(2), 300-329.

doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02035.x

Johansson, M. (1991). *Lönearbete som mål eller medel*. I B. Furåker (Red.). Arbetets villkor (pp.175-195). Lund: Studentlitteratur.

Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55-74. Hämtad från Business Source Complete.

Jurkiewicz, C. L., & Brown, R. G. (1998). Generational comparisons of public employee motivation. *Review Of Public Personnel Administration*, 18(4), 18-37.

doi:10.1177/0734371X9801800403

Jurkiewicz, C. L., Massey, K., & Brown, R. G. (1998). Motivation in Public and Private Organizations: A Comparative Study. *Public Productivity & Management Review*, (3), 230. Hämtad från JSTOR.

Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440–458. doi:10.5465/AMR.2004.13670969

Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30(5), 58-65. Hämtad från Business Source Complete.

Kupperschmidt, B. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19(1), 65-76. Hämtad från Scopus.

Landy, F.J., & Conte, J.M. (2010). *Work in the 21st century an introduction to industrial and organizational psychology*. (3rd ed.). Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Lefkowitz, J. (1994). Sex-Related Differences in Job Attitudes and Dispositional Variables: Now You See Them. *Academy Of Management Journal*, 37(2), 323-349.

doi:10.2307/256832

Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who Wants to Work for the Government?. *Public Administration Review*, 62(4), 395-404. Hämtad från JSTOR.

Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605-618. doi:10.1111/j.1540-6210.2006.00620.

Nationalencyklopedin. (2014-01-05). *Lön*. Hämtad från <http://www.ne.se>

Nationalencyklopedin. (2013-11-06). *Offentliga sektorn*. Hämtad från <http://www.ne.se>

Nationalencyklopedin. (2013-11-06). *Privata sektorn*. Hämtad från <http://www.ne.se>

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

- Pallant, J. (2013) *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (5th ed.). Maidenhead: McGraw-Hill.
- Passer, M., Smith, R., Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., & Vleik, M. (2009). *Psychology: the science of mind and behavior*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal Of Public Administration Research & Theory*, 6(1), 5-19. Hämtad från JSTOR.
- Perry, J. L., & Wise, L. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373. Hämtad från JSTOR.
- Pink, D. H. (2010). *Drivkraft – Den överraskade sanningen om vad som motiverar oss*. Stockholm: Bookhouse.
- Porter, L.W., Bigley, G.A. & Steers, R.M. (2003). *Motivation and work behavior*. (7th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Psychsurveys. (20013-11-05). Hämtad från www.psychsurveys.org
- Rainey, H. G. (1982). Reward Preferences among Public and Private Managers: In Search of the Service Ethic. *American Review Of Public Administration*, 16(4), 288-302. doi:10.1177/027507408201600402
- Robbins, S.P., Judge, T.A. & Campbell, T. T. (2010). *Organizational behaviour*. (New European ed.). Harlow: Financial Times Prentice Hall/Pearson.
- Rosengren, B. (1985). *Privat, statlig och kommunal verksamhet: en jämförelse*. Lund: Studentlitteratur.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Ryan, R. M., & Deci, E. L., (2003). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. I Porter, L.W., Bigley, G.A. & Steers, R.M. (2003). *Motivation and work behavior*. (pp.49-65). (7th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Minette, K. A. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*. 43(4), 381–394. doi:10.1002/hrm.20031
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1-4), 475-492. doi:10.1007/BF00352944

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

- Snyder, C.R., Lopez, S.J. & Pedrotti, J.T. (2011). *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths*. (2nd rev. ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The Future of Work Motivation Theory. *Academy Of Management Review*, 29(3), 379-387.
doi:10.5465/AMR.2004.13670978
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 74(2), 482-493. doi:10.1037/0022-3514.74.2.482
- Theanderson, C. (2000). *Jobbet - för lön, lust eller andra värden*. Avhandling. Göteborgs universitet, Institutionen för sociologi.
- Tremblay, M., Blanchard, C., Taylor, S., Pelletier, L., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal Of Behavioural Science*, 41(4), 213-226.
doi:10.1037/a0015167
- Viteles, M.S. (1953). *Motivation and morale in industry*. New York: W. W. Norton & Company.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306. doi:10.1037/h0024431

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Bilaga A

Nedan följer ett antal bakgrundsfrågor som kan vara av betydelse för din motivation. Var vänlig att kryssa i eller skriv ditt svar på frågorna nedan.

1. Kön: Kvinna Man

2. Ålder: _____

3. Civilstatus: Singel Gift/Relation

4. Yrke: _____

5. Sektor: Privat Offentlig

6. Arbetsomfattning: Heltid Deltid (procent): _____

7. Anställningstid (i din nuvarande tjänst): År: _____ Månader: _____

8. Högsta avslutade utbildning:

Grundskola Gymnasial Högskola/Universitet

Yrkehögskola Annat: _____

Lön kan ha betydelse för arbetsmotivation och vi ställer därför en fråga rörande din lön.

9. Inkomst/månad: _____

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Nedan följer ett antal påståenden som rör din motivation till ditt arbete och varför du jobbar. Vänligen ringa in det svar du anser bäst stämma överrens med din personliga uppfattning om varför du arbetar på ditt nuvarande arbete.

Instämmer inte alls		Instämmer någorlunda			Instämmer helt		
1	2	3	4	5	6	7	

Varför arbetar du på ditt arbete?

1. För att uppnå en viss livsstil.	1	2	3	4	5	6	7
2. För att det ger mig en inkomst som försörjer mig.	1	2	3	4	5	6	7
3. Jag ställer mig själv den frågan, eftersom jag inte verkar kunna klara av de viktiga uppgifterna i samband med mitt arbete.	1	2	3	4	5	6	7
4. För att jag finner stort nöje i att lära mig nya saker.	1	2	3	4	5	6	7
5. För att det har blivit en fundamental (grundläggande) del av den jag är.	1	2	3	4	5	6	7
6. För att jag vill lyckas med det här arbetet och om jag inte gör det skulle jag skämmas mycket över mig själv.	1	2	3	4	5	6	7
7. För att kunna göra karriär.	1	2	3	4	5	6	7
8. För tillfredställelsen jag upplever när jag tar mig an intressanta utmaningar.	1	2	3	4	5	6	7
9. För att jag tjänar pengar.	1	2	3	4	5	6	7
10. För att det är en del av hur jag har valt att leva mitt liv.	1	2	3	4	5	6	7
11. För att jag vill bli väldigt bra på detta arbete, annars skulle jag bli väldigt besviken.	1	2	3	4	5	6	7
12. Jag vet inte varför, vi är försedda med orealistiska arbetsvillkor.	1	2	3	4	5	6	7
13. För att jag vill vara en "vinnare" i livet.	1	2	3	4	5	6	7
14. För att uppnå vissa viktiga mål.	1	2	3	4	5	6	7
15. För tillfredställelsen jag upplever när jag lyckas med svåra uppgifter.	1	2	3	4	5	6	7
16. För att det förser mig med en trygghet.	1	2	3	4	5	6	7
17. Jag vet inte, det krävs alldeles för mycket av oss.	1	2	3	4	5	6	7
18. För att mitt arbete är en del av mitt liv.	1	2	3	4	5	6	7

SKILLNAD I MOTIVATION MELLAN OFFENTLIG OCH PRIVAT ANSTÄLLDA

Nedan finns fem påståenden som du kan hålla med om eller inte hålla med om. Vänligen ringa in det numret på skalan (1 – 7) som bäst stämmer överens med vad du tycker. Var öppen och ärlig i dina svar.

- 1 Instämmer inte alls
- 2 Instämmer inte
- 3 Instämmer inte helt
- 4 Varken instämmer eller instämmer inte
- 5 Instämmer på ett ungefär
- 6 Instämmer
- 7 Instämmer helt

1. På de flesta sätt är mitt liv nära mitt ideal.	1	2	3	4	5	6	7
2. Förutsättningarna för mitt liv är utmärkta.	1	2	3	4	5	6	7
3. Jag är nöjd med mitt liv.	1	2	3	4	5	6	7
4. Så här långt har jag uppnått de viktiga saker som jag har velat ha i livet.	1	2	3	4	5	6	7
5. Om jag kunde leva om mitt liv, skulle jag nästan inte förändra någonting.	1	2	3	4	5	6	7

Tack för att du tog dig tid att svara på vår enkät!

Om det är något du undrar över eller om du vill ta del av studiens resultat är du välkommen att mejla oss så återkommer vi.

Emelie Kristiansson
emelie.kristiansson.784@student.lu.se

Karin Holmkvist
karin.holmkvist.008@student.lu.se

Bilaga B

Hej,

Vi heter Emelie Kristiansson och Karin Holmkvist. Vi studerar kandidatkursen i psykologi på Lunds universitet och under hösten 2013 skriver vi vår kandidatuppsats.

Det vi vill studera är människors motivation till arbete. Studien kommer att genomföras i form av en enkät med bakgrundsfrågor samt frågor rörande motivation kring varför man arbetar och upplevd livstillfredsställelse. Denna undersökning utförs under handledning av universitetslektor Simon Granér (simon.graner@psy.lu.se) och kommer vidare att presenteras som en akademisk uppsats vid Lunds universitet.

Vi skulle uppskatta Ditt deltagande genom ifyllandet av enkäten som tar ungefär 5-8 min att besvara. Vi ber dig svara på samtliga frågor i enkäten för att kunna genomföra en så korrekt analys som möjligt. Deltagandet är frivilligt och Du kan välja att avbryta när som helst utan att ange orsak. Enkäten är anonym och Dina svar och resultatet kommer att behandlas konfidentiellt, så att inga obehöriga kan ta del av dem.

Är Du intresserad av att ta del av det slutgiltiga resultatet är du välkommen att mejla oss så återkommer vi när vi sammanställt resultatet.

Med vänliga hälsningar

Emelie och Karin

Emelie Kristiansson
emelie.kristiansson.784@student.lu.se

Karin Holmkvist
karin.holmkvist.008@student.lu.se