



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Psykosociala faktorer och motivationen i arbetet: En
kvantitativ studie ur ett Self-determination theory perspektiv***

Ebba Linde
Clara Lindström

Kandidatuppsats VT 2018

Handledare: Simon Granér
Examinator: Jean Christophe Rohner

Abstract

This essay aims to increase understanding of important conditions for creating intrinsic motivation for employees. We want to give companies a reason to review the possibility of creating intrinsic motivation through the psychosocial work environment. We chose to investigate this with a theoretical foundation in Self-determining theory that today is at the forefront of modern research in work motivation and organization.

The study examines how well the variables *Meaning of work*, *Recognition* and *Social community at work* in the psychosocial work environment predict intrinsic and extrinsic motivation at work. A survey was conducted in collaboration with two companies where 78 people participated, 63% men and 37% women. Through a standardized multiple regression analysis, a significant result showed that all three variables, *Meaning of work*, *Recognition* and *Social community at work*, together predicted intrinsic motivation at work, but not extrinsic motivation. *Meaning of work* and *Recognition* also predicted intrinsic motivation individually. The results of the study contributed to additional evidence that companies using *Meaning of work*, *Recognition* and *Social Community at work* can create internal motivation for their employees.

Keywords: Self-determination theory, intrinsic motivation, Meaning of work, Recognition, Social Community

Sammanfattning

Den här uppsatsen syftar till att öka förståelsen för vad som är viktiga förutsättningar för att skapa inre motivation hos anställda. Vi vill ge företag en anledning att undersöka möjligheten att skapa inre motivation genom den psykosociala arbetsmiljön. Vi valde att undersöka detta med en teoretisk grund i Self-determination theory som idag ligger i framkant av modern forskning inom arbetsmotivation och organisation. Studien undersöker hur väl variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* inom den psykosociala arbetsmiljön predicerar inre och yttre motivation på arbetet. En enkätstudie bedrevs i samarbete med två företag där 78 personer deltog, 63% män och 37% kvinnor. Genom en standard multipel regressionsanalys erhöles ett signifikant resultat som visade att alla tre variabler, *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap*, tillsammans predicerade inre motivation på arbetet, men inte yttre motivation. *Mening i arbete* och *Erkännande* predicerade även inre motivation enskilt. Studiens resultat bidrog till ytterligare bevis att företag med hjälp av *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* kan skapa inre motivation för sina anställda.

Nyckelord: Self-determination theory, inre motivation, Mening i arbetet, Erkännande, Social gemenskap

Företag har under de senaste 25 åren genomgått stora organisatoriska förändringar på grund av globaliseringen. Samtidigt har ökad konkurrens och otrygghet blivit en del av arbetstagarens vardag. Den förut fasta tillsvidareanställningen är inte längre norm och det har blivit allt vanligare med projektanställningar och andra tidsbegränsade bemanningsalternativ samtidigt som individen utsätts för nya krav i arbetslivet. Därmed har begreppet arbetsmiljö förändrats från att handla om den fysiska påfrestningen individen utsätts för på arbetsplatsen till att handla om påfrestningar av de psykiska slaget. Dessa psykiska påfrestningar handlar om de förhållanden på arbetsplatsen som påverkar individen till exempel individens arbetsglädje, prestation och social gemenskap och ingår i begreppet psykosocial arbetsmiljö (Weman-Josefsson & Berggren, 2013).

Denna utveckling fick oss att fundera över vilken betydelse den psykosociala arbetsmiljön har för arbetstagaren och hur den påverkar individens arbetsprestation. Zhang, Zhang, Yahui och Gong (2016) presenterar resultat som visar att motivation är en av de viktigaste faktorerna som påverkar prestationsnivån, vilket ökade vårt intresse för just motivationsstudier. Individer motiveras på olika sätt, och det finns inget generellt recept för att öka och upprätthålla alla individers motivation. Istället finns flera motivationsfaktorer som arbetsgivare aktivt kan arbeta med för att höja motivationsnivån på en arbetsplats. Svårigheten ligger i hur man ska kunna höja varje individs motivation när den teoretiskt kan drivas av en oändlig mängd faktorer. Vi har i denna studie valt att fokusera på hur motivationen hos individer kan påverkas av faktorer i den psykosociala arbetsmiljön. Vi tror att arbetsgivaren har störst chans att påverka individers motivation och forma sitt företag genom att satsa på en god psykosocial arbetsmiljö.

Teori

Motivation

Motivation är ett begrepp som är svårt att definiera och många olika definitioner förekommer i forskningssammanhang. En vanlig definition är den av Weiner (1992) samt Franken (2002) som lyder "Motivation är de faktorer hos en individ som väcker, kanaliserar och bevarar ett visst beteende gentemot ett givet mål" (Hein, 2012, s.13). Josefsson & Lindwall (2010) menar att begreppet motivation avser att "beskriva, förutsäga och förklara människors beteende" och "det som uttrycks i en aktivitets riktning, intensitet och uthållighet" (Weman-Josefsson & Berggren, 2013, s. 89).

Det finns en rad olika motivationsteorier som specificerar vad de menar med begreppet motivation och vad de flesta definitionerna har gemensamt är att de är intresserade

av variabler och händelser som 1. ger energi, 2. kanaliserar och 3. upprätthåller mänskligt beteende över tid (Steers, Mowday & Shapiro, 2004). Teorierna försöker på olika sätt beskriva hur dessa tre variablerna gemensamt samverkar för att fastställa olika beteenden (Steers et al., 2004). Till en början var det de grekiska filosoferna som intresserade sig för motivation, men under 1900-talet började även forskare inom psykologi intressera sig för ämnet (Steers et al., 2004). De försökte hitta modeller för att förklara motivation. Maslow utvecklade år 1954 sin behovsteori som hade en holistisk inriktning där fokus låg på den sammanlagda bilden av den mänskliga naturen snarare än de enskilda delarna av motivation. Under början av 1960-talet kom en ny forskningsvåg inom arbetsmotivation och med den skapades de kognitiva teorierna (Steers et al., 2004). Fokus hamnade nu på de processer som låg till grund för arbetsmotivation. Detta årtionde beskrivs som en ”guldperiod” för teorier inom arbetsmotivation. Det var till exempel under den här tiden som Vroom (1964) presenterade sin ”Expectancy theory” och Locke (1968) sin ”Goal-setting theory”. Herzberg kom 1966 med sin tvåfaktorteori, som innebar att försöka förstå hur olika delar av en individs arbete påverkar motivation och prestation (Steers et al., 2004). Han menade att motivation påverkas mycket av att arbetet är utmanande och ger möjlighet till erkännande och positiv förstärkning (Steers et al., 2004). Forskarna Hackman och Oldham (1976) har forskat vidare med utgångspunkt från Herzbergs teori. De studerade till exempel hur motivation kan relateras till arbetsdesign i deras Arbetsdesignsteori. Deci (1975) studerade inre och yttre motivationsfaktorer vilket ledde till Deci och Ryans Self-determination theory (SDT) 1985. De intresserade sig för olika sorters motivation till skillnad från tidigare forskare som studerat den totala motivationen som helhet (Deci & Ryan, 1985).

Self-determination theory

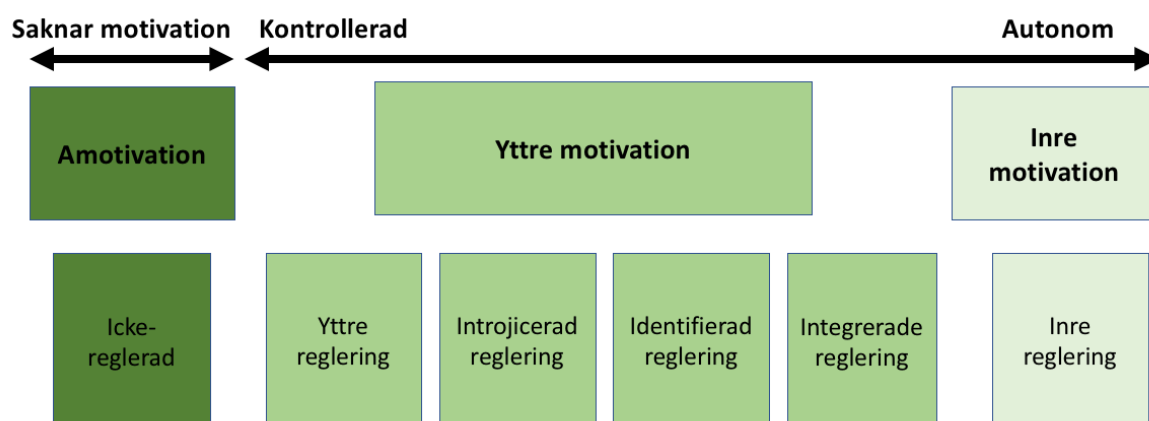
Self-determination theory (SDT; Deci & Ryan, 1985) är högst aktuell och ligger idag i framkant av den moderna forskningen inom arbetsmotivation och organisation (Gagné & Deci, 2005). SDT lägger vikt vid hur individer drivs av olika sorters motivation samt hur omgivningen kan påverka motivationen (Ryan & Deci, 2000a). SDT utgår ifrån att det finns två olika sorters motivation, den inre och den yttre. Tonvikten i teorin ligger på inre motivation som även definieras som självbestämmande motivation. Den förklaras som individens naturliga strävan efter att finna nya sporrande uppgifter och situationer att utveckla sina färdigheter i (Deci & Ryan, 2008). Detta innebär att, om en individ känner inre motivation är intresset inför uppgiften i sig ett tillräckligt skäl för att genomföra uppgiften och visa engagemang inför den (Ryan & Deci, 2000b). Yttre motivation definieras genom att

viljan och engagemanget för en uppgift grundar sig i något uppgiften leder till, ofta någon typ av belöning, klättring i karriärstegen, uppskattning och liknande (Ryan & Deci, 2000b).

SDT bygger på två subteorier. 1. Cognitive Evaluation Theory (CET) behandlar hur den sociala miljön påverkar den inre motivationen, som i sin tur påverkar välbefinnandet och kvalitén på en individs prestation (Deci & Ryan, 2017). 2. Organismic Integration Theory (OIT) behandlar utvecklingen av yttre motivation genom en integreringsprocess som beskriver hur yttre motiverade beteenden blir autonoma (se beskrivning nedan). Teorin behandlar både inneboende tendenser för internalisering av sociala och kulturella normer och faktorer i sociala kontexter som gynnar och försvårar internalisering (Deci & Ryan, 2017).

För att göra denna integrering av yttre motiverade beteenden möjlig ägnar sig individen åt specifika självregleringsprocesser (Blustein, 2006). Dessa processer innebär att individer ombildar sina externa upplevelser till bestående inre uppfattningar och självreglerande processer (Ryan & Deci, 2000b).

Ryan och Deci har skapat ett kontinuum (se figur 1) som sträcker sig från amotivation till inre motivation. När vi utför en handling så kan vi uppleva allt från ren ovilja inför uppgiften (amotivation) till olika grader av att vi ofrivilligt deltagande (yttre motivation) alternativt uppleva ett självbestämmande engagemang (inre motivation) (Ryan & Deci, 2008). SDT delar även upp inre och yttre motivation i autonom och kontrollerad motivation. Desto närmare inre motivation en individ är desto mer autonom är individen och desto starkare yttre motivation desto mer kontrollerad är individen. Autonomi handlar om att individen gör något för att hen själv vill det och att hen känner att hen har kan välja att genomföra uppgiften eller inte. Ett exempel på detta är att om en uppgift är intressant gör man den helt på eget bevåg. Kontrollerad motivation handlar om att individen utför en uppgift för att hen känner sig pressad eller tvungen att utföra en uppgift (Deci & Ryan, 2008).



Figur 1. Ryan och Decis (2000a) kontinuum över internaliseringsprocessen

Nedan följer en beskrivning av de olika stegen av reglering i internaliseringsprocessen som beskrivs i figuren ovan.

Yttre reglering (External regulation) är den första internaliseringsprocessen och är stadiet av yttre motivation där individen drivs av möjligheten till externa belöningar och hen finner ingen tillfredsställelse i sitt arbete (Ryan & Deci, 2000a). Motivatorer är i detta fall externa faktorer och individen arbetar främst för att få medel att överleva, eftersom arbete leder till lön som kan användas för mat, hyra osv. eller för att man blir straffad om man inte utför arbetet (Blustein, 2006).

Introicerad reglering (Introjected regulation) är det stadie när motivationen fortfarande kontrolleras av yttre omständigheter. Individer som befinner sig i detta stadie blir motiverade av faktorer som självförtroende och motiveras av att utföra handlingar som lyfter eller bibehåller deras självkänsla. Individer handlar fortfarande för att de måste, men huvudsyftet att undvika obehag och skuldkänslor (Ryan & Deci, 2000b).

Identifierad reglering (Identified regulation) är den tredje internaliseringsprocessen och först här kan motivationen identifieras att den till viss grad styrs av individens integrerade värderingar och behov (Ryan & Deci, 2000a). I detta stadium är det aktiviteten som blir den avgörande motivationsfaktorn. Till exempel, den erhållna lönen bidrar till att känslan av ekonomisk trygghet infinner sig. Individen upplever i detta stadium att arbetet har positiva konsekvenser som motiverar henne, även om uppgifterna i sig inte ger direkt tillfredsställelse (Blustein, 2006).

Integrerad reglering (Integrated regulation) är den process som är närmast den eftersträvarvärda inre motivationen. Det är den mest autonoma och reglerade formen av yttre motivation. Även om handlingarna kan initieras autonomt så är det fortfarande en yttre motivation som är drivkraften till handlingen för individen. Individens handlingar har däremot internaliserats i så hög grad att handlingarna utförs därför att de överensstämmer med det egna jagets önskningar (Deci & Ryan, 2000).

Amotivation räknas inte som en internaliseringsprocess, snarare en ytterlighet på skalan. Deci och Ryan beskriver det som känslan av att inte ha någon lust att genomföra någonting alls. Det är total brist på motivation och intention och används för att beskriva maktlösheten och passiviteten en individ upplever inför varje handling (Ryan & Deci, 2017).

Ryan och Deci (2000b) är tydliga med att dessa processer inte är som etapper på ett berg som ska bestigas och klaras av för att nå toppen d.v.s inre motivation och självbestämmande. Internaliseringsprocessen ger snarare en bild av hur människor motiverar

sig till att ägna sig åt olika typer av uppgifter i sitt arbete enbart genom yttre motivation, utan inre anledning. Forskning har visat att ju mer utarbetad självreglering, alltså utvecklad internaliseringsprocess en individ besitter, desto högre är vederbörandes välmående, självbestämmd uthållighet och integrering i den sociala gruppen (Ryan & Deci, 2000b).

I utvecklingen av denna teori har Deci och Ryan (2000b) även kommit fram till att uppfyllandet av tre psykologiska behov, *Autonomi*, *Tillhörighet* och *Kompetens*, underlättar internaliseringsprocessen. *Autonomi* är viktigt för att individen ska känna "äkthet" eller en autencitet med uppgiften. Det innebär att individen själv kan avgöra det bästa sättet att utföra en given uppgift utan extern press från chef eller liknande att göra uppgiften på ett visst sätt (Deci & Ryan, 2002, kapitel 1). *Tillhörighet* förklaras som människans behov att vara bland andra människor och känna en gemenskap med dem (Blustein, 2006). Graden av tillgänglighet att samverka med sina kollegor och andra på arbetsplatsen påverkar också integreringsprocessen. Dessutom, är meningsfulla relationer mellan kollegor viktigt för integreringsprocessen vilket är i samklang med psykologiforskningens relationsperspektiv (e.g Blustein 2001).

Känslan av att vara *Kompetent* är också en avgörande faktor för individen och internaliseringsprocessen, i linje med teorier om social inläring (e.g Bandura, 1986, Deci & Ryan, 2002, kapitel 1). Individer som får möjlighet att lära sig en uppgift ordentligt upplever med hög sannolikhet en känsla av att bemästra uppgiften vilket gör honom eller henne framgångsrik vilket är kopplat till många positiva utfall (Blustein, 2006). Stöd för betydelsen av detta återfinns också i motivationslitteraturen, bland annat i White (1959).

Dessa tre psykologiska behov är viktiga förutsättningar för att uppnå inre motivation, vilket är den eftersträvarvärda motivationen inom denna teori. Tidigare studier visar en rad fördelar med att ha anställda som känner en inre motivation på arbetet, till exempel menar Foss, Minebaeva, Pedersen och Reinholt (2009) och Kuvaas (2009) att det är en positiv prediktor av arbetsprestation. Inre motivation har även enligt Fernet, Austin och Vallerand (2012) i deras studie av skolrektorerna ett positivt samband med arbetsengagemang och ett negativt samband med utmattning (refererat i Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Richer, Blanchard och Vallerand (2002) studie visar att för ekonomutbildade så finns det en relation mellan autonom motivation på arbetet och jobbtillfredsställelse. Vidare på positiva effekter av autonom motivation är högre psykologisk upplevt välmående (e.g Ryan, Rigby & King, 1993) och högre produktivitet och mindre utbrändhet (Fernet, Senécal & Guay, 2004).

Psykosocial arbetsmiljö

Nationalencyklopedin definierar arbetsmiljö som att "Arbetet äger rum i någon form av sammanhang och omgivning, som vi refererar till som arbetsmiljö och som enklast kan definieras som de förhållanden som råder på en arbetsplats" (Nationalencyklopedin, 2012). Weman-Josefsson och Berggren (2013) har definierat begreppet som: "Psykosociala faktorer handlar om förhållande mellan arbetet som främst är av betydelse för vårt psykiska och sociala välbefinnande och fungerande" (Weman-Josefsson & Berggren, 2013, s. 77). Eftersom de senare lägger extra vikt vid hur den psykosociala arbetsmiljön kan påverka inre upplevelser såsom arbetsmotivation föredrar vi följaktligen deras definition.

I enlighet med världsutvecklingen har även begreppet psykosocial arbetsmiljö förändrats med åren (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). Det var framförallt under 1970-talet som det skedde stora förändringar på arbetsmarknaden och i arbetsmiljön. Under denna tid utvecklades dagens bild av individen som har fler psykiska behov och ambitioner än att bara tillgodose sina fysiologiska behov. På flera arbetsplatser genomdrevs omorganiseringar som gav individen mer utrymme att vara delaktig i sitt arbete och få vidareutveckla och utnyttja sina kunskaper. Motorn till dessa förändringar var till stor del den forskning om människan som företagsam, intresserad och med en stark vilja att utvecklas (Thörnquist, 2005). Genom dessa upptäckter fick psykosociala arbetsmiljöförhållanden större plats i diskussioner gällande arbetsmiljö (Weman-Josefsson & Berggren, 2013).

Psykosociala variabler

Av många olika komponenter i den psykosociala arbetsmiljön har vi valt ut de tre olika faktorer vi anser är av stor vikt för hur psykosocial arbetsmiljö kopplas till motivation. Dessa är *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap*.

Mening i arbetet. Begreppet *Mening i arbetet* är inte universellt definierat och accepterat, utan har många definitioner. Both-Nwabuwe, Dijkstra och Beersma (2017) utförde en litteraturstudie för att försöka hitta en universell benämning på begreppet. De sökte igenom 1990 artiklar och valde 72 artiklar som beskrev begreppet. Dessa ledde till 14 definitioner indelade i fyra kategorier. Den definition som de flesta artiklar använde sig av handlade om *positiv betydelse eller syfte* och forskarna kom även fram till att alla 14 definitioner kunde gå in under denna kategori. Both-Nwabuwe et al. (2017) väljer därför att definiera meningsfullt arbete som "Meningsfullt arbete är den subjektiva upplevelsen av ens existentiella betydelse som skapas av upplevelsen av passformen mellan individen och arbetet" (Both-Nwabuwe et al., 2017).

Enligt Kristensen, Hannerz, Høgh och Borg (2005) bidrar ett meningsfullt arbete till att den anställde känner ett syfte och sammanhang för sitt arbete. Den anställde ska delvis känna ett allmänt syfte och att ens insats bidrar till företagets nytta (Kristensen, u.å; Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005).

Tidigare forskning om Mening i arbetet. Landy och Guion undersökte variabeln *Mening i arbetet* kopplat till motivation redan år 1972. Resultaten visade att meningsfullt arbete skapar mer motivation hos anställda. Det finns emellertid skillnader i hur starkt detta samband är beroende hos olika individer. Forskarna kom även fram till att begreppet *Mening i arbetet* är nära besläktat med begreppet *Tillfredsställelse* på arbetet men *Mening i arbetet* predicerar dock motivation bättre än *Tillfredsställelse* på arbetet (Landy & Guion, 1972).

Vidare menar forskarna Michaelson, Pratt, Grant och Dunn (2014) att den forskning som finns om meningsfullhet visar på ett samband mellan meningsfullt arbete och arbetsmotivation. Forskarna förklarar att om medarbetarna känner att arbetet de utför är meningsfullt kommer det gynna organisationen på andra sätt, såsom ökat engagemang och ökad upplevd jobbtillfredsställelse (Michaelson et al., 2014). Även Bunderson och Thomson (2009) bekräftar dessa iakttagelser och menar att meningsfullt arbete även leder till att de anställda lägger ner både mer tid och anstränger sig i större utsträckning (Bunderson et al., 2009).

Forskarna Allan, Autin och Duffy (2016) försökte i sin studie reda ut om man kan predicera meningsfullt arbete med hjälp av de olika internaliseringsprocesserna i Self-determination theory. Känslan av meningsfullhet är enligt dem ett resultat av självbestämmande arbete och av de olika internaliseringsprocesserna var den inre motivationen den starkaste prediktor av meningsfullhet (Allan, Autin & Duffy, 2016). Tidigare forskning av Steger, Dik och Duffy (2012) visar också på ett samband mellan meningsfullhet i arbetet och inre motivation (Steger et al., 2012).

Erkännande. Denna variabel lägger vikt vid det dagliga erkännandet när den anställda har utfört en uppgift på ett bra sätt. *Erkännande* är starkt kopplat till att den anställda känner sig rättvist behandlad och är därför en av de centrala delarna inom psykosocial arbetsmiljö. Det är inte endast kopplat till att få beröm för en bra utförd uppgift utan handlar även om att få kvalificerade arbetsuppgifter. Dessutom handlar det om att kunna ge kritik och att ens åsikter blir hörda och tagna på allvar (Kristensen, u.å; Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005).

En stor del av variabeln *Erkännande* är kopplat till begreppet rättvisa. Det är ett komplicerat begrepp eftersom det som uppfattas som rättvist skiljer sig mellan olika personer

och grupper vilket kan leda till konflikter som är ofördelaktiga för den psykosociala arbetsmiljön. Det kan exempelvis handla om att den arbetsrelaterade ansträngningen står i proportion till belöningen som erhålls. Belöning behöver inte enbart innebära materiella belöningar eller högre lön, utan kan även handla om beröm, status och uppmärksamhet. Rättvisa kan även handla om hur man själv anser att man blir bemött på sin arbetsplats. I detta begrepp ingår om den anställde uppfattar att ledningen lyssnar, är ärlig, är rättvis, informerar och är hänsynsfull (Eklöf, 2017).

Tidigare forskning om Erkännande. Redan år 1971 studerade Deci hur individens inre motivation påverkas av externa belöningar. Han bedrev ett experiment där deltagarna fick göra en aktivitet i tre olika etapper. Under etapp två fick ena halvan av experimentgruppen pengar som en extern belöning, andra halvan fick verbal positiv förstärkning. Resultatet av denna studie visade att pengar som extern belöning minskade deltagarnas inre motivation. Verbal positiv förstärkning ökade däremot deltagarnas inre motivation (Deci, 1971), vilket även har bekräftats av senare studier (e.g Tang & Sarsfield-Baldwin, 1991). En liknande studie av Deci (1972) bekräftade dessa fynd och betonar även effekten av verbal positiv förstärkning beror på styrkan eller mängden av den positiva förstärkningen (Deci, 1972).

En experimentstudie av Deci och Cascio (1972) studerade hur individens inre motivation påverkas av att de fick negativ feedback under genomförandet av en aktivitet. Resultaten indikerade på att negativ feedback minskar inre motivation (Deci & Cascio, 1972). Forskaren Vallerand följde detta spår och genomförde år 1988 ett experiment- kombinerat med en enkätstudie som studerade både effekten av positiv och negativ feedback på inre motivation och hur det påverkade deltagarnas upplevda känsla av kompetens. Resultaten bekräftar tidigare studier, positiv feedback leder till högre inre motivation och negativ feedback minskar den inre motivationen. Studien kom även fram till att positiv feedback bidrog till ökad känsla av kompetens (Vallerand, 1988), vilket även bekräftas av Goudas, Minardou och Kotis (2000).

Luthans (2000) enkätstudie om *Erkännande* som ett verktyg för chefer visar tydligt att erkännande är någonting den anställde vill ha och blir motiverad av. Hela 96% av respondenterna efterfrågade mer erkännande på arbetsplatsen. Hans resultat visar även att det är den personliga uppskattningen och uppmärksamheten som efterfrågas mest av de anställda. Ett exempel kan vara att få ett personligt tack-mail av en chef eller att bli tackad personligen av den ansvarige. Detta visar på vikten i *Erkännande* på arbetsplatsen och hur mycket det faktiskt betyder (Luthans, 2000). Stöd för detta återfinns även i Nelson, 1995.

I en studie av Wiley (1997) jämförde hon 40 års motivationsstudier genom att granska fyra studier bedrivna på industrimedarbetare 1946, 1980, 1986 och 1992. Målet med studien var att ta reda på vilka faktorer som främst påverkade arbetarnas motivation. År 1946 så var uppskattning för genomfört arbete den högst rankade faktorn av vilka belöningar på arbetet individen själv skulle föredra. Liknande studier bedrivna 1980, 1986 och 1992 kom fram till att uppskattning för genomfört arbete låg som nummer två på listan (Wiley, 1997).

Social gemenskap. *Social gemenskap* handlar i detta sammanhang om de anställda samarbetar bra och om det finns en känsla av gemenskap på arbetsplatsen. Denna variabel har stor inverkan på stämningen och trivseln på arbetsplatsen. *Social gemenskap* på arbetet hänger starkt samman med graden av tillit och rättvisa en arbetstagare känner inför organisationen hen arbetar i (Kristensen, u.å; Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005).

Psykologisk upplevd gemenskap (Psychological sense of community, PSOC) är en term som angränsar till vad vårt mätinstrument menar med *Social gemenskap*. Sarasons anses vara den första att mynta PSOC som ett individuellt begrepp. Han argumenterade för vikten av PSOC och forskning av individer i sina sociala grupper redan på 1970-talet (Boyd & Nowell, 2014). En vidareutveckling av begreppet presenterades år 1986 av McMillan och Chavis. De arbetade fram en modell bestående av fyra komponenter baserat på den då tillgängliga litteraturen. Enligt denna duo är PSOC ett multidimensionellt begrepp som innefattar 1. *Medlemskap*, 2. *Inflytande*, 3. *Samverkan och behovsuppfyllande* och 4. *Ömsesidig emotionell koppling* (McMillan & Chavis, 1986).

March och Olsen (1989) introducerade begreppet *ansvar* som ett komplement till studier om PSOC. Detta tillägg berör det ansvar individen känner gentemot gemenskapen (community) (Boyd & Nowell, 2014).

Kan vi då applicera PSOC på ett organisatoriskt perspektiv? Enligt Boyd & Nowell (2010) är det fullt möjligt eftersom det är ett multidimensionellt begrepp som behandlar hur individen uppfattar att hens fysiska och psykologiska behov blir uppfyllda genom den gemenskapen hen är delaktig i. Genom tidigare forskning (e.g Pretty & McCarthy, 1991; Brodsky & Marx, 2001) kan vi även dra slutsatsen att organisationer och dess miljö (setting) är teoretiskt styrkta som en gemenskap (community). Det har gjort det möjligt att studera relevansen av de olika dimensionerna av PSOC och översätta dem till vad de kan ha för betydelse inom ett företag. *Medlemskap* skulle i denna tolkning syfta på känslan av tillhörighet och samhörighet individen känner med hela sitt företag, det team man tillhör eller sin närmaste arbetsgrupp. *Inflytande* kan tolkas som hur den anställde upplever att hens röst

och åsikt respekteras av resten av teamet och huruvida det kan påverka beslutsfattandet i organisationen. Till dimensionen *samverkan och behovsuppfyllelse* hör den anställdes egen uppfattning om hur deras behov blir uppfyllda beträffande, lön, semester samt sociala aktiviteter på jobbet. *Ömsesidig emotionell koppling* upplevs och skapas i organisationer genom att individer arbetar tillsammans med gemensamma arbetsuppgifter och delar erfarenheter i organisationen. Det har visat sig att individer som känner *ansvar* för den organisation de tillhör även känner ansvar för organisationen i sin helhet, men även för medarbetare och för projekt individen deltar i. Då vill individen bidra med rådgivning och stöd för att säkerhetsställa projektets framgång och kollegors välmående (Boyd & Nowell, 2014).

Tidigare forskning om Social gemenskap. *Social gemenskap* har studerats i olika forskningssammanhang, dock är forskningen om begreppets påverkan på arbetsmotivation begränsad. Därför ansåg vi att det var extra intressant att undersöka denna variabel kopplat till motivation. Det finns dock forskning som berör delar av begreppet. Basford och Offermann (2012) studerade relationerna mellan medarbetare kopplat till motivation och relationen, vilket är en del av begreppet *Social gemenskap*. Basford och Offermann (2012) studerade betydelsen av positiva relationer mellan medarbetarna på en arbetsplats kopplat till arbetsmotivation. Resultaten av studien visade att positiva medarbetarrelationer ökade motivationen. Forskarna beskriver även att relationen mellan medarbetarna är viktigt för att skapa effektiva samarbeten (Basford & Offermann, 2012). Jungert, Van den Broeck, Schreurs och Ostman (2018) har också forskat om en annan viktig faktor i begreppet *Social gemenskap* - Tillhörighet. De studerade genom ett fältexperiment om det gick att förbättra individens inre motivation genom att träna upp dem i grupper att stötta varandras psykologiska behov enligt SDT, *Autonomi*, *Kompetens* och *Tillhörighet*. Deltagarnas autonoma och kontrollerade motivation och behovstillfredsställelse mättes före och efter interventionen skett. Deras resultat visade att deltagarna i experimentgruppen upplevde högre behovstillfredsställelse och autonom motivation än deltagare i kontrollgruppen (Jungert et al., 2018).

Tidigare forskning om yttre motivation kopplat till psykosociala faktorer

Som beskrivit ovan visar alltså tidigare forskning en koppling mellan våra psykosociala variabler och inre motivation. När man undersöker variablerna kopplat till yttre motivation finns det dock ytterst få studier som undersöker detta. Tidigare forskning (Ryan &

Deci, 2000) tyder på att yttre motivation korrelerar negativt med inre motivation. Det innebär att en arbetsplats som fokuserar på den yttre motivationen riskerar att försvaga individens inre motivation. Annan forskning (Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik, Nerstad, 2017) visar i likhet med Ryan och Deci (2000) att det fanns en negativ korrelation mellan yttre och inre motivation. Kuvaas et al (2017) undersökte även vilken koppling yttre respektive inre motivation hade på olika positiva (t.ex. emotionellt engagemang och prestation) och negativa (t.ex. utbrändhet) utfall på arbetsplatsen. Resultaten visade att inre motivation korrelerade positivt med positiva utfall och negativt med negativa utfall. Yttre motivation visade ett negativt samband till positiva utfall och visade positiva samband med negativa utfall (Kuvaas et al, 2017). Dessutom beskriver Gagné et al (2010) att medarbetare som motiveras av yttre motivationsfaktorer ofta mår sämre och är mer psykiskt stressade. Detta kan i sin tur påverka den anställdes prestationsförmåga.

Den tidigare nämnda studien av Allan et al (2016) undersökte även huruvida yttre motivation korrelerar med meningsfullt arbete. De kom fram till negativa korrelationer mellan yttre motivation och meningsfullt arbete. Det betyder att individer som främst drivs av yttre motivationsdrivkrafter (pengar, säkerhet) är mindre benägna att uppleva sitt arbete som meningsfullt (Allan, Autin & Duffy, 2016).

Den tunna tidigare forskningen gällande yttre motivation kopplat till våra psykosociala variabler väckte vår nyfikenhet att undersöka sambandet mellan variablerna och yttre motivation.

Syfte

Baserat på den tidigare forskningen vi presenterat ovan är vi intresserade av att undersöka i vilken utsträckning de psykosociala variablerna, *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap*, predicerar inre motivation på arbetet. Vi vill undersöka variablernas predicerbarhet tillsammans och var och en för sig. Den negativa korrelationen mellan inre och yttre motivation som tidigare studerats gjorde oss även nyfikna på att undersöka variablerna kopplat till yttre motivationen. Vi har valt att undersöka de variabler från den psykosociala arbetsmiljön som vi anser är de mest betydande för att skapa inre motivation hos medarbetare. Med resultaten vill vi öka förståelsen för vad som är viktiga förutsättningar för att skapa inre motivation för medarbetarna och ge företag en möjlighet att skapa inre motivation genom att förbättra den psykosociala arbetsmiljön.

Frågeställning

Vår övergripande frågeställning är: Finns det samband mellan *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* och inre motivation? Vi vill undersöka variablerna enskilt kopplat till inre motivation vilket ger oss frågeställningarna: Hur väl predicerar *Mening i arbetet* inre motivation?, Hur väl predicerar *Erkännande* inre motivation?, samt Hur väl predicerar *Social gemenskap* inre motivation? Vi vill också undersöka variablerna tillsammans vilket även ger oss frågeställningen: Hur väl predicerar *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* tillsammans inre motivation? Fokus i studien är den inre motivationen men vi är även intresserade av att undersöka sambandet mellan yttre motivation och de psykosociala variablerna, vilket genererar frågeställningen: Kan vi med hjälp av *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* predicera yttre motivation?

Hypoteser

Hypotes 1. H0 - Variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* kommer att predicera inre motivation i arbetet

H1 - Variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* kommer inte att predicera inre motivation i arbetet

Hypotes 2. H0 - Variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* kommer inte att predicera yttre motivation i arbetet

H1- Variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* kommer att predicera yttre motivation i arbetet

Metod

Deltagare

Studien är utförd i samarbete med två företag som valt att vara anonyma. Företag A är ett svenskt bolag i den finansiella sektorn och företag B är ett internationellt bolag inom livsmedelsindustrin och snabbbrörliga konsumentvaror. Enkäten skickades ut till sammanlagt 164 anställda. På företag A skickades den till 67 anställda, 45 män (67%) och 22 kvinnor (33%), på två olika avdelningar och på företag B skickades enkäten till 97 anställda, 63 män (65%) och 34 kvinnor (35%) på huvudkontor. Storleken på urvalet var i enlighet med Tabachnick och Fidells (2007) rekommendationer vilket innebär att för att utföra en multipel regression, med möjlighet till signifikanta resultat, är ett krav 50 deltagare som grund och därefter ytterligare 8 deltagare per oberoende variabler som studien inkluderar. Detta innebar att studien behövde minst 74 respondenter för att genomföra en multipel regression med de

tre oberoende variabler studien valt att studera. Antalet personer som sammanlagt deltog i studien var 78 personer, 49 män (63%) och 29 kvinnor (37%) vilket motsvarade en svarsfrekvens på 48%.

Antal deltagare från företag A var 20 personer fördelat på 10 män (50%) och 10 (50%) kvinnor, vilket motsvarade en svarsfrekvens på 30 %. Antalet deltagare från företag B var 58 personer fördelat på 39 män (67%) och 19 kvinnor (33%) vilket motsvarade en svarsfrekvens på 60%. Medelåldern på företag A var 28 år och på företag B var medelåldern 44 år. Deltagarnas ålder tillsammans varierade mellan 19 och 62 år med ett medelvärde på 40 år. Deltagarna arbetar på företagen som tjänstemän och arbetar vanliga arbetstider, 8-17 i kontorsmiljö.

Instrument

En enkät skapades som instrument för att kunna mäta variablerna i studien. Enkäten bestod dels av frågor som berörde arbetsmotivation och även frågor som rörde de tre psykosociala variabler, *Mening i arbete*, *Erkännande* och *Social gemenskap*.

Multidimensional Work Motivational Scale. Frågorna som undersökte variabeln arbetsmotivation kom från en svensk översättning av det standardiserade testet Multidimensional Work Motivational Scale (MWMS; Gagné, et. al, 2015) som testar de inre och yttre formerna av motivation. Testet är baserat på Self-Determination theory och ger en multidimensionell förståelse för motivation då den både ger oss förståelse för vilken nivå av motivation som en person har men också vilken kvalitet av motivation. Med detta instrument mättes Inre reglering (Intrinsic motivation) med tre frågor (*ex. För det jag gör i mitt arbete är fascinerande*) som hade ett Cronbach's alpha på 0,77. Vidare ställde vi fyra frågor som samlade in Introjicerad reglering (Introjected regulation) (*ex. För att det gör mig stolt över mig själv*) med ett Cronbach's alpha värde på 0,55. Yttre reglering (Extrinsic regulation) mättes med 5 frågor (*ex. För att jag skall få någon form av ekonomisk belöning om jag anstränger mig tillräckligt (till exempel, löneförhöjning, bonus)*) och gav oss ett Cronbach's alpha värde 0,7. Testet bestod av 19 påståenden där man skattade hur väl påståendet är anledningen för personen att anstränga sig på arbetet. Deltagarna skattade varje påstående enligt en skala från 1 till 5, där 1 innebar "stämmer inte alls" och 5 innebar "stämmer helt och hållet" (Gagné et al., 2015). MWMS har blivit validerat på 7 olika språk och i nio olika länder (Gagné, et. al, 2015).

För att mäta inre motivation valde vi att endast inkludera de frågor som tillhörde begreppet Inre reglering, vilket är den delen i internaliseringsprocessen som visar när

motivationen är helt autonom. Därför skapades ett index bestående av alla frågor och svar rörande inre motivation. För att mäta yttre motivation inkluderades Yttre reglering och Introjicerad reglering, vilka tillsammans skapar den kontrollerade formen av motivation. Ett index skapades även här bestående av alla frågor rörande Yttre reglering och Introjicerad motivation. Varför vi inte inkluderade Identifierad reglering är för att i det stadiet börjar individens internaliserade beteenden bli till viss grad autonoma och hör inte till den kontrollerade motivationen.

The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. För att undersöka de psykosociala variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* användes instrumentet The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Första versionen av testet, COPSOQ I, utformades 1997 av Tage S. Kristensen och Vilhelm Borg (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). Enkäten utkom i tre olika versioner med olika längd ämnad för olika ändamål exempel en för ändamålet forskning. COPSOQ I:s frågor var indelade i olika dimensioner av psykosocial arbetsmiljö, såsom exempelvis Samarbete och ledning (Interpersonal relationships and leadership) och Hälsa och välmående (Health and well-being). Dessa dimensioner var i sin tur indelade i olika skalor, såsom Rollkonflikter (Role conflicts) och *Social gemenskap* (Social community at work). Dessa hade tillhörande frågor som berörde respektive variabel. Frågorna i COPSOQ I är baserade på olika teorier och majoriteten av frågorna i formuläret har samlats in från flera danska och internationella enkäter som berör olika psykosociala faktorer som är inkluderade i COPSOQ I. Några av frågor har upphovsmännen formulerat själva och validerat med hjälp av originalstudien (Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005). År 2010 kom en uppdaterad version som COPSOQ I, som blev COPSOQ II, bland annat så tillkom vår ena variabel *Erkännande* till instrumentet (Pejtersen et al., 2010).

COPSOQ II är ett reliabelt och språkvaliderat (Berthelsen, Westerlund & Kristensen, 2014) instrument som har använts i flertalet studier (e.g Albertsen, Rugulies, Garde & Burr, 2010; Andreassen & Eriksen, 2012; Bøggild, Burr, Tüchsen & Jeppesen, 2001; Font, Moncada, Llorens & Benavides, 2012) för att undersöka variabler kopplade till den psykosociala miljön på arbetsplatser. Instrumentet undersöker 41 olika variabler kopplade till psykosocial arbetsmiljö. *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* är tre av variablerna från testet som vi i denna studie intresserar oss för. Kontakt med avdelningen på Malmö högskola har även förts eftersom de har ansvar för den svenska översättningen av COPSOQ II. Vi har fått godkännande att använda enbart delar av instrumentet från ansvariga forskare på Malmö Högskola (J. Björk, personlig korrespondens, 26 mars, 2018).

Mening i arbetet ingår under dimensionen Arbetsorganisering och innehåll och mättes i instrumentet med tre olika frågor: “Är ditt arbete meningsfullt?”, “Känner du att din arbetsinsats är viktigt?” och “Känner du dig motiverad och engagerad i ditt arbete?” (Kristensen, u.å). Den här skalans karaktär hade ett Cronbachs alfavärde på 0,84.

Den andra variabeln vi ville undersöka var *Erkännande*. *Erkännande* mättes i testet genom tre olika frågor: “Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?”, “Respekteras du av ledningen på din arbetsplats?” och “Behandlas du rättvist på din arbetsplats?” (Kristensen, u.å). Frågorna som hör till variabeln *Erkännande* hade ett Cronbachs alfa värde på 0.8.

Den tredje variabeln studien valt att undersöka är *Social gemenskap* på arbetet. Variabeln går i likhet med *Erkännande* under dimensionen Samarbete och ledning. De frågor studien mätte den här variabeln med var: “Är stämning bra mellan dig och dina arbetskamrater?”, “Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?” och “Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?” (Kristensen, u.å). Frågorna som hör till variabeln *Social gemenskap* i arbetet hade ett Cronbachs alfa värde på 0.81.

Det skapades även index för att samla ihop frågorna och svaren inför analysen för respektive psykosocial variabel, *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap*.

Design

En internetbaserad enkät användes eftersom att det var ett effektivt sätt att nå företagen som befinner sig på annan ort. Dessutom var det ett miljömässigt och tidseffektivt sätt att bedriva forskning (Denscombe, 2016). Vi valde att använda verktyget Google Formulär för att skapa vår enkät eftersom det möjliggjorde exportering av svarsdata till Excel och sedan vidare till SPSS.

Enkäten började med en inledning om vilka vi är och i korta drag vad vi undersöker. Därefter fick deltagarna godkänna sitt samtycke för deltagande i studien. Vidare delades enkäten upp i två delar, den ena delen mätte arbetsmotivation utifrån instrumentet MWMS och den andra delen mätte våra tre variabler inom psykosocial arbetsmiljö; *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* baserade på testet COPSOQ II (se bilaga 1).

Procedur

Vi distribuerade enkäten till de anställda via kontaktpersoner på företagen, på Företag A var det en avdelningschef och på Företag B var det en medarbetare på

personalavdelningen. Eftersom att vi inte hade direktkontakt med deltagarna stärktes konfidentialiteten ytterligare. Länken till enkäten bifogades i ett mail där vi presenterade oss själva, vår studie och dess syfte på ett positivt och intresseväckande sätt. På Företag A samlades enkätsvar in under två veckors tid och på Företag B under en veckas tid. Vi arbetade aktivt med att få en så hög svarsfrekvens som möjligt genom flera påminnelser vilket ökade svarsfrekvensen (Denscombe, 2016). Vi informerade även våra respondenter om att enkäten skulle ta max fem minuter att svara på och indikerade även svarsförloppet med hjälp av numrerade frågor, vilket är god praxis för att nå en hög svarsfrekvens då respondenter gärna vill veta hur mycket av deras tid vi tar i anspråk (Denscombe, 2016).

Etik

Enkäten utformades i linje med de fyra forskningsetiska principerna; Informationskravet, Samtyckeskravet, Konfidentialitetskravet och Nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, u.å). I början av enkäten hade vi en text som informerade respondenten om deras förutsättningar och som gick i enlighet med de forskningsetiska principerna (se bilaga 1). Vi framförde tydligt att respondenternas svar skulle förbli anonyma och att deras uppgifter skulle behandlas konfidentiellt. Vi redovisade tydligt studiens syfte och vilken roll deltagarna skulle spela i vår studie. Respondenterna informerades om att deltagandet var frivilligt och att de när som helst kunde avbryta sin medverkan. De gavs två alternativ att avbryta sitt deltagande, först genom att välja att inte ge sitt godkännande till att delta i studien och även i slutet där de kunde välja att inte skicka in sina svar. Vi delgav att svaren endast skulle behandlas av oss som har ansvar för studien och inte delas med deras arbetsgivare, för att ytterligare förtydliga deras anonymitet. Dessutom förtydligade vi att respondenternas svar endast skulle redovisas och analyseras på gruppnivå och att vi inte skulle identifiera eller redovisa individuella svar.

Resultat

En multipel regressionsanalys utfördes för att studera förhållandet mellan vår beroende variabel inre motivation och de oberoende variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap*. Vi valde att utföra en standard multipel regression vilket innebar att vi inkluderade alla oberoende variabler i samma ekvation (Pallant, 2010).

En inledande analys genomfördes för att säkerhetsställa att kraven för normalfördelad data, multikollinearitet, linjäritet och homoskedasticitet uppfylldes. Genom visuell undersökning av histogram och scatterplott konstaterade vi att vår data var normalfördelad

och uppfyllde kraven för linjäritet och homoskedasticitet. Kravet för multikollinearitet och singularitet uppfylldes eftersom att korrelationen mellan våra prediktorvariabler hade r-värde 0.7 som högst (Pallants, 2010). Likaså gällde för outliers bland våra svar, där alla standardiserade residualvärden låg inom ramen för +/- 3.3 (Tabachnick & Fidell, 2007).

En korrelationsstudie utfördes för att studera förhållandet mellan vår beroende variabel yttre motivation och de oberoende variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap*.

Hypotes 1: Variablerna Mening i arbetet, Erkännande och Social gemenskap kommer att predicera inre motivation i arbetet

Ett signifikant samband fanns mellan *Mening i arbetet* ($M = 4.08, SD = .72$) och inre motivation ($M = 3.88, SD = .76$) ($r(76) = .68, p = .000$). Vi fann även ett signifikant samband mellan *Erkännande* ($M = 3.96, SD = .75$) och inre motivation ($M = 3.88, SD = .76$) ($r(76) = .59, p = .000$). *Social gemenskap* ($M = 4.27, SD = .63$) och inre motivation ($M = 3.88, SD = .76$) ($r(76) = .40, p = .000$) uppvisade även ett signifikant samband. Den multipla regressionen visade också signifikant resultat ($F(3, 74) = 23.80, p = .000, R^2 = .49$). Variansen i den inre motivationen kunde förklaras till 49% av *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* tillsammans. Om vi tittar på variablerna unikt visar resultaten att *Mening i arbete* ($B = .55, t = 4.46, p = .000$) och *Erkännande* ($B = .25, t = 2.05, p = .044$) var självständiga signifikanta prediktorer av inre motivation, där *Mening i arbetet* var den största signifikanta prediktorn. *Social gemenskap* har däremot ingen signifikant påverkan på variansen i inre motivation ($B = -.07, t = -.66, p = .513$). Vidare kunde vi se att *Erkännande* förklarar det totala R^2 (49%) med 2,9% och *Mening i arbetet* med 20,52%.

Hypotes 2: Variablerna Mening i arbetet, Erkännande och Social gemenskap kommer inte att predicera yttre motivation i arbetet

Ett signifikant samband finns inte mellan *Mening i arbetet* ($M = 4.08, SD = .72$) och yttre motivation ($M = 3.22, SD = .59$) ($r(76) = 0.04, p = .36$) och inte heller mellan *Erkännande* ($M = 3.96, SD = .75$) och yttre motivation ($M = 3.22, SD = .59$) ($r(76) = -.05, p = .34$). Likaså fanns inget signifikant samband mellan *Social gemenskap* ($M = 4.27, SD = .63$) och yttre motivation ($M = 3.22, SD = .59$) ($r(76) = -.03, p = .41$). Eftersom att inga signifikanta korrelationer återfanns bedrevs ingen multipel regressionsanalys gällande denna hypotes.

Diskussion

Resultatdiskussion

Syftet med studien är att öka förståelsen för hur arbetsgivare kan främja inre motivation hos sina anställda genom variabler inom den psykosociala arbetsmiljön. Resultaten visar att studiens alla hypoteser bekräftas. Den första hypotesen behandlar om de psykosociala variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* kan predicera inre motivation i arbetet, vilket våra resultat styrker. Det betyder att dessa tre variabler tillsammans kan förklara inre motivation i stor utsträckning. *Mening i arbetet* och *Erkännande* är individuella prediktorer till inre motivation, där *Mening i arbetet* är den starkaste prediktorn och kan förklara en stor del av den inre motivationen. *Social gemenskap* är däremot ingen enskild prediktor till inre motivation utan endast tillsammans med de andra variablerna. I enlighet med vår andra hypotes visar resultaten att variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* inte har en påverkan på den yttre motivationen, vilket innebär att det inte finns något signifikant samband mellan variablerna och yttre motivation.

Hypotes 1: Variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* kommer att predicera inre motivation i arbetet. Den första variabeln vi undersökte var *Mening i arbetet*, vilket handlar om att känna syfte och sammanhang med sitt arbete. Resultaten från vår studie visar att sambandet mellan *Mening i arbetet* och inre motivation går i linje med tidigare forskning. Steger et al. (2012) beskriver att ett samband finns mellan *Mening i arbetet* och inre motivation, vilket vi också finner i våra resultat. I vår studie är *Mening i arbetet* den starkaste prediktorn av inre arbetsmotivation. Likheter kan dras till Allan et al.s studie (2016) som redovisade en prediktion där inre motivation istället var den starkaste prediktorn på *Mening i arbetet*.

Det finns även tidigare forskning (Michaelson et al., 2014; Bunderson et al., 2009; Landy & Guion, 1972) som pekar mot att det finns ett samband mellan *Mening i arbete* och arbetsmotivation i allmänhet, men inte specifikt kopplat till inre motivation.

Våra resultat tillsammans med denna tidigare forskning visar oss att det är gynnsamt att genom en god arbetsmiljö skapa mening i arbetet för sina anställda, om företaget vill främja den inre motivationen. Det innebär att de anställda ska känna att deras arbetsinsatser är betydelsefulla för företaget och att deras arbete gör skillnad. I vår studie var *Mening i arbetet* den enskilt starkaste prediktorn för inre motivation enskilt. Dessa resultat betonar hur betydelsefullt just den här delen i den psykosociala arbetsmiljön är för den inre motivationen.

Bunderson et al. (2009) belyser att när de anställda känner att deras arbete är meningsfullt ökar viljan att anstränga sig. Det ligger i varje företags intresse att ha anställda som anstränger sig vid genomförandet av sina arbetsuppgifter, om det kan uppnås med hjälp av meningsfulla arbetsuppgifter så är det vidare belägg för en satsning på denna variabel. Det är viktigt att ta i beaktning att meningsfullhet är subjektivt och därför kan uppfattas olika från person till person. Det är alltså av vikt för arbetsgivare att sätta sig in i vad som skapar meningsfullhet för specifikt sin personal och sedan agera utefter det.

Att skapa meningsfulla arbetsuppgifter för anställda kan göras på olika sätt. För att känna meningsfullhet i sitt arbete behöver individen förstå hur man själv bidrar till företagets nytta, men även till samhället i stort. Förslagsvis skulle detta kunna uppnås redan vid onboarding-processen av en nyanställd, då en tydlig genomgång av alla delar av organisationen borde vara inkluderad. Detta för att förstå sammanhanget mellan sina egna arbetsuppgifter och hur de hänger ihop med andras. Vidare förslag kan vara att varje nyanställd får spendera viss tid på varje avdelning för att öka den praktiska förståelsen av vad alla avdelningar faktiskt gör och hur de bidrar till verksamheten. Detta kan även appliceras på de som redan har varit anställda en tid. Ett ytterligare förslag skulle kunna vara att de anställda får arbeta i ett valfritt projekt inom företaget viss procent av sin arbetstid. De kan skänka meningsfullhet till individer som inte finner tillräcklig mening i sin tjänst.

Den andra variabeln vi undersökte var *Erkännande*, vilket lägger vikt vid det dagliga erkännandet när den anställda har utfört en uppgift på ett bra sätt. Rättvisa och feedback är även två begrepp som är kopplade till denna variabel. Vikten av *Erkännande* som motivationsfaktor i allmänhet återfinns i tidigare studier (Luthans, 2000; Wiley, 1997; Nelson, 1995). Vår studie bekräftar även resultat från tidigare studier om den inre motivationens ökning av positiv feedback (Deci, 1971; Deci, 1972; Vallerand, 1988; Tang & Sarsfield-Baldwin, 1991). Vidare kan vi även koppla detta samman med Deci och Cascio (1972) och Vallerand (1988) som kom fram till att negativ feedback, alltså motsatsen till erkännande, minskar den inre motivationen. Ytterligare en intressant aspekt är tidigare studier som presenterat resultat som visar att positiv feedback bidrar till en ökad känsla av kompetens hos deltagarna (Vallerand, 1988; Goudas, Minardou & Kotis, 2000), vilket är ett av de psykologiska behoven och förutsättningarna för inre motivation enligt SDT (Deci & Ryan, 2000b). Detta ger ytterligare belägg för arbetsgivare att utveckla sina rutiner kring erkännandet av sina anställda.

Vi anser härmed att vi kan dra slutsatsen att det är av vikt för organisationer att arbeta aktivt med vardagligt erkännande för att bibehålla och öka medarbetarnas inre motivation.

Enligt Deci (1972) kan det även spela viss roll med mängden och styrkan av den positiva förstärkningen, vilket även Luthans (2000) bekräftar med sin enkätundersökning där 96% av respondenterna ville ha mer erkännande på arbetet än vad de fick i dagsläget. Luthans (2000) betonade också att det var avgörande att den personliga återkopplingen kom från en överordnad, vilket går i linje med våra resultat som främst har undersökt den personliga vardagliga återkopplingen.

När ledare tänker på belöning kanske första tanken är yttre belöningar, men resultaten från vår studie och från tidigare forskning visar att om man lägger fokus på belöning i form av erkännande kan det ha en positiv effekt på den inre motivationen. Dessa resultat kan även vara gynnsamma för organisationer eftersom den erkännandetyper vi förespråkar inte kräver någon ekonomisk satsning i pengar eller bonusar. Det organisationer förslagsvis kan göra är att implementera ett feedback-program där nya rutiner för erkännande utvecklas och där ledare inom organisationer får utbildas i dessa nya rutiner.

Vi ser även en koppling mellan *Mening i arbetet* och *Erkännande*. För att en anställd ska uppleva arbetet som meningsfullt så behövs någon form av bekräftelse på det, som kan ges genom olika former av erkännande. Denna koppling styrks även i våra resultat där vi noterat en hög positiv korrelation mellan dessa två variabler.

Social gemenskap är den tredje variabeln vi studerade och handlar om hur anställda samarbetar och om det finns en känsla av gemenskap på arbetsplatsen. Resultaten från studien visar att det finns en signifikant korrelation mellan *Social gemenskap* och inre motivation. Tillsammans med *Erkännande* och *Mening i arbetet* är *Social gemenskap* en signifikant prediktor av inre motivation, dock inte enskilt. En direkt koppling till tidigare studier kan inte bedrivas eftersom att detta begrepp är relativt nytt inom organisationsforskning och har till vår vetenskap inte undersökts närmare i förhållande till motivation enligt SDT. Närliggande fenomen som inkluderas i *Social gemenskap* har dock studerats ur ett motivationsperspektiv. Basford och Offerman (2012) redovisade att positiva medarbetarrelationer ökar arbetsmotivation i allmänhet. En av de förutsättningarna som underlättar internaliseringsprocessen enligt SDT är *Tillhörighet*, vilket är likställt med att känna *Social gemenskap* på en arbetsplats. Jungert et al. (2018) studerade begreppet *Tillhörighet* och presenterade resultat som visade att *Tillhörighet* var en signifikant prediktor för inre motivation tillsammans med *Autonomi* och *Kompetens*, dock inte enskilt. Våra resultat går i linje med Jungert et al. eftersom att *Social gemenskap* i vår studie inte var en enskild prediktor för inre motivation. Dessa resultat ger oss en indikation på att *Social gemenskap* måste kombineras med andra variabler för att predicera inre motivation.

En förklaring till varför *Social gemenskap* inte är en enskild prediktor av inre motivation kan vara att vissa forskare menar att psykosociala variabler inte kan undersökas skilt från varandra (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). Det psykosociala helhetsperspektivet utgår ifrån att många psykosociala förhållanden enbart visar effekter i samband med andra förhållanden (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). Dock har vi fått enskilda effekter på våra andra psykosociala variabler, *Mening i arbetet* och *Erkännande*, vilket skulle kunna indikera på att vissa variabler är mer känsliga för att studera enskilt än andra.

Med detta sagt så vill vi fortsatt framhålla att *Social gemenskap* är en viktig aspekt som har ett samband med inre motivationen, men som behöver kombineras med andra variabler för att kunna predicera inre motivation. Att en individ enbart skulle känna inre motivation av att känna *Social gemenskap* på arbetsplatsen skulle vara överraskande, därför finner vi våra resultat realistiska. Det kan även finnas individuella skillnader som kan förklara betydelsen av *Social gemenskap*. För vissa individer är det viktigt att känna och vara del av en gemenskap, medan andra inte har ett lika stort behov av det. Arbetsgivaren kan skapa förutsättningar för att underlätta en *Social gemenskap* genom till exempel att anordna kick-offer, gemensamma träningspass, gemensamma fikapauser och after works. Gemenskapen är dock beroende av hur väl individerna trivs och interagerar med varandra och individuella skillnader, vilket är något arbetsgivaren inte kan påverka.

Ovan har vi presenterat belegg för att *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* har en stor påverkan på den inre motivationen hos anställda. Vilka positiva utfall leder då inre motivation till i arbetssammanhang? Enligt tidigare forskning leder inre motivation till en rad positiva utfall. Det leder till ökad arbetsprestation (Foss, Minebaeva, Pedersen & Reinholt, 2009; Kuvaas, 2009), arbetsengagemang (Fernet, Austin & Vallerand, 2012 refererat i Deci, Olafsen & Ryan, 2017), jobbtillfredsställelse (Richer, Blanchard & Vallerand, 2002), välmående (e.g Ryan, Rigby & King, 1993) och produktivitet (Fernet, Senécal & Guay, 2004). Alla dessa utfall är vad vi kan förmoda önskvärda för varje arbetsgivare. Dessa studier kombinerat med vår är ytterligare belegg för vikten av inre motivation.

Hypotes 2: Variablerna Mening i arbetet, Erkännande och Social gemenskap kommer inte att predicera yttre motivation i arbetet. Resultaten från vår studie visar att det inte finns någon signifikant korrelation mellan våra variabler och yttre motivation. Eftersom våra psykosociala variabler har så starka signifikanta korrelationer med inre motivation så hade det varit förvånande om så även var fallet med yttre motivation, eftersom

individerna då motiveras av helt andra medel. Ryan och Deci (2000) beskriver att den negativa korrelationen mellan yttre och inre motivation vilket gör att om man på en arbetsplats väljer att fokusera på inre motivation kommer den yttre motivationsnivån att sjunka. Alltså, desto högre inre motivation medarbetarna har på en arbetsplats desto mindre yttre motivation känner medarbetarna. Detta samband har även studerats av Kuvaas et al. (2017) som kom fram till samma resultat som Ryan och Deci (2000). Detta skulle kunnat gälla även för vår studie, men detta är ett samband vi inte studerat.

Allan et al. (2016) har undersökt yttre och inre motivation kopplat till variabeln *Mening i arbetet* och har till skillnad från vår studie fått fram resultat som indikerar på att det finns en negativt samband mellan *Mening i arbetet* och yttre motivation. Deras resultat visar dock i linje med våra att det finns ett samband mellan *Mening i arbetet* och inre motivation. Detta innebär då att om man drivs av yttre motivationsfaktorer är man mindre benägen att känna mening i arbetet.

Metodologisk diskussion

Denna studie visar upp en del brister som gör att resultaten ska betraktas med en viss försiktighet.

Urval. En risk med att använda enkät som metod är problematik med bortfall. Vid för stora bortfall ökar risken för fel och skevhet i resultaten, eftersom det då eventuellt finns för stora skillnader mellan de som besvarar enkäten och de som inte svarar (Bryman & Nilsson, 2011). Företag A med 20 deltagare hade en svarsfrekvens på 30 % och företag B med 58 deltagare hade en svarsfrekvens på 60%. Detta gav oss en total svarsfrekvens på 48 % och ett bortfall på 52 %. En svarsfrekvens på över 50 % är ett minimum för att kunna dra generella slutsatser enligt Bryman & Nilsson (2011), vilket gör att denna möjlighet blir begränsad för oss. Vi arbetade aktivt med att få en hög svarsfrekvens genom påminnelser men vi nådde inte upp till önskvärt antal deltagare på företag A trots dessa ansträngningar. En möjlig anledning till det skulle kunna vara att enkäten skickades ut under en stressig period för medarbetarna. De anställda hade deadlines att förhålla sig till som vi anser skulle kunna vara en av flera möjliga förklaringar till att vår enkät inte prioriterades. Vetskapen om dessa deadlines fick vi tyvärr efter enkätens svarstid gått ut.

Olikheter i företagens kulturer. Företagen vi samarbetar med i denna studie kommer från två olika branscher, ett svenskt bolag inom finansiella sektorn och ett internationellt bolag inom livsmedelsindustri och snabbbröliga konsumentvaror. Vi valde dessa företag på grund av tillgänglighet och likhet i arbetsmiljö. De anställda på båda företagen arbetar

vanliga arbetstider, åtta till fem, i en kontorsmiljö. Däremot har vi inte haft möjligheten att studera företagskulturerna på de olika bolagen på förhand och har därför inte fullständig vetskap om eventuella skillnader finns som kan påverka resultaten. På grund av stort bortfall på företag A kan vi tyvärr inte jämföra resultaten mellan bolagen. Det hade varit önskvärt att endast studera en arbetsplats, men tyvärr var detta inte möjligt på grund av att företagen enskilt inte har tillräckligt många anställda för att säkerställa antalet deltagare i studien.

Representativitet. Eftersom vi har använt oss av ett bekvämlighetsurval (Bryman & Nilsson, 2011) så har vi inte aktivt kontrollerat och arbetat för att få ett representativt urval. Detta har resulterat i att vi har fått ett något skevt urval som uppvisar viss bias gällande populationen på företag A, där våra deltagare bland män är underrepresenterade och kvinnliga deltagare överrepresenterade (Bryman & Nilsson, 2011). Däremot uppvisar företagen tillsammans en god representativitet för ett bekvämlighetsurval. Om studien ska genomföras igen föreslår vi att ett urvalsförfarande med sannolikhetsurval bör bedrivas för att ha större möjlighet att kontrollera för representativiteten i urvalet.

Multikollinearitet. Vid genomförandet av den multipla regressionsanalysen återfanns en hög signifikant korrelation mellan våra variabler *Mening och arbetet* och *Erkännande* som kan påverka utfallet av den multipla regressionskoefficienten (Tabachnick och Fidells, 2007). Genom att studera vår enkät och frågorna på respektive variabel drar vi slutsatsen att vi inte mäter samma fenomen, dock förstår vi att det finns en viss problematik med sådana starka samband.

Intern reliabilitet. För att undersöka den interna reliabiliteten använde vi måttet Cronbachs alfa. Cronbachs alfavärden som ligger mellan .7 och .8 är acceptabla enligt Bryman och Nilsson (2011). Vårt *introjicerad motivationsindex* låg dock under den acceptabla nivån. I kontrast, beskriver Field (2013) att i studier gällande psykologiska begrepp kan värden under .7 vara acceptabla eftersom att det kan finnas så stora olikheter i begreppen som mäts. Värden runt 0.5 menar vissa forskare till och med kan vara acceptabelt om det man studerar är i ett tidigt stadie och inte har studerats i stor utsträckning tidigare, vilket är fallet för oss (Field, 2013).

Datainsamling. En nackdel med enkätundersökningar via internet är att forskaren inte kan kontrollera forskningsmiljön för respondenterna (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2015). Detta kan i sin tur leda till en viss problematik gällande det informerade samtycket. Vi har försökt förhindra detta genom att först förklara i löpande text på förstasidan på enkäten, deltagarens rättigheter enligt forskningsetisk praxis. Vidare fick de även

godkänna att de hade förstått dessa villkor på en ytterligare sida innan själva enkätfrågorna presenterades.

En ytterligare nackdel med enkätmetoden och självskattning är att det finns en viss risk för svarsbias (response bias)(Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2015). Man kan spekulera i att det är mer social önskvärdhet att motiveras av inre motivationsmedel såsom en naturlig vilja att genomföra en uppgift snarare än av yttre motivationsmedel såsom till exempel ekonomisk ersättning. Eftersom enkäten skickats ut av ansvariga på deltagarnas arbetsplatser så kan de även känna en lojalitet till sin arbetsplats som har påverkat deras svar, trots att vi försökte kontrollera för detta genom att försäkra deltagarna om anonymitet och grupp-nivå-analys.

Slutsatser

Sammanfattningsvis kan vi dra slutsatsen att våra resultat visar att variablerna *Mening i arbetet*, *Erkännande* och *Social gemenskap* predicerar inre motivation på arbetet. Vi kan även se att *Mening i arbetet* och *Erkännande* är enskilt viktiga variabler för att predicera inre motivation. Variablerna predicerar inte yttre motivation vilket styrker deras betydelse för den inre motivationen. Genom detta anser vi att vi har uppfyllt syftet med vår uppsats och därmed ökat förståelsen för hur arbetsgivare kan skapa inre motivation hos sina anställda genom faktorer i den psykosociala arbetsmiljön.

Framtida forskning

Resultaten från studien gav många intressanta resultat, dock finns det områden som hade varit intressant att undersöka i vidare forskning. Med våra begränsningar i form av tid och resurser finns det potential för att undersöka våra frågeställningar vidare. Dels skulle det vara intressant att undersöka fler psykosociala faktorer kopplat till inre motivation i arbetet. Det hade skapat en bättre helhetsbild av den psykosociala arbetsmiljön kopplat till inre motivation. Det hade även varit intressant att undersöka samma frågeställningar på flera olika företag i olika branscher och undersöka om typ av yrke eller andra faktorer som ålder och kön har en påverkan på vad som motiverar en individ.

Under studiens gång väcktes en fråga inom oss, om en individ upplever mening i sitt arbete, kan inte den känslan liknas vid inre motivation? *Mening i arbetet* handlar om att känna ett syfte och sammanhang med sina arbetsuppgifter. Inre motivation innebär att känna att intresset man upplever för uppgiften är tillräckligt skäl för att genomföra och känna engagemang inför den. Kan dessa snarlika beskrivningar tillsammans med den höga

korrelationen mellan dessa variabler indikera på att begreppen är för lika för att studeras isär?
Detta är något vi uppmanar framtida studier att undersöka.

Referenser

Albertsen, K., Rugulies, R., Garde, A.H. & Burr, H. (2010). The effect of the work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers. *Scandinavian journal of public health*, 38(3), 81–89. doi: 10.1177/1403494809352104

Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers In Psychology*, 7(71).

doi:10.3389/fpsyg.2016.00071

Andreassen, C. N. & Eriksen, J. G. (2012) The psychosocial work environment among physicians employed at Danish oncology departments in 2009. A nationwide cross-sectional study. *Acta Oncologica*, 52(1) 138-146. doi:10.3109/0284186X.2012.702926

Basford, T. & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management and Organizations*, 18(6), 807-817. doi:10.5172/jmo.2012.2753

Berthelsen, H., Westerlund, H., Kristensen, T. S. (2014). *Stressforskningsrapport nr 326 - COPSQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser*.

Stressforskningsinstitutet, Stockholms Universitet.

Blustein, L. David. (2006). *The Psychology of Working; A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work.

Frontiers In Psychology, 8:1658. doi:10.3389/fpsyg.2017.01658

Boyd, N. M. & Nowell, B. (2014). Psychological Sense of Community: A New Construct for the Field of Management. *Journal of Management Enquiry*, 23(2), 107–122.

doi:dx.doi.org/10.1177/1056492613491433

Brodsky, A., & Marx, C. M. (2001). Layers of identity: Multiple psychological senses of community within a community setting. *Journal of Community Psychology*, 29(2), 161-178. doi:10.1002/1520-6629(200103)29:2<161::AID-JCOP1011>3.0.CO;2-1

Bryman, A., & Nilsson, B. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö:Liber

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57. doi:10.2189/asqu.2009.54.1.32

Bøggild, H., Burr, H., Tüchsen, F. & Jeppesen, H. J. (2001). Work environment of Danish shift and day workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(2), 97–105. doi:10.5271/sjweh.595

Deci, E. L. (1971). The Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115. doi: 10.1037/h0030644

Deci, E. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 22(1), 113-120. doi:10.1037/h0032355

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum Publishing Company Limited

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 4(1), 19-43.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Deci, E. L. & Cascio, W. F. (1972). Changes in Intrinsic Motivation as a Function of Negative Feedback and Threats. Paper presented at the Eastern Psychological Association Meeting in Boston, Massachusetts, April 1972

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self- determination in human behavior*. New York: Plenum Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWhatWhy.pdf

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY, US: University of Rochester Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well- Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14–23. doi: 10.1037/0708-5591.49.1.14

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2017). *Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. New York: Guilford Publications, Inc.

Denscombe, Martyn. (2016). *Forskningshandboken - För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.

Eklöf, Mats. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö, Begrepp, bedömning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur AB.

Fernet, C., Senécal, C., & Guay, F. (2004). Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal Of Vocational Behavior, 65(1)*, 39-56. doi:10.1016/S0001-8791(03)00098-8

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics : and sex and drugs and rock 'n' roll*. Los Angeles;London:Sage, cop.

Font, A., Moncada, S., Llorens, C., & Benavides, F. G. (2012). Psychosocial factor exposures in the workplace: differences between immigrants and Spaniards. *European journal of public health, 22(5)*, 688–693. doi:10.1093/eurpub/ckr169

Foss, N. J., Minbaeva, D. B., Pedersen, T., & Reinholt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human Resource Management, 48(6)*, 871-893. doi:10.1002/hrm.20320

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26(4)*, 331-362. doi:https://doi.org/10.1002/job.322

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70(4)*, 628-646. doi:10.1177/0013164409355698

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24(2)*, 178-196. doi:10.1080/1359432X.2013.877892

Goudas, M., Minardou, K. & Kotis, I. (2000). Feedback regarding goal achievement and intrinsic motivation. *Perceptual and Motor skills, 90(3)*, 810-812. doi:https://doi.org/10.2466/pms.2000.90.3.810

Guion, R. M. & Landy F. J. (1972). The meaning of work and the motivation to work. *Organizational Behavior and Human Performance. 3(2)*, 308-339. doi:https://doi.org/10.1016/0030-5073(72)90020-7

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16(2)*: 250–279. doi:https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Hein, H. Helle. (2012). *Motivationsteorier och praktisk tillämpning*. Malmö: Liber AB.

Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B., & Osterman, U. (2018). How colleagues can support each other's needs and motivation: An intervention on employee work motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 67(1), 3-29.

doi:10.1111/apps.12110

Kristensen, S. T., Hannerz, H., Høgh, A., Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438-449.

doi:10.5271/sjweh.948

Kristensen, S. T. (u.å). COPSOQ Sverige. Hämtad 2018-03-38 från: <https://copsoq.se/enkaten-2-2/enkatens-uppbyggnad/#samarbete-och-ledning/social-gemenskap-i-arbetet/>

Kuvaas, B. (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31(1), 39-56.

doi:10.1108/01425450910916814

Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal Of Economic Psychology*, 61, 244-258. doi:10.1016/j.joep.2017.05.004

Locke, E. A. (1968). Towards a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3: 157–189.

[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)

Luthans, Kyle. (2000). Recognition: A Powerful, but often Overlooked, Leadership Tool to Improve Employee Performance. *The Journal of Leadership Studies*, 7(1), 31-39.

doi:<https://doi.org/10.1177/107179190000700104>

McMillan, D. W. & Chavis, D. M. (1986) Sense of Community: A Definition and Theory. *The Journal of Community Psychology*, 14, 6-23. doi:[https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198601\)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198601)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I)

Maslow, H. Abraham. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.

Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal Of Business Ethics*, 121(1), 77-90. doi:10.1007/s10551-013-1675-5

Nelson, Bob. (1995). Motivating employees with informal award. *Management Accounting*. Montvale, 77(5). Hämtad från

<https://search.proquest.com/openview/cee19dabeb33c7dc8db9f39c3da5268a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=48426>

Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual - A step by step guide to data analysis using SPSS* (4. ed.). Berkshire: Open University Press.

Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24. doi:10.1177/1403494809354434

Pretty, G. M. H. & McCarthy. (1991). Exploring psychological sense of community among women and men of the corporation. *Journal of Community Psychology*. 19, 351-362. doi:[https://doi.org/10.1002/1520-6629\(199110\)19:4<351::AID-JCOP2290190407>3.0.CO;2-X](https://doi.org/10.1002/1520-6629(199110)19:4<351::AID-JCOP2290190407>3.0.CO;2-X)

Richer, S. ., Blanchard, C. ., & Vallerand, R. . (2002). A motivational model of work turnover. *Journal Of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113. Hämtad från <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/15591816>

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67. doi:10.1006/ceps.1999.1020

Ryan, R. M., Rigby, S., & King, K. (1993). Two types of religious internalization and their relations to religious orientations and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 586–596. doi:<http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0022-3514.65.3.586>

Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2015). *Research methods in psychology* (10. ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Steers, R. M., Mowday, T. R., & Shapiro, L. D. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387. Hämtad från <https://pdfs.semanticscholar.org/1542/9501abc82ad488e19496a4241320412c728f.pdf>

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal Of Career Assessment*, 20(3), 322-337. doi:10.1177/1069072711436160

Tabachnick, G. B., & Fidell, S. L. (2007). *Using multivariate statistics* (5. ed.). New Jearsey: Pearson Education, Inc.

Tang, T. L., & Sarsfield-Baldwin, L. (1991). The Effects of Self-Esteem, Task Label, and Performance Feedback on Task Liking and Intrinsic Motivation. *Journal Of Social Psychology, 131*(4), 567-572. doi:<https://doi.org/10.1080/00224545.1991.9713886>

Thörnquist, A. Arbetskydd och samhällsplanering i Sverige 1850-2005. i Sundin, J., Hogstedt, C., Lindberg, J. & Moberg, H. (red). Svenska folkets hälsa i historiskt perspektiv. Statens folkhälsoinstitut, rapport 2005:8. Hämtad från Folkhälsoinstitutets webbplats:<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/92df39a593b945bc9ee40440c155a07f/r2005-08-svensk-folkhalsohistoria.pdf>

Vallerand, R. J. (1988). On the relative effects of positive and negative verbal feedback on males' and females' intrinsic motivation. *Canadian Journal of Behavioural Science, 20*(3), 239-250. doi: <http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/h0079930>

Vetenskapsrådet. (u.å.). *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2018-03-15 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Weman-Josefsson, K., & Berggren, T. (2013) *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur AB.

White, Robert W.. (1959). Motivation reconsidered. The concept of competence. *Psychological Review, 66*(5), 297-333. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/h0040934>

Wiley, Carolyn. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower, 18*(3), 263-280. doi:<https://doi.org/10.1108/01437729710169373>

Zhang, J., Zhang, Y., Song, Y., & Gong, Z. (2016). The different relations of extrinsic, introjected, identified regulation and intrinsic motivation on employees' performance: Empirical studies following self-determination theory. *Management Decision, 54*(10), 2393-2412. doi:10.1108/MD-01-2016-0007

Bilaga 1

Dina upplevelser av ditt arbete

Vi är två studenter från Lunds universitet som läser vår kandidatkurs i Psykologi. Vi har valt att skriva vårt examensarbete om arbetstagares upplevelser på sin arbetsplats och ska undersöka detta genom denna enkät.

Enkäten är uppdelad i två delar. Enkätens första del består av 17 frågor där du får svara på olika påstående angående vad som påverkar din insats på arbetet. Enkätens andra del består av 9 frågor som handlar om faktorer på din arbetsplats. Dessa frågor handlar om hur du känner, uppfattar och upplever din situation på arbetet. Det finns därför inga rätt och fel utan det handlar om vad du själv tycker och tänker.

Enkäten tar ca 5 min att besvara.

Stort tack för din medverkan.

Vänliga hälsningar, Ebba Linde
Clara Lindström

***Obligatorisk**

Etiska aspekter

Dina svar kommer att vara anonyma och dina uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt.

Det är bara vi ansvariga för studien som kommer ta del av dina svar och de kommer inte delas med din arbetsgivare.

Vi kommer inte att identifiera eller redovisa individsvar utan svaren kommer att redovisas och analyseras på gruppnivå.

Det är självklart frivilligt att delta i denna studie och du kan när som helst avbryta din medverkan.

1.

Jag är medveten om att jag frivilligt deltar i denna studie och att jag när som helst kan avbryta min medverkan, mina svar kommer vara anonyma, behandlas konfidentiellt och kommer inte delas med min arbetsgivare samt att mina svar inte kommer kunna spåras till mig utan kommer att redovisas på gruppnivå. * Markera endast en oval.

Jag är medveten och godkänner mitt deltagande

Inledande frågor

2.

Vilken bransch tillhör ditt företag? * Markera endast en oval.

- Bank, finans och försäkring
- Fastighetsverksamhet
- Reklam, PR och marknadsundersökning
-
-
-
-

Data, IT och telekommunikation

Hotell och restaurang

Hälsa och sjukvård

Livsmedelsindustri och snabbbrörliga konsumentvaror

3.

Vilket kön har du? Med kön menar vi könsidentitet, alltså det kön du själv känner dig som *

Markera endast en oval.

- Kvinna
- Man
- Annat alternativ

4.

Ange ålder *

Arbetsinsats

Skatta dina svar från 1-5.

Besvara frågorna nedan utifrån följande mening: I hur hög grad är följande påståenden anledning för dig att anstränga dig i ditt arbete?

5.

För att visa mig själv att jag kan * *Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5

Inte alls Helt och hållet

6.

För att det har en personlig betydelse för mig att anstränga mig i det här arbetet *

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5

7.

För att det jag gör i mitt arbete är fascinerande * *Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5

Inte alls Helt och hållet

Inte alls Helt och hållet

8.

För att mina värderingar får mig att anstränga mig i det här arbetet * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

9.

För att andra skall respektera mig mer (till exempel chefer, kollegor, kunder) * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

10.

För att jag har roligt när jag arbetar * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

11.

För att inte bli kritiserad av andra (till exempel chefer, kollegor, kunder) * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

12.

För att det gör mig stolt över mig själv * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

13.

För att jag själv anser att det är viktigt att anstränga mig i det här arbetet * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

14.

För att jag skall få någon form av ekonomisk belöning om jag anstränger mig tillräckligt (till exempel, löneförhöjning, bonus) * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

15.

För att det här arbetet är intressant * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

16.

För att jag får större anställningstrygghet om jag anstränger mig tillräckligt i mitt arbete * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

17.

För att jag skäms över mig själv annars * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

18.

För att jag riskerar att förlora arbetet om jag inte gör ett tillräckligt bra jobb * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

19.

Jag vet inte varför jag gör det här arbetet, det är onödigt arbete * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

20.

För att jag blir otillfredsställd med mig själv annars * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

21.

Jag anstränger mig inte för jag tycker att det är slöseri med min tid * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt och hållet

Psykosociala faktorer

Dessa frågor handlar om hur du känner, uppfattar och upplever att det fungerar för dig på arbetsplatsen. Det finns därför inga rätt och fel utan det handlar om vad du själv tycker och tänker. Du skattar dina svar från 1-5. 1= i mycket låg grad, 2 = i låg grad, 3 = delvis, 4= i hög grad, 5 = i mycket hög grad

22.

Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats? * *Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
I mycket låg grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

23.

Respekteras du av ledningen på din arbetsplats? * *Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
I mycket låg grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

24.

Behandlas du rättvist på din arbetsplats? * *Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
I mycket låg grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

25.

Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater? * *Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
I mycket låg grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

26.

Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats? * *Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
I mycket låg grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

27.

Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats? * *Markera endast en oval.*

	1	2	3	4	5	
I mycket låg grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

28.

Är ditt arbete meningsfullt? * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
I mycket låg grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

29.

Känner du att din arbetsinsats är viktig? * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
I mycket låg grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

30.

Känner du dig motiverad och engagerad i ditt arbete? * Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
I mycket låg grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

Tack för din medverkan!

För att skicka in dina svar, vänligen tryck på "Skicka" nedan. Om du inte vill skicka in dina svar kan du kryssa fönstret.

Om du har frågor gällande enkäten eller vår studie är du välkommen att kontakta oss!

Ebba Linde

Mail: ebbalinde@live.se

Clara Lindström

Mail: clara.lindstrom@live.se

Tillhandahålls av

