



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI
Programmet för personal- och arbetslivsfrågor

Finns det samband mellan arbetsmotivation, personlighet och arbetsrelaterad utmattning?

Utifrån en strävan efter produktiva arbetsplatser med välmående
individer.

Marie Stenlund & Martin Sångberg
Kandidatuppsats VT 18

Handledare: Farida Rasulzada
Examinator: Mats Dahl

Abstract

Factors of work motivation has been shown to increased both work performances and wellbeing. The attempt with this survey was to analyse the correlations between the factors of work motivation, the Big Five personality traits and work stress, with the purpose to find aspects that could lead to enhances performances and wellbeing. Studies has been made and results has been shown of correlations between personality and internal versus external motivation. Personality and work related stress has also been subjects for research, and correlations between neuroticism and burnout has been well established. The positive outcomes of internal motivation has been thoroughly studied, though there is not as much research of negative stress due to aspects of motivation.

In this study as survey of three parts was used, allowing our 97 participants to estimate their motivation, personality and degrees of exhaustion.

The results showed a significant correlations between amotivaton and exhaustion as well as between neuroticism and exhaustion. Regression analysis was also made in an attempt to predict negative stress due to motivation and personality. Results indicated the possibility to predict exhaustion as an potential effect of the personality traits extraversion and neuroticism. Also amotivation was shown to be a predictor of negative stress.

Keywords: workmotivation, motivation, personality, big five, stress, exhaustion

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka samband mellan arbetsmotivation, personlighetsdragen i Big five samt arbetsrelaterad utmattning. Tidigare forskning har visat på samband mellan vissa personlighetsdrag och motivationsfaktorer som exempelvis yttre och inre motivation. Samband mellan personlighet och utmattning har även varit föremål för flertalet studier, där sambandet mellan framför allt personlighetsdraget neuroticism och utmattning har bekräftats. Vad gäller motivation och utmattning fanns betydligt mindre forskning att tillgå.

Vid genomförandet av studien användes en surveyundersökning bestående av tre delar, en del för respektive forskningsområden. Vårt sample baserades på ett bekvämlighetsurval bestående av 97 respondenter. Resultaten var delvis signifikanta och visade bland annat på stark korrelation mellan motivationsfaktorn amotivation och utmattning, samt mellan personlighetsdraget neuroticism och utmattning. Utöver korrelation gjordes även regressionsanalyser för bland annat att kunna utröna huruvida utmattning går att predicera utifrån motivationsfaktorer och personlighetsdrag. Resultaten visade att det till viss del går att predicera utmattning utifrån personlighetsdragen extraversion och stabilitet, samt motivationsfaktorn amotivation.

Nyckelord: arbetsmotivation, motivation, personlighet, big five, utmattning, stress

Introduktion

Motivation beskrivs ofta som en drivkraft vilken ligger till grund för vad individen ämnar ta sig an och genomföra. Så gäller även inom arbetslivet där motivation anses vara en viktig förutsättning för goda prestationer (Andersson, Hallén & Smith, 2016).

Forskning om arbetsmotivation har sedan 1950-talet kommit att uppmärksammas i allt större utsträckning. Utifrån ökad global konkurrens, skifte i arbetsuppgifter samt ökat fokus på kompetens, har personalen blivit organisationers viktigaste tillgång och arbetsrelaterad motivation är således en angelägen aspekt. Arbetsmotivation har visat sig påverka vissa arbetsrelaterade beteenden, vilka antingen är gynnsamma eller icke gynnsamma för företag ur ett ekonomiskt perspektiv. Exempelvis kan motivation generera ökade prestationer hos de anställda, på samma sätt som omotiverad personal kan innebära både högre personalomsättning och frånvaro (Björklund, 2001). Det är därför av vikt att som arbetsgivare se till de eventuella personliga drivkrafter och behov, som medarbetare behöver få tillgodosedda för att vilja och kunna prestera (Holmberg, 2009).

Likt arbetsmotivation har även personlighet kommit att bli av allt större betydelse i arbetslivet. Det har blivit en viktig del i att försöka förstå hur individer tänker och beter sig i arbetsrelaterade situationer. Senare forskning visar samband mellan personlighet och arbetsrelaterade faktorer som produktivitet, samarbetsförmåga, stress och arbetsmotivation (Christiansen & Tett, 2013). Att personlighet spelar roll för arbetsrelaterade prestationer är idag ett känt faktum, det har således blivit frekvent förekommande att organisationer använder sig av personlighetstester som ett led i rekryteringsprocessen. Individuella skillnader kan ha stor inverkan på nivån av arbetsresultat. Förhoppningen och ändamålet med personlighetstester är att i så hög grad som möjligt kunna förutse framtida arbetsprestationer (Skorstad, 2008/ 2011).

I takt med arbetslivets nya krav på arbetstagare, vilka förväntas vara högpresterande samt passa in i organisationens kultur, har arbetsrelaterad stress och utmattningssyndrom blivit ett allt större problem i dagens samhälle (Maslach & Leiter 1997/1999). Sjukskrivningar från arbete på grund av svåra stressreaktioner är idag en av de vanligaste sjukskrivningsorsakerna och de fortsätter att öka (Försäkringskassan, 2016). Stressrelaterade sjukdomar kan enligt Hansson (2012), forskare vid Karolinska institutet, medföra depressionser, ångest, kroniskt trötthetssyndrom, utmattning och smärta. Han förutspår att

denna trend kommer fortgå kommande decennier, och pekar på problematiken kring just dessa sjukdomar i väst. Även hjärt och kärlsjukdomar kan genereras av bland annat stress (Socialstyrelsen, 2009), och enligt World Health Organisation (2017) har dessa sjukdomar globalt varit den största orsaken till för tidig död under de senaste 15 åren .

Syftet med denna studie är att undersöka huruvida det föreligger något samband mellan arbetsmotivation, personlighetsdragen i Big five och arbetsrelaterad utmattning. Med fokus på kunskap om incitament för produktiva och välfungerande arbetsplatser med välmående anställda.

Utifrån teori och tidigare forskning ämnar studien bekräfta och vidga redan befintligt kunskapsområde, samt utforska möjligheten att predicera utmattning utifrån personlighet och arbetsmotivation. Förhoppningsvis kan detta i framtiden bli ett värdefullt verktyg för organisationer och arbetsledare, för att förebygga ohälsa och stimulera motivation utifrån olika personligheter.

Motivation

Termen motivation förklaras i nationalencyklopedin (www.ne.se) med de faktorer hos en individen som väcker, formar och riktar ett beteende mot olika mål.

Det finns många motivationsteorier som beskriver motiv till att agera utifrån människans underliggande biologiska eller psykologiska processer. Flera av motivationsteorierna utgår även från tendenser att upprepa de beteenden som visar sig vara belönande för individen. Betydelsen av belöningen samt individens tilltro till den egna förmågan är också faktorer som utifrån teorier av bland annat Vroom (1964) antas påverka motivationen att agera. För mer information om motivationsteorier se bland annat Holt et al. (2015).

Forskning om arbetsmotivation har tidigare framför allt gjorts i syfte att öka produktiviteten och viljan hos anställda att anstränga sig, men arbetsmotivation antas också ha en positiv inverkan på en individs hälsa (Arnold & Rand, 2010). Även arbetstillfredsställelse och hängivenhet gentemot organisationen kan vara en positiv effekt av arbetsmotivation, som i sin tur kan bidra till ökad produktivitet samt minskad sjukfrånvaro och personalomsättning. (Jönsson, 2005).

I en studie av Stockhaus (2017) framkommer att faktorer som upplevd meningsfullhet, relationer på arbetsplatsen, feedback, kompetens och intresse kan generera arbetsmotivation. I studien framkom även att arbetsmotivationen kunde minska upplevelsen av arbetsrelaterad stress.

Utifrån befintliga teorier fann också Gustafson (2008) att tilltro till den egna kompetensen, tillhörighet, autonomi, feedback, personlig utveckling och meningsfullhet tillsammans kunde förklara och generera inre motivation med 25%.

Ovanstående är faktorer som känns igen från motivationsteorier av bland annat Herzberg och Deci och Ryan.

Herzbergs fann i en omfattande studie två faktorer som anses ligga till grund för arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse. Dessa kallade han hygien- och motivationsfaktorer. Hygienfaktorer är de faktorer som en anställd behöver få uppfyllt för att inte känna missnöje och är exempelvis arbetsförhållanden, relationer och lön. Motivationsfaktorerna inspirer den anställde till bättre prestationer och har sitt ursprung ur inre (autonom) motivation, genererat från den anställdes intresse för uppgiften i sig. Den inre motivationen stärks även av bland annat möjligheter personlig utveckling, ansvar samt uppmärksammade prestationer (Herzberg, 1987).

Deci och Ryans "Self determination theory" är en av de nyare motivationsteorierna med empiriskt stöd som ofta ligger till grund för undersökningar om arbetsmotivation, så även i vårt fall. Deci och Ryan utgår från tre kategorier som de menar är fundamentala psykologiska behov. Dessa är kompetens, autonomi och relatedness, där det senaste står för individens behov av meningsfulla relationer. Kompetens representerar drivkraften att erövra nya färdigheter samt utveckla redan befintliga sådana. Och autonomi innebär en strävan efter självstyre och behövs framför allt som katalysator för de andra två kategorierna, kompetens och relatedness (Deci & Ryan, 2002).

Self Determination theory reglerar och beskriver graden av självbestämmande/ autonomi verses kontroll, som påverkar en individ att handling. Dessa representeras av kategorierna inre och yttre motivation samt amotivation.

Inre motivation att agera kommer från individen själv och det intresse för uppgiften som föreligger. Handlingen upplevs därav som valfri och inre motivation är således i hög grad autonom.

Yttre motivation består av mindre autonomi och mer kontroll och kräver en yttre belöning som incitament för att individen skall agera, då själva intresset för uppgiften inte är tillräckligt belönande i sig (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

I kontrast till amotivation där intention och motivation att handla saknas, är både inre och yttre motivation grund till aktiva val att handla hos individen (Gagné & Deci 2005).

Inom Self determinaton theory delas yttre motivationen upp i underkategorierna; yttre kontroll, introjicerad kontroll, identifierad kontroll samt integrerad kontroll. Där andelen autonomi/ självbestämmande verses kontroll graderas. Härav följer en kort presentation av amotivation, inre motivation samt de fyra underkategorierna till yttre motivation, utifrån Deci & Ryan (2002).

Intrinsic motivation. Inre motivation kan som beskrivet sammanfattas med beteenden som uppstår på grund av glädje och intresse för aktiviteten. Individer som drivs av inre motivation upplever valfrihet, vilket tillgodoser behovet av autonomi. Inre motivation stärks hos individer av kompetens och autonomi. Även feedback kan influera inre motivation på ett positivt sätt, om den samtidigt är kompetenshöjande.

Integrated regulation. Integrerad kontroll är helt sammanlänkad med individen och dess värderingar. Handlingarna är del av identiteten och är även mycket högt värderade för individen. Dock är det inte alltid som val utifrån integrerad motivation är det mest gynnsamma för individen.

Identified regulation. Identifierad kontroll kallas den motivation då individen agerar utifrån värderingar som stämmer överens med hennes egna. Då hon identifierar sig med sina handlingar upplever hon också frivillighet i aktionen.

Introjected regulation. Introjicerad kontroll innebär att individen har internaliserat yttre förväntningar. Motivationen att agera kommer nu till viss del från individen, men grundar sig i upplevda yttre krav och känsla av skyldighet.

External regulation. Yttre kontroll kategoriseras av motivation som bygger på strävan efter belöning eller undvikande av bestraffning. Handlingen grundar sig på yttre faktorer.

Amotivation. Amotivation står för ett omotiverat planlöst tillstånd där inaktivitet råder och individen inte har några intentioner att agera. Deci och Ryan (2002) drar paralleller till fenomenet "inlärda hjälplöshet", där individen inte ser eller tror på en koppling mellan beteende och resultat, vilket de menar kan generera amotivation.

Det finns många studier som visar på den positiva effekten av inre motivation. Bland annat har paralleller hittats mellan inre motivation, förmågan att lära sig samt tillståndet flow, vilket ökar såväl fokus som välmående hos individen (Schmidinger & Brandt, 2015).

Barn drivs i hög grad av inre motivation, intresse för att lära sig nya saker, utvecklas och erövra kunskap föreligger naturligt. Att inre motivation ökar förmågan att lära sig bekräftas också av Deci och Ryan (2010).

En studie av Strandell (2016) där beteenden utifrån yttre och inre motivation jämfördes, visade även på ett mer långsiktigt upprätthållande av gynnsamma beteenden hos individer som drevs av inre motivation. Till skillnad från om beteendet var genererat från yttre motivation som krav eller upplevda förväntningar, vilka inte förblev varaktiga i samma utsträckning.

Deci och Ryan (2000) uppger att när de tre psykologiska behoven av autonomi, kompetens och relatedness är uppfyllda finns förutsättningar för både inre motivation och välmående för individen.

Personlighet

Begreppet personlighet används i en rad olika sammanhang och dess betydelse varierar utifrån kontext och hur den som uttrycker begreppet uppfattar dess innebörd. I vardagligt språkbruk används termen personlighet generellt som ett slags värderande attribut på en individ, t ex “- hen har en bra eller dålig personlighet” beroende på om personen upplevs vara rolig, energisk eller tråkig. Inom personlighetspsykologin används begreppet i ett mer objektivt avseende där målet är att beskriva personlighet utifrån en individs karakteristiska mönster och inte kvantifiera dess godhet. Det finns även en rad olika definitioner av begreppet inom personlighetspsykologin beroende på vilka perspektiv och teoretiska ansatser personlighetsforskare använder, det är oftast subtila nyanser men kan vara grundläggande för förståelsen av det empiriska arbete som presenteras. Trots subtila skiljaktigheter i termens bemärkelse finns det en gemensam förståelse bland personlighetsforskare om dess generella innebörd. Cervone och Pervin (2017) sammanfattar begreppet genom att definiera personlighet som individuella skillnader i karakteristiska mönster som tänkande, känslor och uppförande. De psykologiska kvaliteter som bidrar till att forma en människas personlighet måste vara bestående över tid och i olika situationer för att de ska kunna tillskrivas en individ. Cervone och Pervin framhäver tre delar som är av särskild

betydelse för att definitionen skall anses giltig. Personligheten måste vara bestående över tid och i olika situationer, samt innehålla karakteristiska drag som gör det möjligt att särskilja individer åt (Cervone & Pervin, 2017).

Människans personlighet är en fundamental del i dess tillvaro då den upplever, tolkar och förhåller sig till omvärlden genom personligheten. Våra liv styrs av medvetna och omedvetna val som görs utifrån individuella uppfattningar och som grundar sig i vårt sätt att tänka och agera. Vi bedömer och kategoriserar människor, väljer vänner, partner och arbetskamrater efter deras personlighet. Det är en central del av vår identitet och vad det är att vara människa och definierar vår existens. Somliga personer kan vara utåtagerande och pratsamma andra introverta och blygsamma, en del arbetar i högt tempo medan andra föredrar en mer stillsam tillvaro. Dessa skillnader i individers beteendemönster har alltid intresserat människor och forskning på området har under årens gång genererat i mängder av olika perspektiv och teorier för att beskriva fenomenet (Bertselsen, 2007).

I den här uppsatsen används det egenskapsteoretiska perspektivet, då avhandlingens enkätstudie bygger på detta förhållningssätt. Detta perspektiv utgår ifrån att människans personlighet karaktäriseras av flera olika egenskaper som i kombination av varandra bildar personlighetsdrag. Egenskaperna kan variera i styrka, vilket gör att de olika dragen blir mer eller mindre utmärkande, och på så vis kan människors personlighet särskiljas (Bertelsen, 2007).

Forskning inom området har bedrivits genom lexikala principer där personer fått beskriva sig själva och andra med olika personlighetsrelaterade termer som funnits tillgängliga i ordböcker. Under 1900-talet har en rad studier genomförts som visar att människors personlighet kan kategoriseras och beskrivas genom några grundläggande drag utifrån adjektiv i språket (Allport & Odbert, 1936; Catell, 1945; Norman, 1967). Dock har resultatet av tidiga studier resulterat i viss oenighet gällande antalet grundläggande faktorer som behövs för att beskriva personlighet vilket har varierat mellan tre till sexton stycken.

The Big Five. De senaste decennierna har det egenskapsteoretiska perspektivet inom personlighetspsykologin vunnit kraft och blivit en allt mer vedertagen metod för att beskriva personlighet (Costa & McCrae, 1992). En fråga som ställts bland forskare är hur många personlighetsdrag det egentligen behövs för att kunna ge en fullgod och rättmätig beskrivning av en individs personlighet? Det har genom historien använts ett varierande antal drag för

detta ändamål, efter de senaste årtiondens forskning genom att utföra faktoranalys på tidigare studier råder det idag ett konsensus bland forskare att det optimala antalet är fem grundläggande personlighetsdrag (Costa & McCrae, 1995; Digman & Inouye, 1996; Goldberg, 1990).

Det var framförallt forskarduon Costa och McCrae som under 1980-talet började undersöka vilka drag som är fundamentala och nödvändiga för att beskriva människors personlighet. Utifrån deras studier på området fann de fem återkommande drag med sex underliggande attribut till varje huvudkategori. De fem personlighetsdragen är Neuroticism (N), Extraversion (E), Openness (O), Agreeableness (A) och Conscientiousness (C). Med hjälp av deras upptäckt utformade de Femfaktorteorin även kallad "The Big Five" samt utvecklade ett eget personlighetstest för att mäta dessa dimensioner av personlighet, namngivet The NEO-PI-R.

Skillnaden mellan Femfaktormodellen och andra egenskapsbaserade teorier är förekomsten av vetenskapligt stöd i forskningen. Costa och McCrae bygger sina påståenden om de fem grundläggande personlighetsdragens giltighet på fyra led av evidens. (1) Jämförelser av flertalet longitudinella studier av personlighetsdrag visade att just dessa fem var stabila över lång tid med en stabilitets koefficient på mellan 0.63-0.84 för de olika dragen. Även signifikant korrelation gällande skattning av personlighetsdrag mellan olika observatörer påträffades vilket stärker validiteten ytterligare. (2) Studier av det naturliga språkbruket gjordes genom att låta undersökningsdeltagare skatta vilka termer som används för att beskriva personlighet. En faktoranalys utfördes sedan för de mest skattade termerna varav de slutgiltiga analyserna ledde fram till de fem dragen. (3) Starka belägg för "Big Five" vilar även på det faktum att de återfunnits bland olika kön, ålderskategorier såsom barn, vuxna och äldre samt över olika kulturer och språkgrupper. (4) Studier visar att alla fem har en biologisk grund och således är mer eller mindre genetiskt betingade, ärftlighetsfaktorn är ännu ett stöd för femfaktormodellens giltighet som en grundläggande personlighetsbeskrivning. En beskrivning av de fem personlighetsdragen följer nedan (Costa & McCrae, 1992).

Stabilitet-Neuroticism. (N), stabilitet-neuroticism: Mäter graden av emotionell stabilitet. Personer som skattar högt på skalan kan vara lugna, avslappnade, känslomässigt stabila, självsäkra och belåtna med sig själv. Låg skattning på skalan innefattar personer som är oroliga, nervösa, känslomässiga, osäkra och spända.

Extraversion. (E), extraversion: Mäter graden av utåtriktning. Personer som skattar högt på skalan är sociala, aktiva, pratglada, optimistiska, lättroade och personorienterade. De som skattar lågt på skalan kan vara introverta, reserverade, tysta, avståndstagande och uppgiftsorienterade.

Openness. (O), öppenhet: Mäter graden av behov att uppleva nya saker. Personer som skattar högt på skalan är oftast nyfikna, kreativa, originella, fantasifulla och har många intressen. De som skattar lågt kan vara konventionella, fantasilösa, ha få intressen, vara mindre analytiskt och artistiskt lagda individer.

Agreeableness. (A), vänlighet: Mäter graden av individers innerlighet/altruism. Personer som skattar högt på skalan anses vara godhjärtade, snälla, pålitliga, hjälpsamma och medgörliga. De som skattar lågt på skalan kan vara cyniska, oförskämda, misstänksamma, manipulativa, hänsynslösa, lättirriterade och omedgörliga.

Conscientiousness. (C), samvetsgrannhet: Mäter graden av ambition och plikttrogenhet. De som skattar högt på skalan är organiserade, pålitliga, självdisciplinerad, hård arbetande, och ihärdiga. De som skattar lågt på skalan kan vara oambitiösa, ej målinriktade, lata, oengagerad och negligerande (Cervone & Pervin, 2017; Costa & McCrae, 1992).

Att mäta personlighet genom ovan nämnda kategorier är idag det mest tillämpliga och utbredda förfaringssätt som förekommer. Personlighetstestet i denna studie bygger således även på "Big Fives" fem personlighetskategorier (Costa & McCrae, 1992).

Utmattning

Förlorad kapacitet, dränering av energi, oförmåga att brinna såvida bränsle inte tillsätts; Schaufeli, Leiter och Maslach's beskrivning av utbrändhet som metafor, uttryckt tillstånd och diagnos (2008). Idag föredras termen utmattning, då utbrändhet klingar mer definitivt uppger de vidare.

Utmattning kan vara mycket skadligt för en individs hälsa och välbefinnande. Huvudvärk, koncentrationssvårigheter, muskelspänningar, mag- och tarmsjukdomar, högt blodtryck och långdragen kronisk trötthet är några exempel på symptom. Ett utmattat tillstånd kan även leda till depression, ångest och sömnstörningar hos den drabbade. Individen tappar lust och engagemang samt förmåga att prestera, och även tilltron på sig själv och den egna förmågan påverkas (Maslach & Leiter, 1997/ 1999). Maslach och Leiter menar också att det finns en fara med att utmattningen tilltar successivt, då problematiken tenderar att bagatelliseras, detta trots att konsekvenserna av en långdragen utmattning kan bli svåra för såväl företag som individ. De förespråkar därför förebyggande åtgärder, med fokus på engagemang och personalvård.

Organisatoriska faktorer. Maslach och Leiter (1997/ 1999) analyserar risker för ohälsa på organisationsnivå. Fokus på effektivitet och kortsiktiga vinster på bekostnad av kvalitet, företagsanda och personalvård, kan på både kort och lång sikt leda till försämrad hälsa och förlorat engagemang hos anställda. Vidare nämner de några återkommande arbetslivsområden där en klyfta kan uppstå mellan vad som genererar välmående och arbetslust hos individen, och vad som krävs på en arbetsplats. Nedanstående situationer är exempel på när ohälsa kan bli en konsekvens om mänskliga värden inte prioriteras:

- För stor arbetsbelastning
- Brist på kontroll
- Brist på erkänsla
- Sammanbrott av/brist på gemenskap
- Brist på rättvisa
- Motstridiga värderingar

Att inte lägga skulden och problematiken med utmattning på individen betonas.

Schaufeli, Leiter och Maslach (2008) pekar på obalans mellan arbetsrelaterade krav och resurser, samt konflikter i värderingar mellan organisation och person, som de arbetsrelaterade faktorer som både förr och idag kan skapa ohälsa hos anställda.

Andelen socialt stöd och kontroll i arbetslivet har enligt Brough, O'Driscoll, Kalliath, Cooper och Poelmans (2009) visat sig vara av stort värde för att dämpa individens responser på stressorer.

Individuella faktorer. En stressrespons uppstår hos individen, även om kontexten som framkallar responsen inte kan bortses ifrån. Responsen beror enligt Bandura (1997) dels på hur väl individen tror sig klara av vad denna står inför, vad individen tror skulle ske om hon misslyckas, samt innebörden för individen av den eventuella konsekvensen. Bandura kallar denna tilltro till sin förmåga för self-efficacy, graden av den påverkar inte bara välmående utan också den faktiska möjligheten att lyckas samt effektiviteten på utförandet. Erfarenheter av framgång inom ett visst område stärker en individs self-efficacy, på samma sätt kan misslyckanden ha en negativ effekt på individens tro på sin förmåga av att klara av en viss utmaning (Bandura, 1997). Hög coping self efficacy, individens skattningen av den egna förmågan inför en uppgift, minskar stress och oro för individen. Coping self-efficacy kan fungera som skydd och buffert mot negativ stress, beroende på hur individen ser på sin förmåga (Bandura et al., 1985).

Förutom skillnader i hur individer uppfattar yttre stimulin, samt hanterar den stress som uppstår, fann Suzanne Kobasa individuella skillnader hos arbetare, som påverkade hur de reagerade på likvärdig yttre stress. Hennes fynd kallas för "hardiness", där individuella komponenter fungerar som skydd mot negativ stress. Skyddande mot stressen var engagemang, upplevd inre kontroll, meningsfullhet och utmaning (Kobasa, 1979).

Även copingstrategier och socialt stöd kan motverka negativ stress, dessa är också faktorer som individen själv har kontroll över. Ljungblad och Näswall (2009) fann i sin studie att stressen kunde minska vid socialt stöd från ledare och/ eller kollegor. Samt att stressnivån var högre hos grupper med mycket konflikter. De poängterar även möjligheten för individ och företag att använda sig av och vidareutveckla insatser för copingstrategier.

Samband mellan Motivation, Personlighet och Utmattning

Relationen motivation och personlighet. Relationen mellan personlighet och motivation har tidigare varit svår att mäta då fenomenen är nära besläktade. Men de senaste decennierna har forskningen kring individuella skillnader relaterat till motivationella faktorer ökat väsentligt. Intresset hos forskarna har funnits i att identifiera och hitta meningsfulla samband. Inom personlighetsforskning har samvetsgrannhet beskrivits som det

personlighetsdrag vilket är mest kopplat till motivation, underliggande drag kopplar samvetsgrannhet till beteenden som genererar prestationsorienterande och hårt arbetande individer (Christensen & Tett, 2013). Utifrån en studie av Costa och McCrae (1995) framgår att det är viktigt för individer med låg samvetsgrannhet att verka i ett yrke som intresserar dem för att vara produktiva, de hittade också ett samband mellan låg samvetsgrannhet och amotivation. Vidare har deras studier visat att de med personlighetsdraget openness, vilka anses vara kreativa och nyfikna, också tenderat att ha ett större intresse för uppgiften. Som tidigare nämnts är intresse för uppgiften av stor betydelse för inre motivation, enligt Deci och Ryan (2002).

Relationen motivation och utmattning. Tidigare forskning på området är begränsad då det fanns en svårighet att erhålla adekvat information om tidigare studier. Forskning som finns visar på samband mellan utmattning och stressfulla arbetsplatser, när individen är effektiv och hängiven sitt jobb (Perrewe, Fernandez & Morton, 1993). Effektivitet och hängivenhet återfinns i beskrivningen av inre motivation (Deci & Ryans, 2010).

Brummelhuis, Hoeven, Bakker och Peper (2011) menar att just motivation kan ha en avgörande roll för utmattning när det gäller att bryta negativa mönster. Syftet med deras studie var att undersöka huruvida inre och yttre motivation påverkade klyftan mellan upplevda krav och resurser, som kan uppstå för den utmattade. De fann i sin studie att inre motivation dämpade gapet mellan upplevda yttre krav och egen förmåga, medans yttre motivation förvärrade klyftan mellan upplevda krav och individens resurser i ett redan utmattat tillstånd.

Relationen mellan utmattning och personlighet. Låg stabilitet, även kallat neuroticism, är det mest utforskade personlighetsdraget i förhållande till stress och utmattning. I viss mån kan neuroticism i sig själv verka som en stressfaktor, då personlighetsdraget som kategoriseras av ihållande oro, inre spänningar och nervositet medför känslor av stress (Mathews, Deary & Whiteman, 2009). I en studie av Mohammed (1996) där 291 studenter ingick, undersöktes graden av stress i relation till personlighetsdragen neuroticism och extraversion. Studien visade på en signifikant positiv korrelation (,59) mellan neuroticism (låg stabilitet) och stress, samt en medelstark negativ korrelation mellan extraversion och stress.

Brough, O'Driscoll, Kalliath, Cooper och Poelmans (2009) uppger hur extroverta personligheter generellt intar ett positivt förhållningssätt, samt hur individer med låg stabilitet lättare fylls av negativ affekt, och att detta i sin tur påverkar hur mottaglig en individ är för negativ stress.

Costa & McCrae's forskning visar att de med personlighetsdraget samvetsgrannhet generellt arbetar hårt för att uppnå sin mål och även är optimala anställda som gärna tar på sig mer arbete (Costa & McCrae, 1992).

Frågeställningar

- 1. Motivationsfaktorernas rangordning sammanfaller enligt Deci och Ryan med graden av självbestämmande, finns det något specifikt mönster i korrelationsanalyserna som sammanfaller med detta?*
- 2. Vilka personligheter korrelerar med inre motivation?*
- 3. Är det någon personlighetstyp som i större utsträckning sammanfaller med amotivation?*

Hypoteser

- H1: Negativ korrelation mellan samvetsgrannhet och amotivation.
- H2: Positiv korrelation mellan utmattning och amotivation.
- H3: Positiv korrelation mellan samvetsgrannhet och utmattning.
- H4: Predicera utmattning utifrån inre motivation.
- H5: Predicera utmattning utifrån stabilitet.

Metod

Undersökningsdeltagare

I studien deltog 105 personer varav 62 kvinnor och 43 män, deltagarna fick välja ett åldersintervall genom de fem kategorierna 18-25, 26-35, 36-45, 46-55 och 56-65. Beräknat medelvärde utifrån kategorierna visade en genomsnittlig ålder på 36 år, där drygt hälften av

deltagarna, 55%, befann sig inom åldersintervallet 26-35 år. Näst största intervallet där 15% befann sig var mellan 18-25 år. 13% av deltagarna var mellan 56-65 år.

72% av de tillfrågade hade någon form av eftergymnasial utbildning. Och 19 stycken av 100 som svarade på denna fråga, uppgav att de nu var ledare eller chefer.

Nästan en tredjedel av de tillfrågade arbetade endast 0-10 timmar i veckan, lika många, det vill säga 31% arbetade 36-40 timmar i veckan. 10% arbetade mer än 40 timmar i veckan och lika många 31-35 timmar i veckan.

49% hade arbetat på sina nuvarande arbetsplatser mellan 1-2 år, 26% mellan 3-5 år. När de gäller hur länge respondenterna hade haft sina nuvarande arbetsuppgifter var det även de kortare tidsintervallerna som flest deltagare uppgav. 52% hade haft sina arbetsuppgifter i 1-2 år och 24 % i 3-5 år. Resterande fördelning mellan kategorierna var relativt jämt fördelad i arbetstid och tid med nuvarande arbetsuppgifter.

Vad gäller yrkeskategorier hos deltagarna finns en stor spridning med nästan lika många arbetsplatser som deltagare. Återkommande är kommun, landsting, privata företag inom handels och sjukvård exempelvis. Mest förekommande är respondenter som uppger att de arbetar med bemanning, 8 st som framgår av svaren. Men även yrken inom IT och teknik, försvarsmakten och polismyndigheten förekommer bland våra undersökningsdeltagare.

Åtta respondenter lämnade ofullständiga svar och ströks från studien, efter detta bortfall uppgick det slutgiltiga deltagandet till 97 personer. Urvalet baserades på ett bekvämlighetsurval där personer inom den närmsta bekantskapskretsen tillfrågades så som familj, släkt, vänner, arbets- och studiekamrater, det skickades även ut en förfrågan bland facebookvänner om ett deltagande i undersökningen. Målet var att uppnå ett urval om minst hundra respondenter.

Design

Studien bygger på kvantitativ metod där en websurvey genomfördes med hjälp av ett webbformulär. Valet av design grundar sig på de fördelar en surveyundersökning medför som metod då en stor mängd kvantitativ data ska insamlas, det är även ett tidseffektivt tillvägagångssätt då många potentiella deltagare kan nås via internet (Svartdal, 1998/ 2001).

Material

I undersökningen användes tre testskalor för att mäta arbetsmotivation, personlighet och arbetsrelaterade utmattning, samt ett avsnitt med demografiska frågor.

Motivationstestet (Weims) är framtaget för att mäta inre och yttre arbetsmotivation och bygger på Deci och Ryans Self determination theory. Testet består av 18 items vilka skattas på en sjugradig skala där 1 = stämmer inte alls, till 7 = stämmer helt. Testet avser mäta de sex underliggande motivationsfaktorerna, *Intrinsic motivation*, *Intergrated regulation*, *Identified regulation*, *Introjected regulation*, *External regulation* och *Amotivation*. Testet har validerats och reliabilitetstestats. Subfrågorna till varje motivationskategori har testats mot varandra för att kontrollera den inre konsistensen vilket talar om hur väl frågorna mäter samma attribut. Ett Cronbach alpha uppmättes på ,64 - ,83 vilket visar på god inre konsistens (Tremblay, Blanchard, Taylor & Pelletier, 2009).

Personlighetstestet är framtaget av professor Lewis R. Goldberg och avser mäta de fem stora personlighetsdimensionerna (Big Five) vilka är Stabilitet-Neuroticism, Extraversion, Öppenhet, Vänlighet och Samvetsgrannhet. Hädanefter anges Neuroticism som Stabilitet på grund av att Neuroticism är ett negativt laddat tillstånd medan resterande personlighetsdimensioner är positivt laddade. Stabilitet kompenserar för detta genom att vara ett positivt tillstånd och vilket medför mindre risk för feltolkning av resultat. Testet består av 40 items som skattas på en femgradig skala från 1 = stämmer inte alls, till 5 = stämmer precis. Testets reliabilitet är god då en lägsta Cronbach alpha koefficient uppmätts till 0.79 och 0.84 i snitt över de fem dimensionerna. Testet har även validerats och reliabilitetstestats genom analyser mot Costa och McCrae's personlighetstest The NEO-PI-R, där lägsta alpha värde uppgick till 0.6 med ett medelvärde på 0.73 över alla fem dimensionerna. Testet finns för allmän användning och kan hämtas på <http://ipip.ori.org>

Utmattningstestet (LUCIE) är framtaget av Lunds Universitet och är konstruerat för att mäta tendenser till arbetsrelaterad utmattning, alltså de individer som uppvisar symptom och är i farozonen för att drabbas av utmattning eller utbrändhet inom en närstående tid. Testet består av 28 items med sex underkategorier, "*sömn och återhämtning*", "*avgränsning mellan arbete och fritid*", "*gemenskap och socialt stöd på arbetsplatsen*", "*kontroll över arbetsuppgifterna eller egen förmåga*", "*privatliv och fritidsaktiviteter*" samt "*hälsobesvär*". Testet inleder med frågeställningen "Hur mycket har ni under senaste månaden känt av eller lagt märke till följande?" följt av påståenden som skattas på en fyrgradig skala där 1 = inte

alls, 2 = lite, 3 = en hel del och 4 = mycket. Lucie har validerats och reliabilitetstestats genom analyser utförda i förhållande till två liknande utmattningstest, där alpha uppgick till på 0.37 och 0.49 (Persson, Österberg, Viborg, Jönsson & Tanenbaum, 2016).

Procedur

Inledningsvis skapades en enkät med hjälp av google forms där varje test utgjorde ett eget avsnitt. I första delen av enkäten presenterades syftet och upplägget med studien samt de etiska aspekterna kring deltagandet följt av bakgrundsfrågorna. De kommande avsnitten bestod av motivationstestet, personlighetstestet och slutligen utmattningstestet.

En länk till frågeformuläret skapades sedan och delades bland facebookvänner med förfrågan om deltagande. För att säkra en högre svarsfrekvens tillfrågades den närmsta bekantskapskretsen personligen och länk skickades genom e-mail, sms eller chatt.

När målet om drygt hundra respondenter uppnåddes avslutades undersökningen. Respondenternas svar fördes sedan över till statistikprogrammet IBM SPSS Statistics för analys.

Dataanalys

Bearbetningen av data inleddes med att skapa index över de variabler som var avsedda för analys. Detta gjordes genom att förena de frågeställningar vilka var relaterade till samma kategori, t.ex åtta frågor om extraversion. Skattningar för de enkätfrågor som innehöll negationer omvändes för att passa resterande variabelers referensram. När alla variabler konstruerats utfördes ett reliabilitetstest för att mäta den inre konsistensen för varje index vilket innebär hur väl de underliggande frågorna mäter samma företeelse. Personlighetskategoriernas alpha mättes mellan ,68 - ,88, motivationsfaktorernas alpha mellan ,64 - ,85 samt utmattningstestets alpha ,48 - ,88. En deskriptiv analys utfördes, där medelvärden och standardavvikelser för varje variabel beräknades. Korrelationsanalyser utfördes för att undersöka sambandet mellan motivationsfaktorerna, utmattning och personlighetsdragen. Pearsons correlations test användes för att mäta sambanden mellan variablerna. Studien utgår enligt Cohens riktlinjer om koefficienters styrka vilka anses vara svaga vid $r = ,10 - ,29$ medium vid $r = ,30 - ,49$ och stark från $r = ,50 - 1,0$ (Pallant, 2016). Linjär multipel regression utfördes sedan för att undersöka eventuell prediktion variabler

emellan. De test som utfördes är enligt SPSS manualen de mest lämpliga vid korrelation och predicerande undersökningar.

Etiska aspekter

De etiska principer som behöver tillgodoses för utförandet av en undersökning av detta slag har beaktats. Deltagare av studien informerades inledningsvis om föreliggande syfte med undersökningen, att deras medverkan var anonym och frivillig samt om rätten att avbryta studien när som helst. Kontaktuppgifter till uppsatsens författare lämnades för eventuella frågor om undersökningen. En etikdeklaration för de etiska riktlinjer som ska följas har skrivits under av författarna och lämnats in till psykologiska institutionen i Lund.

Resultat

Deskriptiv analys

I tabell 1 beskrivs medelvärden och standardavvikelser för samtliga deltagare utifrån varje testskalas ursprungliga skalpoäng.

Tabell 1.

Medelvärden för personlighets, motivations och utmattningsvariabler:

	N	Mean	Std. Deviation	Skalintervall
Extraversion	97	3,53	,78	1-5
Samvetsgrannhet	97	3,73	,64	1-5
Stabilitet	97	3,37	,80	1-5
Vänlighet	97	4,08	,51	1-5
Öppenhet	97	3,90	,52	1-5
Intrinsic	97	4,96	1,56	1-7
Integrated	97	4,20	1,54	1-7
Identified	97	3,94	1,46	1-7
Introjected	97	3,65	1,54	1-7
External	97	4,14	1,39	1-7
Amotivation	97	2,07	1,23	1-7
Utmattning	97	1,98	,06	1-4

Korrelationsanalys

I tabell 2 presenteras resultaten av korrelationsanalysen mellan personlighetskategorier och motivationsfaktorer. Signifikanta resultat av analysen uppmättes i motivationsfaktorn Intrinsic vilken visar svag positiv korrelation med personlighetskategorierna samvetsgrannhet ($r = ,24$ $p < 0,05$) och Stabilitet ($r = ,24$ $p < 0,05$). Integrated visar svag positiv korrelation med Samvetsgrannhet ($r = ,22$ $p < 0,05$). External visar svag positiv korrelation med Extraversion ($r = ,20$ $p < 0,05$). Amotivation visar svag negativ korrelation med personlighetsdraget Extraversion ($r = -,24$ $p < 0,05$), Samvetsgrannhet ($r = -,25$ $p < 0,05$), Öppenhet ($r = -,20$ $p < 0,05$) samt ett medelstarkt samband med Stabilitet ($r = -,33$ $p < 0,01$).

H1: Negativ korrelation mellan samvetsgrannhet och Amotivation. Hypotes 1 accepteras då analysen visar på ett signifikant negativt samband mellan skattning på personlighetsdraget samvetsgrannhet och motivationsfaktorn Amotivation ($r = -,25$ $p < 0,05$).

Tabell 2.

Korrelation mellan personlighets och motivationsvariabler:

	Extrav.	Samvets.	Stabil.	Vänligh.	Öppenh.
Intrinsic	,05	,24*	,24*	,11	,11
Integrated	,05	,22*	,19	,07	,12
Identified	,02	,15	-,02	,16	,08
Introjected	-,02	,12	-,10	-,00	-,06
External	,20*	-,05	-,05	,12	,11
Amotivation	-,24*	-,25*	-,33**	-,15	-,20*

** Signifikant korrelation vid 0,01

* Signifikant korrelation vid 0,05

I tabell 3 presenteras resultaten av en sambandsanalys mellan utmattningssyndrom och arbetsrelaterade motivationsfaktorer. Relationen mellan upplevd utmattning och motivationsfaktorn Amotivation visade ett positivt samband som var signifikant ($r = ,57$ $p < 0,01$). Resterande faktorer visade låga korrelationer som ej var signifikanta.

H2: Det finns en positiv korrelation mellan utmattning och amotivation.

Hypotesen accepteras då det fanns stöd i analysen.

Tabell 3.

Korrelation mellan utmattning och motivationsvariabler:

	Intrinsic	Integr.	Identif.	Introj.	Extern.	Amotiv.
Utmattning	-,14	-,08	,08	,17	-,06	,57**

** Signifikant korrelation vid 0,01

I tabell 4 presenteras resultaten från analyserna mellan arbetsrelaterad utmattning och personlighetsdrag. Utmattning visade sig korrelera negativt med alla fem personlighetsdragen, två av dem visade signifikanta resultat med svagt samband vilka var Extraversion ($r = -,29$ $p < 0,01$) och Samvetsgrannhet ($r = -,25$ $p < 0,05$) medan Emotionell stabilitet visade på ett starkt samband ($r = -,56$ $p < 0,01$).

H3: Positiv korrelation mellan samvetsgrannhet och utmattning. Hypotesen förkastas då ett signifikant positivt samband inte påvisades mellan utmattning och samvetsgrannhet, dock ett negativt sådant ($r = -,25$ $p < 0,05$).

Tabell 4.

Korrelation mellan utmattning och personlighetsvariabler:

	Extrav.	Samvets.	Stabil.	Vänligh.	Öppenh.
Utmattning	-,29**	-,25*	-,56**	-,12	-,08

** Signifikant korrelation vid 0,01

* Signifikant Korrelation vid 0,05

Regressionsanalys

Tabell 5 visar regressionsmodellen för hur motivationsfaktorerna predicerade utmattning. Amotivation var den motivationsfaktorn som visade signifikant prediktion med utmattning och bidrog med ,24 till modellen. Motivationsfaktorerna står tillsammans för ,34 av variansen i utmattning.

H4: Predicera utmattning utifrån motivationsfaktorn inre motivation.

Inre motivation kan enligt analysen ej predicera utmattning då resultatet ej var signifikant, hypotesen förkastas.

Tabell 5.

Regressionsmodell, beroende variabel: Upplevd utmattning:

	B	Std. Error	Sig.
Intrinsic	-,08	,28	,10
Integrated	-,01	,04	,77
Identified	,07	,05	,16
Introjected	,07	,05	,17
External	-,06	,04	,11
Amotivation	,24	,04	,00**

** Signifikant korrelation vid 0,01

$R^2(\text{justerat}) = ,34$

* Signifikant korrelation vid 0,05

I Tabell 6 presenteras resultaten från regressionsmodellen som gjordes för att utröna om personlighet kan predicera utmattning. Analysen visade signifikanta samband mellan Extraversion och utmattning samt Stabilitet och utmattning. Personlighets kategorierna stod tillsammans för ,37 av den variansen i utmattning.

Hypotes 5: Predicera utmattning utifrån stabilitet. Hypotesen antas då stabilitet visade signifikant prediktion av utmattning.

Tabell 6.

Regressionsmodell, beroende variabel: Upplevd utmattning:

	B	Std. Error	Sig.
Extraversion	-,19	,06	,00**
Samvetsgrann	-,05	,08	,52
Stabilitet	-,39	,06	,00**
Vänlighet	,01	,10	,88
Öppenhet	-,06	,09	,53

** Signifikant korrelation vid 0,01

$R^2(\text{justerat}) = ,37$

* Signifikant korrelation vid 0,05

Diskussion

Resultatdiskussion

Resultaten från studien där samband mellan arbetsmotivation, personlighet och arbetsrelaterad utmattning undersöks visar på delvis signifikanta korrelationer och överensstämmer i somliga fall med de hypoteserna. Korrelationsanalys mellan personlighetskategorier och motivationsfaktorer visar på flertalet signifikanta samband där personlighetkategorierna extraversion, samvetsgrannhet och stabilitet samt motivationsfaktorerna intrinsic och amotivation utmärker sig. Att samvetsgrannhet korrelerar positivt med inre och integrerad motivation kan förklara att individer som föredrar ordning i

exempelvis hemmet, gör hushållssysslor utifrån tillfredsställelsen det ger, vilket bidrar till ett återkommande beteende.

Att stabilitet korrelerade signifikant positivt med inre motivation och negativt med amotivation upplevs logiskt då de två motivationsfaktorerna kan ses som varandras motpoler. Dock visar övriga personlighetskategorier en näst intill lika negativ korrelation med amotivation, där de flesta resultat också är signifikanta. Detta kan bero på att alla personlighetsdrag mäts i positiv bemärkelse. Även i de fall där signifikanta resultat erhöles som talar emot hypoteserna, kan det inte bortse från den tidigare forskning som ligger till grund för antaganden. Vi kan inte heller utesluta en potentiell effekt av en viss variabel, även om den inte ger utslag i studien.

Korellationsanalysen av motivationsfaktorer och upplevd utmattning visar endast signifikans mellan motivationsfaktorn amotivation och utmattning men en stark sådan.

Det går dock ej att utröna vilket som påverkar vad, beror utmattning på amotivation eller tvärtom? Ett så pass starkt samband som ,57 gör att det finns fog för vidare analys av dessa variabler.

I analysen av personlighetsdrag och utmattning hittades desto fler signifikanta samband. Extraversion, samvetsgrannhet och stabilitet visade samtliga på negativa samband med utmattning. Det vill säga ju högre grad av personlighetsdragen desto mindre utmattning eller tvärtom. Speciellt stabilitet utmärker sig då en stark korrelation på ,56 uppmättes. Resultatet är i paritet med tidigare forskning som visar på flertalet samband mellan låg grad av stabilitet och utmattning.

Den multipla regressionsanalysen mellan motivationsfaktorer och utmattning visade endast på ett signifikant resultat i form av amotivation, med tanke på den starka korrelationen variablerna påvisade är resultatet inte överraskande. Alla motivationsfaktorerna tillsammans stod för ,34 procent av variansen i utmattning. Ju högre procentandel varians desto mer samlad är skattningarna kring regressionslinjen.

Regressionsmodellen vilken predicerar utmattning utifrån personlighet visade på två signifikanta resultat. Både extraversion och stabilitet kan användas för att förutse utmattning till viss del. Modellen visar att högre grad av personlighetsdragen bidrar till lägre grad av utmattning. Alla personlighetsdragen förklarar ,37 procent av variansen i utmattning.

Hypoteser.

H1: Hypotesen om en negativ korrelation mellan samvetsgrannhet och amotivation kan antas, då resultaten visar en svag negativ, men signifikant korrelation mellan variablerna, vilket stödjer vår hypotes om att samvetsgranna människor inte tenderar att vara amotiverade.

H2: Hypotesen om en positiv korrelation mellan utmattning och amotivation grundar vi på likheterna i de beskrivna konsekvenser och egenskaper, som kategoriserar båda dessa variabler. Resultatet visar på ett både signifikant och starkt positivt samband mellan utmattning och amotivation, vilket gör att forskningshypotesen kan antas. Utifrån sambanden mellan variabler kan vi inte uttala oss om att amotivation skulle vara en riskfaktor för utmattning, vilket vi heller inte har sett indikationer på i forskning. Dock beskrivs konsekvenserna av ett utmattat tillstånd med bristande energi, håglöshet, personlighetsförändring och avtrubning. Som nämns kan ett sådant tillstånd göra att individen förlorar både lust och förmåga att prestera, vilket känns igen i beskrivningen av amotivation.

H3: Vår hypotes om en positiv korrelation mellan utmattning och samvetsgrannhet antas ej, då analysen visar på en signifikant negativ korrelation variablerna emellan.

Det kan eventuellt förklaras av att samvetsgranna individer i högre utsträckning drivs av inre motivation, där glädje och autonomi i arbetsuppgifter återfinns. Resultatet är dock ingen indikation på att samvetsgrannhet inte skulle kunna vara en faktor för utmattning.

H4: Hypotesen om att predicera utmattning utifrån inre motivation förkastas, då regressionsanalysen inte visar på några signifikanta värden mellan dessa variabler. Antagandet bakom prediktionen bygger på Deci och Ryans forskning om att individer som motiveras av inre motivation tenderar att ta sig an många arbetsuppgifter. Dock kan inre motivation generera såväl välmående och som ökade prestationer.

H5: Hypotesen om att utmattning kan prediceras utifrån personlighetsdragets stabilitet accepteras. Regressionsanalysen visar ett starkt signifikant resultat som indikerar att ju lägre stabilitet en individ innehar, desto högre tendens för utmattning. En individ som har en låg grad av stabilitet är oftast oroliga och nervösa i sin natur, detta bör vara psykiskt och fysiskt påfrestande och kan troligtvis leda till en känsla av utmattning.

Forskningsfrågor.

1. Forskningsfrågan berör motivationsfaktorernas rangordning som sammanfaller med graden av självbestämmande. Högt självbestämmande vid intrinsic som sedan faller för varje motivationsfaktor till sista vilken är amotivation. Finns det något specifikt mönster i rangordning och korrelation med personlighetskategorier och utmattning? Det förefaller finnas en trend gällande motivationsfaktorernas rangordning och graden av korrelation mot personlighet och utmattning. Korrelationen tenderar minska i takt med att självbestämmandet minskar med undantag för faktorn external där korrelationen ofta vänder upp för att sedan starkt vända nedåt i amotivation. Skattade medelvärden på motivationsfaktorerna i tabell 1 illustrerar sambandet bäst. Upptäckten är inte på något vis signifikant utan bidrar mest till reflektion.

2. Vilka personligheter korrelerar med inre motivation? Resultat visar på en positiv korrelation mellan alla personligheter och inre motivation. Dock är det endast korrelationerna mellan inre motivation och stabilitet, samt inre motivation och öppenhet som visar på signifikanta resultat. Dessa två personlighetsdrag är också de som korrelerar starkast med inre motivation, vilken beskrivs som den mest ansenliga motivationsfaktorn.

3. Är det någon personlighetstyp som i större utsträckning sammanfaller med amotivation? Störst negativ korrelation, med ett mycket signifikant resultat, finns mellan stabilitet och amotivation. Detta innebär att de med låg stabilitet, alltså de neurotiska, också är de som i störst utsträckning är amotiverade. Ju mer stabilitet en individ upplever, desto lägre amotivation.

Metoddiskussion

I studien används en surveyundersökning som metod för att insamla kvantitativ data. Valet av metod grundar sig i studiens design som är utformad genom en stor mängd självskattningsfrågor. Det finns många fördelar med att använda ett webbformulär istället för en pappersenkät, metoden är tidseffektiv då distribution och hantering av en stor mängd blanketter utesluts och överföringen av data påskyndas väsentligt.

Urval. I studien rekryterades deltagare genom ett bekvämlighetsurval vilket kan medföra problematik i fråga om resultatens generaliserbarhet på en given population. Urvalet består av personer i den närmsta bekantskapskretsen och facebookvänner vilket gör det selektivt. Framför är det många deltagare som studerar och endast arbetar 0-10 timmar i

veckan. Då många av våra vänner, liksom vi, studerat just “personal och arbetslivsfrågor” är det ett flertal av våra respondenter som uppger att de jobbar med bemanning. Cirka hälften av deltagarna uppger också att de endast jobbat på nuvarande arbetsplats och med nuvarande arbetsuppgifter mellan 1-2 år. Vilket troligtvis beror på att många av våra bekanta respondenter är relativt nya i arbetslivet. De flesta av våra respondenter har också någon form av högre utbildning och en majoritet av dem är mellan 26 och 35 år, vilket beror på vårt bekvämlighetsurval som representeras av vår bekantskapskrets.

Även om resultaten överväger något på vissa svarsalternativ, finns flera respondenter representerade från varje svarsalternativ/intervall i varje kategori av de demografiska frågorna. Kategorierna kön och arbetsförhållanden är någorlunda jämt fördelade hos respondenterna, med en relativt hög medverkan ($n=97$), vilket innebär att vi i stort finner urvalet användbart och spridningen relativt generaliserbar.

Frågeformulär. För att genomföra undersökningen behövdes data från tre olika test samt bakgrundsfrågor, för att på ett smidigt sätt sammanfoga de olika testen användes “Google forms” vilket är ett webbaserat verktyg för att konstruera egna frågeformulär. Personlighets- motivations- och utmattningstestet är sedan tidigare standardiserade så det var endast bakgrundsfrågorna som var egenkonstruerade. Ordningen på testskalorna är inte bestämd av någon specifik anledning.

Validitet och reliabilitet. Testskalorna som används i undersökningen är beprövade vad gäller reliabilitet och validitet. Att konstruera ett längre och mer omfattande test kan tänkas medföra små avvikelser i resultatet då deltagare riskerar tröttna eller bli uttråkade vilket kan påverka svarens riktighet. Enkäten består av sammanlagt 95 frågor och tar 10-15 minuter att svara på, författarna av uppsatsen utförde ett förtest av frågeformuläret och ansåg det vara rimligt i längd och tidsintervall.

En annan aspekt som kan medföra avvikelser i svarens riktighet kan vara deltagarnas motivation samt förståelse för testets verkliga syfte. Då deltagarna i studien mestadels består av bekanta kan deras medverkan bero mer på behjälplighet än intresse för själva studien och dess syfte. Avsaknad av intresse för uppgiften kan betyda mindre eftertänksamhet och kortare tid för analys när frågorna ska besvaras vilket medför mindre korrekta svar. Feedback från respondenter har dock varit allmänt positiv och testet beskrivs som intressant.

Den kvantitativa data som erhålls bygger på självskattningar och är således subjektiva uppfattningar om en persons tillstånd och självbild vilket kan påverka reliabiliteten negativt.

Människor tenderar att antingen över-/underskatta sig själv eller skatta mot en önskad självbild. Skattningar mot det som anses socialt önskvärt kan även vara en källa till felaktig data. Utformningen av frågor är också en viktig del att ta hänsyn till när det gäller validitet och reliabilitet (Andersson et al., 2016). Eftersom det i undersökningen användes redan beprövade test vad gäller de aspekterna anses testet vara tillförlitligt.

Övrig kritikdiskussion

Förutom ovanstående beskrivna aspekter för validitet och generaliserbarhet hade en begränsning av studiens ämne varit behjälplig. Detta hade troligtvis även genererat mer specifika och underbyggda resultat. Det breda undersökningsområde som vi tagit oss an försvårar möjligheten till en heltäckande bild av den forskning som redan har gjorts, vilket säkerligen kan innebära att vi inte redogjort för, eller tagit hänsyn till redan befintlig forskning i utformandet av våra hypoteser.

En smalare experimentell ansats hade varit fördelaktig för att kunna uttala oss om kausala samband mellan specifika variabler. Kompletterande intervjuer hade ökat vår insikt och förståelse kring upplevelser om utmattning och motivation och hur dessa variabler samvarierar i verkligheten.

Framtida forskning

Det ligger i människans och organisationers intresse att forskning på detta område fortlöper kontinuerligt då arbete har blivit en del av människans natur. Att må bra och samtidigt vara produktiv gynnar både arbetstagare, arbetsgivare och samhället i stort. Det vore intressant att titta närmare på den inre motivationens funktion som en del i välmående och ökade prestationer på arbetsplatser. Inre motivation anses eftersträvansvärt, men har också beskrivits som en eventuell faktor för utmattning

Korrelationen som erhöles mellan utmattning och amotivation är även önskvärd att följa upp. Är det likheter i egenskaperna av de två variablerna som ger den positiva korrelationen, eller är den ena variabeln en riskfaktor för den andra? Forskning om utmattning genom longitudinella studier skulle kunna bidra till en tydligare bild av hur dessa variabler påverkar varandra och varför? Att komplettera våra studier med intervjuer skulle vara behjälpligt för att få reda på hur individer upplever utmattning i förhållande till motivationsfaktorer, samt vad en nedgång av såväl motivation samt energi beror på. Detta för

att försöka härleda vilka faktorer som i största grad påverkar hälsan och produktiviteten mest negativt inom arbetslivet. Relationen mellan motivation- och arbetsrelaterad stress behöver utforskas vidare då adekvat forskning på området är svår att hitta.

Slutsats

Syftet med denna studie är att undersöka huruvida arbetsmotivation, personlighet och arbetsrelaterad utmattning samvarierar, samt hur dessa förhållanden kan användas för att främja produktivitet inom organisationer samt förutse risker för utmattning.

Resultaten av studien visar på en negativ korrelation mellan personlighetskategorin samvetsgrannhet och motivationsfaktorn amotivation. De amotiverade tenderar även att sammanfalla med ett tillstånd av utmattning. Inga resultat visar på att samvetsgrannhet eller inre motivation skulle vara en faktor för utmattning. Däremot kan utmattning till viss del förklaras och prediceras utifrån personlighetsdraget stabilitet. De samband som hittas mellan personlighet och motivation tyder på att individer med en högre grad av samvetsgrannhet och stabilitet drivs av inre motivation, och att de med låg grad av stabilitet tenderar att sammanfalla med amotivation.

Referenser

- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), i-171. <http://dx.doi.org/10.1037/h0093360>
- Andersson, G. Hallén, N. & Smith, P. J. (2016). *Rekrytering och urval - teori och praktik* (s. 96). Lund: Studentlitteratur AB.
- Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work Psychology*. (5 uppl.) Edingburg Gate: Pearson Education Limited.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy The exercise of control*. New York, USA: W.H.Freeman & Co Ltd.
- Bandura, A., Taylor, C. B., Williams, S. L., Mefford, I. N. & Barchas J. D. (1985). Catecholamine Secretion as a Function of Perceived Coping Self-Efficacy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology IMS*, 53(3), 406-414.
doi:10.1037//0022-006X.53.3.406
- Bertelsen, P. (2007). *Personlighetspsykologi - En översikt* (ss.22-23). (I. Lindelöf, Övers.) Lund: Studentlitteratur AB
- Björklund, C. (2001). *Work motivation - Studies of its determinants and outcomes* (ss. 1-63). Stockholm: Stockholm School of economics, EFI, The economic research institute.
- Brummelhuis, L. L., Hoeven, C. L., Bakker, A. B. & Peper, B. (2011) *Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation*. doi:org/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x
- Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Cooper, C. L. & Poelmans S. A. Y. (2009). *Workplace psychological health - Current research and practice* (ss. 1-58). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

Cattell, R. B. (1945). The principal trait clusters for describing personality. *Psychological Bulletin*, 42(3), 129-161. <http://dx.doi.org/10.1037/h0060679>

Christiansen, N. D. & Tett, R. P. (2013). *Handbook of personality at work*. New York, USA: Routledge.

Cervone, D. & Pervin, L. A. (2017). *Personality: Theory and research* (13. uppl.). (ss. 205-230). New York, USA: John Wiley & Sons Inc.

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*. 13(6), 653-665. doi:10.1016/0191-8869(92)90236-I

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1995). Person, places, and personality: Career assessment using the revised NEO personality inventory. *Journal of career assessment*. 3(2), 123-139. doi:10.1177/106907279500300202

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, 19-43. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. Hämtad (22 April 2018) från: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. New York, USA: The University of Rochester Press.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2010). *Intrinsic Motivation*. doi:org/10.1002/9780470479216.corpsy0467

Digman, J. M. & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(1), 116-123.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.50.1.116>

Försäkringskassan (2016). *Korta analyser 2016:2, Psykisk ohälsa*. Hämtad (10 december 2017) från Försäkringskassan - Avdelningen för analys och prognos:
https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f-90275d4fe6ad/korta_analyser_2016_2.pdf?MOD=AJPERES

Gagné, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 26, 331–362. doi:10.1002/job.322

Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of personality and social psychology* 59(6), 1216-1229. Hämtad (1 maj 2018) från:
https://projects.ori.org/lrg/PDFs_papers/Goldberg.Big-Five-FactorsStructure.JPSP.1990.pdf

Gustafson, S. (2008). *Arbetsmotivation ur ett inre perspektiv: Dimensioner i arbetet som predicerar inre motivation*. (D-uppsats i psykologi), Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap och lärande. Hämtad (21 april 2018) från:
<http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:2080/FULLTEXT01.pdf>

Hansson, D. (2012). *Effektiv stresshantering* (ss. 13-14). Stockholm: Bokförlaget Forum.

Herzberg, F. (1987). *One more time: How do you motivate employees?* Hämtad (16 april 2018) från:
<https://pdfs.semanticscholar.org/ca2a/a2ae02ac5b738b55b12b7324fac59571b1c1.pdf>

Holmberg, A. (2009). *Forskarnas teorier om motivation*. Prosales Institute AB. Hämtad (5 december 2017) från: <https://www.foretagande.se/forskarnas-teorier-om-motivation/>

Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, M., Passer, M. & Smith, P. (2015). *Psychology: The science of mind and behavior* (3. uppl.). Kapitel 11: Motivation and emotions, samt kapitel 16: Health psychology: Adjusting to life. Berkshire, UK: McGraw-Hill Education.

Jönsson, S. (2005). *Client work, job satisfaction and work environment*. Malmö: Intellecta DocuSys.

Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11. doi:10.1037/0022-3514.37.1.1

Ljungblad, A. & Näswall, K. (2009). Kan socialt stöd och coping mildra effekterna av stress på ohälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 15(1), 27-45. urn:nbn:se:kau:diva-5400

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1999). *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it* (ss. 16-38). (M. Hagelthorn, Övers.). Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur. (Originalarbete publicerat 1997).

Mathews, G., Deary, I. J. & Whiteman, M. C. (2009). *Personality traits* (3. uppl.). (s. 274) New York, USA: Cambridge university press.

Mohamed, A. A. R. (1996). *Stress processes in british and overseas students*. (Unpublished doctoral dissertation), University of Dundee.

Nationalencyklopedin. (2018). *Motivation*. Hämtad (4 april 2018) från Uppslagsverket: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/motivation>

Norman, W. T. (1967). 2800 Personality trait descriptors: Normative Operating Characteristics for a University Population. Hämtad (1 maj 2018) från <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED014738.pdf>

Pallant, J. (2016). *SPSS Surviving manual* (s. 120). Philadelphia, USA: Open university press.

Perrewe, P. L., Fernandez, D. R. & Morton, K. S. (1993). An experimental examination of implicit stress theory. *Journal of organizational behavior* 14(7), 677–686.

doi:10.1002/job.4030140706

Persson, R., Österberg, K., Viborg, N., Jönsson, P. & Tanenbaum, A. (2016). LUCIE, The Lund University Checklist for incipient exhaustion - a cross - section comparison of a new instrument with similar contemporary tools. *BMC Public health* 16(350).

doi:10.1186/s12889-016-3001-5

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2008). *Burnout: 35 years of research and practice*. Hämtad (21 april 2018) från:

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>

Schmidinger, H. & Brandt, S. A. (2015). Närområdesexkursioner och inre motivation för bättre lärande: en studie i svenska gymnasieskolan. *Nordidactica: Journal of Humanities and Social Science Education* Vol. 2015, nr 1, 22-46. urn:nbn:se:hig:diva-18903

Skorstad, E. (2011). *Rett person på rett plass* (I. Lindelöf, Övers.). Lund: Studentlitteratur AB. (Originalarbete publicerat 2008).

Socialstyrelsen (2009). *Folkhälsorapport 2009 - Övervikt, hjärt- och kärlsjukdom och diabetes*. Hämtad (4 april 2018) från Socialstyrelsen:

http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2009/2009-126-71/Documents/7_Overvikt.pdf

Stockhaus, A. (2017). *Medarbetarens uppfattning av arbetsmotivation*. (Examensarbete i psykologi) Luleå tekniska universitet, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle.

Hämtad (10 april 2018) från:

<http://ltu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1096115/FULLTEXT01.pdf>

Strandell, P. (2016). *Motivation från personliga tränares perspektiv: Hur inre och yttre motivation rymmer sig inom yrket som personlig tränare*. (Examensarbete) Karlstad universitet, Institutionen för hälsovetenskaper. Hämtad (16 april 2018) från:
urn:nbn:se:kau:diva-43792

Svartdal, F. (2001). *Psykologins forskningsmetoder: En introduktion* (1. uppl.). (s. 127). (P. Larsson, Övers.). Stockholm: Liber AB. (Originalarbete publicerat 1998).

Trembley, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S. & Pelletier, L. G. (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

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation* (ss. 8-28). New York, USA: John Wiley & Sons, Inc.

World Health Organization (2017). *The top 10 causes of death*. Hämtad (4 april 2018) från World Health Organization - Media centre:
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs310/en/>