



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH69

Examensarbete i redovisning på kandidatnivå

Hösttermin: 2021

# **Vilka motivationsfaktorer är betydelsefulla för framtidens arbetstagare**

*En kvantitativ studie av Lunds Universitets studenters motivation ur ett  
ekonomistyrningsperspektiv*

**Författare:**

Viktor Welin

John Wolf

Emil Zöller

**Handlare:**

Elin Funck

## Förord

Vi vill tacka alla som medverkat i denna studie vilket tillåtit oss genomföra vår uppsats på utsatt tid. Först vill vi tacka våra respondenter på de olika fakulteterna för era snabba svar och vänliga bemötande. Vi vill också passa på att tacka vår handledare Elin Funck som bidragit med värdefulla insikter och konstruktiv kritik som varit till stor nytta under hela arbetets gång. Vi vill även passa på att tacka våra opponenter för relevant feedback.

*Lund den 11 januari 2022*



---

*Viktor Welin*



---

*John Wolf*



---

*Emil Zöller*

# Sammanfattning

**Titel:** Vilka motivationsfaktorer är betydelsefulla för framtidens arbetstagare? - *En kvantitativ studie om Lunds universitets studenters motivation ur ett ekonomistyrningsperspektiv*

**Seminariedatum:** 2022-01-14

**Ämne/kurs:** FEKH69

**Författare:** Viktor Welin, John Wolf & Emil Zöller

**Handledare:** Elin Funck

**Nyckelord:** Motivation, ekonomistyrning, framtida arbetstagare, arbetsplats, utbildning.

**Syfte:** Syftet med studien är att undersöka vilka motivationsfaktorer som är betydelsefulla för framtida arbetstagare. Genom att undersöka vad som motiverar framtida arbetstagare kan studien även föreslå vad styrningen i framtiden bör beakta.

**Teoretiskt perspektiv:** Studiens teorier är noga utvalda för att kunna besvara vilka motivationsfaktorer som är betydelsefulla för framtidens arbetstagare och hur styrsystem ska utformas. Inledningsvis presenteras motivationsteorierna och därefter framställs, hur motivation kan mätas. Sedan redogörs för hur styrning borde implementeras utefter olika motivationsfaktorer vilket kompletteras med en visuell presentation av teoriernas sammankoppling.

**Metod:** Studien har utförts genom en kvantitativ metod där datainsamlingen gjorts med hjälp av en enkätundersökning som riktades mot studenter från den ekonomiska- och samhällsvetenskapliga fakulteten. För att korrekt mäta och värdera respondenternas svar har tidigare studier använts som utgångspunkt.

**Resultat:** Studiens resultat visar att inre motivation är den viktigaste motivationsfaktorn. Således är det att rekommendera till organisationer att styra på ett sätt som tillgodoser inre motivation. Samtidigt finns skillnader mellan utbildningar och viss skillnad mellan kön. Den största skillnaden i studien är att respondenter från den ekonomiska fakulteten föredrar yttre motivation medan respondenter från den samhällsekonomiska fakulteten föredrar inre motivation. Studien föreslår att organisationer borde anpassa styrningen efter utbildning om möjligt.

## Abstract

**Title:** Which motivation factors are important for future employees? - *A quantitative study of Lund University's students' motivation from a management control systems perspective.*

**Seminar date:** 2022-01-14

**Course:** FEKH69

**Authors:** Viktor Welin, John Wolf & Emil Zöller

**Advisor:** Elin Funck

**Key words:** Motivation, management control systems, future employees, workplace, education.

**Purpose:** The purpose of the study is to explore which motivational factors are important for future employees. By examining what motivates future employees, the study can suggest what measures corporations should be considering when developing management control systems.

**Theoretical perspectives:** The study's theories are carefully selected to be able to answer which motivational factors are important for future employees and how control systems should be designed to meet their needs. Initially, the motivation theories are presented and are completed by stating how motivation is measured. Furthermore, it is stated how control systems should be implemented according to different motivational factors, which is supplemented with a visual representation of the connection between the theories.

**Methodology:** The study was carried out through a quantitative method where the data collection was done with the help of a questionnaire survey aimed at students from the Faculty of Economics and Social Sciences. To correctly measure and evaluate the respondents' answers, previous studies have been used as a starting point.

**Results:** The results of the study show that intrinsic motivation is the most important motivating factor. Thus, it is recommended to organizations to lead the employees in a way that satisfies intrinsic motivation. At the same time, there are differences between education and some differences between the sexes. The biggest difference in the study is that respondents from the Faculty of Economics prefer external motivation while respondents from the Faculty of Social Sciences prefer internal motivation. The study suggests that organizations should adapt governance to education if possible

# Innehållsförteckning

<b>1. Introduktion</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund	6
1.2 Problematisering	7
1.3 Frågeställningar och syfte	9
1.3.1 Frågeställningar	9
1.3.2 Syfte	10
<b>2. Teoretiskt referensram</b>	<b>11</b>
2.1 Motivationsteorier	11
2.1.1 Antagande om mänskligt beteende	11
2.1.2 Herzbergs Tvåfaktorsteori	12
2.1.3 Self-determination theory	13
2.1.4 Stewardship	15
2.2 Att mäta motivation	16
2.2.1 Att mäta motivation bygger på motivationsteorier	16
2.2.2 Tidigare studiers utformning av att mäta motivation	17
2.2.3 Motivationsfaktorer att mäta	17
2.3 Styrning utefter motivation	18
2.4 Sammankoppling mellan teorier	20
<b>3. Metod</b>	<b>22</b>
3.1 Vetenskapssyn och Kunskapssyn	22
3.2 Kvantitativ ansats	23
3.3 Forskningsdesign	24
3.4 Val av teoretiska referensram	24
3.5 Enkätstudie	26
3.5.1 Enkätutformning	26
3.5.2 Datainsamling	27
3.6 Operationalisering	28
3.6.1 Oberoende variabler	28
3.6.2 Beroende variabel	29
3.7 Urval och population	31
3.8 Analysmetod	33
3.8.1 Bortfall	33
3.9 Källkritiska hänsynstagande	34
3.9.1 Validitet	34
3.9.2 Reliabilitet	35
3.10 Etiska övervägande	35
<b>4. Empiri</b>	<b>37</b>
4.1 Deskriptiv statistik	37
4.2 Motivation	38
4.2.1 Resultat för populationen	38
4.2.2 Resultat uppdelat per fakultet	40
4.2.3 Resultat uppdelat på kön	42

4.3 Regressionsanalys	43
4.3.1 Nöje	44
4.3.2 Inre motivation	45
4.3.3 Social motivation	46
4.3.4 Yttre motivation	47
4.4 Svar på frågeställningar	47
4.4.1 Frågeställning 1	47
4.4.2 Frågeställning 2	48
4.4.3 Frågeställning 3	48
<b>5. Diskussion</b>	<b>49</b>
5.1 Motivation hos framtida arbetstagare	49
5.2 Styrning utifrån motivation hos blivande arbetstagare	52
<b>6. Slutsats och implikationer</b>	<b>56</b>
6.1 Slutsats	56
6.2 Praktiskt bidrag	57
6.3 Teoretiskt bidrag	57
6.4 Förslag till framtida forskning	57
6.5 Kritik till eget arbete	58
<b>7. Referenslista</b>	<b>59</b>
<b>Bilagor</b>	<b>62</b>
Bilaga 1. Enkätfrågor	62
Bilaga 2. Pearson Chi-Square	67
Bilaga 3. Stratifierad analys av inre motivation	68
Bilaga 4. Stratifierad analys av yttre motivation	69

# 1. Introduktion

## 1.1 Bakgrund

Föreställ dig två olika arbetsplatser där de anställda på ena arbetsplatsen känner sig motiverade av sin arbetsgivare på ett tillfredsställande sätt. Den andra arbetsplatsen är den direkta motsatsen, de anställda känner sig omotiverade av sin arbetsgivare och är inte tillfredsställda. Allt annat lika, vilken arbetsplats presterar troligen bäst?

Tanken med ovannämnda exempel är att illustrera att motivation är en viktig del av ekonomistyrningen och därför intressant att studera. Enligt Hartmann et al (2021) ligger det i alla organisationers intressen att anställda arbetar i linje med organisationens uppdrag, mål och strategier. Ekonomistyrning definieras enligt författarna som *“användning av olika typer av styrverktyg utvecklat och implementerat av företagsledningen för att öka sannolikheten att mellanchefer och anställda erhåller ett beteende som är i linje med organisationens uppdrag, mål och strategier”* (Hartmann et al, 2021, s.4). En avgörande faktor för att uppfylla organisationens uppsatta mål grundas i hur väl chefer lyckas motivera de anställda. Motivation på arbetsplatsen handlar om hur mycket den anställda arbetar för att uppnå de uppsatta målen och enligt Sadri & Bowen (2011) tenderar en motiverad anställd att vara mer produktiv och lönsam.

Motivation är som förklarar en drivkraft människor har när de ska uträtta något. I den här studien är det arbetsuppgifter som ska uträttas. Motivation på arbetsplatsen är ett ämne där omfattande forskning utförts vilket har resulterat i ett flertal teorier. Herzbergs (1959) tvåfaktorteori förklarar hur man tillfredsställer anställda genom att kategorisera motivation i hygienfaktorer som innefattar bland annat goda arbetsförhållanden och lön samt motivationsfaktorer som innefattar ansvar och erkännande vid goda prestationer. Deci & Ryan (1985) som ligger bakom self-determination teorin delar upp motivationsfaktorer i yttre och inre motivation. Där yttre motivation innebär att anställda drivs av monetära och materiella ting, medan inre motivation syftar på att anställda drivs av meningsfullt arbete och intressanta arbetsuppgifter.

Motivation är som beskrivet ett brett forskat ämne idag och det existerar omfattande forskning och teorier som förklarar olika perspektiv av motivation (Herzberg, 1959; Deci & Ryan, 1985;

David et al, 1997). Motivationsteorierna tar oftast utgångspunkt i olika antaganden om mänskligt beteende, främst ur ett ekonomiskt, sociologiskt eller psykologiskt perspektiv (Hartmann et al, 2021). Något som dock är återkommande i teorier angående ämnet är att det går att kategorisera olika motivationsfaktorer, vilket återfinns i Herzbergs tvåfaktorteori och self-determination teorin. Även tidigare studier kring motivation som exempelvis Twenge et al (2010) och Mahmoud et al (2020) kategoriserar motivation utifrån olika faktorer. Genom att kategorisera motivationsfaktorer inom yttre och inre motivation ger det en indikation och en övergripande bild av vad som motiverar undersökningsobjekt. Twenge et al (2010) lägger även till kategorin social motivation för att ytterligare utvidga förståelsen och nöje kan också användas som kategorin för att bidra till den övergripande motivationen hos undersökningsobjekt (Twenge et al, 2010). Det finns inte bara ett sätt att motivera anställda på och den grundläggande kontentan från teorierna och tidigare utförda studier är att anställda kan motiveras på flera sätt.

## 1.2 Problematisering

Teorierna kring motivation är som beskrivits många och det finns mer än ett sätt att motivera anställda på. Fel val skulle leda till ineffektiv allokering av resurser och missnöjda anställda. Konsekvenserna är flera och kan även få långdragna effekter på samhället och privatlivet för anställda. Rätt form av motivation är därför av stor vikt, men vilket är rätt? Det klassiska svaret på frågan är, det beror på. Hartmann et al (2021) förklarar att i det stora hela beror på det på den anställdas attityd och värderingar. Alltså kan det tolkas till att det är individens preferenser som avgör vilken form av motivation som fungerar bäst. Det vore dock problematiskt, kostsamt och resurskrävande för en organisation att utforma motivation utifrån varje individ, även om det kanske hade lett till högpresterande anställda vore det inte genomförbart på en större arbetsplats.

För att komma till bukt med problemet är det därför aktuellt att generalisera och dela in människor i grupper, som tidigare forskning gjort när de studerat motivation på arbetsplatsen. Twenge et al (2010) har utfört en omfattande studie på hur motivation värderas olika beroende på vilken generation man tillhör. Det intressanta med att kategorisera individer i olika grupper beroende på ens födelsetidpunkt beror på att individer med närliggande födelsetidpunkt delar särskilda händelser och strukturer, förklarar Twenge et al (2010). Sådana exempel är sociala och historiska händelser men också populärkulturella inträffande och de normer samt



förutsättningar som samhället hade. Utifrån det kan individer kategoriseras i olika generationskohorter. Schullery (2013) belyser därför vikten för arbetsgivare att förstå att generationsgrupper skiljer sig åt och att det är väsentligt för att applicera rätt motivation.

Motivation kan därför anpassas utifrån olika generationer (Twenge et al, 2010). Under många år har generationen Baby Boomers (födda mellan 1946-1964) och generation X (födda mellan 1965-1981) dominerat arbetsmarknaden och vi vet inte ifall dagens motivationsfaktorer bygger på deras preferenser, det är i alla fall de som troligen är med och motiverar de anställda i företagen eftersom snittåldern på en företagsledare i Sverige är 52 år (Företagarna, 2017). Problematiken grundas i att slutkullen hos *generation Y*, eller *Millennials*, födda mellan 1982-1999 och *generation Z* födda efter år 2000 intar arbetsmarknaden allt mer.

Ett flertal studier och forskare är överens om att den nya generationen arbetstagares skiljer sig gällande motivation gentemot de äldre generationerna. Dyhre och Parment (2014) redogör för att de kan utläsa en tydlig attitydförändring på arbetsmarknaden hos generation Y och att det således krävs andra motivationsfaktorer än tidigare. Även Twenge et al (2010) och Mahmoud et al (2020) har utfört studier som påvisar att generationerna skiljer sig åt. Sammantaget visar studierna att yttre motivation och tendensen att värdesätta fritid i högre utsträckning ökar medan inre och social motivation tenderar att minska i de yngre generationer. Dock är fortfarande inre och social motivation de som är av störst betydelse menar (Twenge et al, 2010). Generationen Y visar även enligt Alsop (2008) att värdesätta flexibla arbetstider och en organisation som anpassar sig efter de anställdas behov, något som skiljer sig från äldre generationer.

En ny generations arbetstagare som tenderar att värdesätta andra motivationsfaktorer än sina föregångare kan bli problematiskt för företagen. Anställda har tidigare betraktats som en utbytbar tillgång men idag har organisationer ändrat sitt synsätt och duktiga anställda anses vara en oerhört viktig resurs som medför dyra konsekvenser ifall de behöver bytas ut (Ehrlich, 1997). Samtidigt ökar konkurrensen att rekrytera personal (Mahmoud, 2020), vilket givetvis sätter ytterligare press på företagen att behålla sin personal. Clarke (2000) argumenterar till och med att kompetent arbetskraft är företagets främsta resurs. Ett sätt att behålla, rekrytera och tillfredsställa anställda är genom att ha rätt anpassad motivation (Twenge et al, 2010).

Skillnaderna mellan generationernas värderingar gällande motivation på arbetet har visat sig i ovannämnda studier och ger tydliga indikationer att företagsledning bör beakta och utvärdera deras arbetssätt gällande motivation. Det är dock inte säkert att anta att den svenska utvecklingen nödvändigtvis behöver vara densamma som i USA och Kanada, där tidigare studier som Twenge et al (2010) och Mahmoud (2020) genomförts. Demografiska skillnader, normer och sociala strukturer skiljer sig åt ur en svensk kontext jämfört med ett amerikanskt och kanadensiskt, därav kan motivationsfaktorerna mycket väl skilja sig. Dessutom saknas det empirisk forskning ur en svensk kontext hur yngre generationerna Y och Z värderar motivation på arbetet.

På grund av ovannämnda anledningar finns det relevans och ett intresse för ett praktiskt bidrag till svenska företag och företagsledningar att kartlägga motivation hos blivande arbetstagare. För att ge en större användning av studiens resultat finns det också ett intresse att undersöka ifall några systematiska skillnader kan påvisas i studieobjektet utifrån de demografiska skillnaderna kön och utbildning. Kön har i ett flertal studier gällande motivation visat sig skilja, överlag tenderar kvinnor att värdera inre motivation högst och män tenderar att värdera yttre motivation högst (Ferssizidis et al., 2010; Greene & DeBacker, 2004; Groeneveld, 2008; Sharma et al., 2010). Även valet av utbildning kan påverka vilka motivationsfaktorer som är mer betydelsefulla. Enligt en rapport av SCB (2018) påverkas utbildning av ett flertal olika demografiska variabler och kan därför skilja sig åt. Dessutom finns det precis som generationer också skillnader mellan olika utbildningsval, i många fall tenderar människor på samma utbildning att ha liknande preferenser på grund av att grupptillhörigheter påverkar våra beteenden och värderingar (Jern, 1998). Av dessa anledningar blir det därav intressant att undersöka ifall studiens resultat kan påvisa likheter.

## 1.3 Frågeställningar och syfte

### 1.3.1 Frågeställningar

De frågeställningar som studien ämnar besvara följer nedan:

1. Vilka motivationsfaktor är mest framträdande bland framtida arbetstagare?
2. Skiljer sig motivationsfaktorer beroende på utbildningsval?
3. Skiljer sig motivationsfaktorer beroende på kön?

### 1.3.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka vilka motivationsfaktorer som är betydelsefulla för framtida arbetstagare. Genom att undersöka vad som motiverar framtida arbetstagare kan studien även föreslå vad styrningen i framtiden bör beakta.

## 2. Teoretiskt referensram

---

*Studien berör ämnena motivation och styrningen, därför inleds teoriavsnittet med att redogöra för vilka mänskliga beteenden som motivationsteorier delvis bygger på. Därefter presenteras de teorier om motivation som fångar olika aspekter av ämnet. Efter redogörelsen av motivationsteorier redogörs för hur motivation kan mätas genom modeller och tidigare studier. Slutligen lyfts olika typer av styrning fram beroende på vilken typ av motivation som ska tillgodoses.*

---

### 2.1 Motivationsteorier

#### 2.1.1 Antagande om mänskligt beteende

Hartmann et al (2021) förklarar att dagens ekonomistyrning och motivation dels bygger på vårt sätt att se på mänskligt beteende. De tre mest framträdande modellerna angående synen på mänskligt beteende innefattar ett ekonomiskt, sociologiskt och psykologiskt perspektiv (Hartmann et al, 2021). Författarna påstår att modellerna inte ger ett rakt svar eller en sanning på hur mänskligt beteende fungerar men att motivationsteorierna oftast bygger på de tre perspektiven.

*The economic model of human behaviour* är det ekonomiska perspektivet som baseras på att människan är rationell och vill maximera nyttan för sig själv, även kallat nyttomaximering, som i de flesta fall innefattar monetära termer (Hartmann et al, 2021). Modellen utgår ifrån att människor är intresserade och motiveras av att skaffa sig materiella ting och upplevelser som finansiella medel kan köpa. Därför förespråkar modellen enligt författarna att lön (pengar) är den huvudsakliga motivationen som får anställda att anstränga sig för organisationens ändamål. Det finns dock en viss nivå av hur mycket arbete en människa kan tänkas göra i relationen till hur mycket pengar den får i utbyte, därav antagandet att människan är rationell. Senare studier har dock påvisat att människan i många fall inte är rationell utan snarare irrationell (Hartmann et al, 2021). Enligt författarna är det viktigt att ha i åtanke att människan ibland är irrationell då motivationsfaktorer ska appliceras vid styrning.

Det sociologiska perspektivet, eller *the sociological model of human behaviour*, styrs av att människor är sociala och vill tillhöra en grupp (Hartmann et al, 2021). En grupp styrs av kultur, regler och mönster och vill man tillhöra en grupp behöver människan anpassa sig och efterlikna andra. Modellen baseras på observationer från verkligheten och förklaringar till människors beteenden beror på att de eftersträvar vad gruppen gör (Hartmann et al, 2021). Utifrån de tankarna bör man fokusera på hur gruppdynamiken ser ut i en organisation om man vill kontrollera och styra mänskligt beteende enligt författarna.

*The psychological model och human behaviour* är det psykologiska perspektivet att se på mänskligt beteende. Modellen är bred eftersom den utgår ifrån två faktorer som påverkar mänskligt beteende, nämligen människans tro och önskan, vilket kan variera från person till person (Hartmann et al, 2021). Teorierna inom ekonomistyrningen fokuserar på stor del till vad som motiverar människor att anstränga sig för organisations uppdrag, mål och strategier. Författarna beskriver att anställda anstränger sig ifall de är motiverade och behöver både yttre och inre motivation. Det räcker inte således med endast monetära eller materiella ting som motivation utan arbetstagare behöver känna tillit och en hög grad av självbestämmande. Det är viktigt för den anställda att känna mening med arbetet, att det är intressant och stimulerande för den personliga utvecklingen (Hartmann et al, 2021). Med bakgrund i detta kommer nästkommande stycke presentera Herzbergs tvåfaktorsteori vilket utvecklar ämnet.

### 2.1.2 Herzbergs Tvåfaktorsteori

Tillfredsställelse på arbetsplatsen grundas på flera faktorer som kan påverka individens motivation, vilket är anledningen till att Herzbergs tvåfaktorsteori är relevant för studien. Enligt Herzberg (1959) finns det två olika beståndsdelar som influerar arbetstagares omständigheter, motivationsfaktorer samt hygienfaktorer. Herzberg (1959) poängterar att motivationsfaktorer innefattar främst förhållanden vilka ger en inre stimulation, som exempelvis erkännande vid goda prestationer, ansvar och avancemang inom organisationen. Herzberg (1959) beskriver vidare att hygienfaktorer innefattar ting som exempelvis arbetsförhållande, ekonomisk ersättning och interpersonella relationer. Hygienfaktorer är alltså grundläggande för individens motivation vilket är ett krav för att en verksamhet ska kunna fungera. Dock beskriver Herzberg (1959) att hygienfaktorer inte leder till mer än neutral motivation på arbetsplatsen. För att de anställda ska kunna motiveras i högre utsträckning krävs det också komplement i form av motivationsfaktorer påpekar Herzberg (1959). Motivationsfaktorerna är enligt skribenten

sammanhängande med psykologisk stimulans vid utveckling och prestationer. Dessa möjliggör att anställda kan uppleva tillfredsställelse och känna sig motiverade. Herzberg (1959) menar att frånvaron av motivationsfaktorer resulterar i neutralt motiverade anställda.

Anledningen till det här är då anställda endast belönas utifrån hygienfaktorer som exempelvis lön, finns det inga personliga incitament till en god prestation vilket kan minska motivationen hos arbetstagaren då målet med anställningen grundar sig enbart på ekonomisk ersättning. Herzberg (1959) framhäver att det är av stor vikt att kombinera både hygienfaktorer samt motivationsfaktorer för att arbetstagaren ska känna sig fullständigt motiverad. Skribenten påpekar dock att hygienfaktorer och motivationsfaktorer är obundna vilket innebär att de inte är beroende av varandra.

Herzbergs tvåfaktorsteori har varit ämne för extensiv forskning vilket har expanderat teorins antagande. Hur (2018) konstaterar att den främsta motivationsfaktorn för anställda är arbetstillfredsställelse vilket innebär att arbetsuppgiften är den grundläggande stimuleringen. Skribenten menar vidare att motivationsfaktorn i hierarkiska organisationer främst består av möjligheten till befordran. Enligt Hur (2018) omfattas dock inte chefspositioner av dessa motivationsfaktorer då de redan uppnått en karriärutveckling i form av befordran. Författaren menar att anställda som får möjligheten till utbildning och karriärutveckling som endast baseras på legala eller organisatoriska krav, kommer inte uppleva en ökad motivationsgrad. Vidare poängterar Qu et.al (2017) att ytterligare en faktor borde beaktas som grund till anställdas motivation, det vill säga en konstruktiv faktor. Författaren menar att utan respons och återkoppling på en anställds arbete, vet inte arbetstagaren vad som krävs för utveckling vilket kan leda till en försämrad motivation. Ytterligare omständigheter som kan motivera en anställd är enligt Qu et.al (2017) ett komplicerat yrke vilket leder till en ökad känsla av självförverkligande.

### 2.1.3 Self-determination theory

Self-determination theory (SDT) formulerades av Deci & Ryan (1985) och bygger på att människor motiveras av inre motivationsfaktorer. Enligt författarna innebär detta att människor har ett behov av att känna sig kompetenta och självbestämmande. Deci & Ryan (1985) menar att inre motivation inte är ett behov som att exempelvis vara hungrig, det har inte heller någon fysiologisk förklaring. Deci & Ryan (1985) beskriver att när människor är fria från sökandet av enklare behov och känslor letar de efter något som intresserar dem och kräver deras kreativitet

och intelligens. Inre motivation medför även positiva känslor som intresse och tillfredsställelse och får människor att interagera med den externa miljön på ett sätt som utmanar dem och tar på sig utmaningar på ett optimalt sätt. Med optimala utmaningar menas att utmaningen är varken för svår eller för lätt. SDT som teori handlar enligt Deci & Ryan (1985) om val som människor kan välja och faktiskt väljer till skillnad från att bli tvingad att utföra en handling utan att man får välja. Teorin undersöker således de val som människor gör utan externa påverkningar. Teorin som presenterad av Deci & Ryan (1985) visar att självbestämmande och kompetens är de fundamentala motivationsfaktorerna för inre motivation. Senare tillkom även tillhörighet i teorin som beskrivet av Deci & Ryan (2000).

Enligt Deci & Ryan (1985) kan motivationsfaktorer delas in i två beståndsdelar, inre- och yttre motivation. Inre motivationsfaktorer på arbetsplatsen grundas på en känsla av att individen sannerligen värdesätter sin arbetsuppgift och upplever känslan av att ha uppnått något angenämt. Sådan inre motivation grundas oftast i en trivsel i arbetsrollen och inte i form av materiella ting. Exempelvis kan inre motivation baseras på att en anställd känner sig hörd och involverad vid beslutsfattande menar Deci & Ryan (1985). Yttre motivationsfaktorer beskrivs enligt Deci & Ryan (1985) som, där individen blir belönad genom materiella- samt sociala belöningar, men även genom att undvika bestraffningar. Den basala skillnaden mellan inre- och yttre motivationsfaktorer är att de inre faktorerna härstammar inifrån individen, medan de yttre elementen härstammar från individens utomstående miljö poängterar skribenterna. Generellt sätt är de yttre faktorerna kopplade till ekonomiska tillskott genom kompensation för ett väl utfört arbete i form av utdelningar eller bonusar.

Enligt Hartmann et al (2021) är SDT en central teori vid situationer där behovet av inre motivation existerar i hög grad, vilket oftast är fallet när arbetet är komplicerat och kräver kreativitet. I dessa fall kan tillfredsställelse av inre behov vara mer effektivt än att försöka tilltala de yttre behoven enligt författarna. Sennett (2021) påpekar att även de inre faktorerna är långsiktigt mer effektiva då de bidrar till en känsla av uppfyllelse, medan yttre element kortsiktigt kan vara effektiva för att utföra de motiverande arbetsuppgifter. Yttre belöningar kan därmed leda till utbrändhet. Deci & Ryan (1985) poängterar att de inre motiven kan försvagas vid tillskott av yttre motivationsfaktorer då arbetsuppgifter istället kan tolkas som ofrånkomliga och tvingande. Att försöka tilltala den yttre motivationen när inre är viktigare så kan den inre motivationen bland individer till och med minska. Detta benämns enligt Hartmann et al (2021) som crowding-out effect.

Forskningen kring self-determination theory har pågått sedan 1970-talet och det finns många studier som kan stödja dess validitet. Ett av de senare exemplen på detta är Pink (2011) som använder SDT för att förklara motivationsproblem i organisationer. Resultatet som presenteras är att när arbetet är standardiserat och enkelt kan produktiviteten öka genom finansiella incitament. När arbetet är komplext och kräver kreativitet leder högre yttre belöningar dock till en försämrad prestation. Pink (2011) menar att organisationer bör betala anställda i det andra fallet så att de inte behöver tänka på basala behov och så att de anställda inte tänker på pengar i sitt arbete.

En kritik mot SDT av Hartmann et al (2021) är att den inte är tillämpbar i den riktiga världen eftersom många experiment handlar om relativt små summor för deltagarna i experimenten. I en studie som presenteras av i New York Times av Ariely (2008) sattes hypotesen om crowding-out på prov i Indien där en tredjedel kunde få en bonus som motsvarade 5 månaders arbete vid utförandet av komplexa uppgifter som kräver kreativitet, minne och koncentration. Den minsta bonusen motsvarade en dags arbete och den mellersta bonusen motsvarade 2 veckors arbete. Resultatet visade att de som fick lägst bonus respektive mellersta bonusen visade inga skillnader i prestation. De som fick högst bonus var de som presterade sämst. Resultatet har enligt artikeln reproducerats många gånger. Detta kan visa på att crowding-out effekten existerar och kan tillämpas.

#### 2.1.4 Stewardship

För att en organisation ska bli framgångsrik krävs det i många fall samarbete mellan individer och det är allmänt känt att människor tenderar till att samverka kring arbetsuppgifter för att uppnå mål. Organisationer bygger på arbetstagares medverkan och Kooperation vid den löpande verksamheten vilket gör att stewardship teorin är relevant för att undersöka vad som motiverar anställda. Enligt David et.al (1997) bygger stewardship teorin på att långsiktiga arbetsmässiga relationer på kollektiva mål, förtroende och involvering. Vidare beskriver författarna att individen är motiverad att jobba för organisationer i syfte att utföra de uppgifter som de blivit betrodda. Människor tenderar alltså att ha ett kollektivt tankesätt och omedvetet förespråkar organisatoriska framgångar istället för att vara individualister påpekar David et.al (1997).

Vidare menar skribenterna att individer som uppnår mål med en organisation uppnår högre tillfredsställelse än de som åstadkommer samma prestation själv. Stewards, eller förtroendemän



förväntas agera ändamålsenligt för organisationens bästa och inte bara vara driven av egenintresse menar David et.al (1997). Davis et.al (1997) poängterar att ett effektivt motivationssystem utifrån stewardshipteorin kan vara att fokusera på att ge arbetstagaren vedergällning som grundar sig i bekännelse och positiv feedback från ledaren. Därav krävs inte stora monetära ersättningar som motivationsfaktor inom organisationer påpekar Davis et.al (1997).

Wei et al. (2021) utförde vidare forskning kring teorin och kunde konstatera att individer känner sig mer sammanflätade med organisationer som tar ett socialt ansvar och värnar om samhället. Skribenterna menar att arbetstagare upplever socialt medvetna organisationer som omtänksamma vilka fungerar som en motivationsfaktor. När organisationen tar ett samhällsenligt ansvar tenderar de anställda att känna en skyldighet till organisationen då deras jobb får en ökad betydelse menar Wei et al. (2021). Skribenterna påstår att ekonomisk ersättning inte räcker till för att fullständigt motivera anställda, utan samhällsenligt ansvar är viktigt för att de anställda ska uppleva att deras jobb är av betydelse. Torfing & Bentzen (2020) visar att grundstenarna inom stewardshipteorin är ett praktiskt genomförbart som motivationsfaktor inom organisationer. Dock påpekar författarna att organisationer som förlitar sig på att anställda främst motiveras av organisationens framgång, sätter en hög press på chefer i ledande positioner. Enligt Torfing & Bentzen (2020) får chefer i sådana bolag utstå en högre intern press då medarbetarnas incitament till en god arbetsprestation baseras på organisationens framgång.

## 2.2 Att mäta motivation

### 2.2.1 Att mäta motivation bygger på motivationsteorier

Vad tidigare studier har gemensamt är att de utgår från motivationsteorier i framställandet av undersökningen. Mahmoud et al (2020) studie bygger på self-determination teorins utgångspunkt kring motivation. Även Twenge et al (2010) studie är kopplad till motivationsteorier som SDT men även Herzbergs tvåfaktorteori och Stewardshipteorin. Även de olika antagandena om mänskligt beteende används för att kunna mäta motivation, eftersom teorierna ovan tar sin utgångspunkt i antagandena (Hartmann et al, 2020) Studierna är därför teoretiskt väldigt breda, vilket även området motivation är. Twenge et al (2010) menar på att om man vill mäta motivation kräver det att påståendena är kopplade till flera teorier. Därför har föregående kapitel redogjort för de teorier som kommande enkätfrågor senare bygger på.

### 2.2.2 Tidigare studiers utformning av att mäta motivation

Studien kommer att mäta vilka motivationsfaktorer som är av betydelse gällande arbete för framtida arbetstagare. För att genomföra en bra studie är det därför viktigt att förstå hur motivation kan mätas. Tidigare forskning som undersökt motivation kring människors arbete har i första hand utgått från existerande teorier om motivation, där en kvantitativ metod, i form av enkätundersökningar, har varit mest framträdande. Två studier som mätt motivationsfaktorer vid arbete och som verkat som utgångspunkt för studiens enkätfrågor är Twenge et al (2010) och Mahmoud et al (2020).

Modellen Twenge et al (2010) och Mahmoud et al (2020) använder för att mäta motivation på arbetsplatsen tar sin form ur modellen *Multidimensional work motivation scale* (MWMS) utformad av Gagné et al (2014). Mahmoud et al (2020) använder MWMS i sin studie medan Twenge et al (2010) använder modellens uppbyggnad men med andra kategorier. MWMS består av olika påståenden kopplat till yttre och inre motivation byggda på self-determination theory (SDT), som i sin tur är uppdelad i sex kategorier. Därefter får respondenterna till enkäten besvara varje påstående med en skala för att undersöka hur de instämmer till påståendets betydelse (Gagné et al, 2014). Därefter menar författarna att svaren från enkätstudien ger ett övergripande resultat om vad som respondenternas motiveras av och kan även indikera vilka former av yttre eller inre motivation som är mest framträdande. Gagné et al (2014) har testat modellen över nio olika länder med sju olika språk och kom fram till att MWMS ger ett trovärdigt svar när man ska mäta motivation. Sammanställningen av svaren görs genom ett medeltal för varje påstående/motivationsfaktor som sedan summeras till ett medeltal för kategorin (Twenge et al, 2010; Mahmoud et al, 2020; Gagné et al, 2014). Till exempel har författarna ställt fyra påståenden om yttre motivation. Varje påstående ges ett medeltal och de fyra påståendena medeltal summeras för att ge en övergripande bild av yttre motivation.

### 2.2.3 Motivationsfaktorer att mäta

Twenge et al (2010) bygger sin modell på ett snarlikt sätt som MWMS förespråkar, skillnaden är antalet och benämningen av kategorierna. Twenge et al (2010) mäter precis som Mahmoud et al (2020) yttre, inre och social motivation men har även med kategorin nöje. *Yttre motivation* handlar om att anställda blir motiverade av yttre belöningar. Olika motivationsfaktorer som driver denna faktor är lön, bonusar, materialism och prestige, vilket länge har ansetts som den

mest grundläggande belöningen för att motivera anställda (Twenge et al, 2010). *Inre motivation* grundas istället på motsatsen, att den anställda känner sig motiverad ifall arbetet är intressant, varierade, kreativt, utmanande samt känslan av att både jobb och ens egna prestation gör skillnad. Motivationsfaktorerna är förknippade med inre motivation och har haft en alltmer betydande roll för senare generationer (Twenge et al, 2010).

De två sistnämnda kategorierna är *sociala* och *nöje* som innefattar värderingar gällande arbete och ger indikationer på vilka belöningar som kan erbjudas för att motivera anställda. *Sociala* belöningar handlar om att anställda vill tillhöra och känna sig delaktig med andra människor. Att socialisera och skaffa vänner på arbetet är faktorer som motiverar somliga (Twenge et al, 2010). *Nöje* handlar istället om vilka värderingar man har angående att arbeta. Det är påvisat att arbetet var en central del i livet för äldre generationer medan yngre generationer vill att arbetet ska vara en mindre del av ens liv (Twenge et al, 2010). Beroende på hur de anställda värderar arbete och fritid kan de anställda motiveras av att arbetet ger tid för fritid och att man vill ha ett jobb som erbjuder flexibilitet, semester och fritid enligt Twenge et al (2010).

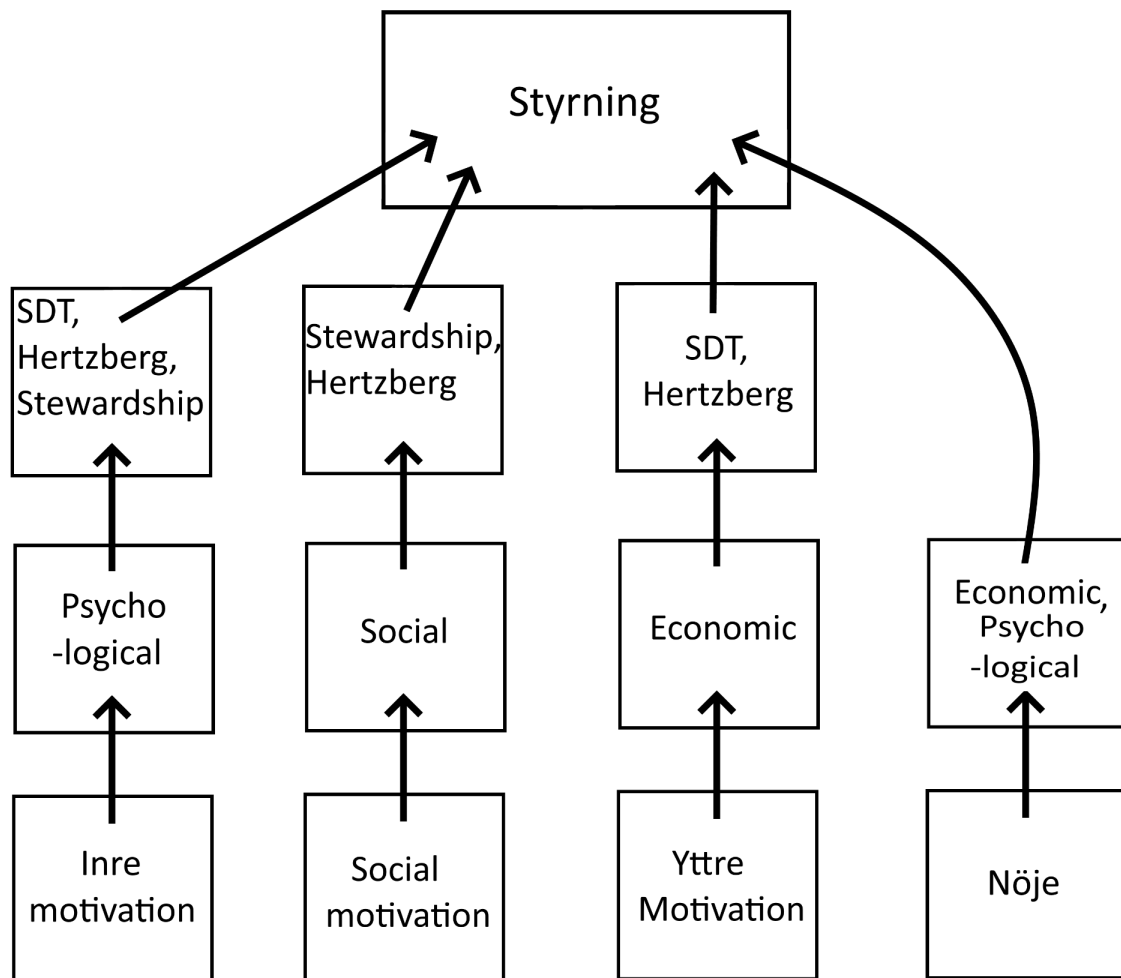
## 2.3 Styrning utefter motivation

Olika motivationsfaktorer kräver varierande styrning för att anställda ska kunna motiveras. Enligt Herzberg (1959) ska styrning utformas efter de anställdas behov av belöning beroende på vad de motiveras av, vilket kräver identifikation. Skribenten menar att anställda med behov av inre belöningar, ska motiveras genom organisatoriskt erkännande och utökade arbetsuppgifter som bidrar till personlig stimulation vilket har möjligheten att utveckla den anställde. Deci & Ryan (1985) påpekar också att det är av stor vikt att chefer poängterar vikten av den anställdes arbete då det är en drivande belöningsfaktor vilket grundar sig i trivsel. Likt detta menar David et.al (1997) att individer som drivs av inre motivationsfaktorer borde belönas med erkännande vid goda prestationer. David et.al (1997) belyser att ett socialt belöningsystem i form av organisatorisk framgång är effektivt, vilket innebär att chefer borde utforma anställdas vedergällning genom positiv feedback och bekännelse vid bra resultat, då organisationens framgång är den centrala motivationsfaktorn för den anställde. På så sätt menar skribenterna att arbetstagare vars motivationsfaktorer beskrivs av stewardshipteorin inte borde belönas med finansiella medel utan främst interpersonellt beröm.

Nöje är en övergripande del av individens incitament till ett väl utfört arbete menar Vroom & Deci (1970). Likt inre motivationsfaktorer menar skribenterna att chefer måste utforma styrning så att de anställda känner trivsel vilket är en förutsättning för nöje. Vroom & Deci (1970) påpekar att nöje förbinds med frihet vilket leder till att relevant belöningsystem för att nå en ökad nöjdhet hos de anställda är, förlängd semester, möjlighet till övrig fritid och ett arbete som innefattar obetydlig stress. För att belöna anställda utifrån yttre motivationsfaktorer menar Herzberg (1959) att finansiella bonusar vid väl utfört arbete och en förbättring av arbetsförhållandena på arbetsplatsen är viktiga. Skribenten menar också att en utveckling av arbetsplatsens fysiska miljö är ett belönande element för arbetstagare som är motiverade av yttre faktorer. Ryan & Deci (1985) beskriver vidare att belöningar angående yttre faktorer borde utformas genom sociala konstruktioner i syfte att individen ska erhålla externt igenkännande. Detta kan enligt författaren operationaliseras genom en homogen arbetsplats.

Organisatorisk styrning kan även utformas efter kategorierna mekanistisk- och organisk styrning menar (Hartmann et al, 2021). Skribenterna skildrar att inre motivationsfaktorer är tätt sammankopplade med organiska styrmedel. Då arbetstagare är motiverade av inre faktorer ska chefer enligt (Hartmann et al, 2021) utforma organisationens styrinstrument till att framhäva horisontell kommunikation, icke finansiella belöningar i form av främjande vid goda prestationer samt flexibilitet och kreativitet. Därav poängterar författaren att den organisatoriska kulturen är av stor vikt för att bemöta behovet av inre motivationsfaktorer. (Hartmann et al, 2021) skildrar att arbetstagare som motiveras av yttre motivationsfaktorer ska styras genom ett mekanistiskt system. Detta innebär enligt skribenten att styrmedel som en hierarkisk social struktur i samband med horisontell organisationsutformning och ekonomisk belöning vid goda prestationer är mest effektivt som motivationsdrivare vid yttre faktorer. (Hartmann et al, 2021) beskriver vidare att organisationer vars anställda värderar yttre faktorer i hög utsträckning ska styras genom distinkta arbetsuppgifter med strikt planering och budgetering. På så sätt effektiviseras styrningen med hänsyn till arbetstagarens preferenser kring motivation.

## 2.4 Sammankoppling mellan teorier



Figur 1. Sammankoppling mellan det teoretiska ramverket.

Studiens teoretiska ramverk består av flera olika teorier för att förklara de många olika aspekterna av motivation. Studiens empiriska datainsamling bygger på Twenge et al (2010) mätmodell som är utformad utefter MWMS. De fyra kategorierna som mäts utifrån olika motivationsfaktorer är *nöje*, *yttre motivation*, *inre motivation* och *social motivation*. Kategorierna är enligt Twenge et al (2010) och MWMS byggda på existerande motivationsteorier och antaganden om mänskligt beteende. Beroende på vilka motivationsfaktorer som blir mest framträdande kan svaren som studien producerar diskuteras utifrån de olika teorierna. Sammankopplingen mellan hur de fyra kategorierna och teorierna kommer att användas för att diskutera resultatet förtydligas nedan.

Inre motivation är en bred och central del av många motivationsteorier. Teorierna om inre motivationen bygger främst på det psykologiska perspektivet om mänskligt beteende, att människan har inre drivkrafter och är psykologiska varelser som behöver känna mening och tillfredsställelse genom ett intressant jobb (Hartmann et al, 2021). Ur det perspektivet grundar delar av Herzberg, SDT och stewardship sin teori på. Därför kommer både det psykologiska perspektivet och ovannämnda motivationsteorier att användas i förklaringen och diskussionen av inre motivation senare i studien. Utifrån teorin kan styrningen innefatta erkännande och utökade arbetsuppgifter.

Den sociala faktorn är hänförlig till det sociala perspektivet då teorin beskriver att människor söker grupptillhörighet. Teorierna som är applicerbara till den sociala aspekten är Stewardship-teorin och främst motivationsfaktorerna i Herzbergs tvåfaktorteori. Dessa teorier förklarar det sociala spektrumet vilket tillåter en djupare förklaring av faktorn. Som ett resultat av teorierna ska styrningen enligt antagandena om den sociala faktorn grundas på ett socialt belöningsystem där interpersonell respons och beröm är viktiga belöningsmedel.

De yttre motivationsfaktorerna är förknippat med det ekonomiska perspektivet av mänskligt beteende. Således bygger motivationsfaktorerna delvis på antagandena om det ekonomiska perspektivet. Vidare baseras motivationsfaktorerna också på Herzbergs tvåfaktorteori och SDTs yttre motivation. Tillsammans kompletterar teorierna varandra och gör det möjligt att förstå ifall yttre motivation är viktigt för respondenterna. Gällande styrning av yttre motivationsfaktorer kan finansiella bonusar och en förbättring av arbetsförhållandena på arbetsplatsen vara aktuella. En homogen arbetsplats är att rekommendera vid yttre motivation eftersom det underlättar externt igenkännande på arbetsplatsen.

Nöje är en övergripande faktor av individens motivation att vilja arbeta (Twenge et al, 2010). Eftersom nöje inte kan formligen kategoriseras kommer det ekonomiska- och psykologiska perspektivet användas vid förklaring. Faktorn kommer att hänföras till de olika teorierna och integreras med övriga motivationsfaktorer. Syftet med nöje är att visa anställdas attityder kring frihet och arbetsliv. Styrningen som resulterar av nöje är frihet i form av semester och mindre stress vid arbetsuppgifter.

## 3. Metod

---

*Detta kapitel redogör för den kvantitativa metoden som ligger till grund för den empiriska datainsamlingen. Studiens forskningsdesign presenteras följt av de teoretiska ramverk som påverkat studiens utformande och som ligger till grund för enkätstudien. Studiens operationalisering och variabler förklaras samt den analysmetod som appliceras på datainsamlingen. Slutligen diskuteras källkritiska hänsynstagande och en diskussion om studiens validitet, reliabilitet och etiska övervägande.*

---

### 3.1 Vetenskapssyn och Kunskapssyn

Vid genomförandet av en vetenskaplig studie ska en bra studie enligt Bryman & Bell (2017) ta hänsyn till sociala studiers filosofi. De tre filosofiska områdena som måste tas hänsyn till beskrivs som ontologi, epistemologi och metodologi. Ontologi handlar enligt Bryman & Bell (2017) om verkligheten och hur den existerar. Studien grundar sig på objektivism vilket innebär att verkligheten och sociala företeelser existerar oberoende av observatörer och externa förhållanden. Vi anser att det existerar en viss objektiv verklighet, gällande vad varje individ värdesätter för motivation. Exempelvis om en individ värdesätter pengar mer än kompetens kan det mätas objektivt.

Epistemologi beskrivs av Bryman & Bell (2017) som teorin av kunskap, som ger förståelse för hur man kan uppnå kunskap om verkligheten som den tolkas enligt ontologin. Målet med studien är att förstå vilken typ av motivation som är viktigast, vilket grundar sig i det objektiva ontologiska synsättet. Således blir positivism synsättet aktuellt för denna studie eftersom kunskapen som vill uppnås är av en objektiv karaktär.

Metoden som tillämpas är vad Bryman & Bell (2017) beskriver som den kvantitativa metoden eftersom studien ska tillämpa teorier på den insamlade mätbara data. De grundliga vetenskapliga antaganden som görs är att motivationsfaktorer är något kvantitativt mätbart. Studien gör således ett ontologiskt antagande att det finns en objektiv verklighet att observera. Författarnas värden i förhållande till forskningen som genomförs kan inte anses vara ett problem för validiteten av studien. De subjektiva värderingar som hålls av författarna påverkar

till viss del från vilket perspektiv data analyseras och frågornas utformning. Detta är dock fallet i alla sociala studier inom företagsekonomi. Den objektiva mätbara data som samlas in kan dock inte påverkas av författarna.

## 3.2 Kvantitativ ansats

Avsikten med denna studie är att undersöka vilka motivationsfaktorer som är betydelsefulla för framtidens anställda. Enkätundersökningar kommer användas för att samla in data till empirin och denna kommer spridas på Lunds universitet till två olika fakulteter. Dessa innefattar den ekonomiska- och samhällsvetenskapliga fakulteten. Baserat på frågeställningen, kommer studiens forskningsmetod karaktäriseras och utgå från en kvantitativ ansats. Kvantitativ ansats definieras som det tillvägagångssätt vid forskning då en stor mängd data samlas in för att sedan analyseras menar Bryman & Bell (2017). Enligt Bryman & Bell (2017) görs grundantagandet gällande kvantitativ forskning, att den samhällsenliga verkligheten går att objektivt analysera. Då studien ämnar besvara vilka motivationsfaktorer som är effektiva för framtidens anställda, är det viktigt med insamling av en stor mängd data från fakulteterna vilket gör att en kvantitativ metod är en adekvat forskningsstrategi.

Studiens utformning har en explorativ karaktär och undersöker frågeställningar. Således sker ingen hypotesprövning och utgår istället från frågeställningarna som undersöks. Eftersom en kvantitativ ansats möjliggör att en stor mängd respondenter kan besvara enkäten kan vi dra relevanta slutsatser och analyser utifrån den insamlade data vilket innebär att studiens kvantitativa inriktning är befogad. Enligt Bryman & Bell (2017) möjliggör en kvantitativ ansats att små avvikelser går att upptäcka kring opinioner vid en kvantifiering vilket är betydelsefullt för studien.

Studiens författare besitter kännedom om de anmärkningar som finns mot en kvantitativ forskningsstrategi. Nackdelen med en kvantitativ ansats är att de som genomför undersökningen inte kommer individuella studieobjektet nära inpå menar Bryman & Bell (2017). Dock kommer vår studie utgå ifrån en stor mängd respondenter då individers grund till motivation kan personligen variera. Studiens syfte grundar sig inte på att förklara varför en viss motivationsfaktor är bäst, utan undersöker vilka motivationsfaktorer som är av stor och liten betydelse för framtidens anställda. Därav hade personliga intervjuer grundade på en kvalitativ ansats inte besvarat studiens syfte sett till den kvantifiering som krävs för en hög validitet.



### 3.3 Forskningsdesign

Utformning av forskningsdesign är grundläggande för möjligheten att praktiskt genomföra datainsamlingen och analys menar Bryman & Bell (2017). Enligt skribenterna finns det fem ordinarie forskningsdesigner: tvärsnittsdesign, fallstudier, experimentell design, komparativ design samt longitudinell design. Studiens design kommer vara utformad efter föreställningsramen kring tvärsnittsdesign. Enligt Bryman & Bell (2017) är tvärsnittsdesign när kvantitativa data samlas in från mer än ett fall vilket sedan analyseras utifrån en uppsättning variabler, i syfte att identifiera en koppling mellan objekten. Då en tvärsnittsdesign applicerades valde vi att analysera de två olika fakulteternas syn på motivationsfaktorer vid samma tidpunkt. Eftersom uppsatsens författare valde att analysera data från mer än en fakultet på Lunds universitet kan forskningen ytterligare identifieras som tvärsnittsdesign. Bryman & Bell (2017) påpekar att det krävs att datainsamlingen ungefärligt sker under samma tidsram för att tvärsnittsdesign ska kunna identifieras.

Studien hade eventuellt kunnat utformas utefter ramverket kring longitudinell design om frågeställningen omfattat en mer betydande skillnad i tidsaspekten kring uppfattningen av motivationsfaktorer. Enligt Bryman & Bell (2017) innefattar longitudinell design en löpande tidsaspekt där data jämförs. Eftersom en jämförelse av generationer ej kommer genomföras är longitudinell design inte relevant för studiens syfte.

### 3.4 Val av teoretiska referensram

Studiens teoretiska referensram grundar sig i syftet och styr den empiriska undersökningen, därav är valet av teorier av stor betydelse för studiens helhet. Studien utgår ifrån redan existerande kunskaper och teorier om motivation och utifrån det har vi formulerat frågeställningar som den empiriska datainsamlingen ska besvara. Således har teorin styrt vilka empiriska data som samlats in, vilket följer en teoretiskt ansats och är vanligt inom kvantitativa studier (Bryman & Bell, 2017).

Studiens teoretiska referensram består av motivationsteorier, närmare bestämt, *stewardship*, *self-determination theory* och *Herzbergs tvåfaktorsteori*. Samtliga teorier förklarar olika aspekter av motivation och vad som motiverar anställda. Teorierna har valts för att i bästa mån matcha studiens syfte. Anledningen till valet av flera teorier är för att kunna ge förslag på olika

utformningar av motivationsfaktorer ur ett ekonomistyrningsperspektiv, eftersom det finns många olika motivationsfaktorer och individer tenderar att värdera motivation på olika sätt (Hartmann et al, 2021). Därför innehåller det teoretiska referensramen också olika *antagande om mänskligt beteende*, vilket ökar förståelsen kring antagandet i studien att det finns fler än ett sätt att utforma motivationssystem på. Teorierna kan också bistå oss i analysen med att identifiera grupper som förknippas med de olika antaganden om mänskligt beteende. Således kompletterar teorierna varandra och möjliggör att empirisk data kan analyseras ur ett flertal olika aspekter och slutligen ge svar på frågeställningarna samt syftet med studien.

Avgörande för studiens resultat är att den empiriska datainsamlingen lyckas mäta motivation på ett bra sätt. För att genomföra en bra datainsamling har tidigare mätmetoder använts som utgångspunkt i studiens enkätundersökning. Modellen *Multidimensional work motivation scale* (MWMS) som delar upp motivation i olika kategorier har använts av tidigare studier (Gagné et al, 2014; Twenge et al, 2010; Mahmoud et al, 2020). Modellen har visat sig lämplig att använda för att identifiera vilka motivationsfaktorer som är viktiga för anställda på arbetet.

Litteratursökningen har i första hand utgått från litteraturen *Management control system* (Hartmann et al, 2021) som är en kursbok som används vid Lunds universitet i ekonomistyrningen. Hartmann et al (2021) behandlar motivation ur ett ekonomistyrningsperspektiv på ett brett och omfattande plan, därför har litteraturen varit en bra utgångspunkt för vidare litteratursökning. De relevanta teorierna som benämns av Hartmann et al (2021) har vidare sökts upp för att få den ursprungliga källan och författarna av teorierna. Det har gjorts via Lunds universitets databas (LUBsearch), vilket även har använts för att hitta andra vetenskapliga artiklar om tidigare forskning om motivation på arbetsplatsen. Där Twenge et al (2010) studie om motivations och värderingar på arbetsplatsen bland olika generationer huvudsakligen har använts. Samtliga artiklar är vetenskapligt granskade (peer reviewed) för öka trovärdigheten för studien.

## 3.5 Enkätstudie

### 3.5.1 Enkätutformning

För att samla in relevant data till studien valde vi att använda oss av enkäter som forskningsinstrument. Enkätundersökningen innefattar endast slutna svar och inledningsvis får respondenten möjlighet att övergripande specificera dennes bakgrund.

Utformningen av enkäten bygger på tidigare modeller och studier som tidigare har presenterat. Ursprungsmodellen som används är den beskrivna MWMS (Gagné et al, 2014), vilket Twenge et al (2010) har utgått ifrån. Enkätutformning bygger på Twenges modell vilket innebär att enkäten har disponerats genom de fyra huvudområdena nöje-, inre-, social- och yttre motivation. Varje kategori innehåller fyra olika påståenden, vilka är kopplade till kategorin. Påståendena besvaras i en skala med fem svarsalternativ, där 1 motsvarar liten betydelse och 5 indikerar på stor betydelse, se bilaga 1. Detta benämns som likertskala vilket ämnar mäta respondentens attityd till en viss fråga menar Jamieson (2004). Skribenten påpekar att likertskalan kan användas för att mäta respondentens inställning till påståendet utifrån dennes tolkning av skalan i ord. Bryman & Bell (2017) menar att enbart siffror i en enkätundersökning som svarsalternativ utan ord som beskriver värdet av valmöjligheterna riskerar att försämra jämförbarheten. Därav har vi aktivt valt att formulera svarsalternativen med värderingsord och siffror för att respondenterna inte ska missförstå värderingsgraden.

Enligt Bryman & Bell (2017) ska enkätfrågor utformas så att respondenterna inte misstolkar frågorna, ytterligare anledning till att inte komplicera frågorna är att det kan minska motivationen hos respondenterna att lämna ett svar. För att säkerställa att vår enkätstudie mäter motivation på bra sätt har vi efterliknat testade modeller, som MWMS (Gagné et al, 2014), vilket Twenge et al (2010) har utgått ifrån. Genom att efterlikna redan testade modeller och studier ökar chansen att enkätfrågorna inte ger utrymme för misstolkning.

Anledningarna till att vi valde enkäter istället för strukturerade intervjuer är främst då det möjliggör att en stor mängd data kunde samlas in, vilket är av stor vikt för att studien skulle kunna kompletteras inom tidsramen. Vidare kommer enkäterna medföra att det inte uppstår någon intervjuareffekt vilket innebär att intervjuaren i viss mån kan ha en effekt på de svar som lämnas genom de frågor som ställs, menar Bryman & Bell (2017). Därav kommer det inte

finnas en variation av formuleringen av frågorna som ställs till de olika respondenterna vilket förbättrar studiens autencitet. Bryman & Bell (2017) menar också att en enkätundersökning medför en anonymitet hos respondenterna vilket kan ha en positiv effekt på autenciteten av svaren, vilket är en anledning till vi valde detta forskningsinstrument. Enkätundersökningen hade enbart slutna frågor som var utformade utefter de teorier som studien byggs på. Enligt Bryman & Bell (2017) möjliggör slutna svarsalternativ att respondenten endast besvarar de frågor som är relevanta för studien. Dock menar författarna att man löper risken att utesluta individuella svar. Vi valde att enbart ha slutna frågor för att säkerställa att inga personliga värderingar kommer påverka resultatet.

### 3.5.2 Datainsamling

Enkätundersökningen som distribuerades via sociala medier till målgruppen inbringade 277 svar. Baserat på sociala medie gruppernas storlek fick ungefär 2300 individer fick möjligheten att besvara enkäten vid tidpunkten av utskick. Detta medför en svarsfrekvens på cirka 12%. Enkätterna skickades ut till slutna Facebook grupper tillhörande de aktuella program som studien undersöker. Facebookgrupperna som undersöktes hittades genom sökningar på de fakulteter som efterfrågades på plattformen vilket gav relevanta alternativ.

Ekonomiprogrammen delade skribenterna enkäten till direkt via en länk i grupperna Ekonomie kandidatprogram 2020 (340 st) och Ekonomie kandidatprogram 2019 (358 st). De samhälleliga fakulteterna nåddes genom att kontakta administratörerna i gruppen Psykologprogrammet i Lund som sedan delade enkäten i gruppen. Gruppen för psykologer hade 965 medlemmar vid utskickningen av enkäten. Socionomerna nåddes genom att kontakta administratören för Socionomsektionen sidan. Administratören för den sidan skickade sedan vidare enkäten till mindre facebook grupper tillhörande socionomer. Exakt hur många individer dessa grupper innehar är okänt för skribenterna. Baserat på antagningsstatistik estimerar vi dock att enkäten kan ha nått ut till ungefär 600 socionomer.

Enkäten skapades i Google Forms då det möjliggjorde en smidig informationsbearbetning. Svaren kan laddas ner i form av ett excel dokument där varje individ representeras horisontellt och varje fråga vertikalt. För att vår data skulle kunna överföras till SPSS behövdes bakgrund variablerna formateras om till numeriska data för att möjliggöra de analyser som önskas av datan.

## 3.6 Operationalisering

För att studien ska bli genomförbar och för att säkerställa en tillfredsställande validitet krävs det att studien har mätbara variabler (Bryman & Bell, 2017). I det teoretiska ramverket har motivationsteorier redogjorts för i syfte att förstå vad som motiverar människor. Studiens syfte är att undersöka vilka motivationsfaktorer som är betydelsefulla för blivande arbetstagare. En operationalisering innebär att teoretiska begrepp omvandlas till mätbara variabler (Bryman & Bell, 2017) och i den här studien handlar det om att omvandla motivation till mätbara begrepp. Motivation är ett komplext begrepp och således kan det vara svårt att operationalisera, det krävs därför oftast ett flertal frågor eller påståenden för att ge en rättvis bild av begreppet som ska mätas. På grund av komplexitet att mäta motivation har tidigare mätmetoder och studier som redan har operationaliserat motivation på arbetsplatsen använts som utgångspunkt, vilket tidigare är beskrivet (Twenge et al, 2010; Mahmoud et al, 2020; Gangé et al, 2014).

En variabel kan enligt Bryman & Bell (2017) antingen vara beroende eller oberoende. Det man vill uppnå är att undersöka ifall det finns ett orsakssamband mellan två eller flera variabler. I den här studien vill vi bland annat undersöka ifall utbildningsval och kön påverkar motivation. Om någon av de två demografiska faktorerna påverkar motivationen finns det således ett orsakssamband mellan variablerna. Därmed är motivationsfaktorerna de beroende variablerna eftersom de är direkt kopplade till forskningsfrågan och de demografiska variablerna används i syfte att reda ut vilken påverkan de har på olika typer av motivation.

### 3.6.1 Oberoende variabler

Frågorna är oberoende variabler eftersom de används för att undersöka de beroende variablernas resultat. Studien undersöker om utbildningsval och kön påverkar preferenser för olika typer av motivation. Utöver kön och utbildning har vi även valt att ta med några andra faktorer som ålder och vilket stadie respondenterna är i sina studier. Den första frågan är ingen variabel som undersöks utan är till för att säkerhetsställa att samtliga respondenter studerar på Lunds universitet. Nedanstående frågor är i studien oberoende variabler som används för att analysera de beroende variablerna.

- Studerar du för närvarande på Lunds universitet?
- Vilken könstillhörighet identifierar du dig till?
- När är du född?

- Vilken fakultet tillhör du?
- I vilket stadiet befinner du dig i dina studier?

### 3.6.2 Beroende variabel

De beroende variablerna som studien utgår från är nöje, inre, social och yttre motivation. Motivationsfaktorerna är studiens beroende variabler eftersom de är variabler vars resultat är studiens forskningsfråga. De oberoende variablerna används för att förklara resultatet av de beroende variablerna. Frågorna kring motivationsfaktorerna syftar att utreda vilken/vilka som är av störst betydelse för respondenterna. Svartalternativen utgick från en likertskala med svartalternativ mellan 1-5. Svartalternativ 1 innebär att respondenten värdesätter frågeställningen med liten betydelse. Svartalternativ 2 tyder att frågan värderas med mindre betydelse medan svartalternativ 3 är likvärdig med ett neutralt svar. Svartalternativ 4 motsvarar mer betydelse och 5 är ekvivalent med stor betydelse.

Gällande de fyra första frågorna kan det konstateras att de är kopplade till motivationsfaktorn *nöje*. Frågorna syftar att svara på hur respondenterna värderar nöje och arbetets roll i sina liv. Exempelvis frågas hur stor betydelse det är att ha ett jobb där man har tid till annat och hur pass centralt man vill att jobbet ska vara i ens liv. Frågorna kvantifierar respondenternas värdering av *nöje* som en motivationsfaktor. Enkätfrågorna ger en indikation av respondenternas inställning till arbete generellt. Detta är användbar information i analysen av respondenterna eftersom en individ som inte har högt engagemang i arbetet kan vara svår att motivera.

*Frågor som ställdes angående nöje är således:*

- Ett jobb som erbjuder mer än 5 veckors semester
- Ett jobb som ger mycket tid till fritid och annat i livet.
- Ett jobb som låter dig arbeta i lugn och ro och inte bidrar till stress.
- Ett jobb som är en central del av ditt liv.

Frågorna 5-8 behandlar inre motivation och innefattar dels självbestämmande, behov av kreativitet och kompetens samt hur pass meningsfullt respondenterna vill att sitt arbete ska vara. Syftet med dessa frågor är att operationalisera och kartlägga hur respondenterna ser på de olika aspekterna av inre motivation och hur pass mycket de värdesätter inre motivation som en helhet. Detta används för att besvara frågeställningen kring vilken motivationsfaktor som är av mest betydelse för respondenterna. För att analysera svaren kommer framförallt SDT att användas eftersom den behandlar inre motivation. En analys av frågorna utifrån SDT kommer att upplysa vilken av aspekterna av inre motivation som är mest viktig för respondenterna. Syftet är att kunna ge organisationer rätt verktyg att utforma passande motivationssystem till sina anställda som tar hänsyn till inre faktorer.

*Frågor som ställdes angående inre är således:*

- Ett jobb som du finner intressant och är meningsfullt.
- Ett jobb där du får utnyttja din fulla kompetens och förmågor
- Ett jobb där du får chansen att vara kreativ.
- Ett jobb där du får förtroende och har inflytande vid beslutstagande.

Enkätfrågorna som behandlar den sociala aspekten av motivationsfaktorer ämnar klargöra i vilken omfattning sociala motivationsfaktorer är viktiga för respondenterna. För att operationalisera detta utgår frågorna 9-12 från teorin om the sociological model of human behavior. Modellens framträdande motivationsfaktorer för individer är exempelvis en välfungerande kultur, organisationella regler samt grupptillhörighet menar (Hartmann et al, 2021). I syfte att undersöka individens bakomliggande motivationsfaktorer är det av stor betydelse att erhålla kvantifierbara data kring individens sociala preferenser och företeelser. På så sätt kan företagsledare erhålla relevant information kring vilka organisationella aspekter som anställda värdesätter. Vid utformning av enkätfrågorna har stewardship teorin applicerats. Teorin kommer avse att bedöma respondenternas organisationella beteende i syfte att undersöka om anställda är motiverade av tillhörighet och en organisations framgång. Enkätfrågorna också formulerade utifrån Herzbergs tvåfaktorteori vilket innefattar sociala frågor som motivationsfaktor.

*Frågor som ställdes angående social är således:*

- Ett jobb där du känner tillhörighet till organisationen och bidrar till dess framgång.
- Ett jobb där du får möjligheten att skaffa vänner på arbetsplatsen.
- Ett jobb där du har mycket kontakt med människor.
- Ett jobb där organisationens gruppdynamik och värderingar överensstämmer med dina personliga värderingar.

De fyra sista enkätfrågorna avser att identifiera i vilken grad respondenterna motiveras av yttre motivationsfaktorer. Frågorna 13-16 innefattar teorin om self-determination teorin där yttre motivationsfaktorer behandlas. Teorin om SDT kommer bidra till att besvara frågeställningen genom att framställa data som skildrar om anställda verkligen är mer än grundligt motiverade av yttre motivation. Vidare appliceras Herzbergs tvåfaktorsteorin på de avslutande enkätfrågorna. Teorin kommer främst appliceras i syfte att granska respondenternas hygienfaktorer för anställda som organisationer kan använda för att skapa motivation hos anställda. Avslutningsvis kommer agentteorin också att tillämpas vid analys av kvantitativa data. Genom att undersöka enkätresultatet för de yttre motivationsfaktorerna och utgå från teorin kan organisationer erhålla en uppfattning kring vilka motivationsfaktorer som behöver tillfredsställas för att skapa organisatoriska incitament hos anställda. Anledningen till detta är då teorin utgår från individuell nyttomaximering.

*Frågor som ställdes angående yttre är således:*

- Ett jobb som har hög status och prestige.
- Ett jobb där du har möjlighet att tjäna mycket pengar.
- Ett jobb som ger möjligheten att bli befördrad och avancera i karriärstegen.
- Ett jobb där du erhåller ekonomisk kompensation vid en bra prestation.

### 3.7 Urval och population

Urvalet som görs i studien är studenter vid Lunds universitet. Detta är ett urval som görs för att på ett genomförbart sätt undersöka populationen av framtida arbetstagare i Sverige.

Anledningen att studenter kan representeras som framtida arbetstagare är eftersom de flesta studenter kommer inom några år vara ute på arbetsmarknaden. Således kan studenter anses vara



en bra grupp att undersöka för att representera framtida arbetstagare. En begränsning med att endast undersöka studenter är att icke-akademiska arbetstagare inte fångas upp. De flesta arbetstagare som undersöks karakteriseras därför ofta av komplext arbete och icke-standardiserat arbete. Ur ett managementperspektiv är dessa arbetstagare samtidigt mest intressanta att studera eftersom problematiken med finansiell belöning är tydligast i komplext arbete som beskrivet av Pink (2011). För att komma fram till ett så pålitligt svar som möjligt ansåg vi att Lunds universitet utgjorde ett bra studieobjekt vilket kunde spegla framtida anställdas värderingar på ett korrekt sätt då universitet har över 40 000 studenter, Lunds universitet (2021).

Lunds universitet har många inriktningar och att endast undersöka en fakultet vore missvisande. Således ska två olika fakulteter undersökas. De två fakulteter som undersöks är den ekonomiska- och samhällsvetenskapliga fakulteten. För att förenkla datainsamlingen samt få mer enhetliga data riktas undersökningen endast till programstudenter. Inom den ekonomiska fakulteten riktas frågorna till ekonomie kandidat studenter. Socionomprogrammet och psykologprogrammet är beståndsdelarna av den samhällsvetenskapliga fakulteten. Dessa fakulteter har valts som forskningsobjekt eftersom de skiljer sig troligtvis i vilken typ av individ som läser där. Antagandet bygger delvis på de olika perspektiven av mänskligt beteende och tidigare gruppforskning som förklarar att de grupper vi tillhör påverkar människors beteende och värderingar (Jern, 1998).

Valen om studieobjekt bygger också delvis på allmän vedertagen information, det vill säga att Ekonomi och Socionom/Psykologi skiljer sig åt. De valdes eftersom de anses av skribenterna att vara extremvärden för inre och yttre motivation, där ett antagande att ekonomer är motiverade av yttliga faktorer föreligger. En anledning till att studera olika fakulteter är även att få en bättre helhetsbild. Fördelningen mellan de två som undersöks är därför även viktig, då det ska vara relativt jämnt fördelat mellan fakulteterna. Hade fördelningen varit väldigt ojämn hade resultatet kunnat vara missvisande. En potentiell nackdel med att undersöka två olika fakulteter är att datainsamling blir mer utmanande samtidigt som helhetsbilden ändå kan bli förvrängd om fördelningen blir ojämn.

Urvalet som görs i studien kan benämnas som ett icke-slumpmässigt urval som beskrivs av Bryman & Bell (2017). Gällande Lunds universitet studenters representativitet för hela populationen kan det konstateras att det är ett av Sveriges största universitet, där människor

från hela Sverige studerar. Resultatet som erhålls genom undersökning från Lunds universitet studenter kan vara representativt för andra studenter som ska in på arbetsmarknaden i Sverige. Vissa problem finns dock med att inte tillämpa ett slumpmässigt urval eftersom representativiteten av studien blir mindre. Generaliserbarheten som benämnd av Bryman & Bell (2017) kan i studien anses vara något bristande eftersom inget slumpmässigt urval tillämpas. Dock undersöks flera olika fakulteter som ger helhetsbild som kan visa på systematiska skillnader. Det finns även en reproducerbarhet eftersom fakulteterna och frågorna anges. Det är således enkelt att reproducera samma studie som görs här.

## 3.8 Analysmetod

Studien utgår från teorier och tidigare forskning för att sedan applicera den insamlade datan och utifrån detta dra relevanta slutsatser och genomföra analyser. För att analysera kvantitativa data finns det olika metoder som kan användas. Studien tillämpar univariat och multivariat analys som enligt Bryman & Bell (2017) kan övergripande sammanfattas som deskriptiv statistik. Enligt författaren är univariat analys då variabler analyseras en åt gången. Vidare påpekar skribenterna att multivariat analys innefattar en simultan analys av fler än två variabler för att identifiera komplicerade samband med exempelvis regressionsanalys.

Studien tillämpade univariat analys mellan variablerna fakultet och kön för att sammanställa tabell 3-4. Den univariata analysen sammanställs genom att varje fråga får ett medelvärde. De frågor som har med exempelvis inre motivation att göra räknas sedan ett medelvärde ihop av för alla de tillhörande frågorna. Samma process genomförs för övriga motivationsfaktorer. De beroende variabler i studien är således de fyra motivationsfaktorer som studien undersöker. Vidare tillämpas multivariat analys i form av *linjär regressionsanalys* i syfte att kartlägga de oberoende variablerna tydligare. I den linjära regressionen jämförs en beroende variabel med de oberoende variablerna vilket genomförs för varje motivationsfaktor. Linjär regressionsanalys genomförs även univariat av varje enskild oberoende variabel i syfte att kartlägga påverkan av bakgrundsvariablerna ännu tydligare.

### 3.8.1 Bortfall

Studien har valt att rikta sig till respondenter som studerar vid den ekonomiska- och samhällsvetenskapliga fakulteten. Respondenterna som besvarade enkätstudien att de inte tillhörde någon av dessa fakulteter genom alternativet “*Annat*”, faller bort vid analysen av

datainsamlingen. Totalt sett var det två respondenter som inte tillhörde någon av de valda fakulteterna och dessa svar kommer inte beaktas vid data framställningen. Ytterligare sju respondenter hamnar i bortfall då studien efterlyser individer födda efter 1990.

## 3.9 Källkritiska hänsynstagande

### 3.9.1 Validitet

För att studien ska uppnå avsevärd trovärdighet är det viktigt att ha en hög validitet. Bryman & Bell (2017) menar att validitet är trovärdigheten hos de slutsatser som har dragit utifrån undersökningen, samt studiens sammanfogning. Validitet kan enligt Bryman & Bell (2017) delas in i intern- och extern validitet. Intern validitet behandlar enligt författarna orsaksförhållande och handlar om studiens förmåga att avgöra sambandet mellan de beroende- och oberoende variablerna, samt om orsakssambandet beror på studiens parametrar, Bryman & Bell (2017). De beroende variablerna i studien är inre och yttre motivation. De oberoende variablerna är ålder, kön och utbildning. Den inre validiteten fastställs genom en linjär regressionsanalys av de beroende och oberoende variablerna. Eftersom enkäterna distribuerades under samma tidpunkt i de sociala medie grupperna där studiens urval teoretiskt utgör hela populationen minimeras risken att "fel" individ besvarar enkäten. Därav kommer en jämförelse av grupperna vara möjlig att genomföra.

Enligt Bryman & Bell (2017) är extern validitet förmågan att applicera studieresultaten utanför undersökningens ramar. På grund av studiens begränsade tidsram implementerades ett bekvämlighetsurval. Ett bekvämlighetsurval är då forskaren riktar studiens datainsamling mot respondenter som finns tillgängliga i syfte att uppnå en hög svarsgrad menar Bryman & Bell (2017). Problematiken med att vi valde ett bekvämlighetsurval är att respondenternas svar inte blir representativt för alla framtida arbetstagare inom de båda fakulteterna. Potentiella respondenter som inte är medlemmar i de sociala mediegrupperna kommer inte få möjlighet att besvara undersökningen. Dock representerar grupperna i stor utsträckning de studenter som studerar på respektive fakultet. Anledningen till att detta görs är på grund av den begränsade tidsramen för studien.

### 3.9.2 Reliabilitet

Enligt Bryman & Bell (2017) innefattar reliabilitet studiens tillförlitlighet och replikations möjligheter. För att studien ska uppnå en hög reliabilitet krävs det enligt författarna att en neutral ståndpunkt tas vid genomförandet av undersökningen. Därav har vi genomgående utgått från ett neutralt förhållningssätt och inte låtit personliga åsikter spegla studiens utfall. Alla studiens delar har tydligt redogjorts för och presenterats i syfte att öka reliabiliteten samt förenkla undersökningens möjlighet att replikeras. Studien förankrar sig i forskning då allt material som presenteras i teoriavsnittet är vetenskapligt publicerade artiklar som är granskade av andra forskare.

En stor del av de vetenskapligt publicerade artiklarna som studien använder sig av hänvisar till varandra som källor. Detta bidrar till en ökad reliabilitet kring studien. De nyare artiklarna tenderar att källhänvisa till de äldre artiklarna vilket intygar att dessa presenterar relevant samt korrekt information. Då de nya artiklarna vidareutveckla de äldre, bidrar detta till en utvecklad förståelse kring teorin vilket är relevant för studiens reliabilitet.

För att mäta reliabiliteten av datan som studien har producerat tillämpas ett Cronbach alpha test. Enligt Bryman & Bell (2017) kan ett Cronbach's alpha test användas för att bedöma tillförlitligheten av den insamlade datan. Ett bra värde för testet konstateras vara över 0.7. Studiens resultat på Cronbach's alpha test är olika för varje beroende variabel. Frågorna kring nöje uppvisar ett värde på 0.335. Inre motivation visar 0.634, social visar 0.502 och yttre motivation uppvisar 0.842.

### 3.10 Etiska övervägande

Studiens etik omfattar den kommunikation och informationsbehandling som avser respondenterna. Enligt Bryman & Bell (2017) finns det fyra överväganden som bör behandlas vid informationsinsamling angående etik. Enligt skribenten nämns informationskravet som ett viktigt kommunikationsmedel till respondenterna. Bryman & Bell (2017) poängterar att informationskravet innefattar sådan vital information som möjliggör ett beslut för respondenten om denne vill delta i undersökningen. Sådan information kan enligt författaren exempelvis förmedla valfriheten att avsluta deltagandet av undersökningen under vilken tid som helst. Detta har vi beaktat genom att informera respondenterna i introduktionen av enkätundersökningen. Vidare möjliggör den internetbaserade enkäten så att respondenterna vid

önskat tillfälle kan avbryta och inte behöver besvara undersökningen. Ytterligare information om vad enkäten avser att mäta förmedlades till respondenterna vid introduktionen.

Bryman & Bell (2017) menar vidare att samtyckeskravet är viktigt vilket ämnar att respondenten ska ha gett sitt medgivande till undersökningen. Detta görs då det är frivilligt att besvara enkäten vilket förmedlas i introduktionen. Ytterligare en aspekt som enligt Bryman & Bell (2017) är av betydelse är nyttjandekravet. Undersökningens insamlade information kommer efter användning att raderas i syfte att förhindra att personlig information sprids. Detta innebär att studien kommer uppfylla konfidentialitetskravet då svaren också kommer behandlas med anonymitet. Bryman & Bell (2017) menar att konfidentialitet är viktigt angående en undersöknings etik vilket är anledningen till att dessa åtgärder vidtagits.

## 4. Empiri

Detta kapitel presenterar studiens resultat från datainsamlingen från enkätundersökningen. Kapitlet innehåller tabeller angående populationens preferenser gällande motivation uppdelat på hela populationen, utbildningsval och kön. Därefter används regressionsanalyser från att slutligen ge svar på studiens frågeställningar.

### 4.1 Deskriptiv statistik

Enkätundersökningen samlade in svar från totalt 277 studenter vid Lunds universitet, efter bortfallsanalysen består 268 respondenter som resultatet grundar sig på. Av de 268 respondenterna var könsfördelningen 48,9 % kvinnor och 51,1 % män. Majoriteten av studenterna var födda mellan 1990-1999 (60,1 %) och tillhör därför generation Y. Resterande svar tillhörde generation Z (37,2 %), födda efter 1999. De två olika fakulteten som enkätundersökningen har riktats till var ekonomiska- och samhällsvetenskapliga fakulteten. Av respondenterna tillhörde 158 personer (57 %) den ekonomiska fakulteten och 110 personer (42,2 %) den samhällsvetenskapliga. Slutligen var strax under 60 % av respondenterna i slutet av sina studier (år 3-5) och strax under 40 % i början av studierna (år 1-2).

		Fakultet		Total	P-värde
<b>Respondenterna och fakulteter</b>		<b>Ekonomi</b>	<b>Samhälle</b>		
<b>Kön</b>	<b>Man</b>	107	33	140	
	<b>Kvinna</b>	51	76	127	
<b>Total</b>		158	109	267	0.000
<b>När är du född?</b>	<b>1990-1999</b>	92	73	165	
	<b>Efter 1999</b>	66	37	103	
<b>Total</b>		158	110	268	0.178
<b>Stadie</b>	<b>I början</b>	66	41	107	
	<b>I slutet</b>	92	69	161	
<b>Total</b>		158	110	268	0.459

Tabell 1. Fördelning av respondenter utifrån fakultet.

## 4.2 Motivation

### 4.2.1 Resultat för populationen

Frågor	Summa	
	Medeltal	Std. Avvikelse
<b>Nöje</b>	<b>3.480</b>	<b>0.541</b>
Ett jobb som erbjuder mer än 5 veckors semester.	3.414	1.015
Ett jobb som ger mycket tid till fritid och annat i livet.	3.716	0.909
Ett jobb som låter dig arbeta i lugn och ro och inte bidrar till stress.	3.425	0.939
Ett jobb som är en central del av ditt liv.	3.367	0.871
<b>Inre</b>	<b>3.813</b>	<b>0.625</b>
Ett jobb som du finner intressant och är meningsfullt.	4.015	0.936
Ett jobb där du får utnyttja din fulla kompetens och förmågor.	3.974	0.850
Ett jobb där du får chansen att vara kreativ.	3.392	1.002
Ett jobb där du får förtroende och har inflytande vid beslutstagande.	3.873	0.825
<b>Social</b>	<b>3.670</b>	<b>0.597</b>
Ett jobb där du känner tillhörighet till organisationen och bidrar till dess framgång.	3.892	0.936
Ett jobb där du får möjligheten att skaffa vänner på arbetsplatsen.	3.571	0.895
Ett jobb där du har mycket kontakt med människor.	3.653	1.033
Ett jobb där organisationens gruppdynamik och värderingar överensstämmer med dina personliga värderingar.	3.577	0.904
<b>Yttre</b>	<b>3.527</b>	<b>0.923</b>
Ett jobb som har hög status och prestige.	3.116	1.147
Ett jobb där du har möjlighet att tjäna mycket pengar.	3.769	1.094
Ett jobb som ger möjligheten att bli befordrad och avancera i karriärstegen.	3.802	1.092
Ett jobb där du erhåller ekonomisk kompensation vid en bra prestation.	3.422	1.144

Tabell 2. Medeltal och standardavvikelse för populationens preferens gällande motivation.

I *tabell 2* kan medeltal och standardavvikelse utläsas för hela populationen som svarat på enkätundersökningen. Datan är indelad i de fyra områdena som nämnts under kapitel 3.5.2, nöje, inre, social och yttre. Under varje område finns fyra frågor, vilka tillhör respektive kategori (se *tabell 2*). I *tabell 2* framgår medeltal för varje fråga och genomsnittet av dessa presenteras i huvudkolumnerna för varje kategori. Medeltal är summan av de totala siffrorna, dividerat med antalet. Detta beskriver genomsnittet av respondenternas svar på respektive frågor. Medeltalets intervall ligger mellan 1-5 där ett högre medeltal innebär att motivationsfaktorn är mer betydelsefull för respondenterna. Vidare beskriver standardavvikelsen medeltalets avvikelse kring en variabels genomsnitt. En lägre standardavvikelse innebär att spridningen ligger närmare medelvärdet, medan en högre ligger längre ifrån medelvärdet.

Ur *tabell 2* går det att utläsa att kategorin som är mest framträdande är inre motivation med ett medeltal på 3,813, följt av social motivation på 3,67. Därefter följer yttre motivation på 3,527 och sedan nöje på 3,48. Den mest framträdande motivationsfaktorn är *ett jobb som är intressant och meningsfullt*, följt av *ett jobb där du får utnyttja din fulla kompetens och förmågor*. Den tredje mest betydelsefulla motivationsfaktorn var *ett jobb som du känner tillhörighet till och bidrar till dess framgång*. Standardavvikelsen för yttre motivationsfaktorer är högst där frågan om status och prestige visade störst spridning kring medeltalet på 1,147.



## 4.2.2 Resultat uppdelat per fakultet

Efter en inspektion av yttre motivations normalfördelning kan det konstateras att den inte är normalfördelad. Eftersom den inte är normalfördelad kan ett t-test inte genomföras för att verifiera signifikansen. Istället har ett icke-parametriskt Mann-Whitney test genomförts.

Gällande variablerna fakultet och kön var medelvärden för yttre motivationsfaktorer signifikant med ett icke-numeriskt t-test. Signifikansen som presenteras i tabell 2 och 3 för yttre motivation är således från ett Mann-Whitney test. Signifikans nivåerna presenteras i syfte att verifiera den statistiska validiteten, men kompletteras i regressionsanalysen.

Frågor	Fakultet					
	Ekonomi		Samhälle		Ekonomi-Samhälle	
	Medeltal	Std. Avvikelse	Medeltal	Std. Avvikelse	Medeltal	P-värde
<b>Nöje</b>	<b>3.418</b>	<b>0.519</b>	<b>3.571</b>	<b>0.561</b>	<b>-0.153</b>	<b>0.022</b>
Ett jobb som erbjuder mer än 5 veckors semester.	3.456	1.007	3.355	1.028	0.101	0.423
Ett jobb som ger mycket tid till fritid och annat i livet.	3.563	0.934	3.936	0.827	-0.373	0.001
Ett jobb som låter dig arbeta i lugn och ro och inte bidrar till stress.	3.165	0.916	3.800	0.844	-0.635	0.000
Ett jobb som är en central del av ditt liv.	3.487	0.887	3.193	0.822	0.295	0.006
<b>Inre</b>	<b>3.600</b>	<b>0.590</b>	<b>4.120</b>	<b>0.543</b>	<b>-0.521</b>	<b>0.000</b>
Ett jobb som du finner intressant och är meningsfullt.	3.608	0.895	4.600	0.638	-0.992	0.000
Ett jobb där du får utnyttja din fulla kompetens och förmågor.	3.677	0.831	4.400	0.680	-0.723	0.000
Ett jobb där du får chansen att vara kreativ.	3.203	0.922	3.664	1.052	-0.461	0.000
Ett jobb där du får förtroende och har inflytande vid beslutstagande.	3.911	0.769	3.818	0.900	0.093	0.378
<b>Social</b>	<b>3.498</b>	<b>0.554</b>	<b>3.916</b>	<b>0.572</b>	<b>-0.418</b>	<b>0.000</b>
Ett jobb där du känner tillhörighet till organisationen och bidrar till dess framgång.	4.000	0.882	3.736	0.992	0.264	0.026
Ett jobb där du får möjligheten att skaffa vänner på arbetsplatsen.	3.418	0.823	3.791	0.949	-0.373	0.000
Ett jobb där du har mycket kontakt med människor.	3.215	0.953	4.282	0.791	-1.067	0.000
Ett jobb där organisationens gruppdynamik och värderingar överensstämmer med dina personliga värderingar.	3.382	0.821	3.855	0.947	-0.472	0.000
<b>Yttre</b>	<b>4.085</b>	<b>0.602</b>	<b>2.725</b>	<b>0.680</b>	<b>1.360</b>	<b>0.000</b>
Ett jobb som har hög status och prestige.	3.709	0.926	2.264	0.864	1.445	0.000
Ett jobb där du har möjlighet att tjäna mycket pengar.	4.399	0.686	2.864	0.923	1.535	0.000
Ett jobb som ger möjligheten att bli befördrad och avancera i karriärstegen.	4.316	0.715	3.064	1.119	1.253	0.000
Ett jobb där du erhåller ekonomisk kompensation vid en bra prestation.	3.918	0.903	2.709	1.078	1.209	0.000

Tabell 3. Preferenser gällande motivation för populationen uppdelat per fakultet.

Ur *tabell 3* går det att utläsa att den motivationsfaktorn som är mest betydelsefull för respondenterna tillhörande den ekonomiska fakulteten är yttre motivation. Därefter följer rangordningen inre, social och sist nöje. Respondenterna för den samhällsvetenskapliga fakulteten rangordnas annorlunda, den mest betydelsefulla motivationsfaktorn är inre motivation, följt av social-, nöje- och sist yttre motivation. Den motivationsfaktorn som har störst differens mellan fakulteten är yttre motivation, där skiljer sig medeltalet med 1.36 där ekonomi har störst preferens för den yttre motivationsfaktorn. Vid de övriga kategorierna är det tvärtom. Där uppvisar de samhällsvetenskapliga respondenterna ett högre medelvärde än de ekonomiska. Störst skillnad påvisas mellan inre och social motivation. Standardavvikelsen för samtliga medeltal är likartade oberoende fakultet, med ett intervall mellan 0.5-0.7. Signifikansnivån går att utläsa för samtliga frågor. Nästan alla svaren är signifikanta med undantag för frågan om *semester och ett jobb där du får förtroende och har inflytande vid beslutstagande*.

## 4.2.3 Resultat uppdelat på kön

Frågor	Kön					
	Man		Kvinna		Man - Kvinna	
	Medeltal	Std. Avvikelse	Medeltal	Std. Avvikelse	Medeltal	P-värde
<b>Nöje</b>	<b>3.336</b>	<b>0.497</b>	<b>3.633</b>	<b>0.541</b>	<b>-0.297</b>	<b>0.000</b>
Ett jobb som erbjuder mer än 5 veckors semester.	3.307	0.988	3.520	1.030	-0.213	0.087
Ett jobb som ger mycket tid till fritid och annat i livet.	3.414	0.929	4.039	0.760	-0.625	0.000
Ett jobb som låter dig arbeta i lugn och ro och inte bidrar till stress.	3.129	0.830	3.740	0.945	-0.612	0.000
Ett jobb som är en central del av ditt liv.	3.493	0.877	3.230	0.850	0.263	0.014
<b>Inre</b>	<b>3.713</b>	<b>0.599</b>	<b>3.919</b>	<b>0.638</b>	<b>-0.207</b>	<b>0.007</b>
Ett jobb som du finner intressant och är meningsfullt.	3.729	0.888	4.323	0.890	-0.594	0.018
Ett jobb där du får utnyttja din fulla kompetens och förmågor.	3.857	0.878	4.102	0.805	-0.245	0.858
Ett jobb där du får chansen att vara kreativ.	3.400	0.928	3.378	1.083	0.022	0.923
Ett jobb där du får förtroende och har inflytande vid beslutstagande.	3.864	0.841	3.874	0.807	-0.010	0.000
<b>Social</b>	<b>3.484</b>	<b>0.582</b>	<b>3.879</b>	<b>0.546</b>	<b>-0.395</b>	<b>0.000</b>
Ett jobb där du känner tillhörighet till organisationen och bidrar till dess framgång.	3.886	0.930	3.906	0.946	-0.020	0.863
Ett jobb där du får möjligheten att skaffa vänner på arbetsplatsen.	3.393	0.871	3.772	0.884	-0.379	0.000
Ett jobb där du har mycket kontakt med människor.	3.400	1.051	3.929	0.944	-0.529	0.000
Ett jobb där organisationens gruppdynamik och värderingar överensstämmer med dina personliga värderingar.	3.257	0.860	3.929	0.821	-0.671	0.000
<b>Yttre</b>	<b>3.741</b>	<b>0.908</b>	<b>3.289</b>	<b>0.886</b>	<b>0.452</b>	<b>0.000</b>
Ett jobb som har hög status och prestige.	3.464	1.062	2.740	1.121	0.724	0.000
Ett jobb där du har möjlighet att tjäna mycket pengar.	4.021	1.028	3.480	1.097	0.541	0.000
Ett jobb som ger möjligheten att bli befördrad och avancera i karriärstegen.	3.879	1.096	3.724	1.089	0.154	0.192
Ett jobb där du erhåller ekonomisk kompensation vid en bra prestation.	3.600	1.130	3.213	1.124	0.387	0.004

Tabell 4. Preferenser gällande motivation för populationen uppdelat på kön.

Ur tabell 4 går det precis som i tidigare tabeller att utläsa medeltal och standardavvikelser för varje separat motivationsfaktor och genomsnittet per kategori. Resultatet är uppdelat på kön, mellan man och kvinna för hela populationen. Ur tabellen går även skillnaden mellan medeltalen och signifikansnivån att utläsas.

Ur *tabell 4* går det att utläsa att män motiveras mest av yttre motivation, men med en väldigt liten marginal mot inre motivation. Därefter följer social motivation och nöje. De kvinnliga respondenterna i studien motiveras främst av inre motivation, mot en liten marginal följt av social motivation. Därefter följer nöje och sist yttre motivation. Störst skillnad återfinns i den yttre motivationens betydelse, där medeltalen skiljer sig med 0.45 och män värderar det högre. Övriga motivationsfaktorer skiljer sig istället att kvinnorna har uppvisat högre medelvärden med störst skillnad gällande social motivation (3.95).

### 4.3 Regressionsanalys

Medeltalen i tabell 3 & 4 visar på skillnader mellan utbildningsval och könen, men för att bekräfta variabelernas påverkan har regressionsanalyser genomförts på samtliga motivationsfaktorer. Tabellerna består av både univariata och multivariata analyser av data i syfte presentera den på ett rättvisande sätt. Det som är signifikant i den multivariata analysen är det mest viktiga resultatet. Den univariata analysen används i syfte att kartlägga variabelerna tydligare. I den univariata analysen, testas endast en oberoende variabel i taget. Regressionsanalysens syfte är att påvisa vilken eller vilka bakgrundsvariabler som förklarar skillnaden som går att utläsa i tabellerna ovan. Utefter Pearson Chi-Square testet är det tydligt att kön och fakultet hänger ihop som variabler, se bilaga 2. Således har stratifierad analys av data även genomförts på inre och yttre motivation på fakulteter och kön i syfte att kartlägga den ännu tydligare. Tabellerna för stratifierad analys bifogas i bilaga 3 och 4.

### 4.3.1 Nöje

<b>Nöje</b>	<b>R Square</b>	<b>Koefficient</b>	<b>Signifikans</b>	<b>95% KI L</b>	<b>95% KI Ö</b>
<b>Univariata modeller</b>					
<b>Kön</b>	0.076	0.297	0.000	0.172	0.423
<b>Ålder</b>	0.029	-0.189	0.005	-0.321	-0.057
<b>Fakultet</b>	0.019	0.153	0.022	0.022	0.285
<b>Stadie</b>	0.012	0.120	0.076	-0.013	0.253
<b>Multivariat modell R square=0.102, p&lt;0.000</b>					
<b>Kön</b>	-	0.277	0.000	0.143	0.411
<b>Ålder</b>	-	-0.131	0.069	-0.271	0.010
<b>Fakultet</b>	-	0.028	0.686	-0.108	0.164
<b>Stadie</b>	-	0.071	0.315	-0.068	0.211

Tabell 5. Regressionsanalys av motivationsfaktorn nöje som beroende variabel.

Förklaringsgraden för alla variabler som undersöks är 10.2% för nöje. Den störst förklarande variabeln är kön. Ingen av de andra variablerna var signifikanta i den multivariata analysen. De andra variablerna förklarar dock några procent mer än om kön körs i en univariat modell. Nöje som en helhet kan konstateras påverkas av kön, men påverkan är ganska liten då beroende på vilket kön man tillhör ändras svaren med 0.277 där det ökar om man är en kvinna och minskar som man. Resultatet av tabell 3 är således inte rättvisande gällande nöje.

### 4.3.2 Inre motivation

<b>Inre</b>	<b>R Square</b>	<b>Koefficient</b>	<b>Signifikans</b>	<b>95% KI L</b>	<b>95% KI Ö</b>
<b>Univariata modeller</b>					
<b>Kön</b>	0.027	0.207	0.007	0.058	0.356
<b>Ålder</b>	0.001	-0.044	0.577	-0.199	0.111
<b>Fakultet</b>	0.168	0.521	0.000	0.381	0.660
<b>Stadie</b>	0.000	0.016	0.837	-0.138	0.170
<b>Multivariat modell R square=0.166, p&lt;0.000</b>					
<b>Kön</b>	-	0.022	0.770	-0.127	0.172
<b>Ålder</b>	-	0.001	0.986	-0.155	0.158
<b>Fakultet</b>	-	0.509	0.000	0.357	0.661
<b>Stadie</b>	-	-0.003	0.970	-0.158	0.153

Tabell 6. Regressionsanalys av motivationsfaktorn inre motivation som beroende variabel.

Förklaringsgraden av alla variabler är 16.6% för inre motivation. Det är endast ett signifikant resultat för fakultet i den multivariata modellen. Vid en univariat analys av fakultet är förklaringsgraden 0.168. De andra variablerna minskar således förklaringsgraden med 0.2%. Koefficienten är 0.509 för fakultet vilket innebär att beroende på vilken fakultet man tillhör ändras svaret på inre motivation med 0.509. Koefficienten ökar som samhälle och minskar som ekonomi. Resultatet i tabell 4 är således inte rättvisande gällande inre motivation. Resultatet i tabell 3 angående inre motivation är dock aktuellt.

### 4.3.3 Social motivation

<b>Social</b>	<b>R Square</b>	<b>Koefficient</b>	<b>Signifikans</b>	<b>95% KI L</b>	<b>95% KI Ö</b>
<b>Univariata modeller</b>					
<b>Kön</b>	0.109	-0.452	0.000	-0.668	-0.235
<b>Ålder</b>	0.014	0.106	0.362	-0.122	0.334
<b>Fakultet</b>	0.119	-1.360	0.000	-1.516	-1.205
<b>Stadie</b>	0.008	-0.138	0.232	-0.364	0.089
<b>Multivariat modell R square=0.176, p&lt;0.000</b>					
<b>Kön</b>	-	0.277	0.000	0.134	0.419
<b>Ålder</b>	-	-0.073	0.335	-0.222	0.076
<b>Fakultet</b>	-	0.307	0.000	0.162	0.452
<b>Stadie</b>	-	0.061	0.420	-0.087	0.209

Tabell 7. Regressionsanalys av motivationsfaktorn social som beroende variabel.

De oberoende variabler ger en förklaringsgrad av 17.6% för den beroende variabeln social motivation. Kön och fakultet är signifikanta i sin påverkan på social motivation. Analyseras kön och fakultet univariat är förklaringsgraderna 10.9% och 11.9%. Kön har en koefficient på 0.277 och fakultet 0.307. Det innebär att beroende på vilket kön eller fakultet man tillhör, ändras resultatet på social med 0.277 och 0.307. Koefficienterna minskar om man är en man eller ekonomi och ökar som kvinna och samhälle. Innebörden av regressionsanalysen för tabell 3 och 4 är att båda tabellerna har rättvisande skillnader mellan både fakultet och kön gällande social motivation.

#### 4.3.4 Yttre motivation

<b>Yttre</b>	<b>R Square</b>	<b>Koefficient</b>	<b>Signifikans</b>	<b>95% KI L</b>	<b>95% KI Ö</b>
<b>Univariata modeller</b>					
<b>Kön</b>	0.060	-0.452	0.000	-0.668	-0.235
<b>Ålder</b>	0.003	0.106	0.362	3.046	3.715
<b>Fakultet</b>	0.528	-1.360	0.000	3.986	4.185
<b>Stadie</b>	0.005	-0.138	0.232	-0.364	0.089
<b>Multivariat modell R square=0.535, p&lt;0.000</b>					
<b>Kön</b>	-	0.049	0.556	-0.116	0.215
<b>Ålder</b>	-	-0.032	0.718	-0.205	0.141
<b>Fakultet</b>	-	-1.387	0.000	-1.555	-1.219
<b>Stadie</b>	-	-0.079	0.367	-0.250	0.093

Tabell 8. Regressionsanalys av motivationsfaktorn yttre som beroende variabel.

Förklaringsgraden av alla variablerna är 53.5% för yttre motivation. Fakultet är den enda variabeln som är signifikant. Förklaringsgraden för endast fakultet är 52.8%. De andra bakgrundsvariabler är inte särskilt betydande för yttre motivation eftersom förklaringsgraden skiljer sig endast med 0.7% mellan univariat analys av fakultet och multivariat analys av alla variabler. Koefficienten har ett värde på -1.387 vilket innebär att beroende vilken fakultet man tillhör minskar svaren med -1.387. Det innebär att koefficienten minskar som samhälle och ökar som ekonomi. Resultatet av regressionsanalysen av yttre motivation innebär att tabell 4 resultat angående yttre motivation inte är rättvisande.

## 4.4 Svar på frågeställningar

### 4.4.1 Frågeställning 1

*Vilka motivationsfaktorer är mest framträdande i studien?*

Ur tabell 2 går det att utläsa att kategorin som är mest framträdande är inre motivation med ett medeltal på 3,813, följt av social motivation på 3,67. Därefter följer yttre motivation på 3,527 och sedan nöje på 3,48. Den mest framträdande motivationsfaktorn är ett jobb som är intressant och meningsfullt. Standardavvikelsen för yttre motivationsfaktorer är högst där frågan om status och prestige upplevde störst spridning kring medeltalet på 1,147.



Utefter det presenterade resultatet i tabell 2 kan frågeställningen besvaras: *Den mest framträdande motivationsfaktorn hos respondenterna är inre motivation där ett intressant och meningsfullt jobb är av störst betydelse.*

#### 4.4.2 Frågeställning 2

*Skiljer sig motivationsfaktorer beroende utbildningsval?*

Utefter det presenterade resultatet i tabell 3 kan frågeställningen besvaras: *Fakulteterna skiljer sig åt vid val av motivationsfaktorerna. Den ekonomiska fakulteten värdesätter främst yttre motivationsfaktorer medan den samhällsvetenskapliga fakulteten föredrar inre motivationsfaktorer. Samhällsvetenskapliga fakulteten graderar ett socialt arbete högre än den ekonomiska fakulteten och de båda fakulteterna värdesätter nöje ungefär lika mycket. Efter regressionsanalys av variablerna är det tydligt att utbildningsval är en betydande variabel för alla motivationsfaktorer förutom nöje.*

#### 4.4.3 Frågeställning 3

*Skiljer sig motivationsfaktorer beroende på kön?*

Utifrån den insamlade data kan den tredje frågeställningen besvaras: *Könens motivationsfaktorer skiljer sig till viss del. Tabell 4 visar på skillnader i samtliga motivationsfaktorer men efter regressionsanalys kan inga signifikanta skillnader observeras gällande inre och yttre motivation. Signifikanta skillnader kan observeras för kvinnor gällande social motivation och nöje då de föredrar dem i större utsträckning än män.*

## 5. Diskussion

---

*Detta kapitel ämnar sammankoppla resultatet från studien med syftet och frågeställningarna. Kapitlet är uppdelat i två avsnitt där det första kapitlet diskuterar vilken motivation som är mest framträdande av studiens resultat för framtida arbetstagare. Det andra avsnittet diskuterar sedan vad företag bör beakta när de utformar framtidens styrning av arbetstagare.*

---

### 5.1 Motivation hos framtida arbetstagare

I en första anblick är det intressant att ställa resultatet mot vad tidigare studier har presenterat om motivation på arbetsplatsen. Twenge et al (2010) studie har haft en central roll i utformandet av den här studien och har benämnts ett flertal gånger. Resultatet från den studien innehåller svar från samma generation som vår studie har vänt sig till. För generation Y i USA, där Twenge et al (2020) studie har utförts, var inre motivation det som skattades högst på en femgradig skala (3.76), följt av social motivation (3.16). Därefter yttre motivation (2.81) och sist nöje (2.76). En direkt jämförelse mot den här studiens resultat kan det konstateras att rangordningen är densamma. Dock är skattning i vårt resultat högre, inre (3.81), social (3.67), yttre (3.52) och nöje (3.48). Att rangordningen är densamma kan tyda på liknande preferenser gällande motivation för blivande arbetstagare i Sverige och USA.

Vidare visade studien på att utbildningsval har stor betydelse i vad som blivande arbetstagare motiveras av. Med hjälp av den multivariata regressionsanalysen kunde en signifikant skillnad påvisas mellan olika utbildningsval gällande inre, social och yttre motivation. Kön visade sig endast påverka hur respondenterna ställer sig till nöje och social motivation. För studiens resultat är det därför endast utbildningsval och kön som är av intresse att vidare diskutera. De andra bakgrundsvariablerna ålder och utbildningsstadium påvisade inga signifikanta skillnader. Dock kan det vara intressant för sig, att slutkullen av generation Y födda mellan 1990-1999 och början av generation Z födda efter 1999 inte skiljer sig gällande motivation på arbetet. Dessutom att utbildningsstadium, om man är i början eller i slutet av sina studier inte heller påverkar ens preferenser gällande motivation.

Den första frågeställningen som framställdes var, *vilka motivationsfaktorer som är mest framträdande bland framtida arbetstagare*. Utifrån resultatet från datainsamlingen kan det konstateras att för hela populationen var den inre motivationsfaktorn av störst betydelse där ett arbete som respondenterna ansåg vara intressant och betydelsefullt var en central fråga vid motivation. Likt Ryan & Deci (1985) forskning gällande betydelsen av inre motivation visade sig denna faktor vara dominerande. Studieresultaten tyder på att ett jobb som respondenten finner intressant och meningsfullt var av högst betydelse. Detta resultat samspelar med Hur (2018) som konstaterar att den främsta motivationsfaktorn för anställda är arbetstillfredsställelse. Därav kan antaganden kring den inre motivationsfaktorn övergripande baseras på att arbetsuppgiften är den grundläggande simuleringen för respondenterna.

En viktig del att ta hänsyn till är att respondenterna också värdesatte de övriga motivationsfaktorerna relativt högt. Sociala incitament graderades strax under inre vilket också gör det till en betydande faktor. Respondenterna upplevde inflytande och organisationell framgång som en viktig faktor vid motivation. David et.al (1997) argumenterade för att just denna faktor var den viktigaste för anställda, vilket är en motsägelse mot vårt studieresultat. Dock indikerar resultatet på att det är en viktig del av arbetstagarens motivationsdrivare. På så sätt kan antagandet göras, att framtidens anställda drivs i större utsträckning av självförverkligande och personlig utveckling än organisationell framgång. Detta stärker Qu et.al (2017) som visar att ett komplicerat yrke resulterar i en ökad känsla av självförverkligande vilket fungerar som incitament.

Angående de yttre motivationsfaktorerna går det att identifiera en hög standardavvikelse. Detta tyder på att svaren varierade i hög utsträckning och att det finns en del utstickare bland respondenterna. Den mest utstående frågan behandlade organisationell befordran vilket var viktigast bland respondenterna under yttre motivationsfaktorer. Enligt Hur (2018) är befordran enbart effektivt som motivationsfaktor innan en individ genomgått en karriärutveckling. Detta tyder på att respondenterna som med stor sannolikhet ej genomgått extensiva befordringar eftersom de är studenter, kan de vid tillfället av svarandet av enkäten ansett befordran vara en effektiv yttre motivationsfaktor.

Den andra frågeställningen som ställdes i studien var, *skiljer sig motivationsfaktorer beroende utbildningsval?* En överblick av medeltalen som presenterades i tabell 3 av respondenternas svar visar på signifikanta skillnader, vilket även den multivariata regressionsanalysen kunde

konstatera. Ur resultatet framkom det att studenter vid den ekonomiska fakulteten i högre grad motiveras av yttre motivation. Skillnaden var markant mycket större, den ekonomiska fakulteten uppvisade ett medeltal på 4.08 gentemot det samhällsvetenskapliga medeltalet 2,72. Regressionsanalysen konstaterar att utbildningsval är den enda variabeln som påverkar svaren för yttre motivation med en förklaringsgrad på 52 %. Vidare visades signifikanta skillnader gällande inre och social motivation, där respondenter från den samhällsvetenskapliga fakulteten uppvisade ett högre medeltal. Utbildningsval är den enda variabeln som påverkar svaren för inre motivation, men för social motivation påverkas svaren också av könstillhörighet.

Utbildningsval är en tydlig faktor som påverkar motivation enligt studien. Här blir det tydligt att det inte finns ett korrekt sätt att motivera alla på, utan det beror på. Ekonomistudenters preferenser överensstämmer med hur Hartmann et al (2021) beskriver det ekonomiska perspektivet, att pengar är det som driver anställda mest. Att tjäna mycket pengar var den mest framträdande motivationsfaktorn för ekonomistudenter med ett medeltal på strax 4,4. Resultatet talar emot tidigare forskning som enligt Hur (2018) och David et.al (1997) som visar på att inre motivation är mer betydelsefull än yttre. Utifrån det är resultatet från den samhällsvetenskapliga fakulteten mer i linje med tidigare forskning. Dock måste det poängteras att även resultatet för inre och social motivation på den ekonomiska fakulteten är av betydelse, med ett medeltal på 3,6 respektive 3,5. Därför kan man inte heller konstatera att människor endast styrs av ett ekonomiskt, psykologiskt eller sociologiskt perspektiv. Utan oftast en kombination av alla, där ett av perspektiven har en större påverkan.

Den tredje och sista frågeställningen som formulerades var, *skiljer sig motivationsfaktorer beroende på kön?* Av resultatet framkom det att könstillhörighet påverkar personers preferenser till viss del. Tabell 4 visar på skillnader för samtliga motivationskategorier, men regressionsanalysen kunde konstatera att det till stor del beror på utbildningsvalet. Signifikant skillnad kunde påvisas gällande nöje och social motivation, inte inre och yttre motivation som tidigare studiers resultat visat (Ferssizidis et al., 2010; Greene & DeBacker, 2004; Groeneveld, 2008; Sharma et al., 2010). Av studiens resultat kan vi tyda att kvinnor är mer benägna att värdesätta nöje och social motivation högre. Kvinnor i studien vill ha mer fritid och att jobb inte ska vara en mindre central del av ens liv än män vill. Utifrån det styrs kvinnor mindre av det ekonomiska perspektivet eftersom de har en tidigare gräns av hur mycket tid ens arbete får ta.

Social motivation är också av större betydelse för kvinnor än män som helhet, det fanns dock ingen skillnad mellan kvinnor och män gällande att känna tillhörighet till organisationen. Skillnaden i svaren visade sig i att skaffa vänner på arbetsplatsen, att ha mycket kontakt med människor och att ens personliga värderingar stämmer överens med organisationen. Resultatet visar på att kvinnor styrs mer av det sociologiska perspektivet, att man vill tillhöra en grupp mer än män.

## 5.2 Styrning utifrån motivation hos blivande arbetstagare

Första delen av studiens syfte är besvarad och diskuterad. Efter att ha undersökt vilka motivationsfaktorer som är betydelsefulla för blivande arbetstagare är det nu intressant att diskutera hur en organisation kan jobba och styra utifrån resultatet som har presenterats. Den andra delen av studiens syfte lyfter fram perspektivet på ekonomistyrningen i studien, som presenterades i introduktionskapitlet. Ekonomistyrningen handlar bland annat om att genom styrverktyg upprätta ett visst beteende hos anställda för att uppnå organisationens mål (Hartmann et al, 2021). Motiverade anställda är en betydelsefull faktor för att uppnå detta och för att lyckas styra och motivera blivande anställda anses följande resultat av studien vara viktig att beakta.

- Inre motivation är av störst betydelse för blivande arbetstagare, där ett jobb som är intressant och meningsfullt är viktigt.
- Utbildningsval bör beaktas i arbetet att motivera anställda då signifikanta skillnader påvisats.
- Könstillhörighet bör beaktas enligt studien, men bara gällande nöje och social motivation.

Utefter studiens resultat kan det konstateras att den övergripande motivationsfaktorn som måste beaktas vid styrning är den inre motivation. Då respondenterna värdesatte ett arbete som de finner meningsfullt krävs det en styrning som tillgodoser detta behov. Enligt Wei et al. (2021) är det av stor vikt att organisationen tar ett socialt ansvar då det fungerar som motivationsfaktor. På så sätt borde styrningen fokuseras på att utveckla organisationens samhällsenliga åtagande då det kan resultera i motiverade anställda. Ytterligare forskning som stödjer detta är Deci & Ryan (1985) som menar att individen styrs av åstadkommande. Därav är det nödvändigt att styrning utformas så att den anställde är delaktig i organisationen och

uppfattar sin prestation som värdefull för verksamheten. Även inflytande samt erkännande av arbete visade sig vara viktiga faktorer som borde beaktas. Herzbergs (1959) forskning kring ansvar som motivationsfaktor, tyder på att det är en faktor som är av stor betydelse för den anställda. Med bakgrund i studieresultatet ska chefer ge den anställda möjlighet att ta organisationellt ansvar. Ytterligare borde också styrningen utformas så att den anställda upplever en hög grad av tillfredsställelse vilket bidrar till motivation. Detta överensstämmer med Deci & Ryan (1985) forskning vilket tyder på liknande resultat.

Då den inre motivationsfaktorn var mest framträdande bland respondenterna, kan teorin om organisk styrning som presenteras av Hartmann et al (2021) vara mest framgångsrik för att motivera framtidens arbetstagare. Samtidigt var respondenter från den ekonomiska fakulteten mest motiverade av yttre motivation där mekanisk styrning är att föredra vilket chefer måste ta i beaktning vid utformning av styrsystem. Inslag av mekanisk styrning för respondenterna från den ekonomiska fakulteten i form av befordran, monetära bonusar och lönehöjningar vid bra prestation kan därmed vara fördelaktigt. Angående respondenterna från den samhällsekonomiska fakulteten är det viktigt att tillämpa organisk styrning i form av icke finansiella belöningar som exempelvis främjande vid goda prestationer och erbjuda arbetstagaren flexibilitet samt möjlighet till ett kreativt arbete.

Studiens eventuellt mest intressanta resultat är att utbildningsval påverkar blivande anställdas preferenser gällande motivation. Därför är utbildningsval en viktig bakgrund att beakta för organisationer när de utformar styrning. Utbildning har tidigare visat sig påverkas av flera demografiska faktorer (SCB, 2018) och kan vara en anledning till att det skiljer sig. Även gruppforskning kan vara en bakomliggande förklaring (Jern, 1998), eftersom i många fall tenderar människor på samma utbildning att ha liknande preferenser på grund av att grupptillhörigheter påverkar våra beteenden och värderingar.

Studiens resultat föreslår att organisationer borde ha kännedom om dess anställdas utbildningsbakgrund med syftet att tillämpa rätt styrning, vilket enligt Hartmann et al (2021) också ökar chansen att organisation når sina mål. Därav kan ekonomifunktioner behöva motiveras på ett sätt och samhällsvetenskapliga yrken på ett annat sätt. På grund av studiens begränsningar kan vi enbart föreslå konkret styrning för två grupper. Blivande arbetstagare som studerat ekonomi drivs främst av yttre motivation där pengar och bonusar är viktiga styrmedel att beakta. Dock måste inre motivation också beaktas som en viktig motivation även för

ekonomer eftersom medeltalet också är högt, såldes krävs en kombination av dem båda. Skulle fokuset enbart ligga på yttre motivation riskerar organisationen the crowding-out effect (Hartmann et al, 2021). Yttre belöningar är mest effektiv på kort sikt och har på lång sikt visat sig leda till utbrändhet (Sennett, 2021). Dessutom kan för mycket yttre motivation leda till att den inre drivkraften hos anställda försvagas enligt Deci & Ryan (1985). Att bara fokusera på yttre motivation, även om den är mest framträdande hos ekonomistudenter, vore fel.

Organisationer där blivande anställande studerat vid socionomprogrammet har i alla fall enligt teorierna ett enklare jobb att motivera dem, eftersom studiens resultat synkroniserar väl med vad teorierna förespråkar. Inre motivation följt av social motivation är det viktigaste för den här gruppen visar studien. Utefter det bör arbetsledningen fokusera på att ge de anställda egenansvar och stöttning i arbetet (Deci & Ryan, 1985). Enligt David et.al (1997) behöver arbetsledning lita på de anställdas förmågor och involvera dem i beslutfattande frågor och på så vis uppnå motiverade anställda. Eftersom den anställda då finner det hen gör meningsfullt och vill bidra till organisationens framgång.

Studien föreslår vidare att chefer bör beakta skillnader mellan könen vid utformning av styrningssystem. Angående den sociala motivationsfaktorn uppstod det en signifikant differens mellan könen vilket innebär att styrning som ämnar att behandla sociala aspekter måste ta hänsyn till vilket kön den anställde identifierar sig vid. På så sätt värdesätter män och kvinnor olika faktorer vid social motivation. Forskningen som framställs av David et.al (1997) porträtterar att individer drivs av att arbeta i grupp med sina medarbetare vilket ger möjligheten att bilda vänskapliga relationer. Utefter studieresultatet tenderar kvinnor att värdesätta sådana relationer i högre utsträckning än män. Samtidigt värdesätter män mänsklig kontakt mindre än kvinnor. En arbetsplats som består av en hög andel kvinnor kan således tänkas tillämpa en styrning så att arbetet innefattar mer människokontakt vilket ger möjligheten att arbetsmässiga relationer kan skapas.

En avslutade reflektion av vad organisationer behöver beakta när de utformar arbetet kring motivation är utmaningen att tillfredsställa de anställda. Twenge et al (2010) studie visade att generation Y värdesätter yttre motivation och fritid allt mer. Twenge et al (2010) diskuterar att den kommande generations arbetstagare motiveras av yttre belöningar som pengar, bonusar och prestige mer än tidigare generationer. Enligt Twenge et al (2010) är detta belöningar som oftast kommer i samband med att man ägnar mycket av sin tid till att arbeta hårt. Att blivande

arbetstagare vill att jobbet ska vara en central del av ens liv talar dock både Twenge studie och särskilt våran studie emot eftersom nöje har betydelse (3.48). Det existerar därför en asymmetri i yngre generationers värderingar, att de motiveras av yttre belöningar men är inte lika villiga att arbeta för det (Twenge et al, 2010). Eftersom vår studie inte har gjort en jämförelse i en svensk kontext kan vi inte uttala oss att en förändring har skett på den svenska arbetsmarknaden. Dock är ett flertal studier överens om att en generationsskillnad existerar kring motivation (Alsop, 2008; Dyhre och Parment, 2014; Mahmoud et al, 2020; Twenge et al, 2010; Schullery ,2013). Dessutom är rangordningen densamma för generation Y i Twenges studie vilket samspelar med resultatet i den här studien.



## 6. Slutsats och implikationer

---

*I studiens sista kapitel presenteras de slutsatser som har formulerats utifrån resultaten, analysen och diskussionen. Vidare förs en diskussion av vad studien har bidragit med både praktiskt och teoretiskt. Slutligen ges förslag på vad framtida forskning kan komplettera och utveckla inom ämnet och kritik till det egna arbetet ges.*

---

### 6.1 Slutsats

Motivation är ett brett forskat ämne idag och det existerar omfattande forskning och teorier som förklarar olika former av motivation (Herzberg, 1959; Deci & Ryan, 1985; David et al, 1997). Som tidigare poängterats i studien finns det inte ett korrekt sätt att motivera anställda på utan det beror på (Hartmann et al, 2021). Detta har studiens resultat bekräftat och visat att motivation beror på utbildningsval och könstillhörighet. Det föreligger signifikanta skillnader mellan hur studenter värdesätter inre, yttre och social motivation beroende på vilken utbildning de valt. Även könstillhörighet kunde visa på signifikanta skillnader gällande nöje och social motivation. Det övergripande resultatet om vilka motivationsfaktorer som är av betydelse går i linje med tidigare forskning av Twenge et al (2010) och Mahmoud et al (2020), där inre motivation är viktigast följt av social och yttre motivation, vilket samspelar med vår studie. Studien indikerar därmed på att inre motivation är av högst vikt där ett meningsfullt och intressant jobb är av störst betydelse för framtida arbetstagare. Således föreslår studieresultatet att en organisk styrning lämpar sig bäst för att generellt tillgodose framtida arbetstagares motivation. Studieresultatet föreslår även att olika utbildningsval bör beaktas i utformandet av styrningen. Ekonomistudenters motivation enligt resultatet överensstämmer mer mot en mekanisk styrning medan psykolog- samt socionomstudenter överensstämmer mer med en organisk styrning. Ifall tydliga grupper med olika utbildningsbakgrunder existerar inom organisationen bör därför olika tillvägagångssätt vid styrning beaktas för att tillgodose rätt motivation hos de anställda.

## 6.2 Praktiskt bidrag

Studiens praktiska bidrag kan främst användas i praktiken inom ämnet motivation och ekonomistyrning. Rapporten bidrar med forskning kring vilka motivationsfaktorer som chefer bör beakta vid utformning av styrning av framtidens arbetstagare. I syfte att motivera arbetstagare är den inre motivationsfaktorn mest framträdande, vilket måste beaktas vid ett ekonomistyrningsperspektiv. Samtidigt borde de andra perspektiven också uppmärksammas då det är ett samspel mellan motivationsfaktorerna som bidrar till den anställdes incitament att prestera bra. Vid styrning måste chefer beakta den anställdes utbildning då det är en grundläggande faktor angående vilken motivationsfaktor som borde implementeras. Även kön ska uppmärksammas vid utformningen av nöjet på arbetsplatsen. Övergripande motiveras framtidens anställda av begrepp som tillfredsställelse och delaktighet, vilket måste operationaliseras genom en implementering av de framträdande inre motivationsfaktorerna. Detta är ett yrke som individen finner intressant och ett jobb där den fulla kompetensen kan utnyttjas.

## 6.3 Teoretiskt bidrag

Studiens teoretiska implikationer handlar om hur studiens resultat samspelar med tidigare forskning och studier. Utifrån en jämförelse med Twenge et al (2010) resultat kan den här studien bekräfta och styrka generation Y:s preferenser gällande motivation. Den påvisar därmed också ett samband gällande motivation mellan Sverige och USA och bidrar till att motivationsstudier kan förklaras i ett större sammanhang. Vidare bidrar studien till vilka demografiska bakgrundsfaktorer som påverkar våra preferenser kring motivation. Studien visar på att utbildningsval och kön är två viktiga aspekter att beakta när man undersöker motivation.

## 6.4 Förslag till framtida forskning

Angående framtida forskning som ämnar att vidare undersöka vad som motiverar framtidens anställda kan exempelvis teorier med mer psykologisk karaktär appliceras, för att undersöka motiven kring varför motivationsfaktorerna graderas som de gör. Ytterligare forskning som kan härstamma från studien är att undersöka skillnaden på motivationsfaktorer mellan fler fakulteter, förslagsvis den naturvetenskapliga- och tekniska fakulteten. Det kan också vara av intresse att undersöka övriga bakgrundsvariabler som förslagsvis ursprung och tidigare arbetslivserfarenhet. Samtidigt hade framtida forskning kunnat utföras på andra geografiska

platser för att undersöka om det finns skillnader beroende på universitet eller land. En jämförelse mellan generationer hade också kunnat utveckla studien då det hade möjliggjort en identifikation av mer djupgående skillnader på dagens och framtidens anställda ur en svensk kontext.

## 6.5 Kritik till eget arbete

Den kritik som riktas mot studien och det egna arbetet grundar sig delvis i de begränsningar studien har gjort. "Blivande arbetstagare" är i studien begränsat till de som studerar vid Lunds universitet, således ger studien endast svar av en nischad del av arbetsmarknaden. Dock är motivation främst relevant i organisationer som kräver kompetensutveckling, ansvar, komplexitet (Hartmann et al, 2021).

Vidare kritik riktas mot att enkätundersökningen distribuerades till tre olika program inom två olika fakulteter. Ifall fler program från olika fakulteter hade beaktats hade resultatet för utbildningsval blivit mer underbyggt och fler perspektiv på motivation hos blivande arbetstagare kunde undersökts. Nu gick det endast att visa på systematiska skillnader, vilket är intressant för sig. Till sist riktas kritik mot enkätundersökningen och fördelningen av respondenternas kön inom fakulteten. Ur den deskriptiva analysen framgår det att manliga svar är överrepresenterade inom den ekonomiska fakulteten och kvinnliga svar inom den samhällsvetenskapliga. En jämnare fördelning av könstillhörighet hade kunnat ge ett annorlunda resultat eller indikerat på ett mer pålitligt resultat.

## 7. Referenslista

Alsop, R. (2008). *Trophy Kids Grow Up: How the Millennial Generation Is Shaking Up the Workplace*. John Wiley & Sons Incorporated.

Ariely, D. (2008). Opinion: What's the Value of a Big Bonus?  
Tillgänglig på: <https://www.nytimes.com/2008/11/20/opinion/20ariely.html>  
[Hämtad: 2021-11-15]

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska Forskningsmetoder*, 3:e upplagan, Malmö: Liber.

Clarke, A. (2000) Implementation can benefit from quality experience. *Quality Progress* Vol. 33, nr. 11, ss. 67. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-30]

Davis, J. H., Schoorman, F. D. and Donaldson, L. (1997). Toward a Stewardship Theory of Management, *Academy of Management Review*, vol. 22, nr. 1, ss. 20–47.  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-13]

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). The general causality orientations scale: Self determination in personality. *Journal of Research in Personality*, vol. 19, nr.2, ss. 109-134  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-12]

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, vol. 55, nr.1, ss.68–78. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-15 ]

Ehrlich, C. (1997). Human Resource Management: A changing script for a changing world. *Human Resource Management*, vol. 36, nr.1, ss.85-89.  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-30]

Ferssizidis, P., Adams, L. M., Kashdan, T. B., Plummer, C., Mishra, A., & Ciarrochi, J. (2010). Motivation for and commitment to social values: The roles of age and gender. *Motivation and Emotion*, 34, 354-362. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-12-12]

Företagarna (2017). Ägare- och generationsskifte i svenska företag - överlåtelse eller avslut?. Stockholm. Företagarna. Tillgänglig på:  
<https://www.foretagarna.se/globalassets/media/rapporter/agar--och-generationsskifte-i-svenska-foretag---overlatelse-eller-avslut.pdf> [Hämtad: 2021-11-16]

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A.K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S.T., Halvari, H., Indiyastuti, D.L., Johnson, P.A., Molstad, M.H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A.H., Roussel, P., Wang, Z. and Westbye,

C. (2014), The multidimensional work motivation scale: validation evidence in seven languages and nine countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 24, ss. 178-196. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad 2021-11-15]

Greene, B. A., & DeBacker, T. K. (2004). Gender and orientations toward the future: Links to motivation. *Educational Psychology Review*, Vol.16 nr.2, ss. 91-120.  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-12-10]

Groeneveld, S. (2009). Careers in the Dutch civil service: a gender perspective. *International Review of Administrative Sciences*, Vol.75, ss. 493-507.  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-12-09]

Hartmann, F., Kraus, K., Nilsson, G., Anthony, R.N., Govindarajan, V. (2021). Management Control Systems (Second european edition), London: Mcgraw-Hill

Herzberg, F, Snyderman, B. B. (1959) The motivation to work. 2. ed. Wiley.  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-18]

Hur, Y. (2018) Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers?, *Public Organization Review*, vol. 18, nr. 3, ss. 329–343.  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-15]

Jamieson, Susan (2004). Likert Scales: How to (Ab)use Them, *Medical Education*, Vol. 38, nr.12, ss.1217-1218. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad 2021-11-22]

Jern, S. (1998). Grupper och Gruppforskning - FOG samlingsvolym 1, Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköping Universitet. Tillgänglig online: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:768548/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad 2021-12.13]

Lunds universitet (2021), Universitetet i korthet, <https://www.lu.se/om-universitetet/universitetet-i-korthet>, [Hämtad 2021-11-17]

Mahmoud, A. Fuxman, L. Mohr, I. Reisel, W. Grigoriou, N. (2020). We aren't your reincarnation!: workplace motivation across X, Y and Z generations, *International Journal of Manpower*, vol. 42, 1, ss. 193-209. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-15]

Pink, D.H. (2009). Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us, New York: Riverhead Books

Qu, Jing. Chen, Shuwen & Zulfiqar, Haider Zaidi (2017). Three-Factor Theory from the Perspective of Incentive Process, *International Research Journal of Art & Humanities*, vol. 45, nr. 45, ss. 77–91. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-15]

Sadri, G., Bowen, R. (2011) Meeting employee requirements: Maslow's hierarchy of needs is still a reliable guide to motivating staff. *Industrial Engineer: IE*, Vol.43, nr. 10, ss. 44-48.  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad 2021-12-01]

Statiska centralbyrån (2018). Skilda världar? Det demografiskt delade Sverige. Demografiska rapporter 2018:2. Tillgänglig på:  
[https://www.scb.se/contentassets/184b51dd517a461ea79c58aa95575d8c/be0701\\_2018a01\\_br\\_be51br1802.pdf](https://www.scb.se/contentassets/184b51dd517a461ea79c58aa95575d8c/be0701_2018a01_br_be51br1802.pdf) [Hämtad: 2021-12-10]

Schullery, N.M. (2013). Workplace engagement and generational differences in values, *Business Communication Quarterly*, Vol. 76, ss. 252-265.  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-15]

Sennett, Phil (2021), Understanding intrinsic and extrinsic motivation,  
Tillgänglig på:  
<https://www.rochester.edu/emerging-leaders/understanding-intrinsic-and-extrinsic-motivation/>  
[Hämtad: 2021-11-13]

Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2010). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, Vol. 9, nr.2, ss.51-80. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/>  
[Hämtad: 2021-12-10]

Shilong Wei et al. (2021). An Examination to Explain the Mechanism of Employee Environment-Specific Behavior through CSR and Work Engagement from the Perspective of Stewardship Theory, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, nr. 9370, ss. 9370. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-15]

Torfiing, J, Øllgaard Bentzen, T. (2020). Does Stewardship Theory Provide a Viable Alternative to Control-Fixated Performance Management?, *Administrative Sciences*, vol. 10, nr. 86, ss. 86.  
Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/> [Hämtad: 2021-11-1]

Twenge, J.M., Campbell, S.M., Hoffman, B.J. and Lance, C.E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing, *Journal of Management*, Vol. 36, ss. 1117-1142. Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/>  
[Hämtad: 2021-11-15]

Victor H. Vroom & Edward L. Deci. (1970). Management and motivation : selected readings. Penguin (Penguin modern management readings). Tillgänglig på: <http://lubsearch.lub.lu.se/>  
[Hämtad: 2021-12-13 ]

# Bilagor

## Bilaga 1. Enkätfrågor

### Motivation på arbetsplatsen

Hej,

Vi är 3 studenter som genomför en studie gällande motivation på arbetsplatsen, med studenter på Lunds Universitet som studieobjekt. Intresset ligger i att undersöka vad den nya generationens arbetstagare motiveras av. Syftet är att arbetsgivare ska kunna utforma ett passande belöningsystem för framtidens anställda.

(Det är frivilligt att besvara enkätundersökningen och alla svar är givetvis helt anonyma. Svaren som anges i undersökningen kommer att raderas efter studiens slut.)

---

**\*Obligatorisk**

1. Studerar du för närvarande på Lunds Universitet? \*

*Markera endast en oval.*

Ja

Nej

2. Vilken könstillhörighet identifierar du dig till?

*Markera endast en oval.*

Man

Kvinna

Vill ej ange

3. När är du född?

*Markera endast en oval.*

Innan 1990

1990-1999

Efter 1999

4. Vilken fakultet tillhör du? \*

Markera endast en oval.

- Ekonomiska fakulteten
- Samhällsvetenskapliga fakulteten
- Annat

5. I vilket stadie befinner du dig i dina studier?

Markera endast en oval.

- I början av mina studier (År 1-2)
- I slutet av mina studier (År 3-5)
- Övrigt

**Vad värderar du i ditt arbete?**

Olika personer värderar olika saker angående deras jobb. Nedan följer ett flertal påståenden om saker som kan vara av betydelse på ens jobb. Flera av påståendena är givetvis av betydelse men försök att isolera vad du känner är av stor betydelse och vilka saker som är av mindre betydelse.

Läs gärna igenom nedan påståenden först innan ni svarar för att veta hur ni ställer er i relation till de olika påståendena.

6. Ett jobb som erbjuder mer än 5 veckors semester.

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse



7. Ett jobb som ger mycket tid till fritid och annat i livet. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

8. Ett jobb som låter dig arbeta i lugn och ro och inte bidrar till stress. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

9. Ett jobb som är en central del av ditt liv.

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

10. Ett jobb som du finner intressant och är meningsfullt. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

11. Ett jobb där du får utnyttja din fulla kompetens och förmågor. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

12. Ett jobb där du får chansen att vara kreativ. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

13. Ett jobb där du får förtroende och har inflytande vid beslutstagande. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

14. Ett jobb där du känner tillhörighet till organisationen och bidrar till dess framgång. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

---

15. Ett jobb där du får möjligheten att skaffa vänner på arbetsplatsen. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

16. Ett jobb där du har mycket kontakt med människor. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

17. Ett jobb där organisationens gruppdynamik och värderingar överensstämmer med dina personliga värderingar.

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

18. Ett jobb som har hög status och prestige. \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Liten betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor betydelse

19. Ett jobb där du har möjlighet att tjäna mycket pengar. \*

Markera endast en oval.

1      2      3      4      5

---

Liten betydelse                  Stor betydelse

---

20. Ett jobb som ger möjligheten att bli befördrad och avancera i karriärstegen. \*

Markera endast en oval.

1      2      3      4      5

---

Liten betydelse                  Stor betydelse

---

21. Ett jobb där du erhåller ekonomisk kompensation vid en bra prestation. \*

Markera endast en oval.

1      2      3      4      5

---

Liten betydelse                  Stor betydelse

---

## Bilaga 2. Pearson Chi-Square

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	36.264 <sup>a</sup>	1.000	0.000

### Bilaga 3. Stratifierad analys av inre motivation

<b>Inre</b>		<b>Koefficient</b>	<b>Signifikans</b>	<b>95% KI L</b>	<b>95% KI Ö</b>
<b>Män multivariat modell R square=0.127, p&lt;0.000</b>					
<b>Ålder</b>	-	0.126	0.232	-0.081	0.332
<b>Fakultet</b>	-	0.459	0.000	0.235	0.683
<b>stadie</b>	-	0.124	0.241	-0.084	0.332
<b>Kvinnor multivariat modell R square=0.188, p&lt;0.000</b>					
<b>Ålder</b>	-	-0.163	0.191	-0.409	0.082
<b>Fakultet</b>	-	0.519	0.000	0.307	0.731
<b>stadie</b>	-	-0.165	0.168	-0.401	0.070

<b>Inre</b>		<b>Koefficient</b>	<b>Signifikans</b>	<b>95% KI L</b>	<b>95% KI Ö</b>
<b>Ekonomi multivariat modell R square=0.005, p&lt;0.000</b>					
<b>Kön</b>	-	-0.006	0.951	-0.206	0.194
<b>Ålder</b>	-	0.091	0.393	-0.119	0.301
<b>Stadie</b>	-	0.034	0.747	-0.175	0.244
<b>Samhälle multivariat modell R square=0.013, p&lt;0.000</b>					
<b>Kön</b>	-	0.032	0.785	-0.200	0.264
<b>Ålder</b>	-	-0.129	0.296	-0.372	0.115
<b>Stadie</b>	-	-0.051	0.669	-0.285	0.184

#### Bilaga 4. Stratifierad analys av yttre motivation

Yttre		Koefficient	Signifikans	95% KI L	95% KI Ö
<b>Män multivariat modell R square=0.595, p&lt;0.000</b>					
Ålder	-	-0.046	0.670	-0.260	0.167
Fakultet	-	-1.637	0.000	-1.868	-1.406
stadie	-	-0.063	0.564	-0.277	0.152
<b>Kvinnor multivariat modell R square=0.432, p&lt;0.000</b>					
Ålder	-	0.057	0.691	-0.228	0.343
Fakultet	-	-1.165	0.000	-1.411	-0.919
stadie	-	-0.066	0.633	-0.340	0.208

Yttre		Koefficient	Signifikans	95% KI L	95% KI Ö
<b>Ekonomi multivariat modell R square=0.033, p&lt;0.000</b>					
Kön	-	-0.140	0.172	-0.341	0.061
Ålder	-	0.074	0.487	-0.136	0.285
Stadie	-	-0.136	0.203	-0.347	0.074
<b>Samhälle multivariat modell R square=0.062, p&lt;0.000</b>					
Kön	-	0.304	0.034	0.023	0.585
Ålder	-	-0.130	0.385	-0.425	0.165
Stadie	-	0.037	0.797	-0.247	0.321