



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbetshälsvetenskap och psykologi

Upplevelsen av arbetsmotivation bland unga vuxna 20-25 år.

Madeleine Hellström och Louise Wallberg

2019

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Lars Eriksson
Examinator: Per Eisele

Title: The experience of work motivation among young adults between the ages of 20-25 years old.

Abstract

This study aimed to examine the experience of work motivation among young adults between the ages of 20-25 years old. Eight qualitative interviews were held with a semi-structured method. The guide for the interviews conducted work motivation as a theme with underlying questions based on themes, previously research and theoretical starting points, the aim of the study and issue. The guide for the interview contained eight main issues with general follow up questions. A thematic analysis were used to bring out four different themes which were the importance of having good colleagues, to develop, to get feedback and salary. The result of the study showed that young adults are motivated by both intern and extern motivational factors according to Herzberg's motivation theory. This is something that previous studies did not show according to Inceoglu, Segers and Bartram (2012) who claims in their study that young adults are more motivated by intern motivational factors than extern motivational factors. This study therefore highlights the impact of age among individuals and that the age can have influence when it comes to the experienced work motivation.

Keywords: Work motivation, intern and extern motivational factors and age differences.

Titel: Upplevelsen av arbetsmotivation bland unga vuxna 20-25 år.

Sammanfattning

Denna studie har till syfte att undersöka upplevelsen av arbetsmotivation bland unga vuxna i åldrarna 20-25 år. Åtta kvalitativa intervjuer har genomförts med en semistrukturerad intervjumetod. Intervjuguiden innehöll temat arbetsmotivation med underliggande frågor baserat utifrån teman, tidigare forskning samt teoretiska utgångspunkter, studiens syfte samt frågeställning. Intervjuguiden innehöll åtta huvudfrågor med generella följdfrågor. En tematisk analys har sedan använts för att koda fram fyra olika teman, vilket blev vikten av att ha bra kollegor, att utvecklas, att få feedback och lön. Resultatet visade på att unga vuxna motiveras av både inre och yttre motivationsfaktorer enligt Herzbergs motivationsteori, vilket tidigare forskning inte visat på då Inceoglu, Segers och Bartram (2012) menar att unga vuxna motiveras mer av interna faktorer än externa faktorer. Denna studie belyser därmed betydelsen av att individers ålder har inflytande för den upplevda arbetsmotivationen.

Nyckelord: Arbetsmotivation, inre och yttre motivationsfaktorer och ålderskillnader.

Förord

Ett stort tack till de åtta intervjupersonerna som har medverkat och gjort denna studie möjlig. Vi skulle även vilja tacka vår handledare Lars Eriksson för vägledning och stöttning under studiens gång.

Madeleine Hellström och Louise Wallberg

Gävle Högskola, Gävle 2019-05-20

Introduktion

För att driva ett arbete framåt krävs motivation från det att ett mål först konstrueras till slutförandet. Motivation anses vara en form av drivkraft som omfattar begär, intressen och vilja. Dessa motiv krävs för att kunna genomföra arbetet och motivationen styrs av olika biologiska och psykologiska faktorer (Rubenowitz, 2004). Motivation i samband med arbete är ett ämne som varaktigt består inom organisatorisk och industriell psykologi.

Arbetsmotivation har en stark påverkan på individen. Både när det gäller påverkan på vilka färdigheter som individen utvecklar, på individens karriär samt på det jobb en individ väljer att söka sig till. Arbetsmotivation påverkar dessutom individens resursfördelning, vilket kan vara uppmärksamhet, tid och ansträngning på arbetsplatsen. Förståelsen för och vikten av motivation har ökat över de senaste decennierna (Kanfer, Frese & Johnson, 2017).

För att ett företag ska växa och utvecklas så är det av stor betydelse för företaget att de anställda är nöjda och motiverade för att uppnå mål och genomföra uppgifter (Abukhait & Pillai, 2017). När de anställda känner sig motiverade till att arbeta, kommer det att generellt sett att prestera bättre för de arbetsuppgifter de fått. Rättvisa och lön har visat sig vara något som påverkar arbetstagarnas motivation enligt Perreira, Innis och Berta (2016). De största faktorerna för att öka arbetsmotivation har visat sig vara lön, rättvisa, personliga egenskaper, arbetsrelationer, autonomi, organisationsidentifiering, utbildning och meningsfullhet i arbetet (Phuong-Thuy & Bich-Nhung, 2018). Det har även visat sig att kollegor har en viktig roll för stimulera medarbetarnas motivation. Relativt god sammanhållning mellan kollegor kan vara effektivt för att skapa ökad motivation (Jungert, Van den Broeck, Schreurs, & Osterman, 2018). Genom att utbilda medarbetarna i hur de ska kunna stötta varandra i sitt arbete kan det bidra till att medarbetaren känner att sina behov blir tillfredsställda och att medarbetaren får en ökad autonom motivation. När motivationen är autonom innebär det att medarbetarna är engagerade i sitt arbete då de upplever att arbetet är intressant, roligt eller värdefullt (Jungert, Van den Broeck, Schreurs, & Osterman, 2018). Arbetsmotivationen skiljer sig även om du är äldre eller ung vuxen. De äldre anställda är mindre motiverade av externa belöningar, yttre faktorer, som makt, konkurrens, pengar, betyg och beröm, de äldre motiveras mer av jobb-funktioner som exempelvis arbetsuppgifter eller ansvarsområden. Medan unga vuxna motiveras mer av interna faktorer såsom autonomi och personliga principer, de inre faktorerna, som exempelvis att anpassa arbetsmiljön utifrån ens egna önskningar (Inceoglu, Segers & Bartram, 2012).

För att en anställd ska känna motivation så måste den anställdes energi och vilja komma inifrån och utifrån detta koncept skapade Herzberg en teori kring motivationsfaktorer (Bassett-Jones & Lloyd, 2005). Enligt Herzbergs teori finns det två typer av motivationsfaktorer, inre samt yttre motivationsfaktorer (Hur, 2018). De inre motivationsfaktorerna gäller exempelvis då ett arbete känns utmanande, då den anställda känner ett ansvar och får ett erkännande. Dessa kallas med ett samlingsnamn för motivatorer. De yttre motivationsfaktorerna är de faktorer som inte kommer inifrån. Dessa faktorer kan exempelvis vara lön, anställningstrygghet, status, arbetsförhållanden samt anställningsförmåner. Dessa faktorer har hygienfaktorer som samlingsnamn. De inre motivationsfaktorerna motivatorer anses vara viktigt för en anställds prestation på en arbetsplats medan de yttre motivationsfaktorerna hygienfaktorer anses behövas för att säkerställa att en anställd inte känner sig missnöjd på sin arbetsplats (Hur, 2018).

Skillnader i hur unga vuxna och äldre upplever motivation förekommer och vad som motiverar de olika åldersgrupperna skiljer sig åt. Olikheterna är åldersrelaterade och vad som motiverar någon ändras över individens livstid (Truxillo, 2009). I en studie gjord av Inceoglu, Segers och Bartram (2012) visar resultatet att äldre anställda inte drivs av externa belöningar. De äldre har inte en motivation som drivs av exempelvis lön eller andra hygienfaktorer. Studien visar att de äldre anställda istället har en intern motivation och drivs av motivatorer såsom utmaningar, att lära sig och utveckla sin potential.

Maslows behovstrappa är en annan teori till motivation. Behovstrappan utgör de grundläggande behoven för att en individ ska uppnå motivation. Behovstrappan har fem steg och är utformad likt en pyramid och innebär att de första steget, grunden på pyramiden, måste vara tillgodosedd innan nästa steg på behovstrappan kan uppfyllas (Maslow, 1954). Det första och grundläggande steget i Maslows behovstrappa är de fysiologiska behoven som innebär att mat, sömn och motion uppfylls. Därefter kommer trygghetsbehovet och sedan det sociala behovet. Trygghetsbehovet innebär att individen har tak över huvudet samt pengar. Det sociala behovet består av kärlek och gemenskap i form av familj och vänner. Det näst sista steget handlar om uppskattning och feedback. Det allra sista steget är självförverkligande och detta steg är enligt Maslow (1954) svårt att uppnå. När en individ tagit sig till det sista steget handlar det om personlig utveckling, att man kan skapa något och leva ut sina drömmar (Maslow, 1954). Hale, Ricotta, Freed, Smith och Huang (2019) nämner att Maslows teori om motivation och Maslows behovstrappa kan användas som ett ramverk för att bland annat

skapa initiativ till hälsa och välmående. Maslows behovstrappa skulle därmed kunna användas som ramverk i arbetslivet för att se till de anställdas hälsa och välmående. Benson och Dundis (2003) beskriver ett nytt perspektiv relaterat till nuvarande arbetskraftsproblem utifrån Maslows behovstrappa. Det handlar om behovet av säkerhet och friheten från stress, social tillhörighet, självaktualisering, sociala miljöer och nya möjligheter till lärande samt självdefinition. Maslows behovstrappa ger ett sätt att förstå dessa utmaningar när det kommer till individuella behov. Syftet med studien är därmed att undersöka upplevelsen av arbetsmotivation bland unga vuxna i åldrarna 20-25 år och som har arbetat i minst två år och med arbete som sin huvudsakliga sysselsättning.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka upplevelsen av arbetsmotivation bland vuxna unga 20-25 år som arbetat i minst två år och med arbete som huvudsakliga sysselsättning.

Frågeställning

1. Hur ser upplevelsen av arbetsmotivation ut bland vuxna unga 20-25 år?

Metod

Tillvägagångssätt/ Datainsamling

Studien påbörjades genom att gemensamt komma fram till en ett ämne som skulle undersökas som hade anknytning till vår personalvetarutbildning. När ämnet var färdigställt, vilket blev arbetsmotivation, utformades ett syfte, frågeställningar, urvalskriterier och artiklar letades fram i tidigt skede. Sedan var det dags att utforma ett missivbrev (bilaga 1) med information om studien och etiska aspekter. Efter missivbrevet var klart utformades en intervjuguide (bilaga 2)

En semistrukturerad intervjumetod användes under intervjuerna som skribenterna i förväg hade utformat. Intervjuguiden innehöll temat arbetsmotivation med underliggande frågor baserat utifrån teman, tidigare forskning samt teoretiska utgångspunkter och studiens syfte samt frågeställning. Intervjuguiden innehöll åtta huvudfrågor med generella följdfrågor och tog cirka 45-60 minuter. Frågorna formades för att få fram individens personliga upplevelse kring arbetsmotivation samt för att ge möjlighet att besvara frågorna fritt, utifrån egna uppfattningar och tankar kring ämnet. Detta gav även skribenterna möjlighet att ställa

följdfrågor. Frågorna utformades som öppna frågor så respondenterna hade möjlighet att svara fritt. De öppna frågorna konstruerades efter ämnet så respondenterna kunde svara fritt men ändå hålla svaret inom området som undersöktes. Skribenterna använde intervjuguiden som en mall och ställde de öppna frågorna till respondenterna. Följdfrågorna ställdes efter behov beroende på respondentens svar. Följdfrågorna konstruerades om för att förtydliga och anpassas efter respondenternas svar i intervjuerna och ibland ställdes följdfrågorna inte alls, detta beroende på hur utförligt respondenten besvarade frågan. Då respondenten upprepade sitt svar och inte hade mer att tillägga trots följdfrågor så gick skribenterna vidare till nästa fråga.

Det individuella intervjuerna utfördes i enrum, på en förutbestämd lugn plats, med de åtta respondenterna. Valet av att utföra intervjuerna på en förutbestämd lugn plats, grundades i att intervjupersonerna skulle uppleva en större trygghet och känna lugn, vilket i sin tur skulle leda till att skribenterna skulle få ut så mycket information som möjligt.

Intervjuerna genomfördes i april 2019 under en treveckorsperiod och respondenterna valdes ut genom ett bekvämlighetsurval. Innan intervjuerna genomfördes så fick de åtta respondenterna ett missivbrev uppläst för sig, där det innehöll information om studiens syfte, att deltagandet var frivilligt, anonymt och kunde avbrytas när som helst under intervjuens gång. Det fick även information om att intervjuerna skulle spelas in för transkribering och induktiv tematisk analys, men att det inspelade materialet skulle raderas efter genomförandet av transkriberingen. Detta gjordes för att skribenterna skulle slippa anteckna och istället kunna lägga fokuset på respondenterna och deras beskrivningar. Tillgång till alla ljudfiler hade endast skribenterna samt handledaren för arbetet och materialet behandlades konfidentiellt. Efter genomförandet av intervjuerna gjordes transkriberingar och analyseringen av det inspelade materialet med hjälp av ljudfilerna. Skribenterna utförde sedan en induktiv tematisk analys med kodning (Braun & Clarke, 2013). Intervjuerna skrevs ut i pappersformat och skribenterna satt gemensamt och markerade svar som förekom ofta. Skribenterna jämförde sedan de markerade svaren och såg att vissa ord förekom ofta och utifrån dessa ord skapades fyra passande teman.

Deltagare och urval

De åtta respondenterna valdes ut genom ett bekvämlighetsurval där kriterierna av urvalet var att de unga vuxna skulle vara i åldrarna 20-25 år samt att de huvudsakligen skulle arbeta, eftersom det skulle bli lättare att få tag i intervjupersoner. De skulle även ha arbetat i minst

två år och någon nära kompis- eller familjerelation mellan intervjuaren och respondent fick inte förekomma. Kön och etniskt ursprung var inget som urvalet tog hänsyn till.

Dataanalys

Författarna har använt sig av en semistrukturerad intervjuguide med ett antal fastställda frågor med utrymme för följdfrågor som ställts utifrån det respondenterna svarat. En konventionell innehållsanalys med induktiv ansats har gjorts av författarna som innebär att teorin skapas i efterhand då empirin samlats in. Den insamlade datan från intervjuerna med de åtta respondenterna transkriberades av författarna och kodades sedan gemensamt av författarna. Detta för att få en uppfattning om vad som är underliggande i intervjun och vilka teman som framkommer. Datnan analyserades med en tematisk analys och de teman som framkom genom den tematiska analysen var kollegor, utvecklas, feedback samt lön.

Forskningsetiska överväganden

I denna studie har hänsyn tagits till etiska aspekter då frågorna är utformade på ett sådant sätt att det inte ska vara allt för känsligt eller att respondenten upplever en känsla av obehag. Respondenterna har deltagit frivilligt och fått information kring intervjun via missivbrevet om intervjuns förväntade tidsåtgång samt vad intervjun kommer att användas till och syftet med genomförandet av intervjun samt varför just denna individ tillfrågats som respondent. Respondenterna har även fått information om att intervjun kan avbrytas när än respondenten vill. De frågorna som ställdes utifrån intervjuguiden och den semistrukturerade intervjun presenterades inte i missivbrevet då författarna ansåg att det skulle ge för mycket betänketid till vardera fråga. Frågorna är utformade för att fånga upp respondenternas direkta åsikt.

I missivbrevet informerades även respondenterna hur datan skulle hanteras och vilka som har tillgång till datan under uppsatsens utformning samt efteråt då uppsatsen färdigställts. Materialet används i forskningssyfte och de som har tillgång till datan är handledare samt uppsatsens författare och examinator.

Relativt öppna frågor ställdes till respondenterna för att de själv skulle bestämma hur de ville besvara frågan och vad de ville ta med för information i sina svar. Följdfrågor ställdes utefter respondenternas svar.

Resultat

Teman

Vikten av att ha bra kollegor

Kollegor är de människor som respondenten arbetar med dagligen på sin arbetsplats. Det var ingen specifik fråga i intervjuguiden som ställdes där respondenterna svarade något angående vikten av bra kollegor utan vikten av bra kollegor kunde förekomma som svar i ett flertal av frågorna i intervjuguiden. Med kollegor som tema menas vikten av att ha bra och roliga kollegor. Respondenterna betonade vikten av bra och roliga kollegor för att arbetet skulle kännas motiverande samt tillfredsställande. De flesta ansåg även att arbetsuppgifterna blev lättare att utföra om de jobbade med någon som de tyckte om.

När det är roligt och det händer något annorlunda på arbetet så är det motiverande. Eh, eller när man ser att man ska få jobba med någon rolig (.) det gör väldigt mycket för motivationen. (IP1)

Hm (.) för det är mycket svårare att utföra sitt jobb om man jobbar med en gnällig eller tråkig arbetskamrat, än vad det är att jobba med någon positiv och rolig (.) Dagen går så mycket fortare om man har roligt på arbetet! (IP1)

Ett arbete som var monotont och tråkigt kunde omvandlas till något roligt istället om kollegan var någon som personen gick bra ihop med eller hade något gemensamt att prata om. Det var många av respondenterna som upplevde att de mådde bättre när de hade bra kollegor och att det blev ensamt och tråkigt de dagarna de jobbar själv eller med en kollega som inte tillför något positivt.

Eh (.) men asså jag, jag trivs med mina kollegor. Jag och min ena kollega har mycket gemensamt, vilket bidrar till att arbetet blir mycket roligare när man kan samtala om olika saker medan man jobbar. Ibland får jag jobba ensam (.) asså det dagarna är så långa och tråkiga. Nej, Mitt arbete blir roligare när jag får jobba med min polare! (IP3)

Skulle nog säga att det är arbetsklimatet och kollegorna som gör att jag trivs. Jag mår så mycket bättre om butiken är ren och fin och om kunderna är glada. Eh (.) arbetskamraterna gör även väldigt mycket för min trivsel eh. Dock så jobbar jag mycket själv i butiken då det endast är bemannat med två personer på tisdagar och torsdagar. Mm ((.)) mår mycket bättre på dom dagarna. Annars blir det väldigt ensamt dom dagarna jag jobbar själv. (IP5)

Vissa menade även på att det är kollegorna som ger dom energi när deras arbetet är tungt och trist och att kollegorna har en inverkan på arbetsklimatet.

Ja (.) jag tycker det även viktigt med roliga arbetskamrater. Eh (.) utan arbetskamrater hade inte jobbet varit lika roligt. Det är dom som ger energi när allt känns tungt och trist. Att ha någon att kunna ventilera sig med. (IP1)

Positiv energi på arbetsplatsen (.) eh (.) men det är väl viktigt att jobba med personalgruppen så att alla känner sig bekväma att det är ett schysst klimat bland alla som jobbar både bland kollegor och chefer och allt möjligt (.) då blir det positiv energi då blir man glad på sin arbetsplats och på jobbet (.) att man jobbar mycket med personalgruppen (IP2)

Kollegorna hade inte bara en stor inverkan på hur roligt arbetet blev eller hur bra respondenterna mådde när dom fick jobba med någon det tyckte om, utan kollegorna hade även en effekt på arbetet i sig. Att göra ett lika bra eller bättre jobb än kollegan. Lära av varandra och eftersträva duktiga kollegor.

Ja sen är det nog min kollega (.) Asså hon kan verkligen ALLT. Det är nog hon som får mig att vilja bli bättre på mitt arbete också (.) tror jag. Man vill ju inte vara sämre än någon annan liksom, haha! Ja så det är nog det som inspirerar mig, att bli bättre på mitt arbete och bli lika duktig som kollegorna. (IP5)

Medan en annan respondent svarade såhär:

Det är inspirerande att se att andra gör ett bra jobb, det får mig att sträva efter att göra ett lika bra eller bättre arbete. Eh (.) man jämför sig lite alltid med varandra, fast på ett bra sätt. Tar efter om någon har gjort något bra och lär sig av andra. (IP1)

Att utvecklas

Att utvecklas menas med att bli bättre på sitt arbete, som till exempel att skapa mer kunskaper och färdigheter inom sitt arbete. Det var ingen specifik fråga i intervjuguiden som ställdes där respondenterna svarade något angående att utvecklas utan utveckling kunde förekomma som svar i ett flertal av frågorna i intervjuguiden. Det var betydande för respondenterna att utvecklas och få mer kunskaper inom sitt arbete eller bli bättre på sina arbetsuppgifter. Vardagen ansågs bli roligare om man får möjligheten att utvecklas inom sitt arbete samt får lära sig nya saker.

När jag får utvecklas och lära mig något nytt! Mitt arbete är väldigt varierande men arbetsuppgifterna är oftast monotona. Eh (.) vilket ibland är otroligt tråkigt (.) (IP1)

Eh ((.)) oj svårt. Det är nog att (.) det blir som en energi-kick, något nytt i vardagen, haha! Det blir lite roligare när det händer något annorlunda och när man sedan klarar av det blir man såååå glad. Det är alltid kul att lära sig nya saker och utvecklas på sitt arbete tycker jag, det är viktigt för att arbetet inte ska bli tråkigt. (IP1)

En respondent valde sitt nuvarande arbete just för att utvecklas sina kunskaper och för att anta nya utmaningar:

Lära mig mer inom byggbranschen ((.)) På min förra arbetsplats la jag bara tak varje dag, vilket ibland kunde bli lite tråkigt. Detta arbete är mer utvecklande. (IP3)

Att bli bättre på mitt jobb, eh ((.)) att utvecklas inom yrket. Det var därför jag valde detta jobb som jag har nu, vi har varierande arbetsuppgifter och man får alltid nya utmaningar att lösa, vilket jag tycker är sjukt roligt! (IP3)

Visa sig kunnig för chefen och för sina kollegor var något respondenterna ansåg vara viktigt, därför var utveckling en stor del för många. Det var även motiverande för vissa att utvecklas och göra ett bra arbete för att få utökade eller bättre arbetsuppgifter eller för att få beröm.

Att utvecklas! Förhoppningsvis så kanske jag någon dag får en högre procent så jag får jobba lite mer. Eh (.) det blir himla svårt att utvecklas och lära sig massa om man jobbar lite. Jag vill bli kunnig och duktig på det jag gör. Eh (.) (IP5)

Medan en respondent ville bara jobba kvar på sin arbetsplats om hon fortsatte att utvecklas:

Ja, självklart så vill jag alltid utvecklas i mitt arbete och bli bättre. När jag känner att jag inte längre kan utvecklas, kommer jag nog inte heller jobba kvar. (.) det är viktigt att alltid komma vidare i livet tycker jag. (IP7)

Att få feedback

Med temat feedback menas den återkoppling som den anställde får av chef, medarbetare eller någon annan på sin arbetsplats. Återkopplingen är relaterad till avklarade arbetsuppgifter eller den anställdes arbete generellt. Det var ingen specifik fråga i intervjuguiden som ställdes där respondenterna svarade något angående feedback utan feedback kunde förekomma som svar i ett flertal av frågorna i intervjuguiden. Att få höra feedback innebär att den anställde får återkoppling i positiv eller negativ bemärkelse och att få feedback, att ta emot respons var det viktiga hos respondenterna. Vikten av feedback var återkommande hos många av

respondenterna. Feedback behövdes för att respondenterna skulle känna sig motiverade och för att känna sig sedda, uppmärksammade och behövda på sin arbetsplats.

En respondent ansåg att det som kan upplevas som tufft och jobbigt på arbetsplatsen kan kännas lättare i efterhand om respondent ett fått positiv feedback på sitt arbete:

Ah (.) Men när det väl är bra och patienterna är nöjda, så är det ett väldigt roligt jobb trots att det är fysiskt tufft. Då känns det som om det är värt allt, när man får höra och se att någon är nöjd med det man gör. (IP1)

Flera respondenter svarade tydligt att feedback är något de behöver på arbetsplatsen för att kunna trivas. En respondent förklarade att det inte var motiverade eller roligt att göra ett slitsamt arbete om hon inte fick någon positiv feedback på sitt arbete eller fick höra att hennes arbete var bra:

Hmm (.) jag behöver nog få respons på det jag gör, att få veta att man har gjort något bra. Det är ingen kul att jobba och slita men aldrig få höra att man är bra på det man gör (.) (IP1)

En annan tydliggjorde att positiv feedback från chef och kollegor, att arbetet som man utför är bra, var viktigt för att trivas på arbetet:

En bra chef anser jag är en som lyssnar och har förståelse. Att få feedback av både chefen och kollegorna att man gör ett bra arbete (.) Tycker även att kemin är viktigt ibland arbetsgruppen. Kollegorna (.) eh, är det som är viktigaste för mig, då jag arbetar väldigt nära dom dagligen. (IP3)

En respondent poängterar ut feedback för att kunna trivas på sin arbetsplats och att feedback blir en form av bekräftelse på att man gjort ett bra arbete:

Hm (.) det är nog att jag alltid får sådan fin bekräftelse på jobbet som exempelvis när man har hjälpt en nybliven mamma och hon är superglad och nöjd över hjälpen. Det betyder sååå mycket för mig. Att få se att man faktiskt gör ett bra jobb och skillnad (.)

Hade man bara haft griniga eller sura föräldrar hade arbetet inte varit så roligt (.). Eh, haha tur att människor är olika. (IP7)

Respondenterna blir uppmuntrade på sin arbetsplats av feedback och anser att arbetet blir roligare och tillför mer till arbetsplatsen om de får feedback på sitt arbete. Positiv feedback genererar att respondenterna känner en bekräftelse, respondenterna trivs på arbetet då de får positiv feedback, respondenterna blir uppmuntrade av positiv feedback och känner att det tuffa arbetet lönar sig då de får positiv feedback.

Eh, det är som jag varit inne på innan mycket när man får en bekräftelse på att man gjort något bra. (IP7)

En annan respondent får feedback av sin chef men upplever inte att det påverkar arbetet eller motivationen i någon vidare utsträckning:

Jag får det av chefen men inte av kollegorna och ingen utifrån heller (.). tycker inte att det påverkar mig så mycket. (IP6)

Lön

En del av respondenterna svarade tydligt att något som motiverar dem är lönen. Det var ingen specifik fråga i intervjuguiden som ställdes där respondenterna svarade något angående lön utan lön kunde förekomma som svar i ett flertal av frågorna i intervjuguiden. Ett exempel på en fråga där lön förekom som svar var ``Vad är det som gör att du kliver upp på morgonen och går till jobbet?``. Lön i form av pengar är en drivkraft för att kunna försörja sig men kan även handla om storleken på lönen. Det som upplevs som motiverande med lönen kan därmed vara både lönen i sig för att kunna överleva men i annat fall kan det handla om att summan på lönen har betydelse när det kommer till motivation. En respondent svarade att inkomsten är viktig på den arbetsplatsen hon inte trivs på och att det då är lönen som är drivkraften. I ett arbete som respondenten trivs på är det elever och kollegor som driver respondenten till att arbeta på sin arbetsplats. Respondenten poängterar även att få göra skillnad i elevernas utveckling blir en drivkraft i ett trivsamt arbete:

Ja just nu så är det väl pengar att man måste ha en inkomst på mitt nuvarande arbete där jag inte trivs på mitt förra arbete eller min förra arbetsplats där jag också var lärare

då var det ju att få komma och träffa eleverna och kollegorna. Medans nu när man inte trivs det enda som driver mig då är pengar (.) (IP2)

Förut var att få träffa eleverna och kollegorna och att göra skillnad i elevernas utveckling. (IP2)

Respondent ett nämner att lönen har en ganska stor vikt i frågan om vad det är som gör att respondenten kliver upp på morgonen och går till jobbet. Respondent tre och fyra ger ett liknande svar vid samma fråga och respondent tre gav följande svar:

Pengar och att man ska kunna leva liksom. (IP3)

Respondent fyra utvecklar sitt svar om att lönen har en stor betydelse och att lönen är anledningen till att han går till jobbet med att han arbetar på sin nuvarande arbetsplats för att få lön då han inte har någon utbildning och att målet med arbetet är att tjäna pengar:

Jag jobbar för att få lön jag har ingen utbildning så (.) (IP4)

[...] bara jobba och tjäna pengar. (IP4)

Respondenter nämner att kollegorna är viktigare än lönen men att lönen också har en betydelse i frågan om vad respondentens mål med arbetet är:

Att tjäna pengar (.) nääe nääe (.) för att (.) att de gamla får en duglig vardag och minnesvärda dagar men målet är även att tjäna pengar också. (IP6)

Diskussion

Resultatet av studien påvisar att unga vuxna motiveras av både inre och yttre motivationsfaktorer enligt Herzbergs motivationsteori, vilket tidigare forskning inte visat på då Inceoglu, Segers och Bartram (2012) menar att unga vuxna motiveras mer av interna faktorer än externa faktorer. Denna studie belyser därmed betydelsen av att individers ålder har inflytande för den upplevda arbetsmotivationen.

För att en anställd ska känna motivation så måste dennes energi och vilja komma inifrån och utifrån detta koncept skapade Herzberg en teori kring motivationsfaktorer (Bassett-Jones & Lloyd, 2005). Enligt Herzbergs teori finns det olika motivationsfaktorer som delas in i två grupper, inre och yttre motivationsfaktorer (Hur, 2018). De inre motivationsfaktorerna gäller exempelvis när ett arbete känns utmanande, när den anställde känner ett ansvar och när personen får ett erkännande. Detta anses vara viktig för den anställdes prestation på arbetsplatsen. Medan de yttre motivationsfaktorerna är de faktorer som inte kommer inifrån, som exempelvis lön, anställningstrygghet, status, arbetsförhållanden samt anställningsförmåner. Detta anses behövas för att säkerställa att en anställd inte känner sig missnöjd på sin arbetsplats (Hur, 2018).

Utifrån resultatet framkom fyra teman bland respondenterna. Dessa fyra teman var vikten av att ha bra kollegor, att utvecklas, att få feedback och lön. De inre motivationsfaktorerna i vårt resultat var att utvecklas och feedback medan de yttre motivationsfaktorerna visade sig vara de två resterande temana, vikten av att ha bra kollegor och lön. Enligt Inceoglu, Segers och Bartram (2012) motiveras unga vuxna av personliga principer, de inre faktorerna, medan äldre motiveras av arbetsuppgifter och ansvarsområden och motiveras inte i lika stor utsträckning av externa belöningar, yttre faktorer (Inceoglu, Segers & Bartram, 2012). Detta stämmer delvis med vårt resultat då de unga vuxna motiveras av personliga principer som att utvecklas och feedback, men samtidigt motiveras respondenterna i vår undersökning även av yttre faktorer som vikten av bra kollegor och lön. Det visade sig i respondenternas svar att det inte bara handlade om personliga principer och interna faktorer som Inceoglu, Segers och Bartram (2012) beskrev att unga vuxna motiveras av, utan det var minst lika viktigt med yttre faktorer för att de skulle känna sig motiverade på arbetsplatsen. Vikten av att ha bra kollegor och lön som är de yttre faktorerna och som påverkar respondenterna i hur de upplever sig motiverade på sin arbetsplats förekom bland de flesta utav respondenterna.

Vikten av bra kollegor var något som alla respondenter menade hade stor betydelse för hur de blev motiverade och upplevde sig motiverade på sin arbetsplats. Kollegorna gjorde att arbetet blev roligt och bidrog till att arbetsplatsen upplevdes som bättre om kollegorna var några respondenterna trivdes med. Enligt Jungert, Van den Broeck, Schreurs, & Osterman (2018) så har kollegor en viktig roll för att en arbetstagare ska känna sig motiverad. Skulle medarbetare utbildas i hur de ska stötta varandra i arbetet, menar dem på att medarbetarna skulle känna sig mer tillfredsställda med sina behov och få en ännu mer ökad arbetsmotivation (Inceoglu,

Segers och Bartram , 2012). Eftersom kollegor har en sån stor roll huruvida en medarbetare känner sig motiverad eller inte borde det förslagsvis läggas ner mer tid och pengar på att få en arbetsgrupp sammansvetsade då relativt god sammanhållning mellan kollegor kan vara effektivt för att skapa ökad motivation.(Jungert, Van den Broeck, Schreurs, & Osterman, 2018). Det kan till exempel uppnås genom exempelvis workshops eller lagaktiviteter. I längden skulle det bli en investering för ett företag då motiverade anställda leder till bättre produktion och mindre frånvaro.

Enligt Perreira, Innis och Berta (2016) undersökning framkom det att lönen har en påverkan på arbetstagarnas motivation. Lönen var ett förekommande tema i de flesta av respondenternas svar. Att lönen förekom bland några av respondenterna kan ha att göra med att respondenterna inte upplevde sig motiverade av flera andra saker på arbetsplatsen vilket kan ha gett mer utrymme till att känna att lönen har en stor betydelse för hur motiverad respondenten känner sig på arbetsplatsen. Lönen förknippas även i respondenternas svar med överlevnad, att de måste arbeta för att kunna försörja sig och att lönen därmed blir en bidragande faktor till hur motiverad respondenterna var på sin arbetsplats. Enligt en undersökning av Phuong-Thuy och Bich-Nhung (2018) har det visat sig att lön har en stor påverkan, för att den anställde ska känna sig motiverad till att arbeta och det ökar i sin tur den anställdes arbetsprestation som det även har visat sig i denna skandinaviska undersökning.

Att utvecklas och att få feedback var även ett återkommande teman hos respondenterna. Dessa två faktorer var även de viktiga för att respondenterna skulle känna sig motiverade på sin arbetsplats. Att få utvecklas på sin arbetsplats när det kommer till färdigheter påverkas mycket av arbetsmotivationen enligt Kanfer, Frese och Johnson (2017). Om arbetsmotivation är något som respondenten upplever så motiveras arbetaren att utvecklas och vice versa. Om den anställde får utvecklas och utveckla sina färdigheter på arbetsplatsen så uppnås arbetsmotivation enligt resultatet från intervjuerna.

Feedback som en inre motivationsfaktor visade sig vara viktigt för respondenterna för att känna sig sedd, uppmärksammas och behövd på sin arbetsplats. Respondenterna angav även att positiv feedback gjorde arbetet lättare. Enligt Maslow (1954) så handlar det näst sista steget i behovshierarkin om uppskattning och feedback vilket skall uppnås för att ta sig till sista steget i behovstrappan som är personlig utveckling. Uppskattning och feedback ger nya möjligheter till lärande vilket är ett mer modernt sätt att se på behovstrappan utifrån ett

arbetskraftsperspektiv enligt Benson och Dundis (2003). Enligt Maslow (1954) har feedback betydelse för att uppnå och uppleva motivation likt som respondenterna har uppgett. Enligt behovstrappan bör då de tidigare stegen redan vara avklarade då en individ tagit sig till steget för uppskattning och feedback vilket kan innebära att de respondenter som uppgav att de känner behov av feedback för att motiveras på sin arbetsplats redan uppfyllt behovstrappans tidigare steg. Det innebär att dessa respondenter möjligen redan uppfyller det tidigare steget det sociala behovet som bland annat består av gemenskap vilket kan liknas med bra medarbetare. De respondenter som inte uppgav feedback som något som motiverade dem kan enligt Maslows teori ligga på stegen nedanför och ännu ej ha uppfyllt det sociala behovet. Detta kan även ge en förklaring till varför respondenterna uppgav skilda svar på vad som motiverade dem på arbetsplatsen. Individerna utgår från sin egna livssituation och utifrån den position de befinner sig på i behovstrappan. Som Hale, Ricotta, Freed, Smith och Huang (2019) nämner så kan Maslows teori om motivation användas som ett ramverk. Att försöka kartlägga vart de anställda befinner sig på behovstrappan kan underlätta i arbetet med att tillgodose de anställdas behov.

Sammanfattningsvis tror vi att dessa fyra teman överskådligt speglar hur unga vuxna upplever vad de behöver för att känna arbetsmotivation. Lönen och medarbetarna var teman som vi tror förekom då lönen är viktig för att kunna försörja sig och är en motivationsfaktor för dem som inte anser att själva arbetet i sig är motivationsfaktorn för att arbeta på sin arbetsplats. Att ha bra medarbetare tror vi förekom med en förförståelse att människor är sociala varelser. De två övriga temana utmaning och feedback tror vi förekom då utmaning och feedback bidrar till en ökad motivation. Utifrån vårt resultat med våra respondenter kan man säga att de unga vuxna som deltagit i studien har behov av bra medarbetare, lön, att få utmaningar på sin arbetsplats och feedback från chef och kollegor. Detta för att uppleva sig motiverade på sin arbetsplats.

Förslag på fortsatt forskning:

Genom granskning och jämförelse kunde vi se att respondenter med olika personligheter uppvisade mönster i sina svar. Respondenterna som upplever sig själv som exempelvis snälla och glada ansåg att kollegorna har en viktig roll för arbetsmotivationen. Även respondenterna som vill utvecklas på sitt arbete beskriver sig som sociala och glada. Medan några av respondenterna som även beskriver sig som ordningsamma i sin personlighetsbeskrivning, anser att lönen har en betydelse för arbetsmotivationen. Detta kan vara grund för en

kompletterande kvalitativ undersökning med en kombination av personlighets-enkät och arbetsmotivations-enkät, för fortsatt forskning.

Ett annat förslag på fortsatt forskning inom ämnet är att titta på hur respondenter från en specifik yrkeskategori upplever arbetsmotivation. Det skulle det vara intressant att titta på upplevelsen av motivation på arbetsplatsen inom ett yrke som kräver utbildning och ett yrke som inte kräver någon avancerad utbildning. Detta skulle kunna undersökas med en kvantitativ metod för att utmärka skillnaderna som framkommer mellan de utbildade och outbildade och vad som motiverar vardera grupp.

Metoddiskussion:

Till denna studie har en kvalitativ metod använts i form av intervjuer. De intervjuer som genomfördes var semistrukturerade intervjuer vilket vi anser var användbart då respondenterna kunde utveckla sina svar och frågor ställdes utefter vad de valde att prata om. Att ha ett antal frågor fastställda var ytterst viktigt för att hålla intervjun inom ramarna för studiens syfte och de fastställda frågorna var till hjälp för skribenterna för att följa en röd tråd genom intervjuens gång.

Studien kan ha begränsats genom den kvalitativa metoden då en kvantitativ metod hade kunnat visa på skillnader, samband och mer utförligt hur mycket vardera framtagna tema påverkar motivationen hos de unga vuxna. Genom den kvalitativa metoden kunde vi få fram öppna och utförliga svar vilket gav en uppfattning om vad unga 20-25 år motiveras av på arbetsplatsen. Resultatet som framkom visar att det finns fyra genomgående teman men det säger inget om vilket tema som var starkast respektive svagast hos respondenterna vilket kan vara intressant och kunde ha bidragit till framtida forskning och en fördjupning inom ett specifikt tema.

Intervjuer med åtta respondenter genomfördes vilket kan ha begränsat studiens resultat. Med ett större antal respondenter kan resultatet ha bidragit med fler eller andra teman som kan ha förekommit allt mer bland respondenterna. Ett större urval hade gett en bredare grund att utföra den tematiska analysen på dock skulle tid för fler intervjuer behöva avsättas vilket kan passa ett större arbete.

Referenser

Abukhait, R., & Pillai, R. (2017). Discussion paper on the key motivational factors impacting innovative climate. *International Journal of Business Innovation and Research*, 13(1), 92–111. doi:10.1504/IJBIR.2017.083266

Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power?. *Journal of Management Development*, 24(10), 929-943. doi:10.1108/02621710510627064

Benson, S. G., & Dundis, S. P. (2003). Understanding and motivating health care employees: Integrating Maslow's hierarchy of needs, training and technology. *Journal of Nursing Management*, 11(5), 315–320. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2003.00409.x>

Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research*. London: SAGE Publications Ltd.

Hale, A. J., Ricotta, D. N., Freed, J., Smith, C. C., & Huang, G. C. (2019). Adapting Maslow's Hierarchy of Needs as a Framework for Resident Wellness. *Teaching & Learning in Medicine*, 31(1), 109–118. <https://doi.org/10.1080/10401334.2018.1456928>

Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers?. *Public Organization Review*, 18(3), 329–343. <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0379-1>

Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 300-329. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.2044-8325.2011.02035.x>

Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B., & Osterman, U. (2018). How Colleagues Can Support Each Other's Needs and Motivation: An intervention on Employee Work Motivation. *Applied Psychology*, 67(1), 3-29. doi:10.1111/apps.12110

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation Related to Work: A Century of Progress. *Journal of applied psychology*, *102*(3), 338–355.
<https://doi.org/10.1037/apl0000133>

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

Perreira, T. A., Innis, J., & Berta, W. (n.d.). Work motivation in health care: a scoping literature review. *International journal of evidence-based healthcare*, *14*(4), 175–182.
<https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000093>

Phuong-Thuy, T.T., & Bich-Nhung, T.T. (2018). Factors affecting work motivation of office workers - a study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Business & IT*, *8*(2), 2-13.
doi:10.14311/bit.2018.02.01.

Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur AB.

Truxillo, D. M. (2009). Age, work motivation, and the potential for age-based differential validity for personality measures. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, *2*(1), 106–108. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.01116.x>

Bilaga 1.

Missivbrev

Är du 20-25 år, arbetar och vill delta i vår studie?

Syftet med studien är att undersöka upplevelsen av arbetsmotivation bland unga 20-25 år med arbete som huvudsakliga sysselsättning. Inför studien söker vi arbetstagare som är 20-25 år. Deltagarna i studien kommer att vara med i en inspelad intervju vecka 11-14 som beräknas att ta cirka 20-30 minuter. Intervjun är frivillig och kan avbrytas närsomhelst. Platsen för intervjun bestäms i samråd med deltagaren. Personuppgifter samt deltagarens namn kommer att utelämnas och det inspelade materialet raderas efter uppsatsen är klar. Resultatet från intervjun kommer att ingå i en c- uppsats och delas med klasskamrater samt ansvarig lärare på Högskolan i Gävle.

Om du har några frågor gällande studien är du välkommen att kontakta:

Madeleine Hellström ofk16mho@student.hig.se

Louise Wallberg ofk16lwg@student.hig.se

Ansvarig handledare: Lars Eriksson lars.eriksson@hig.se

Vänliga hälsningar

Studenter inom Personal & arbetslivsprogrammet på högskolan i Gävle

Bilaga 2.

Intervjuguide

Hej! Jag heter ... och läser tredje året på personal och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle. Vad heter du? Kan du berätta lite om dig själv?

Syftet med denna studie är att undersöka upplevelsen av arbetsmotivation bland unga vuxna 20-25 år med arbete som huvudsakliga sysselsättning. Intervjun är frivillig och kan avbrytas närsohelst. Intervjun kommer att spelas in och beräknas att ta cirka 45-60 minuter. Svaren från intervjun är anonyma och behandlas konfidentiellt. Resultatet från intervjun kommer att ingå i en c- uppsats och delas med klasskamrater samt ansvarig lärare på Högskolan i Gävle och det inspelade materialet kommer att raderas.

Om det är okej för dig så börjar vi spela in nu?

(Börja spela in)

Bakgrundsfrågor:

- Hur gammal är du?
- Vad arbetar du med?
- Vad har du för anställning?
- Trivs du på din arbetsplats?
- Hur länge har du jobbat på din arbetsplats?
- Varför sökte du ditt nuvarande jobb?

Intervjuguide

1. Hur trivs du på din arbetsplats i sin helhet?

- a. Varför/På vilket sätt?
- b. Vad är det som gör att du trivs? / Vad är det som gör att du inte trivs?

2. Vad behöver du för att trivas på din arbetsplats? Vilka faktorer spelar in för dig?

- a. Intressant, kan du utveckla?

3. Vad är det som inspirerar dig på din arbetsplats?

- a. Varför/På vilket sätt?
- b. Vad är det som gör att just den/det inspirerar dig?

4. Vad är det som uppmuntrar dig på din arbetsplats?

- a. Varför/ På vilket sätt?
- b. Vad är det som gör att just den/den uppmuntrar dig?

5. Vad är det som gör att du kliver upp på morgonen och går till jobbet?

- a. Utveckla!
- b. Varför/På vilket sätt?

6. Upplever du dig motiverad på din arbetsplats?

- a. Utveckla!
- b. Varför/På vilket sätt?
- c. Vem/vad är det som motiverar dig?

7. Vad har du för mål med ditt arbete?

- a. Varför?
- b. Berätta mer/utveckla.

8. Hur skulle du beskriva dig själv som person, dina egenskaper?

AVSLUTNINGSVIS

- Innan vi avslutar, har du några frågor eller är det något du känner att du själv skulle vilja ta upp?
- Skulle du vara intresserad av att ta del av rapporten när den är klar?
- Det är bara att höra av dig om det är något du undrar över.
- Tack för att jag fick träffa dig och tack för din medverkan!