



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Känslig för belöning eller känslig för bestraffning?

En studie om skillnader i motivationsfaktorer mellan de som är i en
långtidsarbetslöshet och de som har en tillsvidareanställning.

Oskar Karlsson och Johan Wallin

2014

Examensarbete, kandidatnivå 15 hp
Personal – och Arbetslivsprogrammet

Handledare: Anders Flykt
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Det ansågs intressant att se om det förelåg någon skillnad vad gällande motivation mellan arbetslösa och de med en tillsvidareanställning, då arbetslöshet bland annat kan påverka en individs motivation, självkänsla och identitet. Studien genomfördes som en enkätundersökning med frågor som avsåg att mäta människors känslighet för belöning och deras känslighet för bestraffning (BIS/BAS-skalan, se Carver & White, 1994). Enkäten delades ut på en arbetsförmedling och en arbetsmarknadsenhet för att nå personer utan arbete. Dessa personer matchades sedan mot individer med en tillsvidareanställning. Resultatet visade på att det fanns en skillnad mellan arbetslösa och de med en tillsvidareanställning gällande känslighet för belönande händelser och positiva reaktioner. Dock fanns ingen skillnad mellan grupperna gällande de andra motivationsfaktorerna som mättes. Dessa faktorer innebar strävan att nå uppsatta mål, önskan om ny belöning och undvikande av bestraffning.

Nyckelord: **Motivation, Arbetslöshet, BIS/BAS-skalan, Motivationsfaktorer.**

Abstract

It was considered interesting to see if there were any differences in current motivation between the unemployed and those with permanent employment when science shows that unemployment may affect an individual negatively. The study was conducted as a questionnaire that sought to measure people's sensitivity to reward and sensitivity to punishment (BIS/BAS scale, see Carver & White, 1994). The questionnaire was distributed in Arbetsförmedlingen and Arbetsmarknadsenheten to reach people without work. These individuals were then matched against individuals with a permanent employment. The result showed that there was a difference between the unemployed and those with a permanent employment in sensitivity to rewarding events and positive reactions. However, there were no differences between groups regarding the other motivational factors that were measured. These factors were striving to reach their goals, desire for new rewards and avoidance of punishment.

Keywords: Motivation, Unemployment, BIS/BAS scale, Motivational factors

Förord

Vi vill passa på att tacka alla som har hjälpt och stöttat oss med vår uppsats. Vi vill rikta ett speciellt tack till den arbetsförmedling och arbetsmarknadsenhet som med ett stort engagemang och intresse hjälpte oss att göra denna undersökning möjlig. Utan er hjälp hade det inte varit möjligt att färdigställa uppsatsen.

Ett stort tack vill vi även ge vår handledare Anders Flykt som med stort tålamod och bra handledning stöttat oss genom hela arbetet.

Oskar Karlsson och Johan Wallin

Innehållsförteckning

1. Introduktion.....	1
1.1 Syftet.....	4
1.2 Frågeställning.....	4
2. Metod.....	4
2.2 Material.....	5
2.3 Tillvägagångssätt.....	5
2.4 Analysmetod.....	6
2.5 Forskningsetiska aspekter.....	6
3. Resultat.....	7
4. Diskussion	8
4.1 Resultatdiskussion.....	8
4.2 Metoddiskussion.....	9
4.3 Vidare forskning.....	10
4.4 Sammanfattande diskussion	11
5. Referenslista.....	12
6. Bilagor	

1. Introduktion

Den svenska arbetsmarknaden lider av lågkonjunktur. Detta medför färre arbetstillfällen och en högre arbetslöshet bland befolkningen (Arbetsförmedlingen, 2013). År 2012 hade antalet arbetslösa ökat med 13 000 personer jämfört med år 2011. Siffran för antalet arbetslösa i Sverige år 2012 var 403 000 personer varav 121 000 långtidsarbetslösa, det vill säga de som haft en period av arbetslöshet i mer än sex månader (SCB, 2014). Vansteenkiste, Lens, De Witte, och Feather (2005) påpekar flera negativa konsekvenser som kan drabba den som är arbetslös. En av konsekvenserna kan vara bristande motivation till följd av längre tids utanförskap. Winkelmann och Winkelmann (1998) menar att förutom sämre motivation kan arbetslöshet även bidra till sämre självkänsla, förlorad identitet, och förlust av sociala kontakter. Forskning har även visat att den som varit arbetslös under längre tid tenderar att se saker på ett negativt sätt (Winkelmann & Winkelmann, 1998).

En studie av Van Dam och Menting (2012) visar att de förväntningar arbetslösa har att finna ett arbete har stor betydelse för hur motiverade de kommer att vara i sitt jobbsökande. De med låga förväntningar tenderade att lägga mindre kraft och tid på att finna arbete och mer tid med andra aktiviteter. De med högre förväntningar ägnade mer tid åt jobbsökande och de använde sig av flera olika sökmetoder. Enligt Vansteenkiste et al. (2005) så ökar det psykiska välmående samtidigt som känslan av meningslöshet minskar om det finns förväntningar av att finna arbete inom en snar framtid.

Forskning visar på att människor reagerar olika på olika situationer vilket kan grundas i deras personlighet (Connor-Smith & Flachbart, 2007). Enligt femfaktorsmodellen (Big five) för personlighetsteori består personligheten av dessa faktorer: öppenhet, samvetsgrannhet, extraversion, vänlighet/värme och neuroticism (Parks & Guay, 2009). Motivation kan ses som en del i personligheten då neuroticism och samvetsgrannhet anses vara grundfaktorer i motiverande processer hos individer. Van der Linden, Beckers och Taris (2007) beskriver personlighet som ett bestående beteendemönster som visar sig i olika situationer. Connor-Smith och Flachbart (2007) beskriver personlighet som utmärkande mönster i tankar, beteenden och känslor som inte förändras över tid. Utifrån Van der Linden et al. (2007) och Connor-Smith och Flachbart (2007) är personligheten bestående och något som inte ändras över tid.

Dock visar annan forskning på att personlighet kan utvecklas och förändras, detta genom t.ex. mognadsprocesser över tid och genom omvälvande händelser i en individs liv (Biesanz, West & Kwok, 2003). Även Fischer och Bidell (2006) menar på att personligheten är

föränderlig och påverkas av den miljö individen vistas i. Beltman och Volet (2007) är även de av åsikten att personligheten kan förändras, men också att individuella skillnader och sociala interaktioner har betydelse för huruvida motivationen förändras hos individer över tid.

Motivation definieras av Öhman (2014) i Nationalencyklopedin som en term för de faktorer som väcker, formar och riktar en individs beteende mot olika mål. Det finns en mängd olika motivationsteorier som försöker förklara varför människan handlar och varför vi föredrar att handla på ett sätt framför ett annat. Källan till motivationen kan komma inom personen, som i instinkts - eller drivkraftsteorier, eller utifrån, som i s.k. incentivteorier.

En av dessa motivationsteorier är Self-determination theory (SDT) (Latham, 2007). Denna teori menar på att om individen får möjligheten att göra egna val leder detta till personlig utveckling vilket i sin tur leder till ett ökat intresse för den ålagda uppgiften. Friheten att göra egna val resulterar i att mer tid och ansträngning läggs på uppgiften. Teorin hävdar även att människan har medfödda psykologiska behov som ligger till grund för personlighet och motivation (Latham, 2007).

Denna studie kommer dock utgå ifrån en annan personlighets- och motivationsteori, Gray's Reinforcement Sensitivity Theory (RST) (van der Linden, Taris, Beckers & Kindt, 2007). RST används bland annat för att förutsäga arbetsprestation. Denna teori bygger på att det finns framförallt tre system i hjärnan som styr beteendet. Dessa system ligger bakom individuella skillnader i känslighet för belöning, bestraffning och motivation (Carver & White, 1994). Carver och White menar vidare att dessa tre system är:

Behavioral Activation System (BAS) svarar på villkorliga och ovillkorliga belöningar. BAS är belöningsystemet och reglerar beteendet i hur individen tar sig an en uppgift. BAS-systemet innefattar områden i hjärnan som hjärnbarken, thalamus och striatum (van der Linden et al., 2007).

Behavioral Inhibition System (BIS) är i jämförelse med BAS-systemets känslighet för belöning, känslighet för bestraffning. BIS styr individens undvikande beteende och benämns som ett straffsystem (van der Linden et al., 2007).

Fight/Flight System (FFS) behandlar en individs benägenhet att fly vid utsatta situationer eller stanna kvar och kämpa. (FFS) benämns som hot-systemet (Carver & White, 1994).

RST är en teori om vad som motiverar människor. Den grundar sig i personlighet och personliga egenskaper. Vidare utgår teorin ifrån skillnader i känslighet för bestraffning och känslighet för belöning hos individer. Dessa skillnader anses vara två olika personlighetsdimensioner, ångest och impulsivitet (Bijttebier, Beck, Claes, & Vandereycken, 2009). Personer som är känsliga för belöning kan beskrivas som personer som ofta visar ett

målinriktat beteende och är starkt motiverade av belöningar. Känslighet för belöning förstärks utav uppmuntran och stimulerar då ett önskat beteende (van der Linden et al., 2007). Personer med hög känslighet för bestraffning tenderar att undvika situationer de uppfattar som möjliga hot, exempelvis en konflikt på arbetsplatsen (van der Linden et al., 2007).

Utifrån Grays Reinforcement Sensitivity Theory skapade Carver och White (1994) ett verktyg för att mäta vad som motiverar människor. BIS och BAS- skalan. Skalan mäter människors känslighet för bestraffning (BIS) och deras känslighet för belöning (BAS). Den ursprungliga versionen innehöll även FFS- systemet, men då detta system inte ansågs predicera känsligheten för belöning eller bestraffning togs det bort (Carver & White, 1994). Skalan anses kunna förutsäga en individs motivationsfaktorer och därmed vad som motiverar individen (Levinson, Rodebaugh & Frye, 2011).

Verktyget är en enkätundersökning som innehåller 24 påståenden där BIS innefattas av sju frågor och BAS innefattas av 13 frågor indelat i tre områden. BAS- Reward responsiveness (BAS-rr)- är positiva reaktioner och möjlighet till belöning och BAS- Drive (BAS-dr)- är strävan att uppnå uppsatta mål. BAS- Fun seeking (BAS-fs)- speglar önskan om ny belöning och viljan att närma sig en givande upplevelse (Carver & White, 1994).

Motivation sett som ett personlighetsdrag (Parks & Guay, 2009) anses av vissa som någorlunda stabilt (Connor- Smith & Flachbart, 2007; Van der Linden et al., 2007) men av andra ses motivation som något som förändras utifrån mognadsprocesser och stora livshändelser (Biesanz et al., 2003; Fischer & Bidell, 2006). Då skulle en skillnad mellan två grupper endera kunna bestå i att grupperna bildats baserat på denna personlighetsskillnad eller baserat på inläring som förändrat motivationen.

Då arbetslösa är en grupp där samhället vill sätta in åtgärder kan det vara intressant att undersöka om motivationen skiljer sig mellan arbetslösa och matchade individer med tillsvidareanställning, då motivationen skulle kunna vara en avgörande faktor för de insatser som sätts in. Är t.ex. arbetslösa som grupp betraktat mer benägna att undvika obehagliga situationer kan det vara av intresse att se vad individen tycker är obehagligt och hur detta kan anpassas i samband med insatser från Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen. Om de istället skulle drivas av belönande situationer skulle Arbetsmarknadsenhetens och Arbetsförmedlingens insatser kunna modifieras efter denna kunskap. Utifrån ovanstående kan det anses vara intressant att undersöka om det finns en skillnad i vad som motiverar arbetslösa i jämförelse med tillsvidareanställda.

1.1 Syftet

Syftet med studien var att undersöka om det fanns skillnad i motivationen mellan långtidsarbetslösa med arbetsmarknadsåtgärder och tillsvidareanställda med avseende på känslighet för belöning (BAS) som innefattas av tre delområden (BAS- Reward responsiveness, BAS- Drive och BAS- Fun seeking) och känslighet för bestraffning (BIS).

1.2 Frågeställning

Finns det skillnad mellan tillsvidareanställda och långtidsarbetslösa gällande självrapporterade poäng på någon av BIS och BAS- skalorna.

2. Metod

2.1 Deltagare och urval

Deltagarna i denna undersökning bestod av 36 stycken långtidsarbetslösa som ingick i ett arbetsmarknadsåtgärdsprogram antingen hos Arbetsförmedlingen eller på en arbetsmarknadsenhet. Deltagarna i undersökningen valdes ut genom att de antingen var inskrivna på en arbetsmarknadsenhet i Mellansverige eller inskrivna på Arbetsförmedlingen. Vidare var deltagarna personer med tidigare arbetslivserfarenheter som varit arbetslösa i mer än sex månader.

På Arbetsmarknadsenheten gjordes urvalet genom att handläggarna kontaktade eller träffade personer som matchade studiens profil. Det var sedan handläggarna som delade ut enkäten eller skickade enkäten hem till de personer som passade in på undersökningens kriterier.

På Arbetsförmedlingen gjordes urvalet genom att dela ut enkäten på plats vid flera informationsträffar för inskrivna vid jobb- och utvecklingsgarantin. Alla inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin passar in på undersökningens urvalsprofil då de har varit inskrivna på Arbetsförmedlingen i mer än 14 månader.

En kontrollgrupp bestående av tillsvidareanställda deltagare skapades utifrån ålder och utbildning på de deltagare som ingick i gruppen arbetslösa. Åldersindelningen bestod i tre grupper, 18- 25 år, 26-55 år och 56 +. Utbildningsnivån kategoriserades utifrån grundskola, gymnasial utbildning och eftergymnasial utbildning.

2.2 Material

Enkäten som användes var Carver och Whites (1994) BIS/BAS- enkät som hade översatts till svenska. BIS/BAS- skalan har visat sig mäta människors motivationsfaktorer utifrån känslighet för bestraffning och känslighet för belöning (Carver & White, 1994; Gable, Reis & Elliot, 2000). Skalan har visat sig ha hög validitet och reliabilitet utifrån ett flertal studier (Carver & White, 1994; Carver & Harmon-Jones, 2009). Enkäten består av 24 påståenden varav fyra påståenden är utfyllnadsfrågor som inte har med undersökningen att göra. BIS innefattar sju påståenden som behandlar känsligheten för bestraffning. BAS är indelat i tre områden. Ett område är BAS- Reward responsiveness som behandlar positiva reaktioner och möjlighet till belöning. BAS- Drive handlar om att uppnå uppsatta mål. BAS- Fun seeking speglar önskan om ny belöning och viljan att närma sig en givande upplevelse. Svartalternativen är indelade efter en fyrgradig Likert-skala där 1 är (mycket sant när det gäller mig), 2 (något sant när det gäller mig), 3 (något falskt när det gäller mig), 4 (mycket falskt när det gäller mig) (Carver & White, 1994).

2.3 Tillvägagångssätt

Insamlingen av data gjordes på en Arbetsmarknadsenhet och en Arbetsförmedling i Mellansverige. Arbetsmarknadsenheten samordnar kommunens arbetsmarknadspolitiska åtgärder medan Arbetsförmedlingen är en statlig förvaltningsmyndighet som ansvarar för den offentliga arbetsförmedlingen och de arbetsmarknadspolitiska verksamheterna.

Vid Arbetsmarknadsenheten var handläggarna delaktiga under rekryteringen av deltagare. Då informationen om vilka som deltar i arbetsmarknadsåtgärder vid arbetsmarknadsenheten är sekretessbelagd så delade handläggarna ut enkäten (se Bilaga 2) samt ett informationsbrev som innehöll information om den aktuella undersökningen, att deltagandet var frivilligt, anonymt och kontaktuppgifter till uppsatsförfattarna (se Bilaga 1). För att säkerställa anonymiteten för deltagarna fick de möjlighet att fylla i enkäten vid en avskild plats. Enkäten lades i ett kuvert som sedan lades i en brevlåda avsedd för enkäterna i denna undersökning. Som alternativ till detta gav handläggarna deltagarna möjlighet att besvara enkäten hemma och skicka den med direktpost till uppsatsförfattarna.

På Arbetsförmedlingen utfördes insamlingsmetoden av enkäter genom att på plats vid informationsträffar för *jobb och utvecklingsgarantin* dela ut enkäten till deltagare som valde att delta i undersökningen. Handläggarna introducerade undersökningen för deltagarna innan författarna delade ut informationsbrevet och enkäten (se Bilaga 1 och 2).

Kontrollgruppen skapades genom matchning av gruppen arbetslösa utifrån ålder och utbildningsnivå. Deltagare till kontrollgruppen samlades in från nio olika företag inom serviceområden, vården, bank, transport, svenska kyrkan och industri. Detta för att få en bred variation av deltagare i kontrollgruppen. Informationsbrevet och enkäten till de individer som kunde tänkas ingå i kontrollgruppen delades ut via en kontaktperson på respektive företag. Dessa individer tilldelades samma enkät som gruppen arbetslösa. Däremot skilde sig informationsbrevet (se Bilaga 3) på så sätt att det inte innehöll information angående att författarna inte har någon koppling till varken Arbetsförmedlingen eller Arbetsmarknadsenheten då det inte ansågs relevant för kontrollgruppen. Enkäterna från de individer som valde att delta i undersökningen bildade en enkätpool där författarna sedan matchade enkäterna mot gruppen arbetslösa och på så sätt skapades kontrollgruppen för undersökningen.

2.4 Analyismetod

BIS/BAS- enkäten räknades samman på så sätt att alla graderingar utom fråga 2 och 22 på likert- skalan (1-4) vändes och blev till poäng (4-1). Frågorna 1, 6, 11 och 17 användes inte i analysen då de endast var utfyllnadsfrågor. Sedan jämfördes gruppen arbetslösa med kontrollgruppen som bestod av tillsvidareanställda för att se om det fanns någon skillnad gällande BIS/BAS (BIS, BAS- rr, BAS- dr och BAS-fs). T- test utfördes i SPSS där poäng på BIS/BAS- skalan utgjorde beroendevariabel. Signifikansnivån sattes till 0.05 i enlighet med statistisk signifikans inom psykologisk vetenskap.

2.5 Forskningsetiska aspekter

Deltagarna i undersökningen fick informationen via ett informationsbrev om att deltagandet var frivilligt och anonymt. Vidare innehöll informationsbrevet information om undersökningens syfte samt hur undersökningen skulle gå till. Datainsamlingen hanterades med största varsamhet för att säkerställa anonymiteten bland deltagarna. Enkäten innehöll inte namn eller annan information som kunde spåras tillbaka till deltagarna.

Då arbetslösa redan kunde ses som en utsatt grupp var det rimligt att enkäterna var anonyma. Anonymiteten i enkäten kunde underlätta viljan hos respondenterna att delta i undersökningen. Det kunde tänkas att arbetslösa upplevde sig vara i en beroendesituation och inte vågade säga nej till att vara med i undersökningen. För att motverka detta lades stor vikt på att förklara att vi är studenter från Gävle högskola och inte har något med

Arbetsmarknadsenheten eller Arbetsförmedlingen att göra, samt att deltagandet inte påverkade deras ersättning eller den fortsatta åtgärden hos Arbetsmarknadsenheten.

3. Resultat

De som har en tillsvidareanställning motiveras mer av belönande händelser ($M=3.48$, $SD=0.34$) än de som var arbetslösa ($M=3.22$, $SD=0.59$). Detta visades genom ett t -test med BAS-rr som beroendevariabel, $t(70)=-2.31$, $p<.03$, Cohen's $d=-0.55$. Ingen skillnad visades mellan arbetslösa och tillsvidareanställda (se Tabell 1) gällande med avseende på skalan som avser mäta BIS, (se Tabell 2). Inte heller visades någon skillnad mellan arbetslösa och tillsvidareanställda (se Tabell 1) gällande BAS-Drive (se Tabell 2). Slutligen visades inte heller någon skillnad mellan arbetslösa och tillsvidareanställda (se Tabell 1) gällande BAS-Fun seeking (se Tabell 2).

Tabell 1. Medelvärde (M) och Standardavvikelse (SD) för skillnader mellan arbetslösa (A) och tillsvidareanställda (T) för samtliga motivationsfaktorer. $N=72$.

	N	Grupp	M	SD
BIS	36	A	2.57	0.63
	36	T	2.72	0.46
BAS-rr	36	A	3.22	0.59
	36	T	3.48	0.34
BAS-dr	36	A	2.44	0.69
	36	T	2.39	0.55
BAS-fs	36	A	2.83	0.53
	36	T	2.94	0.56

Tabell 2. t -värde, frihetsgrader (df), effektstorlek (Cohen's d) och signifikans för skillnader mellan arbetslösa och tillsvidareanställda för samtliga motivationsfaktorer. $N=72$.

	t	df	Cohen's d	Sig. (2-tailed)
BIS	-1.19	70	-0.28	.24
BAS-rr	-2.31	70	-0.55	.02
BAS-dr	0.33	70	0.08	.74
BAS-fs	-0.87	70	-0.21	.39

4. Diskussion

Resultatet visade på att de tillsvidareanställda i högre grad motiverades av belönande händelser i jämförelse med de som var arbetslösa gällande känslighet för belönande händelser och positiva reaktioner (BAS- Reward responsiveness). Vidare visade resultatet att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan grupperna arbetslösa och tillsvidareanställda gällande motivationsfaktorerna undvikande av bestraffning (BIS), strävan att uppnå uppsatta mål (BAS-Drive) och önskan om ny belöning (BAS-Fun seeking).

4.1 Resultatdiskussion

Resultatet av den aktuella undersökningen visar att de med en tillsvidareanställning är mer benägna att drivas av belönande händelser (högre poäng på BAS- Reward responsiveness skalan som innefattar känslighet för positiva reaktioner och möjlighet till belöning, se Carver & White, 1994) än de som är i en långtidsarbetslöshet. Långtidsarbetslöshet kan anses vara en omvälvande livshändelse som enligt Winkelmann och Winkelmann (1998) kan leda till sämre självkänsla, förlorad identitet, förlust av sociala kontakter samt bristande motivation.

Motivation kan ses som en del i personligheten som kan förändras utifrån mognadsprocesser och stora livshändelser enligt Biesanz et al. (2003) och Fischer och Bidell (2006). Om detta stämmer skulle skillnaden i resultatet kunna tänkas bero på att långtidsarbetslösa har varit utanför arbetsmarknaden under en längre tid, där bristen av positiva reaktioner och möjlighet till belönande situationer kan tänkas ha en negativ inverkan på individen och påverka känsligheten för belöning på ett negativt sätt. Vansteenkiste et al. (2005) påpekar att de som är arbetslösa kan drabbas av flera negativa konsekvenser på grund av förlust av dagliga sociala interaktioner. Det kan även vara rimligt att tro att en ytterligare förklaring till skillnaden kan vara att långtidsarbetslösa under sin arbetslöshet har sökt en mängd arbeten och fått negativa besked som lett till en minskad förhoppning om belöning i form av ett arbete. Då förväntningarna minskar att hitta ett arbete minskar även motivationen att söka ett arbete (Van Dam & Menting, 2012). Skillnaden i den aktuella undersökningen visade att de med tillsvidareanställning är mer benägna att motiveras av belönande händelser än de som är arbetslösa. Detta gör det rimligt att anta att Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsenheten kan anpassa sina arbetsmarknadsåtgärder efter den kunskapen. Det kan också vara rimligt att anta att arbetsmarknadsåtgärderna bör syfta till att minska skillnaden gällande känslighet för belöning mellan långtidsarbetslösa och tillsvidareanställda. En sådan åtgärd skulle möjligen

kunna vara någon form av belöningsystem vilket kan tänkas bibehålla de arbetslösas motivation att sträva mot belöning, i detta fall arbete. Enligt Vansteenkiste et al. (2005) så ökar det psykiska välmåendet om det finns förväntningar att finna ett arbete.

Mellan BIS, BAS-Fun seeking och BAS-Drive visades det ingen skillnad mellan grupperna. Även om det inte förelåg någon skillnad mellan grupperna gällande dessa motivationsfaktorer i undersökningen har tidigare forskning visat på att arbetslöshet bland annat kan leda till bristande motivation (Winkelmann & Winkelmann, 1998). En alternativ tolkning till att motivationen ändras av stora livshändelser skulle kunna vara antagandet att personligheten och motivationen är konstant. Connor-Smith och Flachbart (2007) och van der Linden et al. (2007) anser att personligheten i form av motivation är någorlunda stabilt över tid. Detta skulle betyda att undersökningens två grupper bildats baserat på denna personlighetsskillnad och skulle kunna innebära att gruppen arbetslösa är arbetslös på grund av att de är mindre känsliga för belönande incitament. Detta antagande kan rimligtvis anses vara mindre troligt då tidigare forskning bland annat har påvisat att arbetslöshet kan påverka och förändra en individs motivation (Winkelmann & Winkelmann, 1998; Vansteenkiste et al., 2005) och att arbetslöshet oftast inte beror på en individs brist på motivation utan brist på arbetstillfällen.

4.2 Metoddiskussion

Undersökningen genomfördes som en enkätundersökning då detta ansågs vara den mest lämpade metoden för att undersöka motivationsfaktorer hos långtidsarbetslösa, då de på så sätt kunde vara anonyma. Detta var viktigt då det är sekretess på vilka som deltar i arbetsmarknadsåtgärder.

På grund av sekretessen var Arbetsmarknadsenhetens handläggare delaktiga vid utdelningen av enkäterna. Handläggarnas delaktighet kan tänkas påverka de individer som ingår i arbetsmarknadsåtgärder då de kan uppleva sig vara i en beroendesituation mot handläggarna och inte vågar säga nej till att delta. Dock anses det inte vara så då handläggarna bara var behjälpliga vid utdelningen av informationsbrevet och enkäten. Även om de med arbetsmarknadsåtgärder upplevde sig vara i en beroendeställning gentemot personalen på respektive enhet så bör det inte ha påverkat hur de fyllde i enkäterna. Detta då de som deltog från Arbetsmarknadsenheten fick möjlighet att fylla i enkäten enskilt eller ta med sig enkäten hem och posta den till uppsatsförfattarna. Informationsbrevet och möjligheten till avskildhet

anses vara faktorer som kan ha minskat känslan av att vara i en beroendesituation och att detta påverkat hur respondenterna svarat på frågorna.

På Arbetsförmedlingen delades enkäten ut personligen av uppsatsförfattarna på informationsträffar för *Jobb och utvecklingsgarantin*. I jämförelse med Arbetsmarknadsenheten som träffade sina deltagare individuellt skedde träffarna på Arbetsförmedlingen i grupp. Personlig utdelning av enkäten anses vara positivt då deltagarna möjligtvis kände sig mer benägna att delta när de fick information om studien direkt ifrån uppsatsförfattarna. Den personliga kontakten möjliggjorde att oklarheter och frågor runt studien kunde besvaras på plats och ansågs vara positivt för deltagandet i studien. Användningen av skilda insamlingsmetoder anses inte som något negativt för resultatet i studien då detta var nödvändigt för att få tillräckligt hög svarsfrekvens i undersökningen.

Kontrollgruppen matchades mot ålder och utbildning. Åldern var indelad i 18-25, 26-55 och 56+ och utbildningsnivån i grundskoleutbildning, gymnasial utbildning och eftergymnasial utbildning. Denna indelning gjordes dels för att ha kontroll på grupperna samt för att skapa kontrollgruppen utifrån gruppen arbetslösa. Eftergymnasial utbildning innebar all utbildning som erhållits efter gymnasiet, exempelvis: universitet, högskola, folkhögskola, yrkesutbildningar mm. Detta kan betyda att den eftergymnasiala utbildningen är olika för de två grupperna.

Carver och Whites (1994) BIS/BAS- enkät som användes i undersökningen ansågs vara lämplig utifrån syftet att mäta skillnaden i människors motivationsfaktorer. Denna enkät har visats sig ha god validitet och reliabilitet (Carver & White, 1994; Carver & Harmon-Jones, 2009; Gable et al., 2000). Enkätens längd ansågs vara fördelaktig då den var förhållandevis kort vilket kunde vara en bidragande faktor till att fler individer valde att besvara den.

4.3 Vidare forskning

I dagens samhälle råder det stor arbetslöshet. Enligt Statistiska centralbyrån är det 8.6 procent som är arbetslösa i Sverige (SCB, 2014). Därför ansågs det vara intressant att se hur arbetslöshet påverkar en individs motivation. Tidigare forskning menar på att arbetslöshet påverkar en individ på ett negativt sätt där motivationen är en av faktorerna som kan påverkas (Winkelmann & Winkelmann, 1998). Denna undersökning jämförde om det fanns en skillnad mellan långtidsarbetslösa och de med en tillsvidareanställning gällande motivationsfaktorer och kan användas som en förstudie för vidare forskning inom ämnet. Framtida forskning inom området skulle kunna vara av longitud karaktär där exempelvis nyinskrivna arbetslösa

vid Arbetsförmedlingen följs under en längre period för att se om och hur motivationen förändras över tid. En ökad förståelse för hur och när en förändring sker gällande motivationen hos de arbetslösa skulle kunna leda till att Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen skulle kunna få indikationer på när åtgärder bör sättas in för att upprätthålla motivationen att fortsätta söka arbete. Ytterligare förslag till vidare forskning är att jämföra mellan de matchningskategorier som ingår i denna undersökning (ålder och utbildning) med varandra för att se om det skiljer sig i motivationsfaktorer beroende på ålder och utbildningsnivå. Detta då det kan vara intressant att se om motivationsförändringen skiljer sig beroende på ålder och utbildningsnivå. Dock bör en replikation av den aktuella studien göras och då även titta på om formen av eftergymnasial utbildning skiljer sig mellan grupperna innan några slutsatser kan dras och studien vidareutvecklas.

4.4 Sammanfattande diskussion

Carver och Whites (1994) BIS/BAS-formulär bygger på Grays Reinforcement Sensitivity Theory och har visat sig predicera känslighet för belöning och känslighet för bestraffning (Levinson et al., 2011). Personer som är känsliga för bestraffning undviker situationer som kan upplevas obehagliga medan personer som är känsliga för belöning är målinriktade och motiverade av belöningar (van der Linden et al., 2007). Resultatet från den aktuella undersökningen visar att det finns en skillnad mellan arbetslösa och de med tillsvidareanställning gällande motivationsfaktorn BAS-Reward responsiveness. Detta tyder på att de med en tillsvidareanställning i högre grad motiveras av belönande händelser i jämförelse med de arbetslösa. En förklaring till denna skillnad kan tänkas vara att arbetslöshet kan orsaka bristande motivation och andra negativa konsekvenser (Winkelmann & Winkelmann, 1998) vilket kan tänkas ha lett till en minskad känslighet för belöning. Utifrån resultatet på studien kan det tänkas vara rimligt att Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsenheten modifierar sina arbetsmarknadsåtgärder för att arbetslösa ska behålla sin känslighet för belöning. Detta för att bibehålla de arbetslösas motivation till att söka jobb.

5. Referenslista

- Arbetsförmedlingen. (2013). *Arbetsmarknadsrapport 2013*. Arbetsförmedlingen. Åtkomst januari 14, från arbetsförmedlingens hemsida.
<http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Rapporter/Arbetsmarknadsrapport/5-2-2013-Arbetsmarknadsrapport-2013.html>
- Beltman, S., & Volet, S. (2007). Exploring the Complex and Dynamic Nature of Sustained Motivation. *European Psychologist*, 12, 314-323. Åtkomst april 2, 2014, från PsycINFO.
- Bijttebier, P., Beck, I., Claes, L., & Vandereycken, W. (2009). Gray's Reinforcement Sensitivity Theory as a framework for research on personality–psychopathology associations. *Clinical Psychology Review*, 29(5), 421-430. Åtkomst februari 8, 2014, från PsycINFO.
- Biesanz, J. C., West, S. G., & Kwok, O. (2003). Personality over time: Methodological approaches to the study of short-term and long-term development and change. *Journal Of Personality*, 71(6), 905-941. Åtkomst januari 27, 2014, från PsycINFO.
- Carver, C.S., & Harmon-Jones, E. (2009). Anger is an approach-related affect: Evidence and implications. *Psychological bulletin*, 135, 183-204. Åtkomst Januari 11, 2014, från PsycINFO.
- Carver, C.S & White, T.L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: The BIS/BAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(2) 319- 33. Åtkomst januari 12, 2014, från PsycINFO.
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations Between Personality and Coping: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 1080–1107. Åtkomst januari 13, 2014, från PsycINFO.
- Fischer, K.W., & Bidell, T.R. (2006). *Dynamic development of action, thought and emotion. Theoretical models of human development. Handbook of child psychology* (6th ed., vol.1, pp.313-399). New York: Wiley. Åtkomst: April 2, 2014, från Harvard graduate school of education.
http://www.gse.harvard.edu/search/index.html?cx=016446603697163608362%3Aurqj_p1s5to&q=dynamic+development&sa=Search&cof=FORID%3A11&siteurl=%2Fcontact%2F

- Gable, S. L., Reis, H. T., & Elliot, A. J. (2000). Behavioral activation and inhibition in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(6), 1135-1149. Åtkomst Januari 14, 2014, från PsycINFO.
- Latham, G. P. (2007). *Work Motivation: History, Theory, Research and Practice*. Sage Publications inc. sidor: 337
- Levinson, C.A., Rodebaugh, T.L., & Frye, T. (2011). An Examination of the Factor, Convergent, and Discriminant Validity of the Behavioral Inhibition System and Behavioral Activation System Scales. *J Psychopathol Behav Assess*, 33, 87- 100. Åtkomst April 8, 2014 från PsycINFO.
- Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality And Individual Differences*, 47(7), 675-684. Åtkomst januari 12, 2014, från PsycINFO.
- Statistiska centralbyrån. (2014). *Arbetskraftsundersökningarna (AKU). SCB*. Åtkomst Maj 13, från SCBs hemsida.
<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/>
- SCB (2014). *SCB - Statistisk årsbok för Sverige*. (s.249-250). Örebro: SCB- tryck. sidor: 618.
- van Dam, K., & Menting, L. (2012). The role of approach and avoidance motives for unemployed job search behavior. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(1), 108- 117. Åtkomst: april 2, 2014, från PsycINFO.
- van der Linden, D., Beckers, D. G. J. & Taris, T. W. (2007). Reinforcement sensitivity theory at work: punishment sensitivity as a dispositional source of job-related stress. *European Journal of Personality*, 21, 889-909. Åtkomst, april 2, 2014 från PsycINFO.
- van der Linden, D., Taris, T. W., Beckers, D. G. J., & Kindt, K. B. (2007). Reinforcement sensitivity theory and occupational health: BAS and BIS on the job. *Personality and Individual Differences*, 42, 1127–1138. Åtkomst april 2, 2014, från PsycINFO.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44, 269-287. Åtkomst: april 3 2014, från PsycINFO.
- Winkelmann, L., & Winkelmann, R. (1998). Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data. *Economica*, 65, 1-15. Åtkomst April 8, 2014 från JSTOR.
- Öhman, A. (2014). Motivation i Nationalencyklopedin. Åtkomst april 7, 2014, från <http://www.ne.se/lang/motivation>

6. Bilagor

Informationsbrev för enkätundersökning

Hej!

Vi heter Oskar Karlsson och Johan Wallin och studerar sista terminen på Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle. Vi skriver vår C-uppsats där vi vill undersöka vad människor motiveras av och hur det skiljer sig åt i motivationsfaktorer. Vi är intresserade av att veta vad just du motiveras av och vi vill därför ha din hjälp med vår undersökning.

Vi bifogar en enkät bestående av påståenden som du antingen instämmer med eller inte instämmer med. Vi ber dig att svara på samtliga påståenden var för sig och svara så sanningsenligt som möjligt.

Att delta är frivilligt och om du väljer att inte delta kommer det inte att påverka dina fortsatta arbetsmarknadsåtgärder eller din ersättning då enkätundersökningen inte har någon koppling till arbetsmarknadsenheten eller arbetsförmedlingen utan den är endast till för vår c-uppsats på högskolan. Ditt deltagande kommer att vara anonymt genom hela undersökningen där resultatet inte kommer kunna kopplas till dig.

Sammantaget beräknas enkäten ta cirka 10 - 12 minuter att genomföra och vi ber er att återigen svara så sanningsenligt som möjligt.

Tack för din medverkan!

Med vänlig hälsning,

Oskar Karlsson
076-2448095
oskarkarl88@gmail.com

Johan Wallin
073- 0472707
olovjohanwallin@gmail.com

Bilaga 2

Bakgrundsfrågor

Din Utbildningsnivå: Grundskoleutbildning Gymnasial utbildning Eftergymnasial utbildning

Din Ålder _____

Den här enkäten består av påståenden som en person antingen kan instämna med eller inte instämna med. För varje påstående skall du ange hur mycket du instämmer eller inte instämmer med det som påståendet säger. Var snäll och besvara samtliga påståenden; lämna inga påståenden obesvarade. Välj endast ett alternativ för varje påstående. Försök att vara så ärlig och sanningsenlig som möjligt. Besvara varje påstående för sig. Välj mellan följande fyra svarsalternativ:

- 1 = Mycket sant när det gäller mig
- 2 = Något sant när det gäller mig
- 3 = Något falsk när det gäller mig
- 4 = Mycket falskt när det gäller mig

- | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. En persons familj är det mest viktiga i livet. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Även om något dåligt är på väg att hända mig, upplever jag sällan rädsla eller nervositet. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Jag skyr inga medel för att få det jag vill ha. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. När jag gör något bra, vill jag gärna fortsätta med det. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Jag är alltid villig att prova något nytt, om jag tror att det kan vara kul. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Hur jag klär mig är viktigt för mig. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. När jag får något jag vill ha känner jag mig upprymd och full av energi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Kritik och tillrättavisningar sårar mig ganska mycket. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. När jag vill ha något gör jag ofta vad som helst för att få det. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Bilaga 2

10. Jag gör ofta saker av ingen annan anledning än att det kanske kommer att bli kul.

11. Det är svårt för mig att hitta tid till saker, så som att klippa håret.

12. Om jag ser en chans att få något jag vill ha, tar jag den direkt.

13. Jag känner mig ganska orolig och nervös när jag tror eller vet att någon är arg på mig.

14. När jag ser en möjlighet för något jag tycker om, känner jag mig genast upprymd.

15. Jag handlar ofta på stundens ingivelse.

16. Om jag tror att något obehagligt kommer att hända blir jag ofta ganska upprörd.

17. Jag funderar ofta varför folk beter sig som de gör.

18. När bra saker händer mig, påverkar det mig starkt.

19. Jag känner mig orolig när jag tror att jag har gjort dåligt ifrån mig på något som är viktigt.

20. Jag har en längtan efter spänning och nya upplevelser.

21. När jag är ute efter någonting låter jag inget hindra mig.

22. Jag har väldigt få rädslor, i jämförelse med mina vänner.

23. Jag skulle bli upprymd över att vinna en tävling.

24. Jag oroar mig för att göra misstag.

Ett stort tack för din medverkan

Informationsbrev för enkätundersökning

Hej!

Vi heter Oskar Karlsson och Johan Wallin och studerar sista terminen på Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle. Vi skriver vår C-uppsats där vi vill undersöka vad människor motiveras av och hur det skiljer sig åt i motivationsfaktorer. Vi är intresserade av att veta vad just du motiveras av och vi vill därför ha din hjälp med vår undersökning.

Vi bifogar en enkät bestående av påståenden som du antingen instämmer med eller inte instämmer med. Vi ber dig att svara på samtliga påståenden var för sig och svara så sanningsenligt som möjligt.

Att delta är frivilligt och ditt deltagande kommer att vara anonymt genom hela undersökningen där resultatet inte kommer kunna kopplas till dig.

Sammantaget beräknas enkäten ta cirka 10 - 12 minuter att genomföra och vi ber er att återigen svara så sanningsenligt som möjligt.

Tack för din medverkan!

Med vänlig hälsning,

Oskar Karlsson
076-2448095
oskarkarl88@gmail.com

Johan Wallin
073- 0472707
olovjohanwallin@gmail.com