



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Effekter av utbildningsnivå och kön på arbetsrelaterad identitet och motivation

André Falevik & Mikael Brännlund

2014-06-14

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

Handledare: Igor Knez
Examinator: Mårten Eriksson

Abstract

The purpose of the study was to examine if employee's work motivation and work-related identity was affected by gender and level of education. The study was carried out by employee's answering a questionnaire in an industrial company in Gävleborg. The instruments used in this study were Basic Need Satisfaction at Work Scale which measures work motivation (autonomy, competence, relatedness) and three work-related identity measurements; level of organizational-, professional- and peer identification. A total of 88 persons attended in the study. The result showed that there were significant differences in autonomy and competence related to level of education and in level of professional identification related to level of education. These results indicate that employee's with high level of education perceived themselves to be more competent and independent in their works than employee's with low level of education. Further the result showed that employee's with high level of education experienced higher confidence to their profession than employee's with low level of education. No significant differences existed for gender related to work motivation and work-related identity.

Title: Effects of level of education and gender on work-related identity and work motivation.

Keywords: work motivation, work-related identity, gender, level of education.

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka om anställdas arbetsmotivation och arbetsrelaterad identitet påverkades av kön och utbildningsnivå. Studien genomfördes genom att anställda på ett industriföretag i Gävleborg fick besvara en enkät. De mätinstrument som användes var Basic Need Satisfaction at Work Scale som mäter arbetsmotivation (autonomi, kompetens, samhörighet) och tre delmått för att mäta organisations-, professions- och arbetsgruppsidentitet. Totalt deltog 88 personer i undersökningen. Resultatet visade att det förelåg signifikanta skillnader i autonomi och kompetens relaterat till utbildningsnivå samt i professionsidentitet relaterat till utbildningsnivå. Dessa resultat indikerar att anställda med hög utbildning upplevde sig vara mer kompetenta och självständiga i sitt arbete än anställda med låg utbildning. Vidare visade resultatet att anställda med hög utbildning upplevde en större tilltro till sin profession än anställda med låg utbildning. För kön förelåg inga signifikanta skillnader i arbetsmotivation och arbetsrelaterad identitet.

Nyckelord: arbetsmotivation, arbetsrelaterad identitet, kön, utbildningsnivå.

Förord

Vi vill börja med att tacka alla medarbetare som deltagit i studien, utan er hade studien inte varit möjlig att genomföra. Vidare vill vi rikta ett stort tack till vår kontaktperson XX som hjälpt oss att distribuera enkäterna samt för det stora engagemang du har visat. Sist men inte minst vill vi tacka vår handledare Igor Knez för att du visat ett stort engagemang, givit konstruktivt stöd och en snabb respons.

Gävle, maj 2014

André Falevik och Mikael Brännlund

Innehållsförteckning

Introduktion	1
<i>Arbetsrelaterad identitet</i>	1
<i>Arbetsmotivation</i>	3
<i>Utbildningsnivå</i>	4
<i>Kön</i>	4
<i>Syfte</i>	5
<i>Frågeställningar</i>	5
Metod	5
<i>Deltagare och urval</i>	5
<i>Material</i>	6
<i>Tillvägagångssätt</i>	6
<i>Design och dataanalys</i>	6
<i>Forskningsetiska överväganden</i>	7
Resultat	7
<i>Arbetsmotivation</i>	7
<i>Arbetsrelaterad identitet</i>	8
Diskussion	9
<i>Metoddiskussion</i>	11
<i>Vidare forskning</i>	11
<i>Praktisk relevans</i>	12
Referenser	13
Bilaga	16
<i>Bilaga 1, medarbetarenkät</i>	16

Introduktion

Dagens ekonomi är i ständig förändring. En ökad globalisering och teknisk innovation tvingar organisationer att konstant arbeta innovativt och utveckla sig själva för att fortsättningsvis vara konkurrenskraftiga (Kyndt, Raes, Dochy & Janssens, 2013). I dagsläget anställer organisationer den mest utbildade arbetskraften i världshistorien. Individer som är anställda i organisationer har olika värderingar i, och förväntningar på, arbetet. Anställda har idag högre förväntningar på lönen och förväntar sig större möjligheter till att delta i organisationers beslutsfattande. Vidare är behovet av att bli behandlad rättvist samt med respekt större. Anställda är även i större utsträckning medvetna om effekterna av kraven i arbetet och hur arbetslivet påverkar privatlivet (Burke & Ng, 2006).

Nedan kommer begrepp, relevanta för studiens syfte, att belysas. Vi börjar med en redogörelse av arbetsrelaterad identitet och motivation. Vidare följer en redogörelse av relationer mellan arbetstagarens utbildningsnivå, kön och arbete. Introduktionen avslutas med studiens syfte och frågeställningar.

Arbetsrelaterad identitet

Identitet handlar om hur individer förstår och definierar sig i relation till sig själva, deras kultur och sociala miljö. Genom att kategorisera individer, hitta mönster och en viss logik gör individer det enkelt för sig att dela in andra individer i olika grupper, till exempel unga eller gamla, läkare eller studenter och svenskar eller amerikaner. För en del individer är yrkestillhörigheten nästintill detsamma som den personliga identiteten (Hammarén & Johansson, 2009). Arbetsrelaterade identiteter är av betydelse för individer och influerar ofta deras självkänsla mer än vad de personliga karaktärsdragen gör (Johnson, Morgeson, Ilgen, Meyer & Lloyd, 2006).

Sociala identiteter kan associeras med organisationen i sin helhet eller subgrupper inom organisationen. Forskning har visat att yrken bedöms efter professionaliseringskontinuum där yrken som exempelvis läkare och advokater skiljer sig från yrken som baseras på specialistutbildning (Johnson et al., 2006). Professionsidentitet kan beskrivas som en komplex struktur av värderingar i vilka individen sammankopplar sin kompetens och motivation med den valda yrkesrollen. För att utveckla en professionsidentitet krävs att individens personliga värderingar, moral och attribut integreras med de normer som gäller för den valda professionen. Tidigare forskning har visat att professionsidentitet är relaterad till en framgångsrik karriär, psykologiskt

välstånd och social anpassning (Wilson, Cowin, Johnson & Young, 2013).

Professionella yrkesutövare kan identifiera sig starkare med deras egen profession än med den organisation de är anställda i vilket kan leda till potentiella konflikter mellan de professionella yrkesutövarna och organisationens förväntningar för deras beteenden. När professionella yrkesutövare engagerar sig mer i den egna professionen än i organisationen kan det eventuellt leda till högre personalomsättning och färre prosociala organisatoriska beteenden (Johnson et al., 2006).

Individer identifierar sig ofta med grupper för att minska upplevd osäkerhet eller för att förstärka känslan av vem de är som individ (Johnson, Morgeson & Hekman, 2012). När medarbetare identifierar sig med organisationsgrupper är sannolikheten mindre att de lämnar organisationen. De är även mer involverade i arbetet och är i större utsträckning nöjda med deras arbete samt rapporteras arbeta hårdare (Johnson et al., 2012). Att tillhöra en grupp tillåter individer att placera sig själva och andra individer i samhället. När individer placerar sig själva i en arbetsgrupp innebär det att de definierar sig själva som organisationsmedlemmar. Tidigare forskning har indikerat att ju starkare gruppidentitet en individ upplever sig ha, desto mer kommer arbetsgruppen att påverka individens attityder och beteenden (Knez, 2014). När individer identifierar sig med en arbetsgrupp ökar samhörigheten till andra medarbetare. Individer tenderar även att ha mer gemensamt med anställda i sin arbetsgrupp än med övriga organisationsmedlemmar. Den gemensamma arbetshistoriken och arbetsuppgifterna ökar individens identifikation med arbetsgruppen eftersom de troligtvis identifierar sig med grupper som de uppfattar likna dem själva (Johnson et al., 2006).

Organisationsidentitet uppstår när anställda anser sig själva vara en del av organisationen och när de identifierar sig med organisationens värden, mål samt uppgifter. Organisationsidentiteten stärks när ledningsbeslut leder till organisatoriska fördelar för de anställda (Miller, Allen, Casey & Johnson, 2000). Anställda med en svag organisationsidentitet kommer inte engagera sig i information och instruktioner som organisationen förmedlar på grund av den svaga organisationsidentiteten (Knez, 2014). Organisationsidentitet har visat sig vara en viktig faktor för många önskade organisatoriska utfall, vilket bland annat inkluderar Kooperation, ansträngning och en intention till att stanna i företaget (Johnson et al., 2006).

Arbetsmotivation

Arbetsmotivation handlar om drift och uthållighet. Dessa krävs för att uppnå mål och är fundamentala för planering, organisering och beslutsfattande. Vidare är arbetsmotivation en viktig komponent för medarbetarnas förmåga att utveckla organisationspolicys (Lee & Liu, 2009). En del individer går till arbetet på grund av anledningar som exempelvis inkomst och rykte, deras motivation grundar sig i yttre faktorer av arbetet. Andra individer går till arbetet för att de finner njutning i sitt arbete, deras motivation grundar sig i inre aspekter av arbetet som exempelvis autonomi och skillnader i färdigheter. Den senare typen av motivation kategoriseras som inre motivation och den föregående som yttre motivation (Kyndt et al., 2013).

Self-determination theory (SDT) är ett teoretiskt ramverk för förståelsen av självbestämmande på arbetet och fokuserar på att maximera mänsklig potential (Deal, Stawiski, Graves, Weber & Ruderman, 2013). Enligt SDT har individer grundläggande psykologiska behov såsom autonomi, kompetens och samhörighet (Gagné, 2003). Autonomi handlar om att individer känner inre samtycke gällande sina beteenden snarare än att de känner sig kontrollerade eller pressade. Kompetens handlar om att individer känner sig dugliga, effektiva och till och med mästertliga i sina egna beteenden snarare än att de känner sig mindre kompetenta och ineffektiva. Samhörighet handlar om att individer känner sig meningsfullt sammankopplade till andra individer snarare än att de känner sig främmande eller utfrysta (Sheldon & Filak, 2008). Generellt sett urskiljs två typer av motivation i SDT, autonomisk motivation och kontrollerad motivation (Kyndt et al., 2013). Den inre motivationen ökar när individer fritt väljer att utföra en aktivitet som de finner glädje i att utföra. Anledningen till att den inre motivationen ökar är på grund av det självständiga valet (autonomi). När individer även bemästrar aktiviteten (kompetens) och känner sig sammankopplade med och stöttade av betydelsefulla personer som exempelvis chefer, föräldrar, lärare eller klasskamrater (sanhörighet) ökar den inre motivationen. Forskning har visat att arbetsuppgifter som kontrolleras av organisationer genom exempelvis deadlines och utvärderingar minskar glädjen med en arbetsuppgift. När individers känslor uppmärksammas och valmöjligheter för arbetsuppgifter eller regler uppstår kan glädjen med en arbetsuppgift förstärkas (Gagné, 2003). Enligt SDT beskrivs den autonomiska motivationen som mer fördelaktig än den kontrollerade motivationen. Anledningen är att den kontrollerade motivationen är mer energikrävande och innebär att individer agerar under press, vilket leder till stress och därmed undermineras kreativitet och innovation (Kyndt et al., 2013).

Flertalet studier indikerar att autonomi maximerar prestation, tillfredsställelse, välmående, tillit och engagemang. Tidigare forskning visar att autonomi främjas av en miljö där arbetet är intressant, utmanande och som tillåter valmöjligheter (Gagné & Deci, 2005). Även om arbetsmiljön innehåller samma förutsättningar för autonomi, kompetens och samhörighet så visar individer olika typer av motivation (Haivas, Hofmans & Pepermans, 2014).

Utbildningsnivå

En individs utbildningsnivå har visat sig ha en effekt på arbetstillfredsställelse. Flera studier har visat att arbetstillfredsställelsen minskar med ökad utbildningsnivå (Eskildsen, Kristensen & Westlund, 2004). Eskildsens et al., (2004) studie visar, att även om anställda med en hög utbildningsnivå är mindre tillfredsställda så är de mer motiverade i arbetet. En anledning till ovanstående paradox kan vara att högre utbildade individer har mer varierade och utmanande arbetsuppgifter vilket kan motivera dem trots en lägre grad av arbetstillfredsställelse (Eskildsen et al., 2004). Vidare visar studien att arbetstillfredsställelse och inre arbetsmotivation relaterar starkt till varandra (Eskildsen et al., 2004). Graden av arbetstillfredsställelse beror på balansen mellan inre faktorer i arbetsrollen som exempelvis utbildning och yttre faktorer, däribland lön och förmåner (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). En individs utbildningsnivå har även visat sig vara avgörande för utvecklingen av en individs professionsidentitet eftersom det är under utbildningstiden som övergången till att vara en professionell yrkesutövare äger rum (Wilson et al., 2013).

Kön

Kön är en faktor hos anställda som har visats påverka arbetstillfredsställelsen (Eskildsen et al., 2004). Flertalet studier har visat att kvinnor upplever en högre nivå av arbetstillfredsställelse än män (Clark, Oswald & Warr, 1996; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000; Wharton, Rotolo & Bird, 2000; Kalleberg & Mastekaasa, 2001). En av förklaringarna till att kvinnor upplever en högre nivå av arbetstillfredsställelse än män är att kvinnor med deltidsarbeten är överrepresenterade (Eskildsen et al., 2004). Ytterligare en förklaring är att de individer som har lägre förväntningar på arbetet kommer att uppleva en högre nivå av arbetstillfredsställelse oberoende vilken typ av arbete de har. Ofta avspeglar kvinnors högre nivå av arbetstillfredsställelse deras lägre förväntningar i arbetet (Clark, 1996). Forskning har visat att kön påverkar i vilken

utsträckning funktioner i arbetet uppfattas som motiverande (Inceoglu, Segers & Bartram, 2012).

Tidigare forskning som vi har redovisat i introduktionen har undersökt arbetsmotivation och arbetsrelaterad identitet separat eller kopplat till andra begrepp. Oss veterligen har ingen tidigare forskning bedrivits som behandlar begreppen i den kontext som studien utgör. Givet ovanstående genomgång kommer denna studie att undersöka effekterna av utbildningsnivå och kön på arbetsrelaterad identitet och motivation.

Syfte

Syftet var att undersöka om de tre typerna av arbetsmotivation (autonomi, kompetens, samhörighet) och de tre arbetsrelaterade identiteterna (organisations-, professions- och arbetsgruppsidentitet) påverkas av deltagarnas kön och utbildningsnivå.

Frågeställningar

1. Påverkas de tre typerna av motivation av kön och utbildningsnivå?
2. Påverkas de tre arbetsrelaterade identiteterna av kön och utbildningsnivå?
3. Kan det vara en interaktionseffekt mellan kön och utbildningsnivå på identitet respektive motivation?

Metod

Deltagare och Urval

Studien genomfördes på ett industriföretag i Gävleborgs län. Genom strategiskt urval valdes 120 deltagare ut till studien. Utifrån studiens frågeställningar delades deltagarna in i fyra grupper (högutbildade kvinnor respektive män, lågutbildade kvinnor respektive män). Kategoriseringen av deltagarna utfördes genom att de besvarade vilket kön de tillhörde samt om de var högutbildade (högskole-, universitetsexamen) eller lågutbildade (gymnasium). Av 120 utskickade enkäter besvarades 97, vilket innebär en total svarsfrekvens på 81 % och ett externt bortfall på 19 %. Det interna bortfallet var 9 enkäter på grund av att de inte var komplett ifyllda. Av deltagarna som deltog i studien var 46 kvinnor (52 %) och 42 män (48 %). Därmed var resultatet framtaget utifrån 88 enkäter, vilket innebär en svarsfrekvens på 73 %.

Material

För studien användes två mätinstrument; Basic Need Satisfaction at Work Scale och tre delmått för arbetsrelaterad identitet. För att mäta upplevd arbetsmotivation användes en svensk översättning (Eriksson, 2012) av mätinstrumentet Basic Need Satisfaction at Work Scale (BNS) (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov & Kornazheva, 2001; Ilardi, Leone, Kasser & Ryan, 1993; Kasser, Davey & Ryan, 1992). Arbetsmotivationen skattades utifrån 21 påståenden som rankades på en Likertskala från 1-7 där 1 betyder ”*stämmer inte alls*” och 7 betyder ”*stämmer helt*”. Av 21 påståenden mätte sju autonomi, sex mätte kompetens och åtta mätte samhörighet.

För att mäta graden av arbetsrelaterad identitet hos de anställda användes en svensk översättning (Knez, 2012) av tre delmått; organisations-, professions- och arbetsgruppsidentitet. Organisationsidentiteten skattades utifrån fyra påståenden (Kreiner & Ashforth, 2004). Professionsidentiteten skattades utifrån sju påståenden (Blau, 1989) och arbetsgruppsidentiteten skattades utifrån fyra påståenden (Cook & Wall, 1980). Påståendena bedömdes utifrån en Likertskala från 1-7 där 1 betyder ”*stämmer inte alls*” och 7 betyder ”*stämmer helt*”.

Utöver de 38 frågor som ingick i enkäten besvarade även deltagarna vilket kön de tillhör samt vilken utbildningsnivå de har.

Tillvägagångssätt

Studien inleddes med att kontakta industriföretaget via e-post. Genom e-post mottogs kontaktuppgifter till personalchefen och efter telefonsamtal bestämdes ett personligt möte för att presentera studien. Under mötet beslutades att personalchefen skulle vara kontaktperson. Den färdigställda enkäten delades ut till personalchefen som även var ansvarig för utdelningen av enkäterna till övriga deltagare. I samråd med personalchefen beslutades att enkäterna skulle besvaras individuellt. Tillsammans med enkäterna ingick ett missivbrev där information om studiens syfte, konfidentialitet, tidsåtgång samt kontaktuppgifter ingick. Vidare var det i missivbrevet angivet vilket datum deltagarna senast skulle lämna in enkäterna till personalchefen. Utifrån den förbestämda kategoriseringen av deltagare valde personalchefen ut deltagare. Personalchefen förvarade sedan de besvarade enkäterna på ett kontor i enskilda mappar där de senare hämtades.

Design och dataanalys

Studien är av kvantitativ design och består av fyra grupper. Oberoende variablerna i studien var kön i två lägen (man, kvinna) och utbildningsnivå i två lägen (hög, låg). Beroende variablerna var arbetsmotivation i tre lägen (autonomi, kompetens och samhörighet) och arbetsrelaterad identitet i tre lägen (organisations-, professions- och arbetsgruppsidentitet). En multivariat variansanalys (MANOVA) genomfördes för att mäta skillnader i arbetsmotivation och arbetsrelaterad identitet mellan kön och utbildningsnivå. För att betrakta en skillnad som signifikant krävdes att $p < .05$. Statistikprogrammet SPSS (20.0) användes för att analysera data.

Forskningsetiska överväganden

De forskningsetiska överväganden som gjorts är att samtliga deltagare är anonyma. I missivbrevet framgick även att medverkandet är frivilligt och att deltagarna när som helst har rätt att avbryta. Vidare informerades deltagarna om att resultatet kommer att redovisas gruppvis utifrån den förutbestämda kategoriseringen av deltagarna och därmed kommer enskilda deltagares svar inte kunna identifieras. Deltagarna informerades även om att de, när studien är genomförd, kommer att få ta del av resultatet.

Resultat

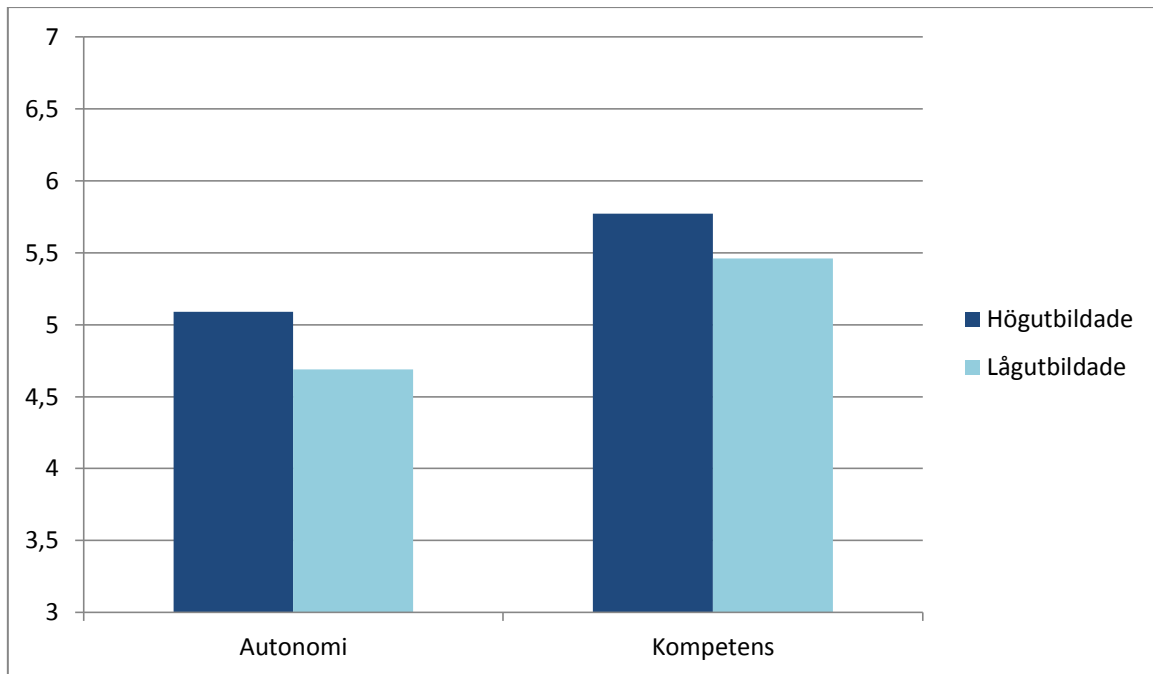
Resultatet kommer att redovisas utifrån frågeställningarna. Först redovisas resultatet av arbetsmotivation och därefter redovisas resultatet av arbetsrelaterad identitet. Inga signifikanta interaktionseffekter visades och kommer därför inte att redovisas.

Arbetsmotivation

En multivariat variansanalys (MANOVA) genomfördes för att undersöka om skillnader i arbetsmotivation var beroende av kön eller utbildningsnivå. Resultatet visade en signifikant huvudeffekt av utbildningsnivå, Wilks' Lambda = .85, $F(3,82) = 4.79$, $p = .004$, $\eta^2 = .15$ (se Figur 1).

Univariata uppföljningstest visade en huvudeffekt av autonomi, $F(1,84) = 6.57$, $p = .012$, $\eta^2 = .07$. Resultatet visade att högutbildade ($M = 5.09$, $SD = .63$) uppvisade en högre grad av autonomi än lågutbildade ($M = 4.69$, $SD = .82$). Detta visade att anställda med hög utbildningsnivå upplevde sig vara mer självständiga, ha fler möjligheter att påverka arbetet och upplevde även en mindre press i arbetet jämfört med lågutbildade.

Analysen visade även en huvudeffekt av kompetens, $F(1,84) = 4.13, p = .045, \eta^2 = .05$. Resultatet visade att högutbildade ($M = 5.77, SD = .65$) uppvisade en högre grad av kompetens än lågutbildade ($M = 5.46, SD = .76$). Detta visade att anställda med hög utbildningsnivå upplevde sig vara mer kompetenta i sitt arbete, fick mer uppskattning för sitt arbete och upplevde i större utsträckning att de uträttar något på arbetet samt att de lärt sig nya intressanta färdigheter.



Figur 1. Skattning av autonomi och kompetens beroende på utbildningsnivå.

Arbetsrelaterad identitet

En multivariat variansanalys (MANOVA) genomfördes för att undersöka om skillnader i arbetsrelaterad identitet var beroende av kön eller utbildningsnivå. Resultatet visade en signifikant huvudeffekt av utbildningsnivå, Wilks' Lambda = .85, $F(3,82) = 4.97, p = .003, \eta^2 = .15$.

Univariata uppföljningstest visade en huvudeffekt av professionsidentitet, $F(1,84) = 12.63, p = .001, \eta^2 = .13$ (se Figur 2). Resultatet visade att högutbildade ($M = 5.02, SD = .89$) uppvisade en högre grad av professionsidentitet än lågutbildade ($M = 4.29, SD = 1.04$). Detta visade att anställda med hög utbildningsnivå upplevde en större tilltro till sin profession jämfört med lågutbildade.

Sammanfattningsvis visade resultaten att signifikanta skillnader förelåg i arbetsmotivationsvariablerna autonomi och kompetens beroende på utbildningsnivå. Resultatet visade även att signifikanta skillnader förelåg i en av de tre arbetsrelaterade identitetsvariablerna, nämligen professionsidentitet, beroende på utbildningsnivå. Ingen signifikant skillnad förelåg rörande samhörighet relaterad till utbildningsnivå. Inte heller förelåg någon signifikant skillnad rörande organisationsidentitet och arbetsgruppsidentitet relaterad till utbildningsnivå. Resultatet visade att kön inte bidrog till någon signifikant skillnad relaterad till arbetsmotivation och arbetsrelaterad identitet, och att inga interaktionseffekter förelåg.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om typer av arbetsmotivation och de tre arbetsrelaterade identiteterna påverkas av deltagarnas kön och utbildningsnivå. Studiens resultat baserades på tre frågeställningar; (1) Påverkas de tre typerna av motivation av kön och utbildningsnivå? (2) Påverkas de tre arbetsrelaterade identiteterna av kön och utbildningsnivå? (3) Kan det vara en interaktionseffekt mellan kön och utbildningsnivå på identitet respektive motivation?

Huvudresultat är att signifikanta skillnader i arbetsmotivation och arbetsrelaterad identitet beror på de anställdas utbildningsnivå. Utifrån frågeställning (1) visade resultatet att utbildningsnivå bidrog till en signifikant skillnad i två av de tre typerna av arbetsmotivation (autonomi, kompetens). Autonomi och kompetens skattades högre av högutbildade än av lågutbildade. Utifrån frågeställning (2) visade resultatet att utbildningsnivå bidrog till en signifikant skillnad i en av de tre typerna av arbetsrelaterad identitet (professionsidentitet). Professionsidentitet skattades högre av högutbildade än av lågutbildade. Resultatet påvisade inga könseffekter eller någon interaktionseffekt mellan kön och utbildning på arbetsmotivation och arbetsrelaterad identitet.

Enligt SDT är typ av arbetsmotivation som anställda upplever sig ha avgörande för välmående och prestationen (Deal et al., 2013). Anställda med hög utbildning skattade autonomi högre än lågutbildade och upplevde sig därmed vara mer självständiga. Detta skulle kunna förklaras av att autonomi främjas av en miljö där arbetet är intressant, utmanande och som tillåter valmöjligheter (Gagné & Deci, 2005). Det är rimligt att anta att arbetsmiljön för anställda med hög utbildningsnivå i större utsträckning erbjuder ovanstående faktorer än arbetsmiljön för lågutbildade.

Gagné och Deci (2005) hävdar att autonomi maximerar prestation, tillfredsställelse och engagemang vilket skulle kunna vara en förklaring till varför anställda med hög utbildningsnivå upplever sig vara mer kompetenta i sitt arbete. Dock kan individer visa olika typer av motivation även om arbetsmiljön innehåller samma förutsättningar för autonomi, kompetens och samhörighet (Haivas et al., 2014).

Resultatet visar att anställda med hög utbildningsnivå skattade autonomi och kompetens högre än lågutbildade och därmed är mer motiverade i arbetet. Detta resultat stöds av Eskildsens et al. (2004) studie som har visat att anställda med hög utbildningsnivå är mer motiverade i arbetet. Dock har Eskildsens et al. (2004) studie även visat att anställda med en hög utbildningsnivå är mindre tillfredsställda trots den starkare motivationen i arbetet. Föreliggande studie har inte mätt arbetstillfredsställelse varför resultatet inte kan stödja Eskildsens et al. (2004) resultat till fullo. En förklaring till varför högutbildade upplever en högre motivation kan vara att arbetsuppgifterna är mer varierande och utmanande vilket kan motivera dem trots en lägre grad av arbetstillfredsställelse (Eskildsen et al., 2004). Det är rimligt att anta att deltagarna i föreliggande studie med hög utbildning har ett mer varierande och utmanande arbete vilket kan vara en förklaring till varför de upplevde sig vara mer motiverade än lågutbildade.

Tidigare forskning har visat att när individer upplever sig vara kompetenta, känner sig dugliga, effektiva och bemästrar arbetet leder det till en ökad inre motivation (Sheldon & Filak, 2008; Gagné, 2003). Resultatet i föreliggande studie överensstämmer med tidigare forskning på så sätt att de deltagare som upplevde sig vara mer kompetenta (högutbildade) också uppvisade en högre arbetsmotivation.

Att anställda med hög utbildning skattade professionsidentitet högre än lågutbildade kan delvis förklaras av att studenter som läser till särskilda yrken vid högskolor och universitet, exempelvis advokat, läkare eller ekonomer, formas utifrån den yrkesroll de läser till. Med andra ord implementeras den värdegrund som ingår i den enskilda yrkesrollen vilket medverkar till att professionsidentiteten stärks. Tidigare forskning har även visat att en individs utbildningsnivå är avgörande för utvecklingen av en professionsidentitet eftersom det är under utbildningstiden som övergången till att vara en professionell yrkesutövare äger rum (Johnson et al., 2006; Wilson et al., 2013). Vidare överensstämmer resultatet med tidigare forskning som har visat att professionella yrkesutövare (högutbildade) kan engagera sig mer i den egna

professionen än i organisationen vilket skulle kunna leda till högre personalomsättning och färre prosociala organisatoriska beteenden (Johnson et al., 2006).

Metoddiskussion

För att undvika låg svarsfrekvens beslutades i samråd med kontaktpersonen på industriföretaget att enkäterna skulle delas ut i pappersform och personligen av kontaktpersonen. Därmed har vi inte haft möjlighet att kontrollera deltagarnas tillvägagångssätt vid besvarandet av enkäterna vilket kan ha påverkat validiteten. Informationen angående studien och enkäten delgavs deltagarna skriftligt vilket medförde att eventuella frågor angående studien hänvisades till författarnas samt handledarens telefon och e-post. Vid eventuella frågor kring studien hade det underlättat för deltagarna om vi varit på plats för att på så vis haft möjlighet att direkt besvara eventuella frågor. Skyddandet av anonymiteten för deltagarna vid insamlandet av enkäterna har inte kunnat säkerställas då kontaktpersonen personligen tog emot besvarade enkäter och därmed eventuellt kunnat se deltagarnas svar.

Vidare forskning

Tidigare forskning har visat att individers utbildningsnivå har effekt på upplevd arbetstillfredsställelse (Eskildsen et al., 2004). Eskildsens et al. (2004) studie har visat att även om anställda med hög utbildningsnivå är mindre tillfredsställda så är de mer motiverade i arbetet. Studien visar även att arbetstillfredsställelse och inre arbetsmotivation relaterar starkt till varandra (Eskildsen et al., 2004).

Ett förslag till fortsatt forskning är att utveckla föreliggande studie genom att byta beroendevariabeln arbetsrelaterad identitet mot beroendevariabeln arbetstillfredsställelse för att se vilken effekt kön och utbildningsnivå har på arbetstillfredsställelse samt för att kunna jämföra arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse. Ytterligare förslag till fortsatt forskning inom området är att upprepa samma studie för att därigenom stärka reliabiliteten. Vidare kan det vara av intresse att utveckla föreliggande studie genom att byta ut oberoende variabeln kön mot en kategorisering utifrån yrken. Studiens resultat har visat att anställda med hög utbildningsnivå upplever sig vara mer kompetenta och motiverade samt har en större tilltro till den egna professionen. Utifrån resultatet kan det därför vara av intresse att undersöka eventuella skillnader i arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse utifrån

vilken yrkesgrupp de anställda tillhör. Det vill säga, att jämföra olika yrken för anställda med hög utbildningsnivå med olika yrken för anställda med låg utbildningsnivå.

Praktisk relevans

Flertalet studier indikerar att autonomi maximerar prestation, engagemang, välmående, tillit och tillfredsställelse. Vidare indikerar studierna att autonomi främjas av en miljö där arbetet är intressant, utmanande och som tillåter valmöjligheter (Gagné & Deci, 2005).

Föreliggande studie har visat att anställda med hög utbildningsnivå skattade autonomi högre än anställda med låg utbildningsnivå. Det är av stor betydelse för organisationers ekonomiska utveckling att anställda presterar, visar engagemang, är välmående, har tillit och är tillfredsställda. Utifrån studiens resultat och med stöd av tidigare forskning kan det antas vara av betydelse för organisationer att utvärdera arbetsmiljön för anställda med låg utbildningsnivå och anpassa den för att därigenom främja autonomi vilket bland annat leder till ökad prestation och tillfredsställelse.

Tidigare forskning har visat att när individer upplever sig vara kompetenta, dugliga, effektiva och bemästrar arbetet leder det till en ökad inre motivation (Sheldon & Filak, 2008; Gagné, 2003). Föreliggande studie har visat att anställda med hög utbildningsnivå skattade kompetens högre än anställda med låg utbildningsnivå. Därför kan det vara av betydelse för organisationer att kompetensutveckla anställda med låg utbildningsnivå för att undvika att de känner sig mindre kompetenta och ineffektiva (Sheldon & Filak, 2008).

Enligt Wilson et al. (2013) är professionsidentitet relaterad till en framgångsrik karriär, psykologiskt välmående och social anpassning. Föreliggande studie har visat att anställda med hög utbildningsnivå skattade professionsidentitet högre än anställda med låg utbildningsnivå. Då tidigare forskning påvisat att professionsidentitet är relaterat till anställdas karriärutveckling, psykologiska välmående och sociala anpassning bör vidareutbildning uppmuntras av organisationer.

Referenser

- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal Of Vocational Behavior*, 35(1), 88-103. doi:10.1016/0001-8791(89)90050-X
- Burke, R. J., & Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16(2), 86-94. doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.006
- Clark, A. (1996). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. doi:10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 69(1), 57-81. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal Of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52. doi:10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x
- Deal, J. J., Stawiski, S., Graves, L., Gentry, W. A., Weber, T. J., & Ruderman, M. (2013). Motivation at work: Which matters more, generation or managerial level? *Consulting Psychology Journal: Practice And Research*, 65(1), 1-16. doi:10.1037/a0032693
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942. doi:10.1177/0146167201278002
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K., & Westlund, A. H. (2004). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 26(2), 122-136. doi:10.1108/01425450410511043
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation And Emotion*, 27(3), 199-223. doi:10.1023/A:1025007614869
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal Of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. doi:10.1002/job.322

- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2014). "What motivates you doesn't motivate me": Individual differences in the needs satisfaction–motivation relationship of Romanian volunteers. *Applied Psychology: An International Review*, 63(2), 326-343.
- Hammarén, N. & Johansson, T. (2009). *Identitet*. Stockholm: Liber.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal Of Applied Social Psychology*, 23(21), 1789-1805. doi:10.1111/j.1559-1816.1993.tb01066.x
- Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 85(2), 300-329. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02035.x
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., & Hekman, D. R. (2012). Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 33(8), 1142-1167. doi:10.1002/job.1787
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. J., & Lloyd, J. W. (2006). Multiple professional identities: Examining differences in identification across work-related targets. *Journal Of Applied Psychology*, 91(2), 498-506. doi:10.1037/0021-9010.91.2.498
- Kalleberg, A. L., & Mastekaasa, A. (2001). Satisfied movers, committed stayers: The impact of job mobility on work attitudes in Norway. *Work And Occupations*, 28(2), 183-209. doi:10.1177/0730888401028002004
- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R.M. (1992). Motivation, dependability, and employee-supervisor discrepancies in psychiatric vocational rehabilitation settings. *Rehabilitation Psychology*, 37, 175-187.
- Knez, I. (2014). *My Work is My Castle: Towards a Model of Work-Related Self*. Submitted.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27. doi:10.1002/job.234
- Kyndt, E., Raes, E., Dochy, F., & Janssens, E. (2013). Approaches to learning at work: Investigating work motivation, perceived workload, and choice independence. *Journal Of Career Development*, 40(4), 271-291.

- Lee, H., & Liu, C. (2009). The relationship among achievement motivation, psychological contract and work attitudes. *Social Behavior and Personality*, 37(3), 321-328. doi:10.2224/sbp.2009.37.3.321
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658. doi:10.1177/0893318900134003
- Sheldon, K. M., & Filak, V. (2008). Manipulating autonomy, competence, and relatedness support in a game-learning context: New evidence that all three needs matter. *British Journal Of Social Psychology*, 47(2), 267-283. doi:10.1348/014466607X238797
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal Of Socio-Economics*, 29(6), 517-538. doi:10.1016/S1053-5357(00)00085-8
- Wharton, A. S., Rotolo, T., & Bird, S. R. (2000). Social context at work: A multilevel analysis of job satisfaction. *Sociological Forum*, 15(1), 65-90. doi:10.1023/A:1007546120560
- Wilson, I., Cowin, L. S., Johnson, M., & Young, H. (2013). Professional identity in medical students: Pedagogical challenges to medical education. *Teaching And Learning In Medicine*, 25(4), 369-373. doi:10.1080/10401334.2013.82

Bilaga

Bilaga 1, medarbetarenkät

En studie om arbetsrelaterad identitet och motivation

Vi är två studenter från Högskolan i Gävle som studerar på Personal- och Arbetslivsprogrammet. Som avslutning på utbildningen skall vi skriva ett examensarbete som baseras på denna enkät om arbetsrelaterad identitet och motivation.

Det är av stor betydelse för oss att Du deltar i denna undersökning genom att svara på enkäten som består av 40 påståenden och tar cirka 10-20 minuter att besvara.

Det är frivilligt att delta och Du har när som helst rätt att avbryta. Enkäten är anonym och materialet kommer att behandlas konfidentiellt. Resultaten kommer att redovisas gruppvis vilket innebär att enskilda svar inte kommer kunna identifieras. När studien är genomförd kommer Du ges möjlighet att ta del av resultatet.

Har du några funderingar kring studien eller enkäten är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare.

Svaren ska vara XX tillhanda senast den 31 Mars. XX vidarebefordrar sedan alla inlämnade enkäter till Mikael Brännlund och André Falevik.

Mikael Brännlund

073-702 87 99

hfk11mbd@student.hig.se

André Falevik

076-045 02 99

ofk11afk@student.hig.se

Handledare:

Igor Knez

026-64 81 11

Igor.Knez@hig.se

Kön:

- Kvinna
- Man

Utbildningsnivå:

- Gymnasial utbildning
- Eftergymnasial utbildning (Högskola/universitet)

Nedan följer ett antal påståenden, vänligen ringa in det alternativ som Du känner stämmer bäst överrens med din uppfattning.

1. Jag har goda möjligheter att påverka hur mitt arbete ska utföras.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

2. Jag gillar mina arbetskamrater.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

3. Jag behärskar inte riktigt mitt jobb.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

4. På jobbet får jag uppskattning för mitt arbete.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

5. Jag känner mig pressad på arbetet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

6. Jag kommer överens med mina arbetskamrater.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

7. Jag håller mig för mig själv på jobbet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

8. Jag kan fritt uttrycka vad jag tycker och tänker på jobbet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

9. Jag betraktar mina arbetskamrater som mina vänner.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

10. Jag har lärt mig nya intressanta färdigheter på jobbet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

11. När jag är på jobbet måste jag göra vad jag blir tillsagd.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

12. De flesta dagar känner jag att jag utträttat något på jobbet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

13. Man tar hänsyn till mina känslor på jobbet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

14. Jag har inte stora möjligheter att visa vad jag går för på jobbet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

15. Mina arbetskamrater bryr sig om mig.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

16. Jag har inte många nära vänner på jobbet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

17. Jag känner att jag kan vara mig själv på jobbet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

18. Mina arbetskamrater gillar mig inte.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

19. Jag känner ofta att jag saknar kompetens i mitt arbete.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

20. Jag har få möjligheter att påverka mitt arbete.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

21. Människor är vänliga på mitt jobb.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

22. Det finns en allmän förståelse om arbetsplatsens syfte.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

23. Min arbetsgivare har en tydlig och unik vision.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

24. Det finns en stark känsla av samförstånd på min arbetsplats.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

25. Min arbetsgivare har en specifik mission som delas av oss anställda.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

26. Jag tycker för mycket om den nuvarande karriärmöjligheten, för att ge upp

den. 1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

27. Om jag kunde byta till ett annat arbete med liknande lön, skulle jag förmodligengöra det.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något			Stämmer helt

28. Om jag fick göra om det, hade jag inte valt att arbeta inom min nuvarande profession/yrke.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något			Stämmer helt

29. Jag vill definitivt satsa på en karriär inom denna profession/yrke.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något			Stämmer helt

30. Om jag hade pengar så att jag inte behövde arbeta, skulle jag ändå fortsätta att arbeta inom min nuvarande profession/yrke.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något			Stämmer helt

31. Jag är besviken på att jag någonsin har börjat arbeta inom denna profession/yrke.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något			Stämmer helt

32. Inom min nuvarande profession/yrke kan man skapa livsverk.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något			Stämmer helt

33. Om jag får problem på jobbet kommer mina arbetskammarer att hjälpa mig.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

34. Jag kan lita på mina arbetskammarer att de kommer att hjälpa mig vid behov.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

35. De flesta av mina arbetskammarer kan man lita på, i meningen, att de gör vad de har lovat att göra.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

36. Jag litar helt och hållet på mina kammarers yrkeskicklighet.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

37. De flesta av mina arbetskammarer jobbar på, även om inte chefen är i närheten.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

38. Jag kan förlita mig på att andra, än mina arbetskammarer, inte kommer att försvara mitt arbete genom slarv.

1 2 3 4 5 6 7
Stämmer inte alls Stämmer något Stämmer helt

Tack för din medverkan!

