



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

---

# Livssituationen och ålderns påverkan på motivationen i arbetslivet

Henrik Norgren

2016

Examensarbete, Grundnivå (högskoleexamen), 15 hp  
Huvudområde  
Personal- och arbetslivsprogrammet  
Examensarbete 15,0 hp

Handledare: Johan Wilander  
Examinator: Mårten Eriksson

---

## **Sammanfattning**

Den aktuella studien undersöker hur individens arbetsmotivation varierar som effekt av kronologisk ålder och hur arbetsmotivationen varierar som effekt av individens privata livssituation. Genom en kvantitativ enkätstudie undersöks vilka effekter kronologisk ålder och livssituation har på intern motivation och extern motivation. Studier har tidigare visat att det kan finnas samband mellan kronologisk ålder och intern motivation samt samband mellan livstillfredsställelse och arbetsmotivation.

Genom att tillfredsställa våra grundläggande psykologiska behov av självständighet, kompetens och känsla av tillhörighet, kan utvecklingen av vår interna motivation påverkas. Resultaten från denna undersökningen visar inte någon statistisk signifikans och det går utifrån studien inte att säga något om varken den kronologisk ålders- eller livssituationens effekter på arbetsmotivationen.

Nyckelord: arbetsmotivation, livstillfredsställelse, ålder, livsbalans, relationsstatus

## **Abstract**

The present study examines how individual's motivation change over time and the effect of the individual private life. Through a quantitative survey the study investigated the effects of chronological age and life situation has on the internal motivation and external motivation. Studies have previously shown that there may be a correlation between chronological age and work motivation and relationship between life satisfaction and work motivation.

By satisfying our basic psychological needs for autonomy, competence and sense of belonging, the development of our internal motivation can be affected. The results of this study show no statistical significance and the basis of the study does not say anything about neither the chronological age or life situation impact on work motivation.

**Keywords:** Work motivation, life satisfaction, age, work-home balance, relationship

## Arbetsmotivation

Motivation handlar om individens vilja att agera. Vad är det som får individen att agera, tänka och utvecklas. *Omotivation* handlar om individens bristande vilja att agera. Att människan inte värdesätter sitt beteende eller resultat och inte tror att dennes beteende kan kopplas till ett resultat (Ryan och Deci, 2008). Om de inre psykologiska behoven inte tillfredsställs har individer svårt att känna motivation och inre drivkraft till dagliga aktiviteter (Reeve, 2009). De grundläggande psykologiska behoven, enligt SDT, är känslan av *självständighet, tillhörighet* och *kompetens*. Därför kan exempelvis positiv feedback öka motivationen eftersom det ökar känslan av kompetens (Ryan & Deci, 2008).

Ryan och Deci (2008) utvecklade sin egen kategorisering av motivation och benämnde dessa som *självständiga* och *kontrollerade* motivationstyper, en benämning som kommer användas i denna studie för att mäta motivation. De kategoriseras enligt Ryan och Decis (2008) sexgradiga skala utifrån graden av upplevd självständighet i arbetet. Människor som är verkligt motiverade upplever en hög känsla av självständighet (Ryan och Deci, 2008). De sex motivationstyperna är indelade i två grupper - *intern motivation* och *extern motivation*. Intern motivation är de motivationstyper som karaktäriseras av hög grad av upplevd självständighet och låg grad av kontroll. Extern motivation är de motivationstyper som karaktäriseras av låg grad av upplevd självständighet och hög grad av kontroll. Den interna motivationen utgörs av: *inre motivation, integrerad reglering* och *identifierad reglering*.

I kategorin *inre motivation* upplevs den högsta graden av självständighet i arbetet och individen tycker då att arbetsuppgiften är tillfredsställande i sig själv, utan yttre incitament som prestige och belöning. För att individen ska uppnå inre motivation krävs, enligt Ryan och Deci (2008) att de tre grundläggande psykiska behoven, *självständighet, kompetens* och *tillhörighet* är tillfredsställda. Kategorin *identifierad reglering* innebär att individen ser värdet i arbetsuppgiften och har genuint intresse av att uppfylla de yttre målen. I kategorin *integrerad reglering* har individen internaliserat de yttre organisatoriska målen och gjort dem till sin egna eftersom de upplevs viktiga och individen kan därför identifiera sig med dem.

Den externa motivationen utgörs av: *Introicerad reglering, extern reglering* och *omotivation*. Kategorin *omotivation* innebär en bristande vilja att agera och är den lägsta graden på motivationsskalan (Ryan och Deci, 2008). En omotiverad individ är någon

som inte värdesätter sitt beteende eller resultat eller en individ som inte tror att beteende kan kopplas till resultat (Ryan och Deci, 2008). *Extern reglering* innebär att individen enbart motiveras av belöning och rädslan för bestraffning. I kategorin *Introjicerad reglering* kan individen kontrollera sig själv för att undvika ångest och skuld känslor men har fortfarande inget eget intresse i själva arbetsuppgiften (Ryan och Deci, 2008). Men motivation är mer komplex än att bara ange en inre eller yttre motivationsfaktor för en viss aktivitet. Motivation för en aktivitet kan förändras (Chemolli och Gagné, 2014). Individen kan tröttna på något som tidigare upplevdes roligt och något som individen gjort av tvång kan utvecklas till att upplevas roligt (Chemolli och Gagné, 2014). Dessutom menar Chemolli och Gagné att individen kan motiveras av flera olika faktorer vid samma aktivitet. Individen kan exempelvis arbeta som lärare och då motiveras både av den höga lönen och av den personliga utvecklingen (Chemolli och Gagné, 2014).

SDT förutsätter att människan i grunden är aktiv, nyfiken och intresserad och därför har en förmåga att motivera sig själv. Finns inte den inre motivationen för arbetsuppgiften från början kan den ändå utvecklas åt det hållet över tid genom internalisering, en process där människan låter de yttre motiven bli en del av sina egna (Ryan och Deci, 2008). Internaliseringsprocessen kan ske på tre sätt; genom modellinlärning, imitation eller vanebildning (Ryan och Deci, 2008). Det finns, enligt Deci och Ryan (2008), bevis i överflöd för att internalisering av yttre motiv leder till positiva effekter både för hälsa och arbetsprestation.

Arbetsstillfredsställelse har nära koppling till motivation och känslan av självständighet (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier och Villeneuve, 2009). Arbetsmotivation är en riktningsskivare och anger styrkan i ett arbetsbeteende medan arbetsstillfredsställelse bygger på känslor relaterade till arbetet. När individen upplever hög självständighet innebär det större sannolikhet för både inre motivationstyper (intern motivation) och arbetsstillfredsställelse (Ryan och Deci, 2008). Det minskar stressen och ökar engagemanget (Ryan och Deci, 2008). Självständighet som motivationsfaktor är också positivt relaterad till kronologisk ålder (Pundt, Wöhrmann, Deller & Shultz, 2015). Även bland entreprenörer har det visat sig att den upplevda självständigheten är en viktig del i individens arbetsmotivation (Arora, 2014). Motsatsen till den självständiga motivationen (intern motivation) är den kontrollerade motivationen (extern motivation). Det har det visat sig att höga externa mål, exempelvis att uppnå hög lön, korrelerar med lågt välbefinnande (Ryan & Deci, 2008) och att sjunkande motivation ökar den

långsiktiga risken för utmattning och depression (Björklund, Jensen och Lohela-Karlsson 2013).

Studier har även bekräftat att livstillfredsställelse korrelerar positivt med arbetstillfredsställelse, men Pundt et al. (2015) visade att under de sista åren i yrkeslivet så är arbetet inte längre en så viktig del av livet och således inte påverkar livstillfredsställelsen i samma grad som innan.

## **Ålder**

Inceoglu, Segers och Bartram (2012) bekräftade det som flera tidigare forskningsresultat visat (Ryan och Deci, 2008; Thielgen, Krumm och Hertel (2015), att olika åldersgrupper motiveras av olika faktorer. Det kan bero på att människor förändras psykiskt i olika skeden av livet (Inceoglu et al., 2012). Människor i medelåldern (40-64 år) har exempelvis ett minskat intresse för statusjobb och den inre belöningen blir mer motiverande (Inceoglu et al., 2012). Thielgen et al. (2015) visade att äldre har lättare att motivera sig på jobbet och att detta kan bero på att individen kan utveckla en förmåga med åldern att anpassa sig till yttre incitament. Thielgen et al. (2015) menar att äldre åldersgrupper utvecklar en kongruens mellan intern och extern motivation, vilket innebär att de interna- och externa motiven stämmer överens. Låg kongruens kan vara en svaghet för arbetsmotivationen (Thielgen et al., 2015). Kongruensprocessen är inte, enligt Thielgen et al. (2015) helt omedveten utan uppnås genom självreglering och viljestyrka, en förmåga som äldre har utvecklat med stigande ålder. Exempel på sådan självreglering är att åsidosätta och ändra sina responser så att de passar specifika och arbetsrelaterade mål (Thielgen et al., 2015). Förklaringen om att individen anpassar sina inre motiv så att de passar de yttre motiven överensstämmer med Ryan och Deci (2008) om att externa motivationsfaktorer kan internaliseras. Internalisering och kongruens kan vara en förklaring till varför ålder har betydelse i motivationsutvecklingen (Ryan och Deci, 2008; Thielgen et al., 2015). Men äldre arbetstagare förändrar också sin motivation på andra sätt. Äldre är mindre motiverade av exempelvis utvecklingsmöjligheter, karriärutveckling och lön jämfört med yngre arbetstagare (Inceoglu et al., 2012). Däremot blir nära relationer viktigare i högre ålder (Pundt et al., 2015).

I åldern, 40-64 år, inträder enligt Peterson & Stewart (1996) individens största generativa kris. Generativitet är ett mognadssteg, i motsats till stagnation, som innebär att individen går in i en ny fas i livet och flyttar fokus från individen själv till

kommande generationer. Generativitet kan te sig olika och faser kan vara både kort och livslång. Dess betydelse för motivationen ökar i medelåldern och behovet kan tillfredsställas på olika sätt. Generativitet visas främst i föräldraskapet (Peterson och Stewart, 1996) men även genom att överföra kunskap till nästa generation. Peterson och Stewart (1996) visade att kvinnor som jobbar istället för att vara hemma med sina barn får dessa behov tillfredsställda på arbetsplatsen. Generativitet är ett viktigt motiv till att pensionärer som har avslutat sina yrkesliv ändå väljer att yrkesarbeta. De drivs bland annat av att få förmedla kunskaper och färdigheter till yngre medarbetare (Pundt et al., 2015).

Något som har visat sig är att motivationen förändras kraftigt de allra sista åren i yrkeslivet. Då är arbetet inte en lika viktig del av livet och fokus flyttas till livet efter yrkeslivet (Pundt et al., 2015). Löneflexibiliteten blir då lägre, vilket betyder att arbetstagaren inte längre är lika villig att kompromissa med sin lönenivå till förmån för andra faktorer (Stynen, Forrier, och Sels, 2014). Vad vi motiveras av på arbetsplatsen de sista yrkesåren är inte längre nödvändigtvis samma faktorer som vi motiveras av i livet generellt (Pundt et al., 2015). Yrkesspecifika egenskaper som social kontakt, uppskattning och generativitet har fortfarande direkt påverkan på individens arbetstillfredsställelse. Däremot har de, i yrkeslivets slutskede, inte längre samma påverkan på individens livstillfredsställelse (Pundt et al., 2015). Hos individer i yrkeslivets slutskede uppstår även ett nyvaknat intresse för externa motivationsfaktorer som lönesystem och bonusar (Stynen et al., 2014).

Generationsbegreppet används ibland i motivationsforskning för att belysa olikheter mellan olika åldersgrupper (Watson Brick, 2012). Baby boomers, Generation X och Generation Y är den vanligaste benämningen på generationerna. Watson Brick (2012) kategoriserade exempelvis individer födda 1965-1978 i X-generationen och individer födda 1980 och framåt i Y-generationen. Generationsbegreppet innebär att omständigheter och miljöfaktorer för individer uppväxta under samma tidsperiod, har påverkat dem så att de har utvecklat likheter i personlighet.

Det finns resultatskillnader i studier som undersökt generationer och motivation. En amerikansk studie där forskare studerade ingenjörer kom fram till att det fanns skillnader mellan generationer med avseende på värderingar och motivationsfaktorer (Watson Brick 2012). Bowman (2011) menade att det inte är generationen som spelar roll för motivationen utan att det är den kronologiska åldern, vilket innebär att motivationen därmed förändras som funktion av kronologisk ålder. Wong, Gardiner,

Lang och Coulon (2008) genomförde en studie som endast visade på minimala skillnader mellan generationer och en australiensisk studie visade att det är enbart ålder och inte generationstillhörighet som är avgörande för arbetsmotivationen (Gardner och Macky, 2012).

Det finns både likheter och skillnader över generationsgränserna. En studie från Nya Zeeland jämförde arbetsvärderingar mellan generationer och fann att störst likhet framkommer i sociala arbetsvärderingar exempelvis i relationer mellan kollegor och arbetsledare. Skillnaderna mellan generationer var störst i de organisatoriska värdena exempelvis lön och behovet av att göra ett meningsfullt arbete (Cennamo och Gardner, 2008). De unga fäste stor vikt vid status och frihet medan de äldre tog mer hänsyn till omvärldens värderingar. Äldre hade mer benägenhet att tycka att deras belöningsystem överensstämde med deras egna värderingar (Cennamo och Gardner, 2008).

### **Livssituation**

Privatlivet är en faktor som kan påverka arbetsmotivationen. Föräldraskap kan innebära upplevd tidsbrist men enligt Pas et al. (2011) som har gjort studier på mammor som arbetar inom sjukvården, innebär föräldraskapet i sig ingen effekt på karriärmotivationen. Däremot påverkas arbetsdeltagandet av yttre sociala faktorer. Exempelvis påverkas mammor i sitt arbetsdeltagande av omvärldens syn på moderskap. Att vara framgångsrik i yrkesrollen eller föräldrarollen är två konkurrerande yttre faktorer och den faktor som ger högst social acceptans vinner ofta (Pas et al., 2011). Mammorna påverkas dessutom av rädsla för att omvärlden ska tro att de tappat arbetsmotivationen i samband med föräldraskapet, en anledning som kan resultera i att de prioriterar arbete före föräldraskap (Pas et al., 2011). En annan faktor som påverkar karriärmotivationen är att mammor vill vara en förebild för sina barn genom att yrkesarbeta (Pas et al., 2011).

Människor som lever i par eller familj kan påverkas i sin arbetsmotivation av partnern genom spillover-effekter (Demerouti, 2012). Det innebär exempelvis att den ena partnerns psykiska resurser spillas över till den andra. Spillover-effekter har visat sig ha positiva effekter på partnerns livstillfredsställelse (Demerouti, 2012). Spillover-effekter kan ske på tre olika sätt. Det första sättet är genom medkännande. Det andra är att makarna delar miljöfaktorer, exempelvis familjesituation och ekonomiska förutsättningar. Det tredje är en indirekt överföring genom kommunikation och interaktion (Demerouti, 2012). Trots att personer i parförhållande jobbar i helt skilda



kontexter kan de påverka varandras arbetsmotivation på detta sätt. Med sig från jobbet har individen sina psykiska arbetsresurser i form av psykologiska grundläggande behov; självständighet, kompetens och tillhörighet som kan vara uppfyllda olika mycket och är avgörande för motivationen. Denna arbete-familj-spillover-effekt kan ha både positiva och negativa effekter. En positiv spillover-effekt kan ha större effekt på depression än en fungerande familjesituation (Demerouti, 2012). Arbetsresurser som självständighet och socialt stöd påverkar familjebalansen positivt. Positiva känslor ger människor möjlighet att bredda sina utbud av tankar och handlingar. Individer är angelägna att utveckla och använda sina psykiska resurser i sin omgivande miljö och det påverkar attityder hos andra (Demerouti, 2012).

På motsvarande sätt påverkas arbetslivet av familjelivet. Demerouti (2012) visade att höga hem-krav kan innebära psykisk överbelastning och negativ påverkan för arbetsmotivationen på jobbet. Finns stöd hemma för att individerna i parförhållandet ska kunna ägna sig åt personliga intressen - ökar motivationen att investera energi i hemmet. Vidare har Demerouti (2012) visat att hemresurserna påverka arbetsprestationen positivt. Ju högre psykiska resurser hos den ena partnern desto högre har den uppfattas hos den andra partnern. Ju mer de grundläggande behoven uppfylls desto större resurser kan frigöras till egna intressen, vilket i sin tur påverkar motivationen i hemmet (Demerouti, 2012).

## **Syfte**

Studiens syfte är att undersöka hur arbetsmotivationen varierar som funktion av kronologisk ålder och om arbetsmotivationen påverkas av individens privata livssituation.

Studien utgår från följande hypoteser:

H1: Arbetsmotivationen har en ökad grad av intern motivation med stigande ålder.

H2: Individer i parförhållande har högre Intern motivation än individer som är singlar.

H3: Tillfredsställelse med sin privata livssituation korrelerar positivt med Intern arbetsmotivation.

## Metod

### Deltagare och urval

Undersökningen har genomförts med ett bekvämlighetsurval av 50 undersökningsslagdeltagare i åldrarna 17-76 år ( $M=39,6$ ,  $SD=14,3$ ), 17 män ( $M=35,6$ ,  $SD=12,8$ ) och 33 kvinnor ( $M=41,6$ ,  $SD=14,8$ ). Deltagarna rekryterades i en tågstation i en mellanstor svensk stad vid tre olika tillfällen. Enkäten har inte några frågor som kan koppla personer till arbetsplatser eller bostadsort och platsen är offentlig.

### Material och mätinstrument

Studien baserades på en enkät innehållande påståenden om motivation och livssituation. Mätinstrumentet Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS; Tremblay et al., 2009), där frågorna utgår från Self Determination Theory. WEIMS mäter inre och yttre motivationsfaktorer kopplat till arbete. Den består av 18 frågor som kategoriseras i sex motivationstyper med tre frågor tillhörande varje motivationstyp. De sex motivationstyperna i SDT:s kategorisering är rangordnade utifrån graden av självständighet. De sex motivationstyperna är Inre motivation, integrerad reglering, identifierad reglering, introjicerad reglering, extern reglering och omotivation. Enkäten bestod av ett missivbrev samt tre frågedelar. Den första delen i enkäten kommer att innehålla bakgrundsfrågor om exempelvis kön, ålder, utbildningsnivå och antal barn i hushållet. Den andra delen är WEIMS och innehåller påstående om självständig och kontrollerad motivation där deltagarna själva skattar sig på en sjugradig skala (1-7) från *stämmer inte alls* till *stämmer helt*. I en avslutande tredje del får deltagarna skatta sin privata livssituation på en sjugradig likertskala (1-7) genom påståenden.

### Tillvägagångssätt

Deltagarna har rekryterats på en tågstation i en mellanstor stad i Sverige och deltagarna har enskilt fyllt i enkäten. Den bakgrundsinformation som lämnats muntligt till samtliga deltagare var att studien handlar om motivation i arbetslivet och att det är en del i ett examensarbete. Deltagarna fick skriftlig information om att svaren var anonyma och att svaren behandlades konfidentiellt. Deltagarna har haft personlig möjlighet att ställa frågor.

## **Dataanalys och design**

Valet att utföra en enkätstudie som datainsamlingsmetod gjordes för att kunna mäta olika typer av arbetsmotivation, dels för att kunna mäta förändringar mellan motivationstyper och dels för att kunna mäta effekten från de olika motivationsfaktorerna. De sex motivationstyperna som mättes grupperades in i två variabler. Den ena variabeln hette *Extern motivation* och innehöll motivationstyperna omotivation, extern reglering och introjicerad reglering. Den andra var *intern motivation* och innehöll motivationstyperna inre motivation, integrerad reglering och identifierad reglering.

För att undersöka om ålder kan predicera arbetsmotivation beräknades Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient. För att undersöka om arbetsmotivation korrelerar med deltagarnas privata livssituation gjordes flera beräkningar på Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient. Pearsons korrelationstest användes för att undersöka om arbetsmotivation har något samband med någon av de självskattade variablerna. För att ta reda på om personens privata relationsstatus har samband med arbetsmotivation gjordes två separata oberoende t-tester. Relationsvariabeln kategoriserades in i de två nivåerna *Singel* och *Parrelation*. I det första testet jämfördes relationsstatus med intern motivation. I det andra testet jämfördes relationsstatus och extern motivation. I föreliggande arbete betraktades  $p < 0,05$  som statistiskt signifikant.

## **Forskningsetiska överväganden**

Undersökningen har utgått från forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet, 2002) om informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav.

## ***Information***

Deltagarna har informerats om undersökningens syfte - både muntligt och skriftligt. Vid tillfrågandet informerades deltagarna att syftet var att undersöka vad som motiverar människor i arbetslivet. De informerades även om att undersökningen skulle användas i ett examensarbete vid Högskolan i Gävle. Detta gjordes även skriftligen genom enkätens missivbrev.

## ***Samtycke***

Deltagarna har tillfrågats om samtycke. Först tillfrågades deltagarna muntligt om samtycke till undersökningen. Genom enkätens missivbrev har deltagarna sedan informerats om att deras medverkan bygger på anonymitet, frivillighet och att de har rätt att avbryta sitt deltagande.

### ***Konfidentialitet***

Deltagarnas informerades skriftligt genom enkätens missivbrev att enkätens data ska behandlas konfidentiellt, att deltagandet är anonymt och att svaren på frågorna inte går att spåra till deltagarna.

### ***Nyttjande***

Deltagarna informerades skriftligt genom enkätens missivbrev att undersökningsmaterialet endast ska användas i samband med ett examensarbete på Högskolan i Gävle.

## **Resultat**

### **Ålder**

Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient beräknades för att undersöka linjär samvariation mellan ålder och arbetsmotivation. Resultatet visade inte något statistisk signifikant korrelation ( $p > 0,05$ ). Ålder och Intern motivation ( $r = 0,205$ ,  $p = 0,154$ ,  $N = 50$ ). Ålder och extern motivation ( $r = 0,119$ ,  $p = 0,409$ ,  $N = 50$ ) visar inte heller någon statistisk signifikans.

### **Självskattad livssituation**

Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient beräknades för att undersöka linjär samvariation mellan självskattade livssituation och arbetsmotivation, vilket mättes genom påstående 1: *jag är tillfredsställd med den nuvarande privata livssituationen* och påstående 2: *jag har bra balans mellan arbete och fritid*.

Resultatet för påstående 1 visade inte på någon statistisk signifikant korrelation ( $p > 0,05$ ) med varken intern motivation ( $r = 0,267$ ,  $p = 0,061$ ,  $N = 50$ ) eller extern motivation ( $r = -0,095$ ,  $p = 0,513$ ,  $N = 50$ ). Resultatet för påstående 2 visade inte heller någon statistisk signifikant korrelation för varken intern motivation ( $r = 0,276$ ,  $p = 0,053$ ,  $N = 50$ ) eller extern motivation ( $r = 0,030$ ,  $p = 0,835$ ,  $N = 50$ ).

## Relationsstatus

Två oberoende t-test genomfördes för att jämföra singlar med individer i parrelation med avseende på intern och extern motivation. Först undersöktes den interna motivationen. Resultatet för intern motivation visade ingen statistisk signifikans  $t(48)=-1,66, p=0,10$  mellan singlar ( $N=19, M=4,25, SD=0,95$ ) och individer i parrelation ( $N=31, M=4,70, SD=0,92$ ). Därefter undersöktes skillnader inom den externa motivationen. Resultatet för extern motivation visade inte heller någon statistisk signifikans  $t(48)=-0,28, p=0,77$  mellan singlar ( $M=4,02, SD=0,78$ ) och individer i parrelation ( $M=4,10, SD=0,87$ ).

## Diskussion

Syftet med studien var att studera hur arbetsmotivationen förändras över tid och om individens privata livssituation påverkar. Att motivationen förändras över tid har beskrivits i tidigare studier (Ryan och Deci, 2008; Inceoglu et al., 2012). Studien redovisade motivationen genom två olika grupper; intern motivation och extern motivation och hade för avsikt att visa *hur* vi motiveras i olika livssituationer. Skillnader och samband mellan de olika faktorer som testades och den externa och interna motivationen visade inte några signifikanta resultat. Det går därför inte att dra några slutsatser utifrån denna studie.

I den här studien undersöks typer av faktorer som ligger utanför arbetsgivarens kontroll som exempelvis ålder, relationsstatus och privat livssituation. Eftersom forskning har kunnat påvisa att den interna motivationen utvecklas och förändras med tiden (Ryan och Deci, 2008; Thielgen et al., 2015) förutsattes att denna studie skulle visa linjära samband mellan kronologisk ålder och intern motivation. Men resultat visade ingen signifikans. En orsak till den uteblivna effekten skulle kunna vara att sambandet mellan kronologisk ålder och intern motivation inte är linjär. Att den interna motivationen istället utvecklas under särskilda faser i livet, vilket bekräftas av Inceoglu et al. (2012) och att skillnader skulle kunna ha identifierats om studien hade delat in deltagarna i åldersgrupper.

Den allmänna livstillfredsställelsen har enligt studier (Pundt et al., 2015) en viss påverkan på arbetsmotivation. Vidare har Demerouti (2012) visat att det kan finnas spillover-effekter från privatlivet. Utifrån motivationssambanden med spillover-effekter och livstillfredsställelse undersöktes om det fanns samband mellan arbetsmotivation och

olika livssituationer. Detta undersöktes genom två påståenden på en lickertskala (1-7); *jag är tillfredsställd med den nuvarande privata livssituation* och *jag har bra balans mellan arbete och fritid*, vilka sedan jämfördes med intern och extern motivation.

Resultatet visade ingen statistisk signifikans. Tendenser fanns med intern motivation men eftersom nollhypotesen inte kunde förkastas, kan slutsatser från undersökningen inte fastställas.

Resultatets orsak skulle kunna bero på att det inte finns någon korrelation med hur individen skattar sig i på den här typen av livssituationspåstående och arbetsmotivation. Att det finns så många möjliga faktorer som kan påverka arbetsmotivationen att effekten av enskilda faktorer från livssituationen inte påverkar signifikant.

En annan livssituationsfaktor som undersöktes i studien var relationsstatus – huruvida det påverkade arbetsmotivationen om individen levde som singel eller i parrelation.

Resultatet från två oberoende t-test visade att det inte fanns några signifikanta skillnader. Den privata relationens påverkan på motivationen kan mycket väl vara liten. Eventuella spillover-effekter från familjelivet (Demerouti (2012) kan inte redogöras i denna studie då den enbart mäter den ena parten. Valet att i studien inte undersöka motivationseffekter av föräldraskap gjordes med stöd av Pas et al. (2011) som visade att föräldraskapet inte hade någon direkt påverkan på karriärmotivationen.

Tremblay et al. (2009) visar att situationen på arbetsplatsen kan räcka för att tillgodose de grundläggande psykologiska behoven av självständighet, kompetens och tillhörighet som krävs för att utveckla Intern motivation. Arbetsgivaren har därför stora förutsättningar att påverka den interna motivationen. Utifrån Tremblay et al. (2009) bedöms att möjligheten att påverka arbetsmotivationen med faktorer som ligger innanför arbetsplatsen är betydligt större än med yttre faktorer som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Ett alternativ i denna studie skulle ha varit att använda ett validerat verktyg för livstillfredsställelse för att med en större övergripande faktor kunna se en tydligare påverkan.

Denna studie har visat att det är svårt att se tydliga effekter på arbetsmotivation från faktorer utanför arbetsplatsen. Arbetsgivaren har stora möjligheter att på arbetsplatsen påverka utvecklingen av den interna motivationen hos individen (Ryan och Deci, 2008; Tremblay et al., 2009) vilket även kan ha positiva effekter på individens livstillfredsställelse (Pundt et al, 2015) och familjeliv (Demerouti, 2012).

## Referenser

- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology*, 1-9.
- Arora, S. (2014). Work motivation in entrepreneurs. *Social Science International*, 30(2) 345-352.
- Björklund, C., Jensen, I., & Lohela-Karlsson, M. (2013). Is a change in work motivation related to a change in mental well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 571-580.
- Bowman, D. M. (2011). The effect of value differences in workplace motivation: A study comparing worker value priorities across generations and gender. ProQuest Information & Learning). *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 71 (12), 7758-7758.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Chemolli, E., & Gagné, M. (2014). Evidence against the continuum structure underlying motivation measures derived from self-determination theory. *Psychological Assessment*, 26(2), 575-585.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 262-262.
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work-self and family-self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 184-195.
- Gardner, D., & Macky, K. (2012). Generational differences: Something old, something new. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, C. A. Gorman, N. P. Reilly, M. J. Sirgy & C. A. Gorman Eds., pp. 417-428. *New York, NY, US: Springer Science + Business Media*.

- Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *The British Psychological Society*, 85, 300–329.
- Moran, C. M., Diefendorff, J. M., Kim, T., & Liu, Z. (2012). A profile approach to self-determination theory motivations at work. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 354-363.
- Pas, B., Peters, P., Eisinga, R., Doorewaard, H., & Lagro-Janssen, T. (2011). Explaining career motivation among female doctors in the Netherlands: The effects of children, views on motherhood and work-home cultures. *Work, Employment and Society*, 25(3), 487-505.
- Peterson, B. E., & Stewart, A. J. (1996). Antecedents and contexts of generativity motivation at midlife. *Psychology and Aging*, 11(1), 21-33.
- Pundt, L. M., Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Shultz, K. S. (2015). Differential predictors of post-retirement life and work satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 216-231.
- Reeve, J. (2009). *Understanding motivation and emotion*. (5th ed.). Subject matter (sid. 8). University of Iowa: Wiley.
- Ryan, A. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Stynen, D., Forrier, A., & Sels, L. (2014). The relationship between motivation to work and workers' pay flexibility: The moderation of age. *The Career Development International*, 19(2), 183-203.
- Thielgen, M. M., Krumm, S., & Hertel, G. (2015). When being old pays off: Age mitigates adverse effects of low implicit–explicit motive congruency on work motivation. *Journal of Career Assessment*, 23(3), 459-480.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 41(4), 213-226.



Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Watson Brick, M. J. (2012). Generational differences in desired work motivators and company values among engineers and scientists at halliburton company. ProQuest Information & Learning). *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 72 (7), 2483-2483.

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890.



**(Bilaga 1: enkät)**

**Hej, vill du delta i en studie om arbetsmotivation?**

Hej, vi är två studenter, Cecilia Lind och Henrik Norgren, som studerar vid Personal- och Arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle. Nu skriver vi vår examensuppsats och vill därför genomföra en enkät. Vi vill ta reda på vad som motiverar människor i arbetslivet.

Vi följer de forskningsetiska principerna. Dina svar är anonyma och vi behandlar materialet konfidentiellt. Ditt deltagande bygger på frivillighet och du kan när som helst avbryta det eller hoppa över en fråga. Studien ska redovisas som en examensuppsats.

*Tack för ditt deltagande  
Vänliga Hälsningar*

Cecilia Lind - [vss12cld@hig.se](mailto:vss12cld@hig.se)  
Henrik Norgren - [ofk12hne@hig.se](mailto:ofk12hne@hig.se)

Handledare: Johan Willander - [johan.willander@hig.se](mailto:johan.willander@hig.se)

Innan enkäten börjar vill vi att du svarar på några frågor om din livssituation. Kryssa i rutorna eller skriv på raden.

**Kön:**

- Man
- Kvinna

**Civilstånd:**

- Ensamstående
- Gift
- Sambo

**Ålder:** \_\_\_\_\_**Högsta examen:**

- Grundskola
- Gymnasiet
- Högskola/Universitet
- Annan \_\_\_\_\_

**Huvudsaklig sysselsättning:**

- Arbetar
- Studerar
- Arbetsökande
- Egenföretagare
- Pensionär

**Anställningsform: (om du inte har arbete utgår du från ditt senaste)**

- Heltidsanställd
- Deltidsanställd
- Timanställd
- Annan form av anställning\_\_\_\_\_

**Ungefär hur många timmar i veckan arbetar du med detta?\_\_\_\_\_**

**Hur många år har du arbetat vid tjänsten?\_\_\_\_\_**

**Vad anser du att ditt arbete har för yrkesstatus:**

- Mycket bra
- Bra
- Acceptabelt
- Dåligt
- Mycket dåligt
- Ingen åsikt

**Vill du fortfarande arbeta inom detta yrke om fem år?**

- Ja
- Nej
- Vet inte

*Varför arbetar du med det du gör?*

Med hjälp av nedanstående skala, ange i vilken utsträckning var och en av följande påståenden stämmer överens med varför du för närvarande är involverad i ditt arbete

<b>Stämmer inte alls</b>			<b>Stämmer delvis</b>			<b>Stämmer helt</b>	
1	2	3	4	5	6	7	

**1. För att det här är den typen av arbete som jag har valt för att kunna uppnå en viss livsstil**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**2. För inkomsten det ger mig**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**3. Jag ställer mig själv samma fråga, jag verkar inte kunna hantera de viktiga arbetsuppgifterna som jag ställs inför**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**4. För att jag finner stort nöje i att lära mig nya saker**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**5. För att det har blivit en grundläggande del av den jag är**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**6. För att jag vill lyckas med detta arbete, annars skulle jag skämmas mycket över mig själv**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**7. Jag valde den här typen av arbete för att kunna uppnå mina karriärsmål**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**8. För den tillfredsställelse jag känner när jag tar mig an intressanta utmaningar**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**9. För att det ger mig möjlighet att tjäna pengar**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**10. För att det är en del av det sätt jag valt att leva mitt liv på**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**11. För att jag vill bli väldigt bra på det här arbetet, annars skulle jag bli väldigt besviken**

1            2            3            4            5            6            7

**12. Jag vet inte varför, våra arbetsvillkor är orealistiska**

1            2            3            4            5            6            7

**13. För att jag vill vara en "vinnare" i livet**

1            2            3            4            5            6            7

**14. Jag har valt den här typen av arbete för att uppnå vissa viktiga mål i livet**

1            2            3            4            5            6            7

**15. För den tillfredsställelse jag upplever när jag klarar av svåra uppgifter**

1            2            3            4            5            6            7

**16. För denna typ av arbete ger mig säkerhet**

1            2            3            4            5            6            7

**17. Jag vet inte, det krävs alldeles för mycket av oss**

1            2            3            4            5            6            7

**18. För att det här arbetet är en del av mitt liv**

1            2            3            4            5            6            7

Övrigt om din nuvarande situation. I vilken utsträckning stämmer påståenden överrens?

<b>Stämmer inte alls</b>			<b>Stämmer delvis</b>			<b>Stämmer helt</b>	
1	2	3	4	5	6	7	

**19. Jag är tillfredställd med min arbetsituation just nu?**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**20. Jag är tillfredställd med min privata livssituation just nu?**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**21. Jag har bra balans mellan arbete och fritid?**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**22. Mitt arbete kräver för mycket tid**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**23. Min fritid tar för mycket tid**

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

