



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Kön och ålderns påverkan på den inre arbetsmotivationen

Matilde Ahlsten och Veronica Camaj Ericson

2016

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

Handledare: Niklas Halin
Examinator: Mårten Eriksson

Title: The effect of gender and age on intrinsic work motivation

Abstract

The purpose of this quantitative study was to examine if self-perceived intrinsic work motivation differed between men and women and between three age groups (20-38 years vs. 39-50 years vs. 51-65 years). The data was collected by administering the Basic Need Satisfaction at Work Scale (BNS) to employees at an international company. The survey was based on the Self-Determination Theory (SDT) and measured intrinsic work motivation by asking 21 propositions that concerned the sub-categories autonomy, competence and belongingness. The result of this study showed that there was no difference between men and women in self-reported intrinsic work motivation. However, there was a main effect of age group, wherein employees aged between 39 and 50 years reported a lower score on the propositions that measured perceived competence compared to employees aged between 20 and 38 years. This study highlights the importance of that individuals aging can have an influence on the perceived intrinsic work motivation.

Key words: Self-Determination Theory, Intrinsic work motivation, gender differences, age differences

Titel: Kön och ålderns påverkan på den inre arbetsmotivationen.

Sammanfattning

Syftet med denna kvantitativa studie var att undersöka om upplevd inre arbetsmotivation skilde sig åt mellan män och kvinnor samt mellan tre åldersgrupper (20-38 år jämfört med 39-50 år jämfört med 51-65 år). Studien genomfördes på ett internationellt företag i Stockholm genom en kvantitativ enkätundersökning. Enkäten innehöll 21 påståenden med tre bakgrundsteman och påståendena utformades utefter testet Basic Need Satisfaction at work scale (BNS). Undersökningen baserades på teorin Self-determination Theory (SDT) där den inre arbetsmotivationen mättes utifrån de underliggande kategorierna autonomi, kompetens och samhörighet. Resultatet av denna studie visade att det inte fanns någon skillnad mellan män och kvinnor i upplevd inre arbetsmotivation. Resultatet visade dock på en huvudeffekt av åldersgrupper, där anställda i åldern 39 till 50 år rapporterade en lägre poäng på påståenden som mätte deras upplevda kompetens jämfört med anställda i åldern 20 till 38 år. Denna studie belyste därmed betydelsen av att individers åldrande kan ha inflytande för den upplevda inre arbetsmotivationen.

Nyckelord: Self-Determination Theory, inre arbetsmotivation, åldersskillnader, könsskillnader

Förord

Vi vill tacka vår fantastiska handledare Niklas Halin vid Högskolan i Gävle för hans tålamod och konstruktiva kommentarer som har hjälpt oss att utveckla vårt arbete. Vi vill även passa på att tacka det företag och de medarbetare som gjort det möjligt för oss att genomföra denna studie. Tusen tack!

Matilde Ahlsten och Veronica Camaj Ericson, Gävle 2016-05-27

Introduktion

Begreppet arbetsmotivation är ett centralt begrepp inom psykologisk forskning och är mycket betydelsefullt för företag som vill skapa förståelse om hur olika faktorer exempelvis relationer till kollegor påverkar de anställdas motivation, prestation och drivkraft. Motivation sägs vara en av de viktigaste faktorerna i arbetet och är synnerligen avgörande för kvalitén i arbetsprestationer och även för produktiviteten (Angelöw, 1991). Motivationsfaktorer förklaras bero på både inre och yttre drivkrafter. De inre drivkrafterna styrs av individens intressen och välbehag i olika arbetsrelaterade uppgifter, möjlighet till karriärutveckling och stöd från chef (Ali & Wajidi, 2013). De yttre motivationsfaktorerna i motsats till de inre förklaras av exempelvis diverse belöningar såsom lön och uppmärksammade utmärkelser (Ryan & Deci, 2000). I introduktionen av denna studie ges det först att en kort övergripande beskrivning av forskning kring begreppet arbetsmotivation följt av en begränsning till endast studiens test variabler.

Att det i dagens arbetskultur har blivit allt mer viktigt för företagen att lyfta frågan om arbetsmotivation är det ingen som säger emot. Vill ett företag behålla sina medarbetare krävs det att arbetsgivaren är insatt i hur de ska få samtliga anställda att känna en tillfredsställelse på arbetet. Enligt Taylor (2006) sker en genomsnittlig ökning på 12 % varje år beträffande arbetare i åldern 50-59 år. Medarbetare med en ålder över 50 år ses därför bli en mycket värdefull resurs för företag, förutsatt att företagen kan upprätthålla arbetsmotivationen hos äldre. En betydelsefull aspekt för framtiden är att ta reda på vilka skillnader olika åldersgrupper kan ha för den inre arbetsmotivationen samt om det finns en skillnad mellan män och kvinnors upplevda arbetsmotivation. I denna studie valdes det därför att undersöka om upplevd inre arbetsmotivation skilde sig åt mellan män och kvinnor samt mellan tre åldersgrupper (20-38 år, 39-50 år och 51-65 år).

Kön och ålder

Tidigare studier har visat på tvetydiga resultat gällande upplevd inre arbetsmotivation mellan kvinnor och män, en del forskning har gjorts men forskarna är oeniga kring resultaten då många studier motsäger sig varandra. En studie gjord av Selvarajan, Slattery och Stringer (2013) på tillfälligt anställda tydde på att kvinnliga medarbetare var mer nöjda med sitt arbete samt mer engagerade i sina kundorganisationer än vad männen var, vilket ansågs bero på att kvinnorna hade en mer positiv attityd till korttidsanställning än vad männen hade. I linje med

detta fann Linz (2004) att ryska kvinnor skiljde sig åt i upplevd arbetsmotivation jämfört med männen i samma studie. Resultatet visade på att kvinnorna skattat högre på motivationspåståenden än männen, och alltså upplevt starkare arbetsmotivation. I motsats till de innan nämnda studierna framkom det i en undersökning av Huang och Gamble (2015) att kvinnliga medarbetare upplevde sig ha lägre upplevd inre arbetsmotivation jämfört med de manliga medarbetarna. Huang och Gamble (2015) antyder att dessa skillnader kan bero på olika könsrollsförväntningar som existerar idag där kvinnor ofta värderar ansvar till familjen, lägger mer värde vid sociala relationer och värderar flexibla arbetstider högre än män. Ovan nämnda studier berör och uttalar sig om könsskillnader i arbetsmotivation baserat på studier i andra länder än Sverige. Eftersom att arbetskulturen kan variera mellan olika länder går det inte att fastställa vilken inverkan kön har på den inre upplevda arbetsmotivationen utifrån en svensk kontext. Därför undersökte föreliggande studie om det finns några könsskillnader i upplevd inre arbetsmotivation på ett svenskt företag.

När det gäller relationen mellan ålder och upplevd inre arbetsmotivation har tidigare studier visat att ålder kan ha en inverkan på människors inre arbetsmotivation. Inceoglu, Segers och Bartram (2012) menade på att människans mentala processer förändras under olika perioder i livet och därmed förändrar också vad som motiverar en människa i arbetslivet, vilket kan leda till skillnader i upplevd inre arbetsmotivation mellan olika åldersgrupper. Vidare styrker även Kanfer och Ackerman (2004) tidigare påstående genom att mena på att åldersskillnader hos anställda främst beror på individens personliga utveckling genom sin livstid. Detta innebär i sin tur att alla åldersgrupper präglats av olika värderingar och principer som kan läggas till grund för den olikhet som möjligen existerar rörande upplevd arbetsmotivation i olika åldrar. Wong, Gardiner, Lang och Coulon (2008) menade dessutom på att skillnader hos äldre anställda kan bero på att de har vuxit upp i ett samhälle som var mycket olik det samhälle som yngre anställda vuxit upp i. Kanfer och Ackermans (2004) fann förändringar i bland annat intressen genom livet och kunde genom detta påvisa att äldre arbetstagare hade ett mindre behov av tävlingsinriktat arbete, utmanande arbetsuppgifter samt att arbeta under pressade situationer. Inceoglu, Segers och Bartram (2012) undersökte även behovet av emotionell stabilitet, relationer på arbetet samt självacceptans hos människor och fann då att äldre arbetstagare hade ett större behov av detta än yngre människor. Näswall och De Witte (2003) fann i en studie att en icke tillfredställande arbetsmiljö var kopplat till missnöje och negativa effekter hos människor och detta då främst hos äldre arbetstagare, men om arbetsmiljön var behaglig var det mer motiverande för äldre arbetstagare menade även Inceoglu, Segers och Bartram (2012). Heidemeier och Staudinger (2014) visade att

arbetsmotivation och meningsfulla mål blev allt viktigare med åldern. Resultatet av deras studie tydde även på att arbetskapaciteten utvecklades markant och blev starkare ju högre upp i åldern individerna kom. Kooij, Bal, & Kanfer (2014) lyfte också fram att arbetskraften inom en snar framtid kommer bestå av allt äldre arbetstagare och om den åldersgruppen har svårare att bibehålla sin arbetsmotivation så kan det få praktiska konsekvenser för hur samhället ska motivera äldre arbetstagare. Vanligtvis förekommer de spridda åldersgrupper på företag, som arbetsgivare är det viktigt att veta vart resurserna och kompetensen ska läggas för att få ett så lönsamt företag som möjligt. Genom att studera hur företagets anställda ser på upplevd inre arbetsmotivation möjliggörs det sätt att finna svar på var resurser ska läggas, exempelvis om det bör läggas mer utveckling på inre arbetsmotivation hos yngre eller äldre anställda i företaget. Ålder valdes ut som den andra oberoende variabeln i föreliggande studie, detta för att ge möjligheten att studera dess inverkan på upplevd inre arbetsmotivation hos de anställda på företaget. Ålder i denna studie har delats in i tre grupper 20-38 år, 39-50 år och 51-65 år.

Self-Determination Theory

Self-determination Theory (benämns härnäst som SDT) är en modern motivationspsykologisk teori utvecklad av forskarna Edward L. Deci och Richard M. Ryan. Teorin baseras på att alla människors medfödda psykologiska behov är grunden för deras totala motivation. Ryan och Deci (2000) avser med sin teori att det finns tre olika typer av motivation, vilka är yttre motivation, inre motivation samt avsaknad av motivation. Teorin lyfter de tre identifierade grundläggande psykologiska motivationsbehoven autonomi, kompetens och samhörighet. För att uppleva optimal motivation måste dessa tre behov vara tillfredsställda (Ryan och Deci, 2000). SDT behandlar personliga förändringar och ser till de källor som leder till inre motivation. Teorin beskrev även olika effekter av sociala sammanhang på den interna motivationen, det vill säga hur olika faktorer som belöningar sociala relationer och självutveckling påverkar den upplevda inre arbetsmotivationen. SDT har fått viss kritik på teorins bemärkelse av självständighet då somliga forskare menade att eftersom SDT är utvecklad i USA vars samhälle existerar ur ett individualistiskt perspektiv så kan SDT endast appliceras på liknande individualistiska samhällen (Vlachopoulos et al., 2013). Andra forskare menade istället på att även om olika kulturer applicerar begreppet självständighet på olika sätt, så finns alltid de positiva effekterna på den grundläggande psykologiska hälsan kvar (Chirkov, 2007).

I vår vetenskap fanns det inte någon tidigare forskning som har undersökt vilken inverkan ålder och kön har på just underkategorierna, autonomi, kompetens och samhörighet, därför valdes det att i denna studie att fokusera på dessa.

Autonomi

Autonomi är beskrivet som det behov människan har av att känna att man själv kan påverka och bestämma över sig själv och sin omgivning. För att kunna skapa en arbetssituation som motiverar individen behöver människan känna självständighet och frihet (Ryan & Deci, 2000). Lord och Farrington (2006) fann att möjligheten att fatta egna och självständiga beslut var en faktor som äldre individer värderade högre än yngre. Samma studie fann att yngre individer istället motiverades av bekräftelse, feedback och beröm för att uppnå känslan av inre arbetsmotivation. Deci och Ryan (2000) visade att högre upplevd autonomi i sin tur ledde till starkare inre motivation, ökad arbetsprestation samt även högre grad av välmående. SDT ser faktorn autonomi som en grundnyckel till att förstå inre beteenden hos individer. Ryan, La Guardia, Solky- Butzel, Chirkov & Kim, (2005) visade att individer även är i stort beroende av andra människor, som i sin tur kan stödja deras självständighet i form av vägledning. När en autonom inre motivation undermineras visas det i sin tur på bristande kvalitét i arbetet och i kvaliteten på arbetsrelationer (Ryan et al., 2005) vilket innebär att ett stöd för autonomi på arbetet det vill säga mycket självbestämmande, underlättar samhörighet bland kollegor och främjar arbetsresultat. Som en motsats till frihet och självbestämmande, kännetecknas även autonomi av faktorer såsom behov och begränsningar. SDT räknar autonomi som den viktigaste av de tre psykologiska faktorerna för att kunna uppnå inre arbetsmotivation (Ryan & Deci, 2000). Dock räcker det inte med att endast autonomibehovet uppfylls utan även kompetens och samhörighet måste vara uppfyllt.

Kompetens

Kompetens handlar om behovet hos individer att känna sig respekterad som kompetent, sakkunnig, erfaren och behövd. Behovet av kompetens innebär i sin tur att människan har en inre strävan efter att kunna hantera sin omgivning på ett gradvis stigande bättre sätt och att öka sin kompetens inom olika områden. Människan har ett starkt behov av att kunna visa sina färdigheter och få bekräftelse på att de är relevanta både privat och arbetsrelaterat (Deci & Ryan, 2000). Kompetens handlar i stora drag om att ha det som krävs för att lyckas maximalt

med utmanande arbetsuppgifter och på så sätt kunna uppnå önskat resultat. En förutsättning för att individen ska ha en känsla av kompetens är att uppgiften som individen ställs mot är optimal, det vill säga att uppgiften inte är för enkel men inte heller för svår. Gagné och Deci (2005) beskriver att faktorn kompetens är nödvändig för vilken både inre och yttre motivation, medan upplevd autonomi främst krävs för att det ska finnas inre motivation.

Samhörighet

Samhörighet är begäret av att känna gemenskap med andra, att tillhöra en grupp. Oavsett vilken roll det handlar om så vill de flesta individer samarbeta och känna gemenskap med sina kollegor. Deci och Ryan (2000) beskrev att det finns en omedveten kamp mellan samhörighet och autonomi då människor har ett behov av att tillhöra en gemenskap men också ett behov av självständighet. Behovet av samhörighet visar sig som en önskan att relatera till personer i sin omgivning, att bry sig om andra samtidigt som man känner att andra bryr sig om en själv (Ryan & Deci, 2000). Ryan et al. (2005) visade även på att människor känner mest samhörighet med personer som supporterar deras autonomi och självstyrande. Samhörighet har även visat sig spela roll vid upprätthållandet av inre motivation. Ryan och Deci (2000) beskrev att det är en större möjlighet att inre motivation uppstår i omgivningar där det finns en stark känsla av samhörighet och gemenskap. Känslan av samhörighet uppstår när individen känner en dragning till de övriga i sin omgivning (Ryan & Deci, 2000). Gällande samhörighet, kön och ålder fanns det enligt vår uppfattning mycket begränsad tidigare forskning.

Syfte

Syftet med denna kvantitativa studie var att undersöka om det fanns någon skillnad i upplevd inre arbetsmotivation hos män och kvinnor samt om åldern hade någon betydelse på den upplevda inre arbetsmotivationen. Inre arbetsmotivation mättes utifrån de underliggande kategorierna autonomi, kompetens och samhörighet. Respondenterna arbetade på samma kontor med olika arbetsuppgifter. För att besvara syftet med studien valdes följande frågeställningar att ställas:

Frågeställningar

1. Har kön någon betydelse på den inre arbetsmotivationen hos de anställda på företaget?

2. Har ålder någon betydelse på den inre arbetsmotivationen hos de anställda på företaget?
3. Finns det någon interaktionseffekt mellan kön och ålder?

Metod

Tabell 1. Medelvärde (*M*) och standardavvikelse (*s*) för de anställdas ålder (n= 152). Åldersgrupp 1 (20-38 år) åldersgrupp 2 (39-50 år) åldersgrupp 3 (51-65 år).

	Åldersgrupp 1		Åldersgrupp 2		Åldersgrupp 3	
	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>M</i>	<i>s</i>
Kvinnor	30,71	(4,197)	43,68	(3,483)	56,41	(4,284)
Män	30,00	(4,195)	44,63	(3,499)	56,90	(3,553)

Deltagare och urval

Kriterierna för urvalet av undersökningsgruppen bestod av att respondenterna skulle ha en heltidsanställning och arbeta som tjänsteman på företaget där undersökningen genomfördes. Totalt lämnades det ut 220 enkäter varav 157 besvarades. Svarsfrekvensen var 71 % där 5 enkäter kom att räknas som bortfall då uppgifter om kön och ålder saknades. Av de 152 användbara enkäterna besvarades 57 % av män och 43 % av kvinnor. Medelåldern på kvinnor och män för respektive ålderskategori ses i tabell 1.

Material/ Mätinstrument

Som undersökningsmetod genomfördes en kvantitativ enkätstudie. För att mäta den inre arbetsmotivationen utformades en enkät (Se bilaga 1) utefter testet Basic Need Satisfaction at Work Scale (BNS). BNS används vid mätning av inre arbetsmotivation och utgår från de tre faktorerna autonomi, kompetens och samhörighet (Gagné & Deci, 2005). Enkätfrågorna var beskrivna på engelska och godkändes av företaget innan de delades ut. Enkäten inleddes med tre bakgrundsfrågor om kön, ålder, anställningstyp och antal anställningsår i företaget. Vidare följde 21 påståenden som berörde följande tre underkategorier till inre arbetsmotivation.

Autonomi som var kopplad till påståenden 4, 11, 14, 20 och 23, (exempel på fråga: Jag har goda möjligheter att påverka hur mitt arbete ska utföras). Kompetens som var kopplad till påståenden 6, 7, 9, 13, 15, 17 och 22, (exempel på fråga: Jag känner ofta att jag saknar kompetens i mitt arbete). Samhörighet som var kopplad till påståenden 5, 9, 10, 12, 16, 18, 19, 21, och 24, (exempel på fråga: Jag betraktar mina arbetskamrater som mina vänner). De 5 resterande påståenden 1, 2, 3, 25 och 26 kom från företagets egna årliga enkätstudie och berörde även inre arbetsmotivationen. Företagets påståenden kom inte att användas i denna studie. Svaren lämnades på en femgradig likertskala där 1 motsvarade ”stämmer inte alls” och 5 motsvarade ”instämmer helt”. Ordningen på frågorna slumpades ut genom att inte sätta samma underkategorier efter varandra, detta för att undvika förutsägbara kopplingar till underkategorierna hos respondenterna. 11 påståenden i enkäten var negativt formulerade (exempel: Mina arbetskamrater bryr sig inte om mig), dessa påståenden vändes sedan till positiva (exempel: Mina arbetskamrater bryr sig om mig). Detta för att höga värden på samtliga påståenden skulle resultera i höga värden av inre arbetsmotivation. Vändningen av påståenden gjordes i samband med dataanalysens utförande.

Tillvägagångssätt

Ett företag i Stockholm kontaktades angående en enkätundersökning om inre arbetsmotivation. Efter att HR- chefen gett godkännande om att få göra en studie på företaget inleddes samarbetet och de anställda på Stockholmskontoret blev underrättade om att en enkät inom snar framtid skulle delas ut. Enkäterna delades ut i pappersform på företaget och deltagarna fick en dag på sig att besvara enkäten. Valet att skriva ut enkäten i pappersform och sedan dela ut den för hand grundade sig i att göra bördan så minimal som möjligt för företaget. På detta sätt gick det även nå ut till flera anställda och på ett enkelt sätt få en hög svarsfrekvens. Under undersökningsperioden fanns det hela tiden personer tillhands för att besvara eventuella frågor och funderingar som rörde studien. Enkäten innefattade inledningsvis ett missivbrev som bland annat gav information om studiens syfte och att deltagandet var frivilligt. När enkäterna delades ut meddelades respondenterna även muntligt om syftet till varför denna studie gjordes samt ytterligare förtydliga att den var helt anonym. Efter att respondenterna besvarat enkäten lämnades enkäten i en sluten svarslåda som sedan hämtades upp. När insamlingen av enkäter sammanställdes framgick det tydligt att antalet kvinnliga enkätsvar var för få till antalet för att kunna genomföra en analys. Detta gjorde att företaget kontaktades en andra gång för att finna en lösning. Företagets HR-chef valde då att

kontakta flera kvinnliga respondenter som kunde tänkas delta i studien. Två dagar senare kunde ett antal fler kvinnliga enkätsvar hämtas från företaget.

Design och dataanalys

Denna kvantitativa undersökning hade två oberoende variabler samt en beroendevariabel. De två oberoendevariabler som undersökningen innefattade var kön och ålder, där båda var mellanpersonvariabler. Variabeln kön innefattade två nivåer, man och kvinna, medan ålder innefattade tre nivåer, 20-38 år, 39-50 år och 51-65 år. Uppdelningen kring ålderskategorierna gjordes gemensamt med företaget. Beroendevariabeln som undersökningen innefattade var upplevd inre arbetsmotivation. Beroendevariabel delades i sin tur upp i tre underkategorier: autonomi, kompetens och samhörighet. Data analyserades med hjälp av en multivariat variansanalys (MANOVA) i statistikprogrammet IBM SPSS. För att kunna bedöma skillnader som statistiskt signifikanta drogs gränsen vid $p < 0.05$ (5 %).

Forskningsetiska överväganden

Det första som togs hänsyn till var anonymitets- och konfidentialitetskravet som är en av de forskningsetiska riktlinjer som skall användas vid genomförande av vetenskapliga studier framtaget av vetenskapsrådet (2012). För att kunna säkerställa respondenternas säkerhet och integritet vid deltagandet krävdes varken namn eller andra personuppgifter vid enkätstudien. Vi var även noggranna med att informera om att endast författarna till studien och handledaren skulle ta del av materialet. Medvetenheten om att eventuella problem skulle kunna uppstå i form av bristande anonymitet vid inlämning av enkätsvaren fanns, då vi personligen stod och delade ut enkätformuläret. Genom att ha en sluten svarslåda där respondenterna kunde lämna sitt svar utan att senare kunna kopplas personligen till en specifik enkät. Då ett informationskrav fanns framtaget av vetenskapsrådet (2012) informerades respondenterna noggrant om att studien genomfördes i syfte att studera de anställda på företagens upplevda inre arbetsmotivation. Hänsyn togs även till samtyckeskravet (vetenskapsrådet, 2012) genom att deltagarna informerades om att studien var helt frivilligt. Stor hänsyn har även tagits till företagens önskan om att vara helt anonyma.

Resultat

Tabell 2. Medelvärde (M) och standardavvikelse (s) för samtliga underkategorier inklusive oberoende variablerna kön och ålder. Åldersgrupp 1 (20-38 år) åldersgrupp 2 (39-50 år) åldersgrupp 3 (51-65 år).

Beroendemått	Kön				Ålder					
	Kvinna		Man		1		2		3	
	M	s	M	s	M	s	M	s	M	s
Autonomi	3,32	(0,08)	3,43	(0,07)	3,41	(0,56)	3,32	(0,62)	3,40	(0,70)
Kompetens	3,56	(0,07)	3,65	(0,06)	3,72	(0,59)	3,44	(0,54)	3,66	(0,54)
Samhörighet	3,99	(0,07)	3,97	(0,06)	4,00	(0,44)	3,89	(0,59)	4,05	(0,51)

Föreliggande studie har undersökt om det fanns någon skillnad i upplevd inre arbetsmotivation beroende på kön och ålder hos kontorsarbetare på ett företag i Stockholm. Eftersom inre arbetsmotivation mättes utifrån de tre underkategorierna autonomi, kompetens och samhörighet har en multivariat analys (MANOVA) använts. Den multivariata analysen presenteras först, följt av de univariata analyserna för respektive underkategori. I tabell 2 presenteras alla medelvärden och standardavvikelser för de tre underkategorierna.

Resultatet visade att det inte fanns några skillnader i inre arbetsmotivation mellan könen eller åldersgrupperna. Detta bekräftades av den multivariata analysen som inte visade på någon huvudeffekt av kön, Wilks' Lambda = .98, $F(3,144) = 0.86$, $p = .461$, $\eta^2_p = .02$ eller av ålder, Wilks' Lambda = .95, $F(6,288) = 1.19$, $p = .309$, $\eta^2_p = .02$ samt att det inte var någon interaktion mellan de två oberoende variablerna, Wilks' Lambda = .99, $F(6,288) = 0.31$, $p = .930$, $\eta^2_p = .01$. Resultatens innebörd kommer nedan att beskrivas i varje underkategori av inre arbetsmotivation.

Kompetens

Kvinnorna på företaget skattade relativt lika som männen angående medarbetarnas upplevda inre arbetsmotivation i underkategorin kompetens. Åldersgrupp 1 (20-38 år) och åldersgrupp 3 (51-65 år) skattade lika på upplevd kompetens, åldersgrupp 2 (39-50 år) skattade markant lägre än de två andra. De univariata analyserna visade på en signifikant huvudeffekt av ålder, $F(2,146) = 3.29$, $p = .040$, $\eta^2_p = .043$, men ingen signifikant huvudeffekt av kön, $F(1,146) = 1.01$, $p = .317$, $\eta^2_p = .007$. Det fanns inte heller någon

interaktionseffekt mellan kön och ålder, $F(2,146) < 0,01$, $p = .999$, $\eta^2_p < .001$. För att förklara huvudeffekten av åldersgrupperna utfördes ett post hoc test (Tukey HSD) som visade att respondenterna som tillhörde åldersgrupp 1 skattade signifikant högre på kompetens jämfört med respondenterna i åldersgrupp 2 (medelvärdeskillnad = 0.27, $p = .044$), men att det inte var några signifikanta skillnader mellan åldersgrupp 1 och 3 eller åldersgrupp 2 och 3.

Autonomi

Kvinnorna på företaget skattade relativt lika som männen angående medarbetarnas upplevda inre arbetsmotivation i kategorin autonomi. Det förekom en väldigt liten skillnad mellan åldersgrupperna där grupp 2 (39-50 år) skattade något lägre än grupp 1 (10-38 år) och 3 (51-65 år). De univariata analyserna bekräftar ovanstående eftersom inga signifikanta skillnader av varken kön, $F(1,146) = 1.06$, $p = .304$, $\eta^2_p = .007$ eller ålder, $F(2,146) = .40$, $p = .668$, $\eta^2_p = .006$, fanns och inte heller någon interaktionseffekt mellan kön och ålder, $F(2,146) = .39$, $p = .680$, $\eta^2_p = .005$.

Samhörighet

Åldersgrupp 3 (50-65 år) på företaget skattade något högre än de två andra åldersgrupperna på samhörighetspåståendena. Kvinnorna skattade något högre än männen gällande samhörighet. Detta var även den av de tre underkategorierna som i genomsnitt fick högst bedömning av respondenterna. De univariata analyserna visade dock på att det inte fanns någon signifikant huvudeffekt gällande ålder, $F(2,146) = 1.20$, $p = .303$, $\eta^2_p = .016$, eller kön, $F(1,146) = 0.03$, $p = .855$, $\eta^2_p < .001$, och inte heller någon interaktionseffekt mellan kön, ålder, $F(2,146) = 3.13$, $p = .732$, $\eta^2_p = .004$.

Diskussion

Resultatdiskussion

Syftet med denna kvantitativa studie var att undersöka om det fanns någon skillnad i upplevd inre arbetsmotivation mellan män och kvinnor och mellan olika åldersgrupper (20-38 år, 39-50 år och 51-65 år). Resultatet visade att kvinnor och män inte skiljde sig åt när det gällde upplevd inre arbetsmotivation, men att det fanns en huvudeffekt av åldersgrupp för påståendena som mätte underkategorin kompetens. Anställda i åldersgrupp 2 skattade

signifikant lägre på dessa påståenden jämfört med anställda i åldersgrupp 1.

Kompetenspåståendena i enkäten efterfrågade bland annat huruvida arbetstagarna kände sig pressade på arbetet, om de hade rätt kompetens för att utföra sina uppgifter samt om de har haft rätta möjligheter för att utvecklas. Tidigare forskning har visat på att kompetens och kompetensutveckling är det viktigaste sättet att behålla personal på samt få dem att utvecklas (Angelöw, 1991). En tänkbar förklaring till påvisat resultat kan vara att anställda i åldersgrupp 2 arbetat sig upp till en högre tjänst med mer ansvar och ökad press där man inte känner sig respekterad på arbetet som kompetent och sakkunnig. Detta beskriver Deci och Ryan (2000) i teori SDT som en av de viktigaste faktorerna för människans inre strävan, uppfylls inte känslan av att vara behövd kan det skapas en prestationsångest som i denna studie medförde att åldersgrupp 2 skattade lägre på påståendena om kompetens jämfört med anställda i åldersgrupp 1. Då många av de yngre är i början av sin karriär är det möjligt att de upplever sig mer behövda och att de i större utsträckning har den sakkunnighet som krävs för att uppleva inre arbetsmotivation. Trots att det inte var någon signifikant skillnad mellan anställda som var i åldern 39 och 50 år och 51 och 65 år, visar resultatet på att de äldre ändå har skattat högre på kompetenspåståenden. Äldre arbetstagare har ofta längre erfarenhet vilken kan bidra till att hantera pressen som uppstår mer effektivt. En annan tänkbar anledning till att åldersgrupp 2 skattade lägre på kompetenspåståenden kan vara att de i större utsträckning än den yngsta åldersgruppen oftare har bildat familj med barn och att det blir svårare att känna en angelägenhet för kompetensutveckling i arbetet under detta stadie i livet (Kooji, Lange, Jansen & Dijkers, 2013). Detta kan även förklara varför den äldsta åldersgruppen skattade högre i kompetensfrågor än åldersgrupp 2 då barnen flyttar hemifrån och föräldrarna kan fokusera mer på arbete och karriär. Som tidigare nämndes kommer arbetskraften inom en snar framtid att bestå av äldre arbetstagare (Kooij, Bal & Kanfer, 2014) och i och med detta samt dess bidragande konsekvenser för samhället är det viktigt att förstå varför det existerar en skillnad i åldersgrupperna gällande upplevd inre arbetsmotivation, kompetens. I resultatet framgick det även att samhörigheten var den underkategori som de anställda skattade genomsnittligt högst på. Detta kan förklaras av teorin SDT som beskrev den omedvetna kampen mellan samhörighet och autonomi men även faktumet att människor känner mest samhörighet med personer som stöttar deras autonomi och självstyrande (Ryan et al, 2005).

Tidigare studier har visat på blandade resultat vad gäller män och kvinnors betydelse för upplevd inre arbetsmotivation. I denna studie fanns inga skillnader på män och kvinnors

upplevda inre arbetsmotivation och detta kan bero på arbetskulturella skillnader. Sverige har en relativ jämställd arbetskultur. De tidigare studier som rapporterat om könsskillnader har bland annat gjorts i Kina och Ryssland där arbetskulturen är mindre jämställd gällande kvinnor och män. I Kina förväntas kvinnor ofta arbeta en tid för att sedan övergå till att bli hemmafruar, män däremot arbetar ofta hela livet och ges möjligheter till utveckling och kompetens. Enligt regeringskansliet i Sverige och Svenska ambassaden i Kina (2012) gör detta att många arbetsgivare undviker att anställa eller lägga resurser på kvinnor och istället investerar i män som därmed troligen upplever större chans till kompetensutveckling och skattar högre gällande upplevd inre arbetsmotivation. I Sverige anses det dock vara mer viktigt för båda parter att utvecklas och få chans till kompetensutveckling. Detta gör att skillnaden gällande män- och kvinnors upplevda inre arbetsmotivation inte uteblir som i andra länder.

Metoddiskussion

Denna studie hade en relativ hög svarsfrekvens (71 %) där antalet respondenter bestod av fler män än kvinnor dock jämfördelat på variabeln ålder. Dock tror vi inte att fler kvinnliga respondenter hade haft en betydande roll på resultatet eftersom det var såpass små skillnader mellan män och kvinnor i hur de skattade sin upplevda inre arbetsmotivation. Det skulle helt enkelt inte spelat någon roll om det skulle ha lagts till ett antal kvinnor då deras upplevelse generellt skulle överensstämma med övriga respondenters. En brist i studien kan ha varit utdelningen av enkäterna då denna process inte har kunnat kontrolleras fullt ut. Detta på grund av en överenskommelse med företaget om att dela ut enkäterna i receptionen istället för att gå runt på diverse avdelningar eller skicka ut enkäterna digitalt via mail. Då det var svårt att kontrollera vilka som tog en enkät och tvärtom, kan detta ha medfört en ojämn fördelning av respondenterna av de olika avdelningarna. Dock gjordes en uträkning som konstaterade att cirka 25 % av hela företagets medarbetare deltagit i studien. Hade en direktkontakt med varje avdelning funnits hade detta kunnat möjliggöra att varje avdelning medverkat och en mer jämnvikt mellan kön och ålder funnits. Det kunde även ha bidragit till att fler respondenter engagerat sig i enkäten. Direktkontakt hade däremot kunnat medföra att medarbetarna känt sig tvingade att delta i studie.

En möjlig anledning till varför svarsfrekvensen inte var högre än 71 % kan ha berott på att respondenterna upplevde att det var för många påståenden och därför inte orkade engagera

sig in enkäten. Det finns en risk att de respondenter som svarat på enkäten var de individer som antingen var mycket tillfredsställda eller mycket missbelåtna och därmed ville få sin röst hörd. Det kan därför ha resulterat i att samplet som använts inte är representativt beroende på att det kan ha varit en övervikt av missnöjda anställda som besvarat enkäten. Noterbart i denna studie är den ovidkommande variabel som möjligtvis kan ha påverkat resultatet i studien. Företaget genomför i dagsläget en omfattande nedskärningsprocess som kan ha lett till oroligheter hos de anställda och vidare blivit en bidragande faktor till lägre upplevd inre arbetsmotivation. Detta anses anmärkningsvärt då resultatet endast kan ses som temporärt tills nedskärningen är klar. Oklart är dock om det verkligen skulle visa ett annat resultat vid senare mättillfälle.

Förslag till fortsatt forskning

Det resultat som framkom gällande ålder och upplevd inre arbetsmotivation anses behöva en mer djupgående studie för att kunna klargöra vilken inverkan som faktiskt finns. Det bör även förslagsvis genomföras flera studier på vad ålder och kompetensutveckling har för inverkan på upplevd inre arbetsmotivation då mycket restriktivt med forskning hittats kring detta. Genom att utföra en djupare forskning på kompetens och inre arbetsmotivation skulle detta bidra till svar kring vilka bakgrundsfaktorer som fanns till den uppvisade skillnaden i denna studie. Ett annat förslag till fortsatt forskning skulle kunna vara att genomföra en mer djupgående studie kring underkategorierna, autonomi, kompetens och samhörighet då restriktivt med tidigare studier funnits.

Resultatets praktiska relevans

Föreliggande studie genomfördes på tjänstemän på ett företag där variablerna ålder och kön granskades gentemot personalens upplevda inre arbetsmotivation. Resultatet visade på en skillnad i upplevd kompetens där anställda i åldern 39-50 år skattade lägst. Kompetenspåståendena innefattar bland annat upplevd press på arbetet, kompetensinnehav för att utföra sina uppgifter samt utvecklingsmöjligheter. Det är därför mycket viktigt att fånga upp individer på företag i åldern 39-50 år och erbjuda kompetensutveckling innan andra företag fångar deras uppmärksamhet.

Referenser

- Ali, R. M., & Wajidi, F. A. (2013). Factors Influencing Job Satisfaction in Public Healthcare Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*, 13(8), 61-66.
- Angelöw, B. (1991). *Det goda förändringsarbetet- Om individ och organisation i förändring*. Lund: Studentlitteratur.
- Chirkov, V. I. (2007). Culture, personal autonomy and individualism: Their relationships and implications for personal growth and well-being. I G. Zheng, K. Leung & J. G. Adair, *Perspectives and progress in contemporary cross-cultural psychology* (s. 247-263). Beijing, China: China Light Industry Press.
- Clark, A. E. (1997). 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.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (n.d). Self-determination theory and work motivation. *Journal Of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. doi:10.1002/job.322
- 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.
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., & Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 22(4), 450-460. doi:10.1080/1359432X.2012.665228.
- Heidemeier, H., & Staudinger, U. M. (2014). Age differences in achievement goals and motivational characteristics of work in an ageing workforce. *Ageing and Society*, 35(4), 809-836. doi: <http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X13001098>.
- Huang, Q., & Gamble, J. (2015). Social expectations, gender and job satisfaction: Front-line employees in China's retail sector. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 331-347. doi:10.1111/1748-8583.12066.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399. doi: 10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x.
- Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 300-329.

- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Kooij, D. M., Bal, P. M., & Kanfer, R. (2014). Future time perspective and promotion focus as determinants of intraindividual change in work motivation. *Psychology And Aging*, 29(2), 319-328. doi:10.1037/a0036768.
- Kooij, D. T., Lange, A. H., Jansen, P. G., & Dikkers, J. S. (2013). Beyond chronological age. Examining perceived future time and subjective health as age-related mediators in relation to work-related motivations and well-being. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 27(1), 88-105.
- Linz, S. J. (2004). Motivating Russian workers: analysis of age and gender differences. *Journal of Socio-Economics*, 33, 261–289. doi:10.1016/j.socec.2003.12.022.
- Lord, R. L., & Farrington, P. A. (2006). Age-Related differences in the motivation of knowledge workers. *Engineering Management Journal*, 18(3), 20-26.
- Magee, W. (2015). Effects of Gender and Age on Pride in Work, and Job Satisfaction. *Journal Of Happiness Studies*, 16(5), 1091-1115. doi:10.1007/s10902-014-9548-x.
- Regeringskansliet. (2012). *Den internationella kvinnodagen 2012: Kvinnor, ekonomisk makt och attitydfrågor i Kina*. Hämtad 2016-05-25, från <http://www.swedenabroad.com/SelectImageX/20428/TMKvinnodagen2012.pdf>.
- Ryan, R. M., La Guardia, G. J., Solky-Butzel, J., Chirkov, V., & Kim, Y. (2005). On the interpersonal regulation of emotions: Emotional reliance across gender, relationships, and cultures. *Personal Relationships*, 12, 145–163.
- Selvarajan, T. T., Slattery, J. & Stringer, D. Y. (2013). Relationship between gender and work related attitudes: a study of temporary agency employees. *Journal of Business Research*, 68(4), 1919-1927. doi:10.1016/j.jbusres.2015.01.001.
- Sheldon, K. M., & Schuler, J. (2011). Wanting, having, and needing: Integrating motive disposition theory and self-determination theory. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 101(5), 1106-1123. doi:10.1037/a0024952.
- Taylor, P. (2006). *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15*. Australia, Australia/Oceania: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Theanderson, C. (2000). *Jobbet- för lön, lust eller andra värden*. Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Sociologiska institutionen.
- Universitet, V. U. (2015). *CODEX. Forskarens Etik*. Hämtad 2016-05-17 från codex.vr.se/forskarensetik.shtml.

- Vlachopoulos, S. P., Asci, F. H., Cid, L., Ersoz, G., Gonzáles-Cutre, D., Moreno-Murica, J. A., Moutão, J. (2013) Cross-cultural invariance of the basic psychological needs in exercise scale and need satisfaction latent mean differences among Greek, Spanish, Portuguese and Turkish samples. *Psychology of Sport and Exercise* 14, 622-631.
- Witte, H. D., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation. *Journal of Managerial Psychology* 23(8), 878-890.
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment & Society*, 29(1), 3-22. doi: 10.1177/09500170145592.

Bilaga 1.

Please indicate:

1. Choose your **gender**

₁ Female

₂ Male

2. What is your **age**? _____

3. What **type** of employment do you have?

₁ Full-time

₂ Part-time

₃ Hourly

4. For **how long** have you worked at (...)? _____

Please fill out an answer between 1-5 for the following statements describing your experiences. Number 1 is “I highly disagree”, and number 5 is “I highly agree”.

1. I am satisfied with (...) as my employer.	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree
2. I feel proud to work for (...)	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree
3. I would recommend (...) to family or friends as a place to work	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree
4. I have many opportunities to affect my work responsibilities.	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree
5. I like my co-workers.	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree
6. I cannot manage my work.	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree
7. (...) appreciates my working efforts at the workplace.	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree
8. I feel pressured in my workplace.	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree
9. I cooperate well with my co-workers.	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree
10. I keep myself to myself at work.	1	2	3	4	5	Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

11. I can express my opinions freely at work.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

12. I see my co-workers as my friends.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

13. I learn new and interesting skills at work.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

14. When I am at work, I have to do what I have been told.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

15. Most days I feel as I have accomplished something at work.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

16. My feelings are noticed at work.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

17. I do not have many opportunities to show what I really can do at work.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

18. My co-workers do not care about me.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

19. I do not have many close friends at work.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

20. I feel like I can't be myself at work.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

21. My co-workers do not like me.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

22. Often I feel as I am lacking qualifications for my work

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

23. I have few opportunities to affect changes at work.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

24. People are friendly at my work.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

25. I feel motivated to go beyond my formal job responsibilities.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

26. (...) motivates me to contribute beyond what is required.

	1	2	3	4	5	
Disagree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Agree

Bilaga 2.

A study of intrinsic work motivation



We are two HR students currently writing our bachelor thesis about the internal work motivation at (...).

During the day, we will visit the different departments and ask all employees to participate in the study by answering a simple questionnaire. It takes approximately 10 minutes to complete, and when finished, you can put it in the answer box we provide. Participation is voluntary and may be discontinued at any time. Your responses are anonymous and the results will only be reported on a group level. Therefore, individual responses cannot be identified.

The results will be presented in a bachelor thesis for the HR Program at the University of Gävle, and published in the essay database DiVA. After publication, the results will be presented to (...).

We hope that you want to participate in this study, and thereby help us with our bachelor thesis, as well as support (...) continuous efforts to increase employee satisfaction and work motivation.

After the study is completed, you will be able to see the results.

If you have any questions, please contact:

Matilde Ahlsten,
073- 775 76 55
| AhlstenCamaj@gmail.com

Veronica Camaj Ericson
073- 939 62 27
AhlstenCamaj@gmail.com

University Supervisor:
Niklas Halin
Niklas.Halin@hig.se

Thanks in advance!

En studie om inre arbetsmotivation

Vi är två studenter som läser till personalvetare och är nu inne på vårt tredje år. Vi håller just nu på att skriva ett examensarbete som handlar om den inre arbetsmotivationen på (...).



Under dagen kommer vi att gå runt på de olika avdelningarna och tillfråga alla i personalen om att delta i denna studie genom att svara på en enkät. Enkäten tar uppskattningsvis 10 minuter att besvara och när du är klar kan du lägga den i svarslådan. Deltagande är frivilligt och kan när som helst avbrytas. Dina svar är anonyma och resultaten kommer endast att redovisas på gruppnivå och därmed kommer enskilda svar inte att kunna identifieras. Resultaten kommer att sammanställas i form av ett examensarbete i Personal- och arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Gävle och publiceras i uppsatsdatabasen DiVA. Därefter redovisas arbetet för (...). Vi hoppas att du vill delta i denna studie och på så vis hjälpa till i dels vårt examensarbete men även i (...) fortsatta arbete att främja personalens inre arbetsmotivation. Efter det att studien är avslutad kommer du ha möjlighet att ta del av resultatet.

Har du några frågor är du välkommen att kontakta:

Matilde Ahlsten,
073- 775 76 55
AhlstenCamaj@gmail.com

Veronica Camaj Ericson
073- 939 62 27
AhlstenCamaj@gmail.com

Handledare vid Högskolan:

Niklas Halin
Niklas.Halin@hig.se

Tack på förhand!