



**Egenmaktens påverkan på
arbetsmotivation: En**
kvantitativ enkätundersökning

**Empowerments influence on
work motivation: A quantitative
questionnaire study**

Examensarbete för kandidatexamen med
huvudområdet Socialpsykologi

Grundnivå 15 högskolepoäng

Vårtermin 2023

Student: Christoffer Ekberg & Jennifer
Webermyr

Handledare: Magnus Jansson
Examinator: Anette Lundin

Deklarering

Härmed intygar vi, Christoffer Ekberg och Jennifer Webermyr, att vi på egen hand och utan otillbörlig hjälp genomfört denna studie inom ramen för det Socialpsykologiska programmet vid Högskolan i Skövde under vårterminen 2023 för att erhålla en kandidatexamen i socialpsykologi.

Vi intygar även att de källor som använts listas i referenshanteringen samt att denna studie inte tidigare lämnats in för examination eller publicering någon annanstans.

Signerat datum: 2023-05-02

Christoffer Ekberg

Jennifer Webermyr

Sammanfattning

Bakgrunden till genomförandet av denna studie finner sin grund i samhällets konstanta förändring som ställer nya krav på människan och organisationer. För att innovativt bemöta kraven behöver organisationer och anställda fortsätta att säkerställa och uppmuntra arbetsmotivation. Utifrån tidigare kunskap spekulerar forskarna att upplevelsen av egenmakt är ett viktigt verktyg till framkallandet av arbetsmotivation. **Syftet** med studien är att undersöka om det finns ett positivt samband mellan upplevd egenmakt och graden av arbetsmotivation inom den svenska kontexten. I tillägg undersöks fyra kontrollvariabler samt tre subkategorier av arbetsmotivation för att utreda huruvida anställda påverkas mer eller mindre beroende på aspekten av motivation. **Teoretiska** utgångspunkten är grundad i egenmaktteorin, tvåfaktorteorin, samt självbestämmandeteorin. **Metoden** som används är kvantitativ design och metodologi. Totalt antal respondenter blev 132 inom åldersspannet 25-66 år; enkäten spreds via Facebook. Den insamlade datan analyserades med Regressionsanalys samt Envägs ANOVA-test. **Resultatet** visar inget signifikant samband mellan upplevd egenmakt och arbetsmotivation hos de yrkesverksamma. Däremot visade studien att anställda med högre utbildning har lägre arbetsmotivation samt att de inre värderingarna har en betydande koppling till arbetsmotivation för den anställde.

Nyckelord: PEI, MWMS, Egenmakt, Motivation, Utbildning

Abstract

Background to this study lies in the fact that society is constantly changing, placing new demands on people and organizations. In order to respond to the demands, organizations and employees need to ensure and encourage work motivation. Based on existing knowledge, the researchers speculate that the feeling of empowerment is an important tool for eliciting motivation. **Purpose** of the study was to investigate whether there existed a positive relationship between perceived empowerment and the degree of work motivation within a Swedish context. Four control variables and three subcategories of work motivation are also examined to investigate whether employees are affected differently depending on the aspect of motivation. **Theoretical** starting point is based on the empowerment theory, the two-factor theory, and the self-determination theory. **Method** was a quantitative design and methodology. Total respondents were 132 between ages 25-66; the survey was distributed via Facebook. The data was analyzed using Regression analysis and One-way ANOVA test. **Results** showed no significant relationship between perceived empowerment and work motivation among workers. However, the study showed that employees with higher education have lower work motivation and inner values have a significant connection to work motivation among employees.

Keywords: PEI, MWMS, Empowerment, Motivation, Education

Förord

Till att börja med vill jag (Christoffer Ekberg) tacka min forskningspartner (Jennifer Webermyr) för ett underbart smärtfritt och effektivt arbetsutförande. Oavsett tid på dygnet eller motgångar och sorgligheter inom ditt personliga liv så har du alltid ställt upp och varit tillgänglig. Din dedikation och krigiska drivkraft har varit en enorm inspiration för mig. Du har kompletterat mitt sätt att arbeta och har gjort att denna undersökning och artikel har genomförts med lätthet.

Även jag (Jennifer Webermyr) vill tacka min forskningspartner (Christoffer Ekberg) för ett fint samarbete och det personliga stödet genom hela arbetet, där du kunnat lugna mig när det har uppkommit svårigheter kring arbetet och kompletterat mina negativa sidor på ett bra sätt. Ditt sätt att sätta färg på både arbete och text har gjort arbetet mycket enklare att ta sig igenom och genomföra. Jag vill även tacka dig för ditt stöd och förståelse när en nära släkting passerade över till andra sidan.

Slutligen önskar vi tacka alla externa parter som har dedikerat sin tid och energi till att hjälpa oss genomföra denna undersökning. Vi vill även tacka alla de som valde att besvara vår enkät; utan er hade denna studie inte kunnat genomföras.

PEI - "Psychological Empowerment Instrument", ett mätinstrument för att mäta den nivå av egenmakt deltagaren upplever inom sitt arbete.

MWMS - "Multidimensional Work Motivation Scale", ett mätinstrument för att mäta olika varianter av motivation inom arbetet för att få en uppfattning om deltagarnas totala grad av arbetsmotivation.

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, ett statistiskt datahanteringsprogram som används för att analysera insamlad data för att undersöka huruvida samband existerar.

Upplevd egenmakt - Känslan av frihet att agera och influera sin arbetsplats eller arbetsuppgifter.

Arbetsmotivation - Drivkraften och viljan att genomföra sitt arbete och arbetsuppgifter.

Forskarna - Refererar till författarna av denna studie.

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
1.1	Problemformulering	4
1.2	Syfte, hypotes, och frågeställningar	4
1.3	Disposition	5
2	Teoretiskt ramverk	6
2.1	Egenmakt	6
2.1.1	Egenmaktteorin	7
2.2	Arbetsmotivation	7
2.2.1	Tvåfaktorsteorin	8
2.3	Självbestämmandeteorin	8
3	Tidigare forskning	9
3.1	Fokusområde	10
3.2	Kontrollvariabler	11
3.3	Avgränsning	12
4	Metod och metodologi	13
4.1	Metodval	13
4.2	Mätinstrument	14
4.3	Tillvägagångssätt	16
4.4	Urval	16
4.5	Etiska överväganden	17
4.6	Kvalitetskriterier	18
4.6.1	Reliabilitet	18
4.6.2	Validitet	19
4.6.3	Enkätens reliabilitet och validitet	19
5	Resultat och tabeller	21
5.1	Övergripande sammanställning	21
5.2	Statistisk presentation	21
6	Diskussion och slutsats	29
6.1	Resultat kopplad till teorier och tidigare forskning	29
6.1.1	Övergripande	29
6.1.2	Upplevd egenmakt och arbetsmotivation	30
6.1.3	Kontrollvariabler och arbetsmotivation	31
6.2	Styrkor och svagheter	33
6.3	Framtida forskning	35

6.4 Slutsats	36
Referenslista	37

Bilagor

Bilaga 1. Bakgrundsfrågor i början av enkäten

Bilaga 2. Påståenden om egenmakt på arbetsplats (PEI)

Bilaga 3. Påståenden om motivation på arbetsplats (MWMS)

Bilaga 4. “Beskrivning av standarden” från Statistiska Centralbyrån (s. 17)

1 Introduktion

Människor tillbringar allt mer tid inom arbetet där större delar av den vakna tiden spenderas antingen på en fysisk arbetsplats eller genom en digital kontakt. Arbetstiden kan innehålla en varierande grad av aspekter, allt från positiva känslor till orimliga krav, stress, och omotiverande arbetsuppgifter (Torgén, Stenlund, Ahlberg, & Marklund 2001). Den moderna världen leder även till förändring av anställningsvillkoren. Immigration innebär att anställdas värderingar potentiellt skiljer sig från ens arbetsledare vilket i sin tur negativt påverkar den anställdes engagemang och motivation till arbetet (Utami & Zakiy 2020). Detta kombinerat med en ekonomisk nedgång som tvingar till organisatoriska nedskärningar samt ökade krav, kan potentiellt skapa en miljö med grundläggande misstro samt minskad arbetsmotivation hos arbetarna (Aronsson 1999). Det har länge undersökts vilka faktorer som influerar en organisations utveckling där ett akademiskt fokus konsekvent återvänder till organisationens grundpelare: de anställda. T.ex. har det redan visats att anställda som har kapaciteten att agera och styra inom sina yrken producerar mer långsiktigt och väljer att stanna kvar för att innovativt vidareutveckla både organisationen och sig själva (Spreitzer & Porath 2012). Självstyrande arbetsgrupper framkallar dessutom nöjda medarbetare med värdefull drivkraft (Sandblad, Gulliksen, Lantz, Walldius, & Åborg 2018, ss. 54-55), där möjligheten att välja den egna självutvecklingen samt riktningen skapar meningsfullhet och trivsel hos de anställda (Rubenowitz 2004, ss. 68-71).

Att vara självstyrande med möjlighet till självutveckling innebär att det finns utrymme för autonomi och upplevd egenmakt hos den yrkesverksamma individen. Autonomi innebär att individen har frihet att agera samt har möjlighet för eget beslutsfattande (Deci & Ryan 2000). Upplevd egenmakt beskriver hur människor känner att de har makt att påverka och influera situationer de befinner sig i (Askheim & Starrin 2007). Dessa aspekter kombinerat med en positiv relation till ens ledare som uppmuntrar de anställda till eget tänkande (Ye, Liu, & Tan 2022) skapar en miljö som framkallar motivation hos de yrkesverksamma, vilket i sin tur ger organisationen starkare konkurrensmöjligheter (Yang, Ming, Ma, & Huo 2017). Egenkontroll och frihet är nödvändiga faktorer som anses ge en god grund för att skapa motivation och tillfredsställelse hos de anställda, vilket ökar deras produktivitet (van der Meer & Wielers 2013). Vidare pekar forskning på att inre värderingar, sociala aspekter, samt materiella faktorer motiverar olika beroende på den anställdes ålder och kön (Rank & Contreras 2021; Tortia, Gago, Degavre, och Poledrini 2022). Utbildning visar även skilda resultat i relation

till individens arbetsmotivation inom yrket (Verhofstadt, De Witte, & Omeij 2007). Denna förståelse är vad som har inspirerat och framkallat den nuvarande studien. Att anställda, trots ökade och föränderliga krav i det moderna samhället, ändå kan fortsätta motiveras att kämpa vidare och utveckla både sig själva och organisationen de tillhör. Arbetsmotivationen som organisationer söker, spekulerar *vi* (hädanefter refereras som *forskarna*), existerar inom individens makt relaterat till arbetet och individens personliga karaktärsdrag. Därav behöver dessa faktorer beaktas om en organisation önskar framkalla motiverade och drivna anställda.

1.1 Problemformulering

De anställda är grundpelarna inom en organisation. Utan motiverade anställda som aktivt vill existera på sitt eget arbete fallerar organisationen. Tidigare forskning visar att ledare som uppmuntrar till personlig utveckling och kompetens hos medarbetare kan bidra till att stimulera engagemang och entusiasm inom arbetet (Ye, Liu, & Tan 2022). När ledare sedan har verktygen och möjligheten att agera och influera sin arbetsplats ökar sannolikheten att denna makt även överförs till de anställda, som därpå ökar gruppens (arbetsplatsens) gemensamma motivation (Kanter 1979). Vidare har det visats att fler motivationsfaktorer på arbetsplatsen kan bidra till ökad arbetstillfredsställelse hos anställda, till skillnad från hygienfaktorer (t.ex. lön och arbetstrygghet) som endast förebygger missnöje (Rubenowitz 2004, ss. 77-79). Med grund i detta anser forskarna att det är viktigt att utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv undersöka hur den yrkesverksamma individen påverkas av miljön och den sociala kontexten. Detta möjliggör ett bidrag med kunskap som belyser de faktorer som ökar eller sänker arbetsmotivationen beroende på individen. Med extra fokus på den svenska kontexten som hittills har varit underrepresenterad inom akademien.

1.2 Syfte, hypotes, och frågeställningar

Syftet med denna studie är att inom en svensk kontext verifiera tidigare existerande forskning; att den upplevda egenmakten hos yrkesverksamma individer har ett positivt samband på arbetsmotivationen.

Hypotes - Upplevd egenmakt i arbetet har ett positivt samband med arbetsmotivationen.

I tillägg till hypotesen använder forskarna dessutom fem frågeställningar för att ge en djupare förståelse över relationen mellan den yrkesverksamma individen och arbetsmotivationen.

Dessa fem relaterar till de tre subkategorierna av arbetsmotivation samt de fyra kontrollvariablerna som undersöks utöver upplevd egenmakt.

Frågeställning 1 - Är det skillnad i graden av arbetsmotivation hos den yrkesverksamma beroende på motivationens *subkategori* (Materiell-, Social-, eller Identifierad Motivation)?

Frågeställning 2 - Påverkar *kön* graden av arbetsmotivation hos den yrkesverksamma?

Frågeställning 3 - Påverkar *ålder* graden av arbetsmotivation hos den yrkesverksamma?

Frågeställning 4 - Påverkar *utbildningsnivån* graden av arbetsmotivation hos den yrkesverksamma?

Frågeställning 5 - Finns det skillnader mellan *yrkeskategorier* och graden av arbetsmotivation?

1.3 Disposition

Teoretiskt ramverk

I detta avsnitt kommer den begreppsliga samt teoretiska innebörden att förklaras och presenteras. Teorierna valdes utifrån studiens syfte för att förklara orsaker samt samband.

Tidigare forskning

I detta avsnitt redogörs en litteraturgenomgång av relevanta studier. Samtliga valda studier har undersökt liknande forskningsområde och berör liknande frågeställningar som denna studie. Den tidigare forskningen bidrar med djupare kunskap och förståelse inför det undersökta forskningsområdet.

Avgränsning

I denna del redogörs kopplingar mellan studiens undersökning samt den tidigare forskningen. Här beskrivs även vad som existerar och saknas inom existerande empirisk kunskap.

Metod och metodologiska utgångspunkter

I detta avsnitt redogörs en beskrivning av metodvalet för undersökningen. Likaså tillvägagångssätt, urval, och kvalitetskriterier tas upp och beskrivs samt resultaten för *Cronbach's Alfa* presenteras. Beskrivning av mätinstrumentets struktur, innebörd, och dess relevans för studien presenteras. Studiens etiska övervägande och riktlinjer beskrivs och

reflekteras över. Slutligen förs en diskussion kring vad som kan öka eller minska studiens validitet och reliabilitet.

Resultat

I detta avsnitt presenteras studiens resultat i tabellform utifrån respektive analys. Samtidigt framförs och tydliggörs, i textform, de viktigaste resultaten som har upptäckts.

Diskussion och slutsatser

I detta avsnitt kommer slutsatser samt diskussioner kring resultatet av analyserna att beskrivas och jämföras med vad tidigare studier funnit inom forskningsområdet, det teoretiska ramverket används för diskussionen. Svagheter och styrkor inom studien diskuteras och belyses. Tankar kring avsaknad av information och kunskaper inom området tas upp för att skapa en bild av vad framtida forskning skulle kunna bidra med inom området.

2 Teoretiskt ramverk

För att möjliggöra förklaring och förståelse till hur arbetsmotivation influeras av upplevd egenmakt och vem den individuella anställda är, eftersöktes ett relevant teoretiskt ramverk. De valda teorierna bär värde för studien då deras fokusområde ligger hos de anställda och hur de påverkas av den kringliggande kontexten.

2.1 Egenmakt

Begreppet *Empowerment* förekom inom forskningen redan så tidigt som på 1920-talet för att sedan användas mer flitigt på 1970-talet i samband med diskussioner om aktivism, lokalt självstyre, social mobilisering, och lokal utveckling (Askheim & Starrin 2007, ss. 9-12). Ett exempel på hur termen populariserades i USA och resten av världen är Martin Luther Kings medborgarrättsrörelse (Askheim 2007, s. 18) där en folkgrupp anskaffade makt och rättfärdigande av sin existens med huvudkravet att behandlas som jämlika medborgare med självbestämmande och egenmakt. Även om empowerment är en relativt diffus term så är det möjligt att översätta begreppet till de tre synonymerna: makt, styrka, och kraft (Askheim & Starrin 2007, ss. 9-12). Begreppet kopplas även till egenskaperna: stolthet, självtillit, delaktighet, egenkontroll, självstyre, och kompetens (Askheim & Starrin 2007, ss. 9-12). I huvudsak väddar begreppet till människors innersta önskningar, påverkansmöjligheter, och att besitta friheten att kontrollera sina liv. Precis som folkgrupper kräver makt och jämlikhet så

är det lika viktigt att anställda tillåts makt och inflytande inom och utanför sitt yrkesliv. Till denna studie använder forskarna *egenmakt* som översättning av empowerment.

2.1.1 Egenmaktteorin

Det finns flera olika teoretiska infallsvinklar till upplevd egenmakt (Askheim 2007, ss. 18-19). Infallsvinklarna till *egenmaktteorin* har likheter till självbestämmandeteorin (se 2.3) utifrån att egenmakt belyser individens vilja att vara fri och självständig (autonomi) med grundläggande tillit för individen att denne är kompetent nog att själv fatta rätt beslut (Askheim 2007, ss. 22-25). Kanter (1979) beskriver hur information, resurser, och möjligheter att agera skapar känslan av makt hos människor medan förlusten av dessa byggstenar framkallar en känsla av maktlöshet. Med andra ord, maktlösa individer blir influerade av utomstående krafter (individer, organisationer, osv.) medan mäktiga individer är de som influerar den externa världen och den egna livssituationen. Vidare beskriver Kanter (1979) att när ledare (chefer) befinner sig i en miljö med stark upplevelse av makt är det lättare att åstadkomma mer. Exempelvis, när en ledare har verktygen och möjligheten att agera och influera sin arbetsplats ökar sannolikheten att denna frihet att influera även överförs till de anställda vilket i sin tur ökar gruppens (arbetsplatsens) gemensamma motivation (Kanter 1979). Egenmaktteorin är på så vis en teori som används (likt ett verktyg) med målet att öka gruppens makt. Fackförbund är ett exempel på denna teori i bruk då en grupp av anställda kan säkerställa sin egen fortsatta blomstring inom organisationen genom att bevara samt förstärka gruppens och individens egenmakt (Rubenowitz 2004, ss. 249-250; Vision 2023).

2.2 Arbetsmotivation

Ordet motivation och dess betydelse kommer från det latinska ordet ”movere” som betyder ”orsaka rörelse”; en medveten men likaså omedveten benägenhet hos människan att agera på ett visst sätt (Fredrikson & Furmark 2012). Motivation är något som hänger samman med individens känslor och som startar med önskningar, behov, attityder, och impulser vilket skapar ett riktat fokus samt drivkraft hos individen (Fredrikson & Furmark 2012). Motivation kan även beskrivas som behovet av att sträva mot ett mål; personliga mål skapar motivation hos människor (Rubenowitz 2004, s. 200). System som bär en gemensam ideologisk grund (gruppen delar mål, värderingar, och tro) är något som framkallar en naturligt riktad arbetsprocess vilket gör att arbetet fungerar effektivt (Herzberg 1974). Med andra ord, önskar

en organisation uppmuntra arbetsmotivation hos de anställda, behöver arbetsuppgifterna innehålla aspekter som antingen stämmer överens med den anställdes värderingar eller möjliggör måluppfyllelse. Utan dessa moment försvinner arbetsmotivation och drivkraft hos de anställda.

2.2.1 Tvåfaktorsteorin

För att möjliggöra djupare förståelse av arbetsmotivation används *tvåfaktorsteorin* (Chiat & Panatik 2019; Herzberg, Mausner, & Snyderman 1993) som beskriver två typer av kategorier som påverkar anställda i deras yrkesroll: *motivationsfaktorer* och *hygienfaktorer*.

Motivationsfaktorer innebär aspekter som meningsfullhet till arbetet, ansvarskänsla, erkännande/bekräftelse för genomfört arbete, och utmaningar inom arbetet (Chiat & Panatik 2019; Herzberg, Mausner, & Snyderman 1993). Hygienfaktorer handlar om trygghet på arbetsplatsen, lön och förmåner, relationer med chefer och anställda, och fysiska förutsättningar i arbetsmiljön (Chiat & Panatik 2019; Herzberg, Mausner, & Snyderman 1993). Teorin förklarar även att ju bättre motivationsfaktorer som finns på arbetsplatsen desto starkare är arbetstillfredsställelsen hos de anställda (Rubenowitz 2004, ss. 77-79). Sedan har hygienfaktorer ingen direkt effekt på förhöjd arbetstillfredsställelse, istället innebär endast frånvaron av goda hygienfaktorer en högre grad av missnöjdhet hos de anställda (Rubenowitz 2004, ss. 77-79). Exempelvis skapar lönen i sig ingen ökad nöjdhet eller trivsel bland de anställda, dock kan missnöjdhet uppstå om lönen anses vara för låg (Rubenowitz 2004, ss. 77-79). Tvåfaktorsteorin och dess två faktorer är relevanta för denna studie i och med att enkäten som deltagarna besvarar har två fokusområden. Det första området berör påståenden om känslan av autonomi och egen kontroll (se Bilaga 2). Det andra området undersöker deltagarnas värderingar i relation till yrkesrollen, uppskattning/uppmärksamhet från andra, samt ekonomisk- och anställningstrygghet (se Bilaga 3). Med andra ord undersöks både motivationsfaktorer och hygienfaktorer med hjälp av enkäten.

2.3 Självbestämandeteorin

Self-Determination Theory (hädanefter refereras som "SDT") är en motivationsteori som fokuserar på tre grundläggande psykologiska behov människor har för att motivera självbestämmande beteenden: *autonomi*, *relaterbarhet*, och *kompetens* (Deci & Ryan 2000; Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Liu, Wang, Zhang, & Li 2022; Ryan & Deci 2017; Sylvester, Curran, Standage, Sabiston, & Beauchamp 2018). Autonomi handlar om individens frihet att

agera och bestämma på eget behag (Deci & Ryan 2000). Relaterbarhet innebär känslan att vara emotionellt nära eller kopplad till andra människor; känna kärlek och uppskattning (Deci & Ryan 2000; Sylvester et al. 2018). Kompetens beskriver individens förmåga och kapacitet att genomföra en uppgift (Deci & Ryan 2000; Liu et al. 2022). Dessa tre grundläggande psykologiska behov av SDT är vad forskarna kommer fokusera på under denna studie. Enkäten frågar om deltagarens frihet att agera (autonomi) samt individens kompetens inom sin arbetsroll (se Bilaga 2) men även den sociala uppskattningen (relaterbarhet) individen upplever på arbetsplatsen (se Bilaga 3, påståenden 4-6). Ytterligare aspekter av SDT vars relevans existerar inom denna studie är *intrinsic*- och *extrinsic motivation* (Deci & Ryan 2000; Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Ryan & Deci 2017). Intrinsic motivation (hädanefter refereras som inre motivation) beskriver den belöning människor upplever inför genomförandet av en uppgift; själva uppgiften (eller beteendet) är njutningen och ingen extern påverkan krävs för att uppmuntra genomförandet (Deci & Ryan 2000; Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Ryan & Deci 2017). Forskarna undersöker denna aspekt med hjälp av påståenden kopplade till upplevd egenmakt (se Bilaga 2) och påståenden kopplade till motivation relaterade till individens värderingar (se Bilaga 3, påståenden 1-3). Extrinsic motivation (hädanefter refereras som yttre motivation) handlar istället om det motsatta; uppmuntran att genomföra något eller framkalla ett beteende kommer från omgivningen (t.ex. från externa individer och situationer) (Deci & Ryan 2000; Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Ryan & Deci 2017). För denna studie används *external regulation*, subkategorier av MWMS (se 4.2), vilket beskriver två olika reglerande funktioner: sociala belöningar/bestraffningar (t.ex. feedback) och materiella belöningar/bestraffningar (t.ex. lön) (Deci & Ryan 2000; Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Ryan & Deci 2017). Påståenden 4-6 handlar om det sociala medan påståenden 7-9 involverar det materiella (se Bilaga 3).

3 Tidigare forskning

Som grund till studien valde forskarna ett riktat fokusområde i form av etablerad kunskap. På så vis kan den tidigare forskningen bidra till ökad förståelse samt möjliggöra ytterligare perspektiv inför studiens resultat. Tidigare studier visar hur aspekter av arbetsmotivationen (exempelvis socialt umgänge och inkomst) påverkar individer olika utifrån deras karaktärsdrag (exempelvis ålder och kön).

3.1 Fokusområde

Existerande forskning pekar på en koppling mellan arbetsmotivation hos yrkesverksamma och deras upplevda egenmakt inom yrket och arbetsplatsen. Exempelvis i en studie utförd av Eo, Kim, och Lee (2014) fann de att egenmakt är starkt kopplad till arbetseffektivitet bland sjuksköterskorna som undersöktes. Att arbetseffektiviteten ökade kunde även identifieras med ledare som uppmuntrar sina anställda att ta del av och hjälpa till att utveckla organisationen (transformational leadership) (Eo, Kim, & Lee 2014). Vidare beskrivs det att när egenmakt används som en strategi inom personalhantering elimineras maktlöshet samt främjar innovation och utveckling hos personalen (Eo, Kim, & Lee 2014). Med andra ord existerar det en betydande koppling mellan egenmakt och relationen till ledarna som därpå resulterar i en ökad drivkraft/vilja att innovativt genomföra sitt arbete. Dock kan ett ledarskap som inte ger utrymme för egenmakt ändå motivera arbetare i form av de yttre belöningarna, exempelvis materiella och sociala belöningar (Coun, Peters, Blomme, & Schaveling 2022). Studierna skapade ett relevant ramverk för forskarnas egen studie vilket resulterade i att motivationen separerades i tre subkategorier som behandlar de inre (värderingar) och yttre (materiella och sociala) aspekterna av motivation (se Bilaga 3).

Ramverket vidareutvecklades med hjälp av ytterligare studier; en studie utförd av Saleh, Eshah, och Rayan (2022) visade hur psykologisk- och strukturell egenmakt var båda starkt förknippade med arbetsmotivation. Psykologisk egenmakt har fyra aspekter som påverkar upplevelsen av kontroll och skapandet av mål: Värderingar, kompetens/självsäkerhet, friheten att välja, och agerande frihet (Saleh, Eshah, & Rayan 2022; Spreitzer 1995). Strukturell egenmakt är bredare men i en sammanfattad form beskriver det hur anställda behöver stöd, resurser, och möjligheter både för att genomföra sitt arbete men även för att utvecklas (Saleh, Eshah, & Rayan 2022; Spreitzer 1995). Till forskarnas egen studie bär psykologisk egenmakt värde pga. dess koppling till undersökningens påståenden inom enkäten (se Bilaga 2 & 3, Identifierad Motivation). Strukturell egenmakt är istället relevant pga. enkätens koppling till Social Motivation (se Bilaga 3) men även via den koppling som separata studier har funnit gällande hur viktig den ledande rollen är inom en organisation. Exempelvis fann en studie av Ye, Liu, och Tan (2022) att när anställda får personligt stöd i sin utveckling samt möjligheten att vara med och fatta beslut (egenmakt) så har det en betydande effekt på de anställdas innovations beteende. Det kan tolkas som att de anställda blir mer motiverade/drivna att presentera nya idéer. Vidare beskriver studien att när ledare uppmuntrar den personliga

utvecklingen hos medarbetarna kan det bidra till att stimulera engagemang och entusiasm inom arbetet (Ye, Liu, & Tan 2022). Studien visar hur organisationens agerande har konsekvenser för nivån av engagemang och motivation hos medarbetarna samt att detta är en viktig del i en organisations fortsatta utveckling (Ye, Liu, & Tan 2022). Ytterligare studier finner att en personlig relation mellan arbetsledaren och den anställde ökar engagemang till arbetet (arbetsmotivation) vilket i sin tur leder till ökad prestation från den anställde och konkurrensfördel till organisationen (Utami & Zakiy 2020; Yang et al. 2017). Specifikt *tjänande ledarskap* (en ledare som placerar den anställdes behov först) har en positiv effekt på den anställdes arbetsmotivation genom att uppmuntra till innovativt formande av sin arbetsroll samt uppmuntran till besluttande över hur ens arbetsuppgifter ska genomföras (Yang et al. 2017). Den positiva effekten från relationen mellan anställda och ledare ökar dessutom i takt med tid spenderad mellan de två (både innanför och utanför arbetet) samt om de två parterna delar intressen och värderingar (Utami & Zakiy 2020). På så vis finner studierna att en vänskaplig relation (Social Motivation) mellan ledare och anställd som delar värderingar (Identifierad Motivation) i kombination med eget utformande av arbete (egenmakt) leder till en mer effektiv och dedikerad anställd (arbetsmotivation).

3.2 Kontrollvariabler

I skapandet av det relevanta ramverket blev forskarna dessutom inspirerade av studier som undersökte effekten bland variabler bortom egenmakt. Ett exempel är Boumans, de Jong, och Janssen (2011) som undersökte skillnaden i arbetsmotivation mellan äldre och yngre arbetare. Studien noterade att arbetsmotivationen mellan yngre och äldre var densamma när det gällde existerande karriärmöjligheter för de anställda; det fanns flera alternativ för utveckling på arbetsplatsen. Däremot upptäckte studien att när karriärmöjligheterna minskade så minskade även graden av motivation hos de yngre anställda medan de äldre behöll samma grad av motivation (Boumans, de Jong, & Janssen 2011). Med andra ord tog yngre anställdas arbetsmotivation större skada vid förlusten av karriärmöjligheter än de äldre som verkade nöjda med sin nuvarande arbetssituation (Boumans, de Jong, & Janssen 2011). Vidare fann Rank och Contreras (2021) att den yngre generationen har andra förväntningar på sitt arbetsliv samt arbetsmoral än den mer erfarna äldre generationen. Skillnader som tas upp mellan de två grupperna är bland annat hur den yngre generationen lägger större vikt vid yttre motivation som exempelvis mer fritid, inkomst, status, och möjligheter att utvecklas (Rank & Contreras 2021). Den äldre generationen å andra sidan lägger större vikt vid inre

motivationsfaktorer som värderingar, processen för arbetet (arbetsutförandet), möjligheten till att vara kreativ, och känslan av tillhörighet/gemenskap (Rank & Contreras 2021).

Dessa upptäckter fick forskarna att börja diskutera vilka andra bakomliggande variabler som kan ha påverkan på arbetsmotivationen. Exempelvis pekar tidigare forskning på det positiva sambandet mellan utbildning och arbetstillfredsställelse där förklaringen spekuleras vara att högutbildade individer tenderar att besitta yrken av högre kvalitet (Verhofstadt, De Witte, & Omeij 2007). Dock, paradoxalt nog, existerar det samtidigt indikationer på ett negativt samband mellan utbildning och arbetstillfredsställelse (när jobbets kvalitet kontrolleras för) som istället förklaras genom att högutbildade individer har högre förväntningar till sitt jobb pga. den tid och energi som har dedikerats till utbildningen (van der Meer & Wielers 2013; Verhofstadt, De Witte, & Omeij 2007). Sedan är skillnaderna mellan könen relevant att undersöka. Exempelvis finner Tortia et al. (2022) hur män och kvinnor skiljer sig åt när det kommer till arbetsmotivation; data pekar på att kvinnor är mer känsliga för och mer influerade av sociala/relationella motivationsfaktorer. Diskussionerna mellan forskarna resulterade i brukandet av totalt fyra kontrollvariabler i analysen: kön, ålder, utbildning, och yrkeskategori.

3.3 Avgränsning

Tidigare forskning visar att det finns olika typer av samband mellan arbetsmotivation hos yrkesverksamma och den upplevda egenmakten inom yrket. Att strategiskt använda egenmakt möjliggör att en organisation kan eliminera maktlöshet samt främja utveckling och innovation hos sina anställda (Eo, Kim, & Lee 2014; Ye, Liu, & Tan 2022). Resultaten från detta låg till grund för skapandet av hypotesen.

Utöver vald hypotes anser forskarna att det är av akademiskt värde att kontrollera för olika bakomliggande variabler samt fördelaktigt att tillföra ny kunskap, i och med att tidigare forskning utgörs av ett begränsat antal undersökningar av några variabler. Det har redan noterats skillnader inom faktorer som motiverar de yngre och äldre generationerna (Boumans, de Jong, & Janssen 2011; Rank & Contreras 2021) samt mellan män och kvinnor (Tortia et al. 2022). Sedan finns det indikationer på variansen som förekommer mellan högutbildade och yrkesverksamma med en basutbildning (van der Meer & Wielers 2013; Verhofstadt, De Witte, & Omeij 2007) däremot är det få studier som kan kopplas till skillnaderna mellan

yrken i relation till arbetsmotivation. Därav valde forskarna att även undersöka yrkeskategorier utöver kontrollvariablerna kön, ålder, och utbildning.

Om en organisations ledarskap inte ger utrymme för egenmakt så kan inre faktorer som värderingar (Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Ryan & Deci 2017; Utami & Zakiy 2020) eller yttre belöningar som det sociala (relationer) och materiella (inkomst) (Coun et al. 2022; Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Ryan & Deci 2017), ändå framkalla arbetsmotivation. Det inspirerade forskarna att välja tre subkategorier (Identifierad-, Social-, och Materiell Motivation) inom mätinstrumentet MWMS (Gagné et al. 2015) som mäter vilka aspekter inom arbetet den yrkesverksamma individen motiveras av. Till studien valdes de tre subkategorierna med motivet att undersöka huruvida någon aspekt av motivation erbjuder mer drivkraft än andra.

4 Metod och metodologi

Studiens metod och design samt den ontologiska utgångspunkten användes för att undersöka objektiva företeelser inom organisationer. Enkäten som användes strukturerades med hjälp av två olika mätinstrument som möjliggjorde insamlandet av representativ data. Vidare begränsades urvalet till respondenter som kunde ge relevant data till studiens syfte och på så vis skapa en representativ helhetsbild. Etik- och kvalitetskriterier togs i beaktande för att säkerställa respondenternas trygghet samt studiens akademiska kvalitet.

4.1 Metodval

Denna undersökning genomfördes med hjälp av en kvantitativ metodologi och design. Den ontologiska utgångspunkten, forskarnas perspektiv och världsbild inför och inom studien (Bryman 2018, s. 57), gällande studiens struktur bygger huvudsakligen på objektivism: verkligheten existerar bortom aktiva aktörer (Bryman 2018, s. 57). Anledningen är att forskarna anser att det existerar objektiva företeelser inom arbetssituationen som har kapaciteten att höja och sänka nivån av upplevd egenmakt och arbetsmotivation hos individen. Exempel på det som mäts av forskarna är upplevd kontroll, autonomi, värderingar, respekt, uppmärksamhet, arbetstrygghet, osv. (se Bilaga 2 & 3). Forskarna använde enkäter för att kvantifiera relevanta företeelser. Vidare används enkäter generellt inom kvantitativa studier både pga. dess tidseffektivitet samt dess utvidgade spridning (samlar in data från en större grupp människor) till skillnad från kvalitativa intervjuer som är mer begränsade i

antalet, samt undersöker enstaka individer på djupet (Bryman 2018, ss. 286-287). Enkäter och insamlandet av kvantifierbar data möjliggör upptäckten av samband mellan upplevd egenmakt och arbetsmotivation. Utifrån detta var den kvantitativa metoden enligt forskarna det mest relevanta valet för denna undersökning.

4.2 Mätinstrument

Till denna studie skapades en online-enkät med hjälp av Google Forms med motivationen att den enkelt kan optimeras både utifrån dess utseende (mer tilltalande och lättläst för respondenten) och med möjligheten att automatiskt sortera data i Google Sheet som därpå snabbt kan importeras till SPSS (Bryman 2018, ss. 297-298). Den besvarade enkäten avsåg mäta respondenternas upplevelse av egenmakt, graden av arbetsmotivation de känner inför sina arbetsuppgifter, och fånga upp information om respondenterna som kan brukas till kontrollvariablerna.

Som inledning till enkätens första del gav forskarna övergripande information angående studien och dess syfte. Enkätens första del frågade även om respondenternas kön (tre nivåer: man(1), kvinna(2), och annat(3)), ålder (respondenter skrev själva), utbildning (tre nivåer: grundskola(1), gymnasium/vuxenutbildning(2), och högskola/universitet(3)), och yrkestitel (respondenter skrev själva) (se Bilaga 1).

I enkätens andra del undersöktes respondenternas upplevda egenmakt inom den nuvarande arbetsrollen. Mätningen genomfördes med hjälp av påståenden (se Bilaga 2) där respondenterna fick välja till vilken grad de upplever att påståendet stämmer eller inte utifrån en sjugradig skala. Påståendena och skalan togs från det redan etablerade mätinstrument "Psychological Empowerment Instrument" (Spreitzer 1995), vilket hädanefter refereras som "PEI". Skälet till valet av detta instrument ligger i att det har tillämpats inom tidigare forskning samt dess reliabilitet och validitet har mätts och verifierats till en acceptabel nivå (Hochwälder & Brucefors 2005; Kraimer, Seibert, & Liden 1999; Spreitzer 1995). Därav har instrumentet bevisats i dess effektivitet att mäta egenmakt bland yrkesverksamma individer. Påståendena från PEI är ursprungligen formulerade på engelska och behövde därför översättas av forskarna, vilket kan ha påverkat validiteten (beskrivs vidare under 4.6.3). Till studiens enkät valde forskarna 5 av 12 påståenden från PEI (se Bilaga 2). De 5 valda påståendena valdes utifrån deras koppling till studiens teoretiska ramverk. Begreppen makt

(från egenmaktteorin), kompetens (från SDT), egen kontroll (från motivationsfaktorer i tvåfaktorteorin), och autonomi (från SDT och motivationsfaktorer i tvåfaktorteorin) går alla att mäta inom de 5 valda påståendena.

Enkätens tredje del undersökte respondenternas grad av motivation inom yrkesrollen. Även här tillämpades ett redan etablerat och välanvänt mätinstrument (se Bilaga 3) som heter "Multidimensional Work Motivation Scale" (Gagné et al. 2015), vilket hädanefter refereras som "MWMS". Precis som PEI valdes MWMS pga. dess tillämpning inom tidigare studier vilket innebär att instrumentet också har verifierbar reliabilitet och validitet (Gagné et al. 2015; Neves & Coimbra 2018; Smokrović, Žvanut, Bajan, Radic, & Žvanut 2018). Det existerar studier som pekar på hur MWMS kan optimeras ytterligare (Trépanier et al. 2022) däremot anser forskarna att MWMS fortfarande har acceptabelt värde då endast instrumentets struktur har redigerats, inte själva påståendena. MWMS fungerar på samma vis som PEI, genom påståenden med en sjugradig skala som mäter hur respondenterna känner inför påståendena. Däremot särskiljs de två instrumenten då MWMS har en huvudfråga som alla påståenden är direkt relaterade till. En annan, uppskattad, skillnad var att MWMS redan fanns översatt till svenska (Center for Self-Determination Theory 2022). Till studien valdes 9 av 19 påståenden från MWMS, påståendena tillhör 3 separata subkategorier (Identifierad-, Social-, och Materiell Motivation) med tre påståenden i respektive kategori (se Bilaga 3). De 9 påståendena av arbetsmotivation valdes då de kunde kvantifiera begreppen inom det teoretiska ramverket: värderingar (från inre motivation i SDT), socialt umgänge (från motivationsfaktorer i tvåfaktorteorin och yttre motivation i SDT), och inkomst och arbetstrygghet (från motivationsfaktorer i tvåfaktorteorin och yttre motivation i SDT).

Insamlad data analyserades med *Standard Multipel Regressionsanalys* (Pallant 2020, ss. 158-168) och *Envägs Variansanalys (ANOVA)* (Pallant 2020, ss. 262-270) i SPSS (Ver. 27). För att pröva studiens hypotes genomfördes fyra Regressionsanalyser utifrån vardera variabls sammanställda *medelvärde* (noteras som "M") som har reliabilitets-testats (Cronbach Alfa-värde noteras som " α "). Egenmakt och total motivation (det sammanställda medelvärdet av alla tre subkategorierna) mäts utifrån en skala på 1-7. Effekten av upplevd egenmakt ($M = 5,7$; $\alpha = 0,842$) mättes i relation till fyra olika medelvärden av arbetsmotivation (Total- ($M = 4,6$; $\alpha = 0,658$), Social- ($M = 4,2$; $\alpha = 0,746$), Materiell- ($M = 3,7$; $\alpha = 0,531$), och Identifierad Motivation ($M = 6,0$; $\alpha = 0,818$)), se Tabell 1-4. Inom vardera analys användes även kontrollvariablernas respektive medelvärden: kön ($M = 1,5$), åldrar mellan 25-66 ($M = 41,6$),

och utbildning ($M = 2,5$). Slutligen mättes medelvärdet för samtliga yrkeskategorier (se Tabell 5) inom ANOVA-analysen.

4.3 Tillvägagångssätt

Studien genomfördes med två alternativa urvalsmetoder. Den första metoden *bekvämlighetsurval* (Bryman 2018, ss. 243-244) innebar kontakt med potentiella respondenter via Facebook vilket inkluderade bekanta (vänner och familj) samt obekanta (främlingar genom grupper på sociala medier). Den andra metoden *snöbollsurval* (Bryman 2018, ss. 245-246) var att samtliga respondenter ombads dela samma länk (enkät) med sina respektive vänner och familjemedlemmar. Samma tillvägagångssätt användes även bland forskarnas nuvarande (och tidigare) klasskamrater på Högskolan i Skövde som uppmuntrades att skicka vidare specifikt till föräldrar i hopp om att öka medelåldern och generaliseringen.

Innan enkäten officiellt skickades ut och data kunde samlas in, genomförde forskarna en pilotstudie. Detta gjordes genom att enkäten skickades till totalt fyra individer (två per forskare) som kommenterade på potentiella förbättringar som kunde göras i enkäten. Kommentarer till enkäten påpekade endast små ändringar. Enkäten ansågs vara acceptabel efter att ändringarna hade åtgärdats.

Efter insamlandet fick forskarna totalt 132 stycken besvarade enkäter. All data importerades till SPSS (Ver. 27) och analyserades med Standard Multipel Regressionsanalys och Envägs Variansanalys (ANOVA). Variablerna kön, ålder, utbildning, och yrkesroll kontrollerades för i relation till upplevd egenmakt och arbetsmotivation.

4.4 Urval

Till urvalet av denna studie sökte forskarna individer mellan 25-66 år och som aktivt har jobbat inom en och samma arbetsroll under minst ett års tid. Ytterligare krav var att deltagarna aktivt jobbade inom Sveriges gränser, fick inte jobba t.ex. i Norge medan personen var bosatt i Sverige. Anledningen till åldersfördelningen 25-66 var att deltagarna behövde vara gamla nog att de hade en relevant yrkeserfarenhet samt att de fortsatt var yrkesverksamma (inte gått i pension). Minst ett års erfarenhet inom samma arbetsroll var ett krav då deltagarna behöver förstå och vara insatta i sin arbetsroll. Med andra ord behövde den *observationella inläringen* (att människor lär sig genom att imitera och observera andra

människor) inom yrkesrollen vara förbi (Aronson, Wilson, Akert, & Sommers 2016, ss. 383-385). Anledningen bakom kravet att arbeta inom Sveriges gränser är pga. att forskarna önskade undersöka upplevd egenmakt och arbetsmotivation med en ny infallsvinkel; en svensk kontext med sitt relativt unika sociala stöd. Det breda urvalet som undersöktes föranledde även till studiens möjlighet att undersöka påverkan från de fyra kontrollvariablerna (kön, ålder, utbildning, och yrkeskategori) på arbetsmotivationen hos de yrkesverksamma individerna.

För att underlätta generaliseringen till en större population bör urvalsmetoden inom kvantitativ forskning ske med ett *sannolikhetsurval* (Bryman 2018, s. 231; Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen 2018, s. 103) vilket gör att diverse *skevheter* som potentiellt kan influera datan undviks redan i urvalet (Bryman 2018, s. 228; Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen 2018, s. 56). Dock pga. bristande tid samt för att underlätta insamling tillämpade forskarna istället två typer av *icke-sannolikhetsurvals metoder* i rekryterandet av deltagare: bekvämlighetsurval (individer som är lättillgängliga) och snöbollsurval (deltagarna i studien rekryterar ytterligare deltagare genom sina respektive kontaktnät) (Bryman 2018, ss. 243-246). Forskarna är medvetna om svårigheten att uppnå *statistisk inferens* (dra slutsatser om en större population utifrån ett limiterat stickprov) (Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen 2018, s. 101; Statistiska Centralbyrån 2016) med icke-sannolikhetsurvals metoder pga. dess begränsade spridning (mindre variation bland respondenterna). Därav användes två typer av urvalsmetoder i hopp om att öka spridningen.

Antalet respondenter till studiens enkät blev totalt $N = 132$. Efter filtrering av deltagare som inte uppfyllde urvalskraven blev den slutgiltiga summan av individer $N = 108$, varav 47,2% identifierade sig som män, 50% som kvinnor, och resterande angav sig som *annat*. För övriga variabler grupperades individerna inom diverse kategorier. 49,1% var mellan 25-38 år, 23,1% mellan 39-52 år, och 27,8% mellan 53-66 år. 48,1% hade fullgjort högskoleutbildning, 46,3% hade avslutad gymnasium/vuxenutbildning, och resterande hade avslutad grundskoleutbildning.

4.5 Etiska överväganden

För att uppnå god akademisk form och acceptans bland forskare innebär att studien behöver följa korrekt etik. Samtidigt ska de etiska kraven även följas för att garantera att ingen skada

eller fara tillfaller deltagarna. Således inleddes enkäten med skriftlig information om undersökningens etiska krav:

- *Informations- och samtyckeskravet* vilket innebär att deltagandet i studien är frivilligt och att deltagarna när som helst kan välja att avbryta genom att kryssa ner Google Forms varav all inskriven data därmed tas bort från analysen (Bryman 2018, s. 170). Information om undersökningens syfte uppgavs även.
- *Konfidentialitetskravet* presenterades genom att deltagarna informerades att undersökningen är helt anonym och respondenterna inte ombeds skriva in några personuppgifter (Bryman 2018, ss. 170-171). Därav följde forskarna Dataskyddsförordningen (GDPR) i och med att inga personuppgifter eller identifierande uppgifter krävdes av deltagarna (Europaparlamentet 2016). Sedan användes snöbollsurvalet för att säkerställa att forskarna inte kunde lista ut vilka respondenterna var.
- *Nyttjandekravet* tydliggjorde för deltagarna att all insamlad data enbart ämnades användas till själva undersökningen och inget annat (Bryman 2018, s. 171) samt att den insamlade datan efter studien raderas.

I slutet av enkäten återgavs undersökningens syfte med en notering att när deltagarna valde att skicka in den besvarade enkäten samtyckte de till användandet av dess data. Enkäten uppmärksammade inte deltagarna på att de hade rätt att hoppa över frågor. Deltagarna kunde självklart undvika att svara när de så önskade, den bakomliggande tanken var att forskarna ville undvika att uppmärksamma deltagarna till detta för att få in så mycket data som möjligt.

4.6 Kvalitetskriterier

Forskarna har försökt säkerställa en acceptabel nivå av kvalitet inom studien och har därför dedikerat extra tid på studiens *reliabilitet* och *validitet*. Likaså vid insamlandet av bakgrundsmaterialet (se Tidigare Forskning) var forskarna noga med att söka artiklar som är “peer reviewed”. Vid sökandet användes bland annat Google Scholar och Högskolan i Skövdes databas Libsearch.

4.6.1 Reliabilitet

Reliabilitet är ett övergripande och beskrivande begrepp för hur fri en undersökning/mätning är från slumpen (Borg & Westerlund 2012, ss. 27, 28, 38; Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen

2018, s. 104; Pallant 2020, s. 6). Med andra ord, kommer flera olika studier som undersöker samma ämne få liknande eller avvikande resultat? För att undersöka och säkra mätinstrumentens reliabilitet genomfördes Cronbach's Alfa mätningar. Variabeln egenmakt visade på god reliabilitet med värdet 0,842 vilket är över den accepterade gränsen på 0,7 och över den önskvärda gränsen på 0,8 (Pallant 2020, s. 105). Total Motivation, medelvärdet för alla tre subkategorierna (se Bilaga 3), gav ett svagare värde på 0,658. När respektive subkategori mättes separat gav variablerna Identifierad Motivation (0,818) och Social Motivation (0,746), båda inom acceptabla gränser. Värdet för Materiell Motivation blev dock lägre (0,531) vilket drar ner värdet för Total Motivation. Specifikt påstående 7 (se Bilaga 3) markerade SPSS som utstickare och borttagandet av denna fråga hade ökat Alfa-värdet till 0,589, dock är det fortfarande under den accepterade gränsen.

4.6.2 Validitet

Validitet, i relation till mätinstrumentet, handlar om huruvida instrumentet faktiskt mäter det som önskas mäta (Borg & Westerlund 2012, ss. 28, 38; Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen 2018, s. 104; Pallant 2020, s. 7). Undersöker en studie t.ex. risken för bilolyckor men mäter endast bilförarnas inkomst då sänks validiteten. Sedan existerar två ytterligare begrepp som forskarna har tagit hänsyn till: *intern-* och *extern* validitet (Borg & Westerlund 2012, ss. 18-20). Intern validitet handlar om huruvida det faktiskt finns ett samband. Svag intern validitet hade uppstått om studien ser ett samband men inte tar hänsyn och undersöker bakomliggande variabler (något annat influerar det uppmärksammade sambandet) (Borg & Westerlund 2012, ss. 19-20). Med målet att säkra den interna validiteten valde forskarna att undersöka kontrollvariablerna kön, ålder, utbildning, och yrkeskategori. Extern validitet fokuserar istället på resultatets (och studiens) generaliserbarhet (Borg & Westerlund 2012, s. 20). Att kunna generalisera till andra folkgrupper/populationer hade t.ex. indikerat en stark extern validitet (Borg & Westerlund 2012, s. 22). Därför valde forskarna att hålla sig till den statistiskt signifikanta nivån på 95% (Bryman 2018, ss. 423-424; Pallant 2020, s. 215) vid generalisering till den svenska populationen.

4.6.3 Enkätens reliabilitet och validitet

Då forskarna använde enkätfrågor/påståenden från redan etablerade mätinstrument på engelska innebar en risk för minskad validitet pga. behovet av översättning, då undersökningen genomfördes i Sverige. Ett av mätinstrumenten (MWMS) fanns redan i

svenskt format (Center for Self-Determination Theory 2022) men det andra mätinstrumentet (PEI) hittade forskarna endast i engelskt format (Spreitzer 1995). På så vis behövde forskarna översätta påståendena till svenska. Forskarna har god engelsk språkförmåga men sökte även hjälp från externa parter i korrekturläsning av översättningen. Därefter använde forskarna två ytterligare individer (som inte hjälpte till vid skapandet av översättningen) som genomförde en *back translation* (PacTranz u.å.); översatte från svenska till engelska igen. Dessa två individer har svenska som modersmål, däremot har de båda levt och jobbat majoriteten av sina liv utanför Sverige vilket har givit dem goda språkkunskaper (båda individerna är över 60 år). Individernas engelska översättning visade endast några få ordval som skilde sig från PEIs påståenden vilket gav forskarna tilltro att den svenska översättningen var acceptabel. Däremot bör det understrykas att en av individerna påpekade att påståendena relaterade till Materiell Motivation (inom MWMS) kan upplevas som 'udda' bland svenskar. Forskarna valde att bevara MWMS ursprungliga struktur för att säkerställa att validiteten (och reliabiliteten) kvarstod. Däremot behöver denna subkategori av MWMS sannolikt omarbetas i framtida studier då den även gav ett svagare Alfa-värde (0,531) än resterande subkategorier. Det behöver dessutom understrykas att validiteten och reliabiliteten för översättningen av PEI sjunker med automatik i och med att den ej har verifierats av andra studier. Samma konstaterande bör även sträckas till MWMS i och med att forskarna inte hittade tidigare studier som har använt den svenska versionen. Sedan är forskarna medvetna om att en potentiell risk med undersökningen är antalet valda påståenden. Forskarna ville inte utmatta deltagarna vilket innebar att antalet påståenden är begränsat, vilket i sin tur begränsar insamlingen av relevant data (Bryman 2018, ss. 288-289).

Bakgrundsfrågor (se Bilaga 1) i början av enkäten innebar att deltagarna fick fylla i deskriptiv statistik själva vilket möjliggjorde analysen av kontrollvariablerna kön, ålder, utbildning, och yrkeskategori. I och med att deltagarna skrev in sin egen yrkestitel (istället för att markera en förutbestämd kategori) behövde forskarna genomföra kategoriseringen i efterhand. Till detta användes Statistiska Centralbyråns (2012) yrkeskategorier. Däremot var deltagarnas självrapporterade yrkestitlar inte alltid de mest beskrivande vilket tvingade forskarna att tolka inom vilka kategorier vardera deltagare tillhörde. T.ex. skrev en deltagare "Tekniker", dock huruvida detta avsåg en datatekniker eller någon annan form av tekniker framkom ej. På så vis är forskarna medvetna om att vissa yrkestitlar kanske har kategoriserats fel.

Enkäterna försökte spridas ut bland deltagare som bor och arbetar på flera olika platser i Sverige (utanför Västergötland) i hopp om att samla in representativ data från den allmänna svenska befolkningen. Detta gjordes tack vare Facebook men även med hjälp av kontakter inom nuvarande skola samt nuvarande och tidigare jobb som forskarna har haft. Även om det är svårt att konkret konstatera när urvalsstorleken är för liten eller tillräcklig (Bryman 2018, ss. 238-239) anser forskarna att mängden datapunkter (108 deltagare som uppfyllde de förutbestämda kraven) är litet och innebär begränsad generalisering (Borg & Westerlund 2012, ss. 158-160). Slutligen byggs undersökningen på existerande forskning för andra folkgrupper/nationaliteter och redan etablerade teorier. Forskarna har dragit nytta av den empiriska datan genom att jämföra den nuvarande studiens resultat med vad som har angetts av tidigare studier/undersökningar (se Diskussion).

5 Resultat och tabeller

Analysen av studiens data genomfördes med hjälp av två olika analysmetoder. Resultaten presenteras med tabeller för att tydliggöra diverse samband mellan de undersökta variablerna.

5.1 Övergripande sammanställning

För att uppnå statistisk signifikans sattes signifikansnivån till $p \leq 0,05$ (95%) då forskarna önskade undvika ett typ 1-fel; att förkasta nollhypotesen trots att den är sann (Pallant 2020, s. 215). Statistisk signifikans innebär att slumpens effekt kan uteslutas, ingen signifikans innebär istället att slumpens effekt kan påverka resultaten (Bryman 2018, ss. 423-424; Pallant 2020, s. 215). Enligt de fyra genomförda regressionsanalyser existerar inget statistiskt signifikant samband mellan upplevd egenmakt och arbetsmotivation, därav förkastades studiens hypotes. Den enda kontrollvariabeln som visar ett regelbundet signifikant samband är utbildning. Därpå är Identifierad Motivation den enda subkategorin som visar signifikanta samband för resterande kontrollvariabler. Sedan visar ANOVA-analysen att det inte finns någon statistiskt signifikant skillnad mellan yrkeskategorierna och graden av (total) arbetsmotivation.

5.2 Statistisk presentation

Total Motivation ($M = 4,6$; $SD = 0,9$; $N = 107$) är det sammanlagda medelvärdet (addera poäng per påstående och dela med antal påståenden) för alla tre undersökta subkategorier

(totalt 9 påstående) inom arbetsmotivation, se Bilaga 3. Vardera påstående mättes med en skala på sju nivåer: 1 = Inte alls och 7 = Fullständigt. Resultatet till den första regressionsanalysen (se Tabell 1) visar hur variabeln egenmakt (M = 5,7; SD = 1,1; N = 108) inte har något signifikant samband (p = 0,311) med arbetsmotivation i Modell 1. Därav går det inte att med trygghet säga att ökad egenmakt leder till högre arbetsmotivation. Modell 2-4 introducerar resterande kontrollvariabler (förutom yrkeskategori). Kön (M = 1,5; SD = 0,5; N = 107) är den variabel med starkast effekt bland kontrollvariablerna medan variabeln ålder (M = 41,6; SD = 11,9; N = 108) har svagast effekt. De positiva resultaten indikerar att kvinnor har högre arbetsmotivation än män (kön kodades som Man = 1 och Kvinna = 2) samt att arbetsmotivationen ökar med åldern. Slutligen bör det noteras att utbildning (M = 2,5; SD = 0,6; N = 106) är den enda variabeln som har en negativ effekt på arbetsmotivation men är dessutom den enda som är statistiskt signifikant (p = 0,047). Resultatet antyder därav att högutbildade respondenter upplever lägre (total) arbetsmotivation än respondenter med lägre avslutad utbildning. Modell 4 innehåller alla undersökta variabler (förutom yrkeskategori) men kan endast förklara 4% av variansen (R^2 (Adj)) inom den totala arbetsmotivationen. *Adjusted* används då urvalet är litet (Pallant 2020, s. 166).

Tabell 1. Standard multipel regressionsanalys. Beroende variabel: Total Motivation. Ostandardiserade b-koefficienter, standardfel inom parentes.

	Modell 1.	Modell 2.	Modell 3.	Modell 4.
Egenmakt	0,082 (0,081)	0,095 (0,081)	0,083 (0,082)	0,078 (0,081)
Kön		0,237 (0,157)	0,209 (0,161)	0,248 (0,160)
Ålder			0,090 (0,102)	0,084 (0,100)
Utbildning				-0,295* (0,146)

Konstant	4,141*** (,466)	3,706*** (0,546)	3,656*** (0,549)	4,356*** (0,643)
N	107	107	107	106
R ² (Adj)	0,000	0,013	0,010	0,039

Kommentar: $\Delta = p < 0,1$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$. N (antal) beskriver antalet deltagare som besvarade alla ovan valda variabler. R² (squared) beskriver den procentuella variansen som förklaras av modellen där Adj. (adjusted) används som kompensation för litet urval.

Social Motivation (M = 4,2; SD = 1,4; N = 107) är medelvärdet för påståendena 4-6 (se Bilaga 3) som involverar den relationella och sociala motivationen deltagarna upplever på arbetsplatsen. Precis som innan är det värt att notera kön variabelns styrka inom Tabell 2, vilket indikerar att kvinnor upplever en högre grad av Social Motivation. Sedan är det endast inom Tabell 2 som utbildning förlorar sin statistiska signifikans ($p = 0,999$) samt denna gång försvinner variabelns effekt fullkomligt. Detta antyder att utbildningsnivån inte har någon påverkan alls på den sociala motivationen hos respondenterna. Sedan går det se att R² (Adj) både är svagast bland alla tabeller men även hur det slutgiltiga resultatet är negativt. Med andra ord förklarar variablerna mindre av variansen än förväntat inom Social Motivation.

Tabell 2. Standard multipel regressionsanalys. Beroende variabel: Social Motivation. Ostandardiserade b-koefficienter, standardfel inom parentes.

	Modell 1.	Modell 2.	Modell 3.	Modell 4.
Egenmakt	0,036 (0,131)	0,056 (0,131)	0,052 (0,133)	0,052 (0,134)
Kön		0,380 (0,255)	0,371 (0,261)	0,371 (0,265)
Ålder			0,028 (0,165)	0,028 (0,166)

Utbildning				0,000 (0,243)
Konstant	3,954*** (0,754)	3,258*** (0,883)	3,242*** (0,892)	3,243** (1,066)
N	107	107	107	106
R ² (Adj)	-0,009	0,003	-0,007	-0,017

Kommentar: $\Delta = p < 0,1$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$. N (antal) beskriver antalet deltagare som besvarade alla ovan valda variabler. R² (squared) beskriver den procentuella variansen som förklaras av modellen där Adj. (adjusted) används som kompensation för litet urval.

Materiell Motivation (M = 3,7; SD = 1,4; N = 108) är medelvärdet för påståendena 7-9 (se Bilaga 3) som undersökte den motivation deltagarna upplever från ekonomiskt incitament (bonusar eller löneökning) och tryggheten av att behålla sitt nuvarande jobb eller införskaffa ett framtida jobb. Analysen är den enda som ger en negativ effekt för både kön- och åldersvariablerna (se Tabell 3). Resultaten pekar på skillnader mellan könen utifrån den yttre (materiella) motivationen där det negativa värdet indikerar att män har högre materiell motivation än kvinnor. Den negativa effekten för ålder antyder även att den materiella motivationen påverkar de yngre mer än de äldre (då Materiell Motivation minskar med åldern). Däremot är ingen av de två variablerna statistiskt signifikanta (kön $p = 0,440$; ålder $p = 0,596$). Utbildning variabeln har återigen en negativ effekt och denna gång är både effekten och den statistiska signifikansen ($p = 0,002$) starkast bland alla variablerna inom alla analyser. Därav är det möjligt att dra slutsatsen att materiella motivationsfaktorer har ett betydande negativt samband till utbildning; när utbildningsnivån ökar då minskar Materiell Motivation. Slutligen är det av intresse att notera hur R² (Adj) är negativ för samtliga variabler förutom när utbildning introduceras.

Tabell 3. Standard multipel regressionsanalys. Beroende variabel: Materiell Motivation. Ostandardiserade b-koefficienter, standardfel inom parentes.

	Modell 1.	Modell 2.	Modell 3.	Modell 4.
--	-----------	-----------	-----------	-----------

Egenmakt	0,051 (0,135)	0,041 (0,136)	0,053 (0,138)	0,041 (0,133)
Kön		-0,206 (0,265)	-0,177 (0,271)	-0,075 (0,262)
Ålder			-0,091 (0,171)	-0,107 (0,164)
Utbildning				-0,757** (0,240)
Konstant	3,421*** (0,778)	3,797*** (0,918)	3,848*** (0,927)	5,642*** (1,055)
N	108	107	107	106
R ² (Adj)	-0,008	-0,012	-0,019	0,063

Kommentar: $\Delta = p < 0,1$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$. N (antal) beskriver antalet deltagare som besvarade alla ovan valda variabler. R² (squared) beskriver den procentuella variansen som förklaras av modellen där Adj. (adjusted) används som kompensation för litet urval.

Identifierad Motivation (M = 6,0; SD = 1,1; N = 108) är medelvärdet för påståendena 1-3 (se Bilaga 3) relaterat till värderingar och sparades till sist då forskarna anser att dessa resultat (se Tabell 4) är av störst intresse. Till att börja med ger analysen det starkaste signifikansvärdet för egenmakt ($p = 0,084$) när den är ensamstående (Modell 1) vilket indikerar att den inre motivationen ökar i samband med ökad upplevd egenmakt, dock uppnår den inte 95% kravet vilket innebär att slumpen fortfarande kan ha påverkat resultatet. Detta är dessutom den enda analysen där statistisk signifikans uppnås både för kön ($p = 0,015$) och ålder ($p = 0,012$). Utifrån detta går det att säga att kvinnor och äldre upplever mer inre motivation. Utbildning har fortfarande en negativ effekt, däremot har den förlorat sin signifikans ($p = 0,414$). Överlag ger analysen för Identifierad Motivation den starkaste effekten för alla variablerna (förutom utbildning) bland alla analyserna. På så vis är det inte överraskande att R² (Adj) även ger det starkaste resultatet bland alla analyserna. Samtliga

resultat (Tabell 1-4) visar att forskarna gör rätt i att förkasta hypotesen; egenmakt variabeln bär ingen statistisk signifikans (ensamstående) och kan därför ej användas för att förklara arbetsmotivationen hos de yrkesverksamma.

Tabell 4. Standard multipel regressionsanalys. Beroende variabel: Identifierad Motivation. Ostandardiserade b-koefficienter, standardfel inom parentes.

	Modell 1.	Modell 2.	Modell 3.	Modell 4.
Egenmakt	0,177 Δ (0,102)	0,202* (0,100)	0,161 (0,098)	0,159 (0,099)
Kön		0,481* (0,194)	0,382 Δ (0,193)	0,401* (0,195)
Ålder			0,313* (0,122)	0,310* (0,122)
Utbildning				-0,146 (0,179)
Konstant	4,969*** (0,585)	4,087*** (0,673)	3,914*** (0,658)	4,261*** (0,784)
N	108	107	107	106
R ² (Adj)	0,019	0,066	0,114	0,112

Kommentar: $\Delta = p < 0,1$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$. N (antal) beskriver antalet deltagare som besvarade alla ovan valda variabler. R² (squared) beskriver den procentuella variansen som förklaras av modellen där Adj. (adjusted) används som kompensation för litet urval.

Tabell 5 visar resultatet för Envägs Variansanalys (ANOVA) som gjordes för att undersöka om det existerar skillnader mellan de olika yrkeskategorierna i relation till Total Motivation. 107 av totalt 108 deltagare skrev ner sin yrkestitel som forskarna fördelade mellan åtta av tio kategorier tagna från Statistiska centralbyrån (2012), se Bilaga 4. Det finns ingen signifikant

skillnad sinsemellan yrkena, dock noterade forskarna skevheten (Pallant 2020, s. 57) som några yrkestitlar skapade. Därav gjorde forskarna om analysen efter att fyra av de åtta yrkena hade filtrerats bort.

Tabell 5. Envägs ANOVA. Skillnad för Total Motivation inom variabeln Yrkeskategorier.

	N	M	SD	df	F	p	eta ²
Chefsyrken	16	4,576	0,798				
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	20	4,494	0,616				
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	24	4,778	0,997				
Yrken inom administration och kundtjänst	7	4,714	0,513				
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	27	4,564	0,819				
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	7	4,429	1,287				
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	4	4,167	1,422				
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	2	5,667	0,000				
Total	107	4,608	0,863	7,99	0,823	0,570	0,055

Kommentar: N = antal, M = medelvärde, SD = standardavvikelse, df = frihetsgrader, F = variation inom- och mellan grupperna, p = signifikansnivå, och eta² = effektstorlek.

Även efter filtrering visar resultaten (se Tabell 6) ingen statistisk signifikans. Eta² värdet är dessutom litet (Pallant 2020, s. 268) vilket innebär att styrkan mellan variablerna är väldigt låg. ANOVA-analysen gjordes separat för alla tre subkategorierna av motivation där återigen ingen statistisk signifikans visades. Analyserna pekar på ingen skillnad (som kan utesluta slumpen) mellan de olika yrkena utifrån nivån av arbetsmotivation. Däremot är det intressant att notera skillnaden som uppstår mellan yrken som inkluderar någon form av högskoleutbildning (se Tabell 6). Deltagare som arbetade inom yrken med krav på fördjupad högskolekompetens upplever ett lägre medelvärde för total arbetsmotivation än deltagare som arbetar inom yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande.

Tabell 6. Envägs ANOVA. Skillnad för Total Motivation inom (filtrerade) variabeln Yrkeskategorier.

	N	M	SD	df	F	p	eta ²
Chefsyrken	16	4,576	0,798				
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	20	4,494	0,616				
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	24	4,778	0,997				
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	27	4,564	0,819				
Total	87	4,609	0,822	3, 83	0,494	0,688	0,018

Kommentar: N = antal, M = medelvärde, SD = standardavvikelse, df = frihetsgrader, F = variation inom- och mellan grupperna, p = signifikansnivå, och eta² = effektstorlek.

6 Diskussion och slutsats

Med hjälp av tidigare studier och det teoretiska ramverket analyseras studiens resultat. Den tidigare kunskapen används för att belysa och förklara samt föra en diskussion kring de undersökta faktorerna som påverkar arbetsmotivationen hos yrkesverksamma. Potentiella styrkor och svagheter med studien presenteras och reflekteras, för att därpå erbjuda förslag inför framtida studier.

6.1 Resultat kopplad till teorier och tidigare forskning

6.1.1 Övergripande

Syftet med studien var att undersöka huruvida upplevd egenmakt har ett positivt samband i relation till arbetsmotivation inom den svenska kontexten. Med andra ord undersökte studien om det var möjligt att öka den anställdas arbetsmotivation genom att erbjuda individen ökad frihet och kontroll på arbetsplatsen. Den svenska kontexten var relevant då forskarna inte önskade begränsas till ett singulart yrke samt att studien kan tillföra ny kunskap då forskarna inte hittade studier som undersöker den svenska befolkningen i sin helhet. **Hypotesen** som skapades utifrån detta perspektiv var:

Upplevd egenmakt i arbetet har ett positivt samband med arbetsmotivationen.

För att skapa en djupare förståelse relaterad till andra, bakomliggande, orsaker som kan påverka arbetsmotivationen skapades även fem **frågeställningar**:

F1 - Är det skillnad i graden av arbetsmotivation hos den yrkesverksamma beroende på motivationens *subkategori* (Materiell-, Social-, eller Identifierad Motivation)?

F2 - Påverkar *kön* graden av arbetsmotivation hos den yrkesverksamma?

F3 - Påverkar *ålder* graden av arbetsmotivation hos den yrkesverksamma?

F4 - Påverkar *utbildningsnivån* graden av arbetsmotivation hos den yrkesverksamma?

F5 - Finns det skillnader mellan *yrkeskategorier* och graden av arbetsmotivation?

Resultaten från analyserna visar inget statistiskt signifikant samband mellan de anställdas upplevda egenmakt och arbetsmotivation. Effekter existerar vilket pekar på ett samband men för att säkerställa studiens externa validitet behöver effekten uppnå 95%-kravet (se 4.6.2), annars är det inte möjligt att utesluta slumpens effekt på resultaten (Bryman 2018, ss. 423-424; Pallant 2020, s. 215). På så vis förkastas studiens hypotes. Däremot visade resultaten

relativt stora skillnader i relation till kontrollvariablerna och de tre subkategorierna av arbetsmotivation.

6.1.2 Upplevd egenmakt och arbetsmotivation

Tidigare studier har indikerat att autonomi och inflytande hos den anställde innebär positiva effekter när det kommer till arbetstillfredsställelse och arbetsprestation (Eo, Kim, & Lee 2014; Saleh, Eshah, & Rayan 2022; Spreitzer 1995; Yang et al. 2017; Ye, Liu, & Tan 2022). Samtidigt visar SDT och tvåfaktorsteorin (se Teorier) att anställdas drivkraft kan förändras beroende på faktorer inom arbetet, exempelvis frihet/kontroll över ens arbete eller möjligheten att utveckla ens egen kompetens. Dock matchar inte studiens resultat denna slutsats helt och hållet. En underliggande anledning till undersökningens svaga resultat kan bero på den lilla mängd deltagare (N = 108) som undersöktes. Eller att resultaten kan ha influerats av det begränsade antalet påståenden som brukades i enkäten. Fler påståenden än fem för egenmakt och tre per subkategori för arbetsmotivation hade skapat ett mer robust medelvärde som inte influeras lika märkbart per deltagare.

Utöver det kan studiens hantering av yrkesroller påverka resultaten. Tidigare forskning tenderar att fokusera på specifika yrken (Eo, Kim, & Lee 2014; Hochwälder & Brucefors 2005; Tortia et al. 2022) och separationen mellan chef och anställd (Kanter 1979; Utami & Zakiy 2020; Yang et al. 2017; Ye, Liu, & Tan 2022). Denna studie undersökte alla yrken där chefsyrken, högutbildade yrken, och yrken utan högskolekompetens existerade inom samma analys (se Tabell 5 & 6), vilket möjligtvis blev ett för brett urval. Att blanda kategorierna anställda och chefer (som har olika fokusområden kopplade till sina respektive arbetsuppgifter) kan skapa skevheter i resultaten som annars inte hade existerat. Även om ANOVA-testet (se Tabell 6) inte visar några signifikanta skillnader mellan de olika yrkena så kanske skillnader kan noteras om det existerar en tydligare separation mellan ledare och anställda. Sedan kan en intressant möjlighet till studiens skilda resultat från tidigare forskning vara den kulturella skillnaden mellan Sverige och de länder som har undersökts i det refererade materialet. Makt (antingen ekonomiskt eller över andra) kan vara något som inte värdesätts lika mycket av svenskar och ger då ett lägre värde. Dock är detta endast en spekulation och inget som kan generaliseras utan konkret jämförelse sinsemellan populationer.

Däremot pekar denna studies resultat på liknelser till SDT, att den inre (immateriella) motivationen värdesätts mer av respondenterna än den yttre (materiella) motivationen (Deci & Ryan 2000; Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Ryan & Deci 2017). Vilket tyder på att respondenterna till denna studie motiveras mer av själva arbetsuppgiften än de yttre faktorerna. Resultaten visar även likt tvåfaktorteorin att motivationsfaktorer som meningsfullhet och ansvarskänsla är viktigare för respondenterna än hygienfaktorer som inkomst (Chiat & Panatik 2019; Herzberg, Mausner, & Snyderman 1993). Sedan matchar resultaten de tidigare studier som har noterat den positiva effekt som uppnås när organisationen, ledare, och de anställdas värderingar överensstämmer (Tortia et al. 2022; Utami & Zakiy 2020). Därav bör den anställdes värderingar redogöras och det sociala umgänget värdesättas om en organisation önskar framkalla motiverade anställda (Yang et al. 2017; Ye, Liu, & Tan 2022).

Slutligen spekulerar forskarna att det, noterbara, sambandet (dock ej statistiskt signifikant) som uppstår mellan upplevd egenmakt och den inre motivationen (se Tabell 4) även kan förklaras utifrån egenmaktteorin; när den anställda har makten att påverka den egna arbetssituationen så att arbetsmiljön matchar de inre värderingarna (Kanter 1979) så framkallas ökad drivkraft inför arbetet.

6.1.3 Kontrollvariabler och arbetsmotivation

Tidigare forskning pekar på att äldre och yngre individer motiveras av olika aspekter inom arbetsrollen (Boumans, de Jong, & Janssen 2011; Rank & Contreras 2021). Exempelvis materiella belöningar, såsom status eller inkomst, motiverar de yngre medan arbetsrelationer och värdet i arbetsprocessen motiverar de äldre (Rank & Contreras 2021). Studiens resultat visar indikationer att yttre motivationsfaktorer minskar med åldern (se Tabell 3) och att de inre motivationsfaktorerna ökar med ålder (se Tabell 4). Detta pekar på en bekräftelse av tidigare forskning, dock är endast Tabell 4 statistiskt signifikant. Sedan kan skillnaden mellan könen som har uppmärksammats i tidigare undersökningar (Tortia et al. 2022) delvis noteras inom resultaten: kvinnor verkar till synes motiveras mer av sociala relationer (se Tabell 2) medan män motiveras mer av materiella faktorer (se Tabell 3). Ytterligare kan dessa resultat relateras till tvåfaktorteorins aspekt av erkännande och bekräftelse för genomfört arbete, som existerar inom motivationsfaktorerna, (Chiat & Panatik 2019; Herzberg, Mausner, & Snyderman 1993) samt SDTs aspekt av relaterbarhet (Deci & Ryan 2000; Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Ryan & Deci 2017). Däremot är dessa effekter inte signifikanta. Istället är interna

värderingar både statistiskt signifikant och har även en betydande effekt som visar att de är viktigare för kvinnor (se Tabell 4). De slutgiltiga resultaten antyder att tvåfaktorteoriens motivationsfaktor meningsfullhet påverkar de äldre och kvinnor mer än de yngre och män. Utifrån det drar forskarna slutsatsen att organisationen och den anställdes värderingar behöver matcha både för kvinnor och yrkesverksamma inom medelåldern eller högre.

Tidigare forskning indikerar att högutbildade anställda är mindre motiverade inom sina arbetsroller än individer med en lägre utbildning (van der Meer & Wielers 2013; Verhofstadt, De Witte, & Omey 2007) vilket även studiens resultat visar antydning på med det konsekvent negativa sambandet utbildning har till samtliga kategorier av arbetsmotivation. Det negativa sambandet spekulerar forskarna kan förklaras utifrån tvåfaktorteoriens perspektiv att utmaningar inom arbetet leder till ökad motivation, varav individer som är högre utbildade kanske inte känner samma utmaning till arbetsuppgifterna som de med lägre avslutad utbildning. Kompletterande till detta perspektiv kan egenmaktteorin och SDTs kompetens faktor även ge en förklaring till utbildning variabelns resultat. Högutbildade anställda inom ett specifikt område upplever makt tack vare deras kunskap och förståelse (kompetens) vilket innebär att utmaningen försvinner samt en del av drivkraften till arbetet.

Utbildning var den variabel som hade störst negativ effekt men även den enda variabeln som visade signifikans i relation till Materiell Motivation (se Tabell 3). Forskarna spekulerar att resultaten potentiellt kan förklaras av att den högutbildade svensken inte motiveras av ökad inkomst (löneförhöjning eller bonus) eller anställningstrygghet (se fråga 7-9 under Bilaga 3) då dessa aspekter både är förväntningar (van der Meer & Wielers 2013; Verhofstadt, De Witte, & Omey 2007) och möjligtvis enklare att införskaffa för den högutbildade (U.S. Bureau of Labor Statistics 2022). Högutbildade är med andra ord inte lika oroliga över inkomsten och anställningsmöjligheter då en välutbildad anställd är mer eftertraktad på arbetsmarknaden (Andersson & Hagsten 2010; Armelius 2023; Karlsson 2018; OECD 2023a; U.S. Bureau of Labor Statistics 2023). Vidare spekulerar forskarna att den negativa effekten för både ålder och utbildning inom Materiell Motivation även kan förklaras utifrån tvåfaktorsteorin; endast frånvaron av hygienfaktorer leder till missnöjdhet (Rubenowitz 2004, ss. 77-79). Dessutom misstänker forskarna att resultaten kan vara ett bevis på Sveriges starka sociala stöd. En betydande del av Sveriges statliga budget går till medborgarna i form av olika stöd (OECD 2023b; Regeringskansliet 2023; Social Progress Imperative 2021). Ett exempel på stöd är a-kassan som existerar för att säkerställa en nödvändig inkomst till

arbetslösa (Fortnox 2023). Utöver variablernas noterbara resultat kan även stöden som finns för den svenska medborgaren kanske förklara varför medelvärdet för Materiell Motivation ligger lågt. Medelvärdet kan indikera att svenska yrkesverksamma inte är rädda att förlora jobbet både pga. det sociala stödet men även pga. de höga kraven som ställs för att kunna avskeda yrkesverksamma i Sverige (Verksamt.se 2022; Vision u.å.; Unionen u.å.).

Slutligen önskar forskarna dra uppmärksamhet till yrkeskategorier. Denna variabel valdes specifikt pga. den begränsade mängd forskning som existerar varav forskarna önskade tillföra ny kunskap. Resultaten pekar inte på någon betydande skillnad mellan yrkena, däremot kan detta bero på den minimala datamängd som analyserades; särskilt inom respektive yrkeskategori. Sedan kan kategoriseringen av yrkena även ge förklaring till resultatet. Forskarna behövde själva kategorisera deltagarnas yrken vilket troligen innebär att vissa deltagare har kategoriserats fel (mer om detta under 6.2). Därav uppmuntrar forskarna till vidare forskning av skillnader mellan kategorier då det saknas perspektiv på detta.

6.2 Styrkor och svagheter

Studiens metodval, urval, och tillvägagångssätt bär på styrkor och svagheter. En styrka är exempelvis att mätinstrumenten (PEI & MWMS) är etablerade och väl använda inom tidigare forskning vilket ger reliabilitet och validitet. Sedan hade ett av mätinstrumenten redan en svensk översättning (MWMS) vilket ökar validiteten. Däremot har den svenska översättningen inte tidigare använts inom undersökningar (utifrån forskarnas utredning) vilket minskar reliabiliteten. Det andra mätinstrumentet (PEI) saknade svensk översättning och innebär att forskarna behövde formulera en översättning (se 4.6.3) vilket sänkte instrumentets validitet.

En annan styrka är att respondenternas spridning är stor (se 4.4) och har en stark möjlighet att representera den större svenska befolkningen. T.ex. åldrarna 25-66 och könsfördelningen i kombination med de tre nivåerna av utbildning och åtta av tio (officiella) yrkeskategorier betyder att en majoritet av den svenska befolkningen räknas in i analysen. Studiens svagheter börjar däremot visa sig i hur många och vilka deltagare som faktiskt undersöktes:

- Könen är nästan helt jämnt fördelade mellan män (47,2%) och kvinnor (50%) vilket är en god spridning. Däremot är deltagarna som identifierade sig själva som *annat* nästan helt orepresenterade. Sedan är termen 'annat' för vag. Inkluderar detta transmäniskor och ickebinära? Kategorierna bör utökas och förtydligas.

- Medelåldern är 41,6 år vilket innebär att nästan hälften av alla deltagare är yngre än 38 år; skevheten lutar med andra ord till den undre medelåldern. På så vis är individer i övre medelåldern underrepresenterade och forskarna misstänker att denna skevhet kanske har influerat studiens resultat överlag.
- Utbildningens spridning kan till en början anses positiv då fördelningen mellan avslutad gymnasium/vuxenutbildning (46,3%) och högskoleutbildning (48,1%) är jämnt fördelad. Dock är befolkningen med endast en avslutad grundskoleutbildning underrepresenterade. Likväl existerar ingen kategori för individer med högre och mer specialiserad examen än högskolan, något som hade varit av värde att inkludera i och med utbildningens negativa samband med arbetsmotivation.
- Sedan är det en styrka att yrkestitlarna kategoriserades med hjälp av en officiell fördelning (Statistiska Centralbyrån 2012). Olyckligtvis insåg inte forskarna att om respondenterna skrev in sin egen yrkestitel så behövde forskarna kategorisera deltagarna för hand. Utöver extra arbete innebär det även att forskarna behövde tolka vad deltagarna skrev. Vad betyder titeln “chef”? Är det en butikschef eller en VD? Med andra ord blev den slutgiltiga fördelningen mer subjektiv än vad forskarna önskade.
- En annan svaghet är antalet respondenter; 132 (108 efter filtrering) är ett litet urval och försvårar generalisering (Borg & Westerlund 2012, ss. 158-160).

Styrkor med tillvägagångssättet är att inledningsvis genomfördes en pilotstudie med fyra respondenter som kunde lämna kritik. Pilotstudien använde översättningen av PEI och MWMS varav respondenternas kritik gjorde det möjligt att utreda brister för hela enkäten innan det skickades ut till allmänheten. Kommentarer, både från respondenterna av pilotstudien och de som hjälpte med “back translation” (se 4.6.3), visade att översättningen av PEI och enkäten var acceptabla. Dock noterade en av individerna att det finns kulturella brister med Materiell Motivation i MWMS (se Bilaga 3). Svenskar “talar sällan om sin ekonomi” och på så vis ansågs påståendena om inkomsten eller förlusten av ens jobb som “udda” (citat från den som kritiserade). Detta kan således potentiellt förklara det svaga Cronbach’s Alfa-värdet (0,531) Materiell Motivation fick. Därav borde påståendena ha omformulerats för att passa i en svensk kontext. Sedan är det en styrka att enkäterna var digitala då det innebär ökad anonymitet samt spridning. Problemet blir att enkäten spreds offentligt på Facebook. Detta innebar att vem som helst kunde svara (ökad spridning: positivt) dock endast de med ett Facebook-konto vilket kanske kan förklara varför

medelåldern lutar mer mot de yngre (skevhet: negativt). Forskarna kompletterade detta genom att skicka enkäten till familj, vänner, och kollegor där alla uppmuntrades sprida enkäten till respektive familjemedlemmar samt vänner och bekanta. Dock kan även detta möjligtvis vara en svaghet då (de bekanta) deltagarnas svar influerades i och med att de kanske var mer positiva med sina svar än om de hade besvarat en främlings enkät (detta är däremot helt spekulativt). Slutligen, en etisk aspekt att beakta är brukandet av Facebook där risken existerar att respondenterna som forskarna är bekanta med skulle kunna identifieras utifrån deras svar. Däremot försökte forskarna minimera denna risk med begränsad insamling av personliga beskrivningar samt snöbollsurvalet; de bekanta uppmuntrades dela enkäten vidare. Forskarna spred även enkäten i diverse Facebook-grupper där forskarna omöjligt kunde identifiera alla medlemmarna.

6.3 Framtida forskning

Upplevd egenmakt bör fortsätta att undersökas av framtida studier där forskarna hoppas på upptäckten av mer betydande resultat än denna studie. Denna studie fann intressanta indikationer att de sociala- och interna faktorerna har en betydande vikt inom den svenska kontexten. Därför uppmuntrar forskarna att framtida studier även lägger fler resurser på undersökandet av de immateriella aspekterna (sociala interaktioner, åsikter, känslor, värderingar, osv.). Om de materiella aspekterna undersöks bör framtida studier istället undvika forskarnas misstag och omformulera potentiella enkäter/frågeställningar till att bättre matcha den kulturella kontexten.

Kommande studier bör dessutom fortsätta brukandet av kontrollvariabler. Utifrån resultaten är utbildnings variabeln onekligen av intresse att undersöka ytterligare då resultaten indikerar att högutbildade individer upplever lägre arbetsmotivation. Eftersom denna studie inte använde någon kategorisering utöver avslutad högskoleutbildning uppmuntras framtida studier särskilja utbildningsnivåerna ytterligare, exempelvis med fördjupad utbildning som doktorand. Forskarna föreslår även ytterligare undersökningar kopplade till skillnader mellan yrkesroller då den begränsade mängden data kan vara en orsak till att inget signifikant samband upptäcktes inom denna studie.

Utöver variablerna som har undersökts i denna studie hade kulturella och nationella skillnader definitivt varit av intresse för framtida studier. Forskarna spekulerar att de negativa resultaten för Materiell Motivation beror på Sveriges fokus på starkt socialt stöd (exempelvis

att det är svårt att avskeda en svensk anställd och att a-kassa existerar). I länder som USA där fokus ligger mer hos den individuella självständigheten (ekonomisk och materiell egenmakt) misstänker forskarna att Materiell Motivation hade fått starkare resultat.

6.4 Slutsats

Den mänskliga världen är föränderlig och visar inga tecken på att sakta ner utvecklingen. Om en organisation önskar fortsätta existera och växa i denna föränderliga värld behövs innovativt tänkande från de anställda (Eo, Kim, & Lee 2014; Ye, Liu, & Tan 2022). För att framkalla innovation behöver de anställda en vilja att utveckla både sig själva men även organisationen de tillhör (Saleh, Eshah, & Rayan 2022; van der Meer & Wielers 2013; Yang et al. 2017) och för att uppnå viljan krävs motivation hos de anställda att fortsätta arbeta inom organisationen. Studiens resultat indikerar att om arbetsgivare vill framkalla denna arbetsmotivation bör de anställdas värderingar respekteras och matcha organisationens eget fokusområde. Sedan bör organisationer även ta hänsyn till vem den anställda är. Äldre kvinnor verkar prioritera det sociala umgänget och inre värderingar till skillnad från yngre män som föredrar mer materiella ting. Resultaten pekar dessutom tydligt på den sänkta arbetsmotivationen högutbildade individer känner inom sina arbetsroller.

Även om den ursprungliga hypotesen ej kunde bevisas och den upplevda egenmakten visar mindre betydelse än förväntat existerar det onekligen indikationer att det finns ett flertal aspekter till arbetsmotivation som möjliggör delvis statistisk inferens (Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen 2018, s. 101; Statistiska Centralbyrån 2016). På så vis har studien besvarat dess föreliggande frågeställningar: de undersökta kontrollvariablerna (förutom yrkeskategorier) påverkar graden av arbetsmotivation hos den yrkesverksamma och motivationen kommer variera beroende på kategorin som brukas. Världen mänskligheten lever i kommer inte sluta förändras och människans värde inom arbetsrollen är av betydande relevans. Därför bör organisationer aktivt arbeta för ökad trivsel och kompatibla värderingar inom arbetsrollen, om organisationer önskar uppmuntra arbetsmotivation hos sina anställda.

Referenslista

- Andersson, F. W. & Hagsten, E. (2010). Konjunkturkänslighet i efterfrågan på högre utbildning. *Ekonomisk Debatt*, 38(8), ss. 76-85.
- Armelius, H. (2023). *Arbetslöshet efter utbildningsnivå*. Ekonomifakta.
<https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/arbetsloshet/arbetsloshet-efter-utbildningsniva/> [2023-04-09]
- Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M., & Sommers, S. R. (2016). *Social Psychology*. (9 uppl.), Pearson Education.
- Aronsson, G. (1999). Influence of worklife on public health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 25(6), ss. 597-604. doi:10.5271/sjweh.486
- Askheim, O. P. (2007). Empowerment - olika infallsvinklar. I Askheim, O. P. & Starrin, B. (red.) *Empowerment: I teori och praktik*. Gleerups Utbildning, ss. 18-32.
- Askheim, O. P. & Starrin, B. (2007). Empowerment - ett modeord? I Askheim, O. P. & Starrin, B. (red.) *Empowerment: I teori och praktik*. Gleerups Utbildning, ss. 9-17.
- Borg, E. & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare: Faktabok*. (3 uppl.), Liber.
- Boumans, N. P. G., de Jong, A. H. J., & Janssen, S. M. (2011). Age-Differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *The International Journal of Aging and Human Development*, 73(4), ss. 331-350. doi:10.2190/AG.73.4.d
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (3 uppl.), Liber.
- Center for Self-Determination Theory (2022). *Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS)*. <https://selfdeterminationtheory.org/multidimensional-work-motivation-scale/> [2022-12-18]
- Chiat, L. C. & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of employee turnover intention by Herzberg's motivation-hygiene theory: A systematic literature review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), ss. 10-15. doi:10.31580/jrp.v1i2.949
- Coun, M. J. H., Peters, P., Blomme, R. J., & Schaveling, J. (2022). 'To empower or not to empower, that's the question'. Using an empowerment process approach to explain employees' workplace proactivity. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(14), 2829-2855. doi:10.1080/09585192.2021.1879204

- 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), ss. 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), ss. 19-43. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2018). *Statistisk verktygslåda 1: Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. (3 uppl.), Studentlitteratur.
- Eo, Y-S., Kim, Y-H., & Lee, N-U. (2014). Path analysis of empowerment and work effectiveness among staff nurses. *Asian Nursing Research*, 8(1), ss. 42-48. doi:10.1016/j.anr.2014.02.001
- Europaparlamentet (2016). *Allmän dataskyddsförordning*. <https://gdprinfo.eu/sv> [2022-12-28]
- Fortnox (2023). *Vad är A-kassa?* <https://www.fortnox.se/fortnox-foretagsguide/ekonomisk-ordlista/a-kassa> [2023-04-08]
- Fredrikson, M. & Furmark, T. (2012). Motivation och emotion. I Hwang, P., Lundberg, I., & Smedler, A-C. (red.) *Grunderna i vår tids psykologi*. Natur & Kultur, ss. 85-124.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), ss. 178–196. doi:10.1080/1359432X.2013.877892
- Herzberg, F. I. (1974). New perspectives on the will to work. *Management Review*, 63(11), ss. 52-54.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The Motivation to work*. Transaction Publishers.
- Hochwälder, J. & Brucefors, A. B. (2005). Psychological empowerment at the workplace as a predictor of ill health. *Personality and Individual Differences*, 39(7), ss. 1237–1248. doi:10.1016/j.paid.2005.04.010

- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57(4), ss. 65-75.
- Karlsson, I. (2018). *Perspektiv på arbetsmarknadsläget för personer med kort utbildning*. Arbetsförmedlingen.
<https://mb.cision.com/Public/1326/2640007/8426b9f0797e92b3.pdf> [2023-04-09]
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., & Liden, R. C. (1999). Psychological empowerment as a multidimensional construct: A test of construct validity. *Educational and Psychological Measurement*, 59(1), ss. 127–142. doi:10.1177/0013164499591009
- Liu, Y-X., Wang, S., Zhang, J., & Li, S-J. (2022). When and how job design influences work motivation: A Self-Determination Theory approach. *Psychological Reports*, 125(3), ss. 1573-1600. doi:10.1177/00332941211027320
- Neves, L. & Coimbra, J. L. (2018). Validation study in the educational context of the Portuguese version of the Multidimensional Work Motivation Scale. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 28. doi:10.1590/1982-4327e2803
- OECD (2023a). *Employment by education level*.
<https://data.oecd.org/emp/employment-by-education-level.htm> [2023-04-09]
- OECD (2023b). *Social spending*. <https://data.oecd.org/socialexp/social-spending.htm> [2023-04-08]
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. (7 uppl.), Open University Press.
- Rank, S. & Contreras, F. (2021). Do millennials pay attention to corporate social responsibility in comparison to previous generations? Are they motivated to lead in times of transformation? A qualitative review of generations, CSR and work motivation. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 6(1), ss. 1-13. doi:10.1186/s40991-020-00058-y
- Regeringskansliet (2023). *Statens budget i siffror*.
<https://www.regeringen.se/sveriges-regering/finansdepartementet/statens-budget/statens-budget-i-siffror/> [2023-04-08]
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. (3 uppl.), Studentlitteratur.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.

- Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). Empowerment predicting nurses' work motivation and occupational mental health. *SAGE Open Nursing*, 8. doi:10.1177/23779608221076811
- Sandblad, B., Gulliksen, J., Lantz, A., Walldius, Å., & Åborg, C. (2018). *Digitaliseringen och arbetsmiljön*. Studentlitteratur.
- Smokrović, E., Žvanut, M. F., Bajan, A., Radic, R., & Žvanut, B. (2018). Translation and validation of the Croatian version of the Multidimensional Work Motivation Scale. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 23(1), ss. 193–202. doi:10.30924/mjcmi/2018.23.1.193
- Social Progress Imperative (2021). *Global Index: Results*. <https://www.socialprogress.org/index/global/results/> [2023-04-08]
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), ss. 1442–1465. doi:10.2307/256865
- Spreitzer, G. & Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard business review*, 90(1), 92-99.
- Statistiska Centralbyrån (2012). *Standard för svensk yrkesklassificering*. https://www.scb.se/contentassets/c9d055b6f2114b62bd23c33602b56da5/ov9999_2012a01_br_x70br1201.pdf [2023-03-16]
- Statistiska Centralbyrån (2016). *Vad är statistik?* <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Vad-ar-statistik/> [2023-04-01]
- Sylvester, B. D., Curran, T., Standage, M., Sabiston, C. M., & Beauchamp, M. R. (2018). Predicting exercise motivation and exercise behavior: A moderated mediation model testing the interaction between perceived exercise variety and basic psychological needs satisfaction. *Psychology of Sport and Exercise*, 36, ss. 50-56. doi:10.1016/j.psychsport.2018.01.004
- Torgén, M., Stenlund, C., Ahlberg, G., & Marklund, S. (2001). *Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar*. <http://nile.lub.lu.se/arbarch/isbn/2001/isbn9170456119.pdf> [2023-03-18]
- Tortia, E. C., Gago, M., Degavre, F., & Poledrini, S. (2022). Worker involvement and performance in Italian social enterprises: The role of motivations, gender and workload. *Sustainability*, 14(2), 1022. doi:10.3390/su14021022
- Trépanier, S-G., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2022). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS).

European Journal of Work and Organizational Psychology.

doi:10.1080/1359432X.2022.2116315

- Unionen (u.å.). *Uppsägning*. <https://www.unionen.se/rad-och-stod/om-uppsagning> [2023-04-08]
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2022). *Education pays*. <https://www.bls.gov/emp/chart-unemployment-earnings-education.htm> [2023-04-09]
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2023). *Unemployment rates for persons 25 years and older by educational attainment*. <https://www.bls.gov/charts/employment-situation/unemployment-rates-for-persons-25-years-and-older-by-educational-attainment.htm> [2023-04-09]
- Utami, V. P. & Zakiy, M. (2020). Linking leader member exchange and person supervisor fit with employee performance: The mediating role of employee work engagement. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2), ss. 121-137. doi:10.22146/jlo.58032
- van der Meer, P. H. & Wielers, R. (2013). What makes workers happy? *Applied Economics*, 45(3), ss. 357-368. doi:10.1080/00036846.2011.602011
- Verhofstadt, E., De Witte, H., & Omeij, E. (2007). Higher educated workers: better jobs but less satisfied? *International Journal of Manpower*, 28(2), ss. 135-151. doi:10.1108/01437720710747965
- Verksamst.se (2022). *Uppsägning av personliga skäl*. <https://www.verksamst.se/driva/anstalla/uppsagning/uppsagning-av-personliga-skal> [2023-04-08]
- Vision (2023). *Din utveckling*. <https://vision.se/din-utveckling/> [2023-04-10]
- Vision (u.å.). *Om du blir uppsagd av arbetsgivaren*. <https://vision.se/din-trygghet/rattigheter/uppsagning/uppsagd/> [2023-04-08]
- Yang, R., Ming, Y., Ma, J., & Huo, R. (2017). How do servant leaders promote engagement? A bottom-up perspective of job crafting. *Social Behavior and Personality*, 45(11), ss. 1815-1827. doi:10.2224/sbp.6704
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022). Influence of leadership empowering behavior on employee innovation behavior: The moderating effect of personal development support. *Frontiers in Psychology*, 13. doi:10.3389/fpsyg.2022.1022377

Bilagor

Bilaga 1. Bakgrundsfrågor i början av enkäten

1. Har du jobbat minst 1 år, eller mer, med ditt nuvarande jobb? JA/NEJ
2. Arbetar du inom Sveriges gränser? JA/NEJ
3. Kön: Man/Kvinna/Annat
4. Skriv in med siffror det år du är född (Exempelvis: 1987) _____
5. Vad har du för utbildning? Grundskola; Gymnasium / Vuxenutbildning;
Högskola / Universitet
6. Vad är din yrkestitel? _____

Bilaga 2. Påståenden om egenmakt på arbetsplats (PEI)

1. "I am confident about my ability to do my job." - "Jag är trygg med min förmåga att utföra mitt arbete."
2. "I have significant autonomy in determining how I do my job." - "Jag har stor frihet att bestämma hur jag utför mitt arbete."
3. "I have a great deal of control over what happens in my department." - "Jag har stor påverkan på vad som händer på min avdelning."
4. "I can decide on my own how to go about doing my own work." - "Jag kan själv bestämma hur jag ska utföra mitt eget arbete."
5. "I have considerable opportunity for independence and freedom in how I do my job." - "Jag har ett stort mått av oberoende och frihet i hur jag utför mitt arbete."

Bilaga 3. Påståenden om motivation på arbetsplats (MWMS)

Huvudfråga: I vilken utsträckning stämmer följande påståenden in på varför du anstränger dig i ditt nuvarande jobb?

Identifierad Motivation:

1. "Because putting efforts in this job aligns with my personal values." - "För att mina värderingar får mig att anstränga mig i det här arbetet."
2. "Because I personally consider it important to put efforts in this job." - "För att jag själv anser att det är viktigt att anstränga mig i det här arbetet."
3. "Because putting efforts in this job has personal significance to me." - "För att det har en personlig betydelse för mig att anstränga mig i det här arbetet."

Social Motivation:

4. "To get others' approval (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...)." - "För att få andras erkännande (till exempel chefer, kollegor, kunder)."
5. "Because others will respect me more (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...)." - "För att andra skall respektera mig mer (till exempel chefer, kollegor, kunder)."
6. "To avoid being criticized by others (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...)." - "För att inte bli kritiserad av andra (till exempel chefer, kollegor, kunder)."

Materiell Motivation:

7. "Because others will reward me financially only if I put enough effort in my job (e.g., employer, supervisor...)." - "För att jag skall få någon form av ekonomisk belöning om jag anstränger mig tillräckligt (till exempel, löneförhöjning, bonus)."
8. "Because others offer me greater job security if I put enough effort in my job (e.g., employer, supervisor...)." - "För att jag får större anställningstrygghet om jag anstränger mig tillräckligt i mitt arbete."
9. "Because I risk losing my job if I don't put enough effort in it." - "För att jag riskerar att förlora arbetet om jag inte gör ett tillräckligt bra jobb."

Bilaga 4. “Beskrivning av standarden” från Statistiska Centralbyrån (s. 17)

1. Chefsyrken
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens
3. Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande
4. Yrken inom administration och kundtjänst
5. Service-, omsorgs- och försäljningsyrken
6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion
10. Militära yrken