



EXAMENSARBETE

Våren 2015

Sektionen för Lärande och Miljö
Arbetspsykologi

Motivation och engagemang

Arbetsmotivation och arbetsengagemang
hos tjänstemän och yrkesarbetare i ett
byggföretag

Författare

Jonas Castenbrandt

Handledare

Lilly Augustine

Examinator

Monica Bredefeldt

Abstract

Syftet med studien var att studera sambandet mellan arbetsmotivation och arbetsengagemang samt hur skilda yrkestillhörigheter påverkar utfallet. Studien genomfördes på ett företag i byggbranschen med sammanlagt 72 anställda varav 54 deltog i undersökningen och fokus låg på inre motivation, arbetsengagemang samt branschens två huvudsakliga yrkeskategorier; tjänstemän och yrkesarbetare. Inre motivation har mätts med enkäten *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) som grundar sig på *Self-Determination Theory*. Arbetsengagemang mättes med hjälp av en förkortad version av enkäten *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Resultatet visade att inre motivation var positivt relaterat till arbetsengagemang och tjänstemän visade genomgående högre grad av inre motivation och arbetsengagemang i jämförelse med yrkesarbetare. Studiens slutsats blev då att arbetsmotivation och arbetsengagemang hänger ihop och att det finns en tydlig skillnad mellan tjänstemän och yrkesarbetare.

Ämnesord: Motivation, Inre motivation, WEIMS, Engagemang, UWES, Byggbranschen, Byggföretag, Tjänstemän, Yrkesarbetare

Motivation och engagemang, arbetsmotivation och arbetsengagemang hos tjänstemän och yrkesarbetare i ett byggföretag

Motivation och engagemang är två begrepp som är vanligt förekommande i arbetslivet. Ibland används begreppen kanske av vana och utan reflektion över deras innebörd. Byggbranschen är en bransch som skiljer sig från många andra branscher genom att arbetsplatserna är av mer tillfällig karaktär då projekt ofta har ett definierat start och ett slut med en geografisk kontext. Det projektbaserade arbetssättet ställer höga krav på chefer och medarbetare för att få väl fungerande arbetsplatsorganisationer. Denna undersökning kommer studera begreppen arbetsmotivation och arbetsengagemang samtidigt som studien utifrån begreppens teoretiska bakgrund kommer göra ett försök att studera hur arbetsmotivation och arbetsengagemang förhåller sig till byggbranschens två huvudsakliga yrkeskategorier, det vill säga tjänstemän och yrkesarbetare.

Motivation

Motivation är för människan en drivkraft som skapar eller ligger bakom handlingar och beteenden. Motivation kan definieras som biologiska, psykologiska och sociala faktorer som startar, ger riktning åt och upprätthåller beteende. Enkelt uttryckt kan motivation ses som drivkraften bakom vårt beteende. Det finns olika teorier som försöker förklara varför individer och grupper motiveras att handla på olika sätt. Atkinson (1957) menade att det är våra instinkter som styr och att vi har någon form av drift till ett visst handlande medan exempelvis Elliot och Dweck (1988) mer fokuserar på individens mål som styrande. Från mer fysiska behov och drifter har utvecklingen inom motivationsforskning gått mot att fokusera på mer psykologiska aspekter och sociala behov som grunder till motivation (Covington, 2000). Arbetslivet är ett område där både de psykologiska och sociala behoven är relevanta. I denna studie kommer jag därför att fokusera på motivation i just arbetslivet.

Arbetsmotivation

Inom arbetslivet krävs det att anställda har vissa förmågor eller kunskaper för att nå ett gott arbetsresultat. Vidare så kräver goda arbetsresultat också en tillfredsställande arbetsmiljö. Därutöver påverkas en individs arbetsprestation framförallt av individens motivation (Wiley, 1997). Vad som motiverar en arbetstagare är individuellt och individers olika motivationsfaktorer påverkar deras inställning till arbetslivet, deras produktivitet och deras arbetsinsats. Trots motivationens individuella karaktär så finns det inom forskningsområdet motivation mönster och gemensamma nämnare som gör det möjligt att generalisera och studera grupper och dess motivation (Cerasoli, Nicklin & Ford, 2014).

Ett sätt att närma sig individers motivation kring arbete är genom den forskning som sker inom självbestämmande eller *Self-Determination Theory* (SDT). Deci och Ryan (2000) definierar SDT som en motivationsteori som grundar sig på behovsteorier. I just behovsteorier ligger fokus på att uppfylla behov som antingen är fysiska eller psykiska, och SDT fokuserar på deras psykiska aspekter. Visserligen har forskningen inom SDT främst varit riktad mot områden som utbildning, hälsa och sport men teorin passar väl in i arbetslivet då individens

grad av självbestämmande har visat sig påverka prestationen, vilket är en väsentlig del av arbetslivet. Teorin bygger på antagandet om att det hos individen finns tre grundläggande psykologiska behov i form av *självbestämmande* (autonomi), *känsla av samhörighet* och *känsla av kompetens*. Tillfredsställs dessa behov så stödjer de en *inre motivation* (Intrinsic Motivation) men gör också att *yttre motivation* (Extrinsic Motivation) införlivas eller internaliseras till att bli en del av individens inre motivation (Deci & Ryan, 2000; Gagne & Deci, 2005; Vallerand, 1997).

Den inre motivationen kännetecknas av att individen utför en uppgift för att den finner uppgiften intressant och därmed får en inre tillfredsställelse av att utföra själva uppgiften. Yttre motivation är istället när motivationen kommer från en yttre orsak eller belöning som i sig inte behöver ha med själva aktiviteten att göra. Det innebär att individens tillfredsställelse inte kommer från själva uppgiften utan från en yttre konsekvens eller belöning. Förutom inre och yttre motivation finns inom SDT ren avsaknad av motivation, eller *omotivation* (Amotivation), som närmast kännetecknas av frånvaro av kontroll (Trembley, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villeneuve, 2009; Gagne & Deci, 2005).

Enligt SDT kan den yttre motivationen delas in i fyra nivåer. Det som skiljer nivåerna åt är hur väl den yttre motivationen stämmer överens med individens egen självuppfattning, individens värderingar samt i vilken grad individen upplever sig själv kunna bestämma över uppgiften. Stämmer den yttre motivationen väl in i personens självbild så närmar sig den yttre motivationen karaktären av inre motivation. *Extern reglering* (External Regulation) ligger förutom omotivation längst ifrån den inre motivationen och kännetecknas av en medvetenhet om belöningar och straff. *Infogad reglering* (Introjected Regulation) kännetecknas av en yttre press och ett behov av att upprätthålla självkänsla. Nästa steg är *identifierad reglering* (Identified Regulation) som börjar närma sig den inre motiveringen då betydelsen av egna värderingar, identitet och en upplevelse av större självkontroll blir viktigare. Närmast den inre motivationen ligger *integrerad reglering* (Integrated Regulation) som fortfarande är en yttre motivering men där uppgiften stämmer väl överens med individens värderingar och behov och därför får en karaktär av inre motivation (Trembley mfl., 2009; Gagne & Deci, 2005). Genom att studera arbetsmotivationen hos anställda på ett byggföretag är avsikten med denna studie att kunna visa ifall arbetare och tjänstemän skiljer sig åt rörande motivation och då främst när det gäller grad av inre motivation.

Cerasoli, Nicklin och Ford (2014) har gjort en metaanalys från fyra decenniers forskning kring inre- och yttre motivation och deras relation till arbetsprestation. De fann att inre motivation var positivt relaterat till arbetsprestation. Det innebär att individer som har en högre grad inre motivation förväntas prestera bättre i arbetssituationer. Betydelsen av nivån på den inre motivationen och dess påverkan på arbetsprestationen ökade desto mer kvalificerad arbetsinsats som krävdes. Detta tyder på att inre motivation har mindre betydelse vad det gäller arbetsprestation i mer kvantitativa uppgifter (Cerasoli, Nicklin & Ford, 2014). Arbetsuppgifter som är självständiga och där medarbetarna själva kan bestämma över hur arbetsuppgiften utförs har visat sig påverka arbetsprestationen positivt. Individer som har kontroll över hur arbetsuppgifterna utförs har oftast en högre arbetsprestation. Även här har det visat sig att högre grad av inre motivation ger högre effekt av självbestämmandet på

arbetsprestationen. Dysvik och Kuvaas (2010) diskuterar alternativa förklaringar och anser att resultaten tyder på att de med hög grad inre motivation klarar av ansvaret som kommer med självständigt arbete samtidigt som dem med lägre grad inre motivation anses behöva mer struktur och styrning för att prestera bra (Dysvik & Kuvaas, 2010).

När det gäller motiverande yttre belöningar så kan de ha negativa konsekvenser på individers inre motivation och därmed också negativa effekter på prestation och intresse. Belöningar som är starkt kopplade till prestation främjar då den yttre motivationen och undergräver individens inre motivation (Murayama, Matsumoto, Izuma & Matsumoto, 2010). Gagne och Deci (2005) menar att genom att utforma arbetet så att fokus hamnar på uppgiften oberoende av den yttre motiveringen så ökar prestation och välbefinnande på arbetsplatsen. Denna studie kommer dock inte gå vidare in på belöningars effekt på individens inre motivation.

Inceoglu, Segers och Bartram (2011) undersökte ålderskillnader i arbetsmotivation och fann att motivationsgraden i sig inte ändrades utan det var mer karaktären av vad som motiverade individen som ändrades. Konkurrenssituationer och yttre belöningar var mindre motiverande för äldre grupper medan självbestämmande och andra faktorer som kan kopplas till inre motivation värdesattes högre bland de äldre anställda när de jämfördes med yngre kollegor. En studie från över 200 företag där 3440 personer deltog fann dock ingen signifikant skillnad i inre motivation när den jämförs med ålder (Deal mfl., 2013). Däremot visade samma studie att individens roll i företaget ur ett rent hierarkiskt perspektiv hade betydelse för individens motivationsinriktning. Här kunde studien bekräfta att det finns en signifikant skillnad i grad av inre motivation när ledningsnivå inom ett företag använts som förklaringsmodell. Position i företaget hade en positiv effekt på individens grad av inre motivation (Deal mfl., 2013). I undersökningen diskuterades vad detta kan bero på och en intressant fråga som kommer upp som dock inte besvaras är om individer får högre position i företaget på grund av den motivationstyp de har eller om den högre positionen i företaget påverkar deras motivation till att gå mot en mer inre motivation.

Engagemang

Delaktighet definieras av världshälsoorganisationen som att delaktighet är en persons engagemang i en livssituation (World Health Organization, 2001). Engagemang kan betecknas som ett känslomässigt åtagande hos en individ. Enligt World Health Organization är delaktighet och på så vis engagemang kopplat till välbefinnande och hälsa (World Health Organization, 2001). Begreppet engagemang är alltså positivt laddat och genomsyras av vilja och möjligheter och högre grad engagemang anses ge individen en ökad tillfredsställelse (Schaufeli, Martínez, Marquese Pinto, Salanova & Bakker, 2002). I denna studie kommer jag fokusera på engagemang i arbetslivet.

Arbetsengagemang

Arbetet är en viktig del av mångas liv och personens engagemang är en faktor som kan visa på hur viktig uppgiften är för individen och hur tillfredsställd individen är med sin arbetssituation. Ett sätt att definiera arbetsrelaterat engagemang (Work Engagement eller här arbetsengagemang) är att beskriva det som en positiv och tillfredställande sinnesstämning på arbetet. Schaufeli (Schaufeli mfl., 2002) har beskrivet sinnesstämningen inom

arbetsengagemang som att den framförallt kännetecknas av tre delar, *energi* (vigor), *hängivenhet* (dedication) och *uppslukande* (absorption). I arbetet kännetecknas energi av hög energinivå och en mental motståndskraft. Det finns också en vilja och förmåga att omsätta detta i arbete. Hängivenhet handlar om att vara inspirerad och visa entusiasm. I begreppet finns också en hel del stolthet och att ta till sig utmaningar. När det gäller uppslukande så är begreppet ett försök att fånga känslan av att gå upp i sitt arbete och hur tiden då verkar gå snabbare. Fokusering, koncentration och kontroll är annars andra uttryck som ligger väl inom begreppet uppslukande (Schaufeli mfl., 2002).

Arbetsrelaterat engagemang har bland flera forskare som begrepp kommit att stå som motsats till utbrändhet (Burnout) (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Maslach & Leiter, 2008). Istället för att fokusera på de negativa delarna och aspekterna av utbrändhet har utgångspunkten flyttats till en mer positiv psykologi där fokus legat på mänskliga styrkor och optimal utveckling. Då har också kopplingen mellan den negativa erfarenheten av utbrändhet och den positiva erfarenheten av arbetsrelaterat engagemang kunnat göras. Fokuseringen mot en mer positiv psykologi återkommer inom flera områden i psykologin så också här (Schaufeli mfl., 2006; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). En internationell studie har påvisat negativa korrelationer mellan arbetsengagemang och utbrändhet (Schaufeli mfl., 2006). Därmed skulle individer med högre arbetsengagemang också visa på mindre grad av utmattningssymtom än individer med lägre arbetsengagemang. Kopplingen mellan utbrändhet och arbetsengagemang har gjort att Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) har sett dem som motpoler till varandra. I studien dras inga kausala slutsatser utan det konstateras att det finns ett negativt samband mellan arbetsengagemang och utbrändhet. Samma studie visade också på svaga men positiva korrelationer mellan arbetsengagemang och ålder (Schaufeli mfl., 2006). När det gäller samband mellan arbetsengagemang och ålder har dock en studie av Avery, McKay & Wilson (2007) visat på svaga men negativa korrelationer mellan arbetsengagemang och ålder vilket gör att det finns skilda resultat gällande ålders påverkan på individens arbetsengagemang.

Studier har visat på relationer mellan arbetsengagemang och profession. Polisier, företagsledare och pedagoger har visat sig tillhöra de yrkesgrupper som har höga värden på arbetsengagemang medan yrkesarbetare (blue-collar workers) genomgående visar på de lägsta nivåerna när det gäller arbetsengagemang (Schaufeli mfl., 2006). Dessa skillnader är visserligen små men värda att notera. Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) diskuterar i möjliga förklaringar och tror att det kan bero på att de yrkesgrupper med en högre grad arbetsengagemang har en högre grad arbetsresurser (job resources) och en tydlig fokus på att utföra en uppgift (Schaufeli mfl., 2006). Arbetsresurser innefattar individens kunskaper, möjlighet till självbestämmande i utformandet av sitt arbete och individens tillgång till stödjande funktioner (Nahrgang, Morgeson & Hofmann, 2011). Flera studier har sedan visat att just arbetsresurser är positivt relaterat till arbetsengagemang (Hakanen, Perhoniemi, Toppinen-Tanner, 2008a; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008b).

Det har också visat sig skilja i arbetsengagemang, och då framförallt hängivenhet, mellan chefer och icke-chefer då chefer visat sig ha en signifikant högre grad arbetsengagemang än vad icke-chefer uppvisat. Även denna studie fann att ålder oberoende av hierarkisk position i

företaget visade sig vara positivt relaterat till arbetsengagemang (Littman-Ovadia & Balducci, 2013). Det finns en relation mellan självbestämmande, som är en del av arbetsresurser, och arbetsengagemang (Hakanen mfl., 2008a; Alzyoud, Othman, Mohd Isa, 2015). Vidare så visar det sig att anställda som styr sin vardag utan att vara beroende av en dagligen närvarande chef kan dra nytta av detta och nå en högre grad av arbetsengagemang (Alzyoud mfl., 2015; Breevaart, Bakker & Demerouti, 2014). Detta indikerar att arbetsrelaterat engagemang kan skapas genom att skapa delaktighet och ge individer möjligheter att ha inflytande över utförandet av sitt arbete. Möjligheter för anställda att vara flexibla i sitt arbete vad det gäller arbetstider och tillgång till kommunikation för att möjliggöra hemarbete har också visat sig påverka individens arbetsengagemang positivt. Studiens resultat är dock något tvetydigt då den effekten av flexibiliteten tycks avta över tid. Ett resonemang som förs av orsaker till detta är att kulturer inom företag kan hindra anställda att faktiskt utnyttja flexibiliteten eller att anställda helt enkelt vänjer sig vid förmånen (Timms mfl., 2015).

Inre motivation och arbetsengagemang

Arbetsmotivationens inre motivation anses ha flera fördelar i jämförelse med den yttre motivation. Den ska bland annat ge en ökad arbetsprestation, göra individer mer uthålliga och mindre påverkbara av yttre händelser (Cerasoli mfl.; 2014; Covington, 2000; Deci & Ryan, 2000). Arbetsengagemang och begreppets tre delar; energi, hängivenhet och uppslukande liknar i många hänseenden arbetsmotivationens inre motivation. Båda är positivt laddade begrepp där högre grad arbetsengagemang och högre grad inre motivation anses ha positiv effekt på individens arbetsmönster och arbetstillfredsställelse (Schaufeli mfl., 2002; Schaufeli mfl., 2006; Littman-Ovadia & Balducci, 2013).

I både graden av inre motivation i arbetsmotivation och graden av arbetsengagemang har det visat sig att individens roll och arbetssyssla har haft betydelse. Ledande befattningar och hög grad av självbestämmande har haft positiva effekter på inre motivation och graden av arbetsengagemang. Yrkesarbetare har visat sig ha lägre grad arbetsengagemang medan chefer har visat sig ha en hög grad inre motivation. Intressant är också att autonomi, eller självstyre, som är ett av de tre grundläggande begreppen i teorin om självbestämmande som arbetsmotivation grundar sig på har visat sig påverka arbetsengagemang positivt (Alzyoud, mfl., 2015; Deal mfl., 2013; Dysvik & Kuvaas, 2011; Hakanen, mfl., 2008a; Timms mfl., 2015).

Syfte

Med detta som teoretisk bakgrund utförs denna studie i syftet att studera sambandet mellan arbetsmotivation och arbetsengagemang samt hur skilda yrkestillhörigheter påverkar utfallet. Den teoretiska ramen ger som utgångspunkt att inre motivation borde vara positivt relaterat till arbetsengagemang samt att skilda yrkestillhörigheter borde påverka utfallet och att denna relation ser olika ut för olika yrkeskategorier.

Studien utgår ifrån att en studie av inre motivation, grad av arbetsengagemang och skilda yrkeskategorier har relevans i byggbranschen. Det finns stor kunskap och många åsikter i byggbranschen om vad som motiverar och engagerar medarbetare men den är ofta

erfarenhetsbaserad och inte alltid teoretiskt grundad. Därför är det relevant att studera kopplingar mellan motivation och engagemang (hypotes 1). Det finns också en tydlig uppdelning i tjänstemän och yrkesarbetare som är väl förankrad historiskt och bland annat styrt av branschens kollektivavtal. Flera företag i byggbranschen arbetar målmedveten med att sudda ut gränser mellan yrkeskategorier men med blandat resultat. Därför är det relevant att studera skillnader mellan tjänstemän och yrkesarbetare (hypotes 2 och 3).

Hypoteser

- Hypotes 1 Inre motivation är positivt relaterat till arbetsengagemang.
- Hypotes 2 Tjänstemän har en högre grad inre arbetsmotivation jämfört med yrkesarbetare.
- Hypotes 3 Tjänstemän har en högre grad arbetsengagemang jämfört med yrkesarbetare.

Metod

Deltagare

Samtliga deltagare i studien är anställda på ett privat byggföretag som för 10 år sedan etablerades i Jönköpingsregionen. Företaget består av totalt 72 anställda varav 50 är yrkesarbetare och 22 tjänstemän. I företaget såväl som byggbranschen i stort är antalet kvinnliga anställda förhållandevis lågt (företaget har 4 stycken kvinnor anställda, samtliga tjänstemän) varför undersökningen inte tagit hänsyn till kön.

Totalt samlades 54 enkäter in varav 2 kasserades på grund av att de var ofullständiga (över 30% av svaren saknades). Om de två kasserade enkäterna räknas som obesvarade ger det en svarsfrekvens på 96 procent av de närvarande och att enkäten besvarats av 75 procent av företagets anställda vilket få ses som tillfredsställande och fullt tillräckligt. I enkäten fick respondenten förutom de instrument som använts fylla i ålder, antal anställningsår i företaget, om anställningsformen var yrkesarbetare eller tjänsteman samt högsta avslutade utbildningsnivå (grundskola, gymnasium, yrkeshögskola, högskoleutbildning upp till 3 år eller högskoleutbildning över 3 år). Av de 52 stycken fullständiga enkäter som samlades in så uppgav 30 stycken att de var yrkesarbetare (57.7%) och 22 stycken att de var tjänstemän (42.3%) (tabell 1).

Tabell 1
Antal deltagare och yrkeskategori

	Antal	Procent
Yrkesarbetare	30	57,7
Tjänsteman	22	42,3
Total	52	100,0

Vidare så visar beskrivande statistik att den uppgivna medelåldern på de svarande var 39.37 år (SD=12.61). Åldern på deltagarna varierade från 19 år till 64 år. Total anställningstid i det berörda företaget varierade från 0 till 10 år. Medel när det gäller anställningstid hos de svarande var 3.21 år (SD=2.88) (tabell 2).

Tabell 2

Deltagarnas ålder och anställningsår i företaget, minimum, maximum, medelvärde och standardavvikelse

	Antal	Minimum	Maximum	M	SD
Ålder	52	19	64	39,37	12,612
Antal år i företaget	52	0	10	3,21	2,879

Instrument

Arbetsmotivation har mätts med hjälp av enkäten *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS). Enkäten mäter och indikerar i vilken grad individens motivation visar sig i de olika underskalor som finns i SDT; det vill säga Omotivation, Extern reglering, Infogad reglering, Identifierad reglering, Integrerad reglering och Inre motivation (Trembley mfl., 2009; Vallerand, 1997).

Faktoranalyser av WEIMS-enkäten har bekräftat att den är användbar för att mäta SDTs sex underskalor (Tremblay mfl., 1997). I studien utförd av Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villeneuve (2009) varierade underskalornas Chronbach alpha mellan .64 till .83. Chronbach alpha för inre motivation var .80, för integrerad reglering .83, för identifierad reglering .67, för infogad reglering .70, för extern reglering .77 och till slut för omotivation .64 (Tremblay mfl., 2009)

Chronbach alpha för respektive underskala varierar i denna studie mellan .63 till .83, vilket inte är helt tillfredsställande men heller inte helt oacceptabelt. För inre motivation ligger Chronbach alpha på .65. (tabell 3).

Tabell 3

Chronbach alpha för Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale, Weims underskalor.

	WEIMS underskalor					
	Inre motivation	Integrerad reglering	Identifierad reglering	Infogad reglering	Extern reglering	Omotivation
Chronbach alpha	.65	.68	.83	.63	.67	.63

WEIMS-enkäten ställer den övergripande frågan *Varför arbetar du med det du gör?* Och den besvaras genom 18 olika frågor (items) eller påståenden. Tre frågor vardera är sammanlänkade med de olika underskalorna av SDT. Frågorna besvaras på en 7-gradig skala av likertyp som varierar från 1=Instämmer inte alls till 7=Instämmer helt (se Bilaga 1). Studien kommer att fokusera på individernas inre motivation.

Arbetsengagemang har mätts av en förkortad version av Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Inledningsvis bestod enkäten av 24 frågor, därefter har en kortare version med 17 frågor använts. Den enkät som använts i denna studie är ytterligare förkortad ner till 9 frågor. Schaufeli, Bakker och Salanova (2006) har visat att denna kortversion har god intern konsistens är stabil och korrelerar med den ursprungliga skalan genom att gå igenom en databas med totalt 14521 enkäter från 10 länder (Schaufeli mfl., 2006).

Enkäten har konstruerats för att mäta tre dimensioner av arbetsengagemang samt en totalpoäng för arbetsengagemang som innefattar ett medelvärde av enkätens samtliga frågor (items). Flera studier har också bekräftat UWES-enkätens trefaktorsdimension samtidigt som den går att använda som en enfaktorsvärde med ett sammanlagt arbetsengagemangsmått (Schaufeli mfl., 2002; Schaufeli 2006). De tre dimensionerna är energi, hängivenhet och uppslukande.

I den förkortade UWES med nio frågor som Schaufeli, Bakker och Salanova (2006) använde låg Chronbach alpha för skalan energi på mellan $\alpha=.60$ och $\alpha=.88$ i olika länder. För skalorna hängivenhet och uppslukande låg Chronbach alpha på mellan $\alpha=.75$ och $\alpha=.90$ respektive $\alpha=.66$ och $\alpha=.86$. För medelvärdet för enkätens samtliga frågor låg Chronbach alpha på mellan $\alpha=.85$ och $\alpha=.92$. Studien slår fast att enkätens totala medelvärde som inkluderar samtliga tre dimensioner är användbart för att mäta arbetsengagemang (Schaufeli mfl., 2006).

I denna studie varierar Chronbach alpha för arbetsengagemang och de underliggande dimensionerna mellan .81 och .93 vilket får ses som tillfredsställande. För det totala arbetsengagemangindexet som inkluderar UWES-enkätens samtliga 9 frågor ligger Chronbach alpha på .93 (tabell 4).

Tabell 4

Chronbach alpha för Utrecht Work Engagement Scale, UWES underskalor samt totalt för arbetsengagemangindex

	UWES underskalor			Index
	Energi	Hängivenhet	Uppslukande	Arbetsengagemang
Chronbach alpha	.85	.84	.81	.93

I UWES-enkäten ställs den övergripande frågan *Hur brukar du känna dig på ditt arbete?*, denna fråga besvaras sedan med nio frågor. Frågorna representerar sedan de tre dimensionerna energi, hängivenhet och uppslukande och varje dimension representeras av tre frågor vardera. Samtliga frågor besvaras på en 7-gradig skala av Likerttyp som varierar från 1=Aldrig till 7=Alltid (se Bilaga 2). Denna studie kommer fokusera på det enkätens totala arbetsengagemangindex.

Procedur

Data som ligger till grund för studien samlades in under två sammanhängande veckor i slutet av februari och början av mars i år. Personalansvariga på berört byggföretag kontaktades och gav sitt medgivande att som företag upplåta tid för sina anställda att delta i undersökningen.

Insamlingen av data gick till så att chefer på respektive arbetsplats kontaktades för att bestämma en tid när enkäten kunde fyllas i utan att störa produktionen allt för mycket. Därefter samlades de anställda på respektive arbetsplats på vald tid, ofta i samband med ordinarie rast, och fick information om undersökningen och dess syfte. Vidare informerades om den enkät de ombads fylla i och att deltagande var frivilligt och anonymt. Samtliga fick också information om att uppsatsen och en sammanfattning av resultatet kommer ges till personalansvariga för de som är intresserade av studiens resultat.

Efter informationen delades enkäten ut och de som ville delta fyllde i enkäten på plats och lämnade också in den ifyllda enkäten direkt. Totalt genomfördes proceduren på sex arbetsplatser och då nåddes samtliga anställda förutom de som eventuellt var frånvarande de aktuella dagarna. Samtliga som var närvarande vid informationstillfällena valde att delta i studien.

Databearbetning

Analys av insamlade data har gjorts med hjälp av SPSS. Beskrivande statistik används för att visa på dels vilka som deltagit i form av ålder, anställningsform, anställningsår, arbetsmotivation, dess underskalor samt arbetsengagemang och dess tre dimensioner. Inom både arbetsmotivation och arbetsengagemang undersöktes såväl reliabilitet som inbördes korrelationer.

Vidare undersöktes också korrelationer mellan ålder på deltagarna, antal år de varit anställda i företaget, deltagarnas grad av inre motivation samt deras grad av arbetsengagemang. T-test genomfördes för att se om tjänstemän respektive yrkesarbetare skiljde sig åt när det gällde arbetsmotivation och arbetsengagemang.

Därutöver genomfördes en multipel regressionsanalys för att studera i vilken grad ålder, yrkeskategori (tjänsteman eller yrkesarbetare) och inre motivation kunde predicera arbetsengagemang.

Etisk diskussion

När det gäller etiska överväganden så är studien inte särskilt kontroversiell. Vetenskapliga rådet anger i sin skrift om forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning fyra huvudprinciper som skall ligga till grund för all forskning; Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

När det gäller informationskravet så har samtliga deltagare både muntligt och i skrift i enkätens inledning blivit informerade kring undersökningens syfte och att deltagandet är frivilligt. Risken här är i så fall att någon individ känner sig tvungen att delta då enkäten fyllts i samband med fysiska träffar ute på arbetsplatser och att det därmed kan vara svårare som individ att uttrycka att de inte vill delta. Två enkäter som lämnades in ofullständiga kan ha varit ett uttryck för detta annars var känslan att de tillfrågade personerna gärna deltog i studien. Deltagarna hade också möjlighet att bestämma över sitt deltagande varför samtyckeskravet får anses vara uppfyllt.

Konfidentialitetskravet har inte varit särskilt aktuellt då uppgifterna i enkäten inte går att sammankoppla med enskilda individer och frågorna inte är av etisk känslig karaktär. I samband med information om enkätens ifyllande redogjordes för studiens syfte och en viktig punkt som trycktes på var att enkäterna endast kommer att användas till nämnda studie och att de inte skulle komma deras arbetsgivare till del förutom som en helhet i form av undersökningens resultat. Därmed bör även nyttjandekravet vara uppfyllt.

Resultat

Uppsatsen har som syfte att besvara tre hypoteser, utgångspunkten här är att försöka besvara dessa tre hypoteser i tur och ordning.

När deltagarnas arbetsmotivation undersöktes med hjälp av WEIMS-enkäten så framkom att den inre motivationen var den underskalan som fick högst medelvärde ($M=5.30$) och lägst spridning ($SD=.88$) (tabell 5). Lägst medelvärde av underskalorna fanns i andra ändan av arbetsmotivationens spektra av underskalor nämligen omotivation ($M=2.85$; $SD=1.05$). Med tanke på att svarsalternativen låg mellan 1-7 så får graden av inre motivation betecknas som förhållandevis hög vilket tyder på att företagets anställda som grupp är intresserade av sina arbetsuppgifter och känner en förhållandevis hög arbetstillfredsställelse. Vidare så får medelvärdet på omotivation anses vara lågt och företagets anställda som grupp är därför inte att betrakta som omotiverade.

Tabell 5

Medelvärden, Standardavvikelser och Pearson korrelationer för Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale, WEIMS underskalor.

	Statistik		WEIMS underskalor					
	M	SD	Inre motivation	Integrerad reglering	Identifierad reglering	Infogad reglering	Extern reglering	Omotivation
Inre motivation	5.30	.88	1	.57**	.48**	.50**	.28*	-.69**
Integrerad reglering	4.74	.94		1	.64**	.53**	.47**	-.09
Identifierad reglering	4.01	1.35			1	.43**	.63**	-.02
Infogad reglering	4.78	1.18				1	.29*	.06
Extern reglering	4.85	1.08					1	.13
Omotivation	2.85	1.05						1

*Notering. ** Korrelationer är signifikanta då $p < .01$; * Korrelationer är signifikanta då $p < .05$*

Med Hjälp av UWES-enkäten undersöktes deltagarnas arbetsengagemang. Det totala arbetsengagemangsindexet visade ett medelvärde på 5.18 och dess underliggande dimensioner visar på snarlika medelvärden (energi $M=5.10$, Hängivenhet $M=5.42$, Uppslukande 5.03) (tabell 6). Skalan sträcker sig mellan 1-7 vilket gör att medelvärdena för samtliga skalor och därmed även det totala indexet får betecknas som förhållandevis högt. Detta innebär att de anställda i företaget som grupp får anses som förhållandevis energiska och inspirerade.

Tabell 6

Medelvärden, Standardavvikelser och Pearson korrelationer för Utrecht Work Engagement Scale, UWES dimensioner samt totalpoäng för arbetsengagemangindex

	Statistik		UWES dimensioner			Index
	M	SD	Energi	Hängivenhet	Uppslukande	Arbetsengagemang
Energi	5.10	.96	1	.86**	.67**	.92**
Hängivenhet	5.42	.88		1	.72**	.94**
Uppslukande	5.03	.94			1	.88**
Arbetsengagemang	5.18	.85				1

Notering. **Samtliga korrelationer ovan är signifikanta då $p < .01$.

För att pröva hypotes 1 att inre motivation skulle vara positivt relaterat till arbetsengagemang så genomfördes korrelationsanalyser mellan de två enkäternas olika variabler samt de anställdas ålder och anställningsår i företaget. Korrelationerna presenteras i tabell 7. Det visar sig att det finns en förhållandevis stark positiv samband mellan inre motivation och arbetsengagemang i stort. Arbetsengagemangindexet har en signifikant positiv korrelation med inre motivation ($r = .57$, $p < .01$), detsamma gäller arbetsengagemangets dimensioner energi ($r = .49$, $p < .01$), hängivenhet ($r = .44$, $p < .01$) och uppslukande ($r = .61$, $p < .01$). Resultatet tyder på att individer som har en högre grad inre motivation också visar på ett större arbetsengagemang. Den negativa korrelationen mellan arbetsengagemangindex och omotivation ($r = -.47$, $p < .01$) förstärker bilden av att inre motivation är kopplat till arbetsengagemang. Resultatet stödjer hypotes 1.

Tabell 7

Pearson korrelationer mellan deltagarnas ålder, anställningsår i företaget, underskalor i arbetsmotivation, dimensioner i arbetsengagemang och arbetsengagemangsindex.

	Ålder	Antal år i företaget	Energi	Hängivenhet	Uppslukande	Arbetsengagemang Index
Ålder	1	-.02	-.28*	-.39**	-.31*	-.35*
Antal år i företaget	-.02	1	.17	.09	.09	.13
Inre motivation	-.22	.08	.49**	.44**	.61**	.57**
Integrerad reglering	-.09	.12	.50**	.39**	.39**	.47**
Identifierad reglering	-.18	.01	.40**	.48**	.51**	.51**
Infogad reglering	.02	-.01	.25	.22	.30*	.28*
Extern reglering	-.18	-.11	.15	.17	.19	.18
Omotivation	.22	.05	-.42**	-.47**	-.38**	-.47**

Notering. ** Korrelationer är signifikanta då $p < .01$; * Korrelationer är signifikanta då $p < .05$

Vidare så visar data som i tabell 7 att inga av de korrelationer som gjorts med antalet anställningsår som variabel visar på någon statistisk signifikant korrelation. Resultatet tyder på att det inte verkar finnas något samband mellan antalet anställningsår i företaget och grad av inre motivation eller grad av arbetsengagemang. Däremot finns ett svagare negativt och signifikant samband mellan de anställdas ålder och arbetsengagemangindex ($r = -.35$, $p < .05$)

samt underliggande dimensioner av arbetsengagemang. Vilket tyder på att anställda i företaget blir något mindre engagerade i arbetet desto äldre de är.

Hypotes 2 och 3 berör skillnader mellan tjänstemän och yrkesarbetare vad det gäller inre motivation och arbetsengagemang. Båda hypoteserna utgår från att tjänstemännen antas ha högre grad av såväl inre motivation som arbetsengagemang. I tabell 8 framgår medelvärden och resultat av t-test för samtliga av WEIMS-enkätens underskalor och UWES-enkätens dimensioner samt arbetsengagemangsindex fördelat på tjänstemän respektive yrkesarbetare.

Tabell 8

Medelvärden och standardavvikelser för WEIMS underskalor, UWES dimensioner och arbetsengagemangsindex fördelat på yrkesarbetare och tjänstemän samt resultat av utförda t-test.

	Yrkesarbetare		Tjänstemän		t-test			
	M	SD	M	SD	t	df	Sig	
Motivation	Inre motivation	4.98	0.84	5.73	0.75	-3.32	50	.002**
	Integrerad reglering	4.56	1.01	5.00	0.79	-1.71	50	.094
	Identifierad reglering	3.74	1.41	4.36	1.20	-1.66	50	.103
	Infogad reglering	4.52	1.19	5.14	1.09	-1.90	50	.063
	Extern reglering	4.81	1.20	4.91	0.92	-0.32	50	.750
	Omotivation	3.04	0.99	2.59	1.10	1.56	50	.125
Engagemang	Energi	4.84	0.95	5,44	0,88	-2,31	50	.025*
	Hängivenhet	5,20	0,94	5.73	0.70	-2.21	50	.032*
	Uppslukande	4.60	0.92	5,62	0.60	-4.55	50	.001**
	Arbetsengagemang index	4.88	0.87	5.60	0.61	-3.29	50	.002**

*Notering. ** Signifikant skillnad i medelvärden då $p < .01$; * Signifikant skillnad i medelvärden då $p < .05$*

Resultatet visar att det finns skillnader i medelvärden mellan tjänstemän och yrkesarbetare. Tjänstemän visar sig ha högre värden inom arbetsengagemang och högre grad av inre motivation. För att statistiskt bekräfta skillnaden mellan tjänstemän och yrkesarbetare utfördes oberoende t-test för samtliga variabler.

T-test visar att när det gäller inre motivation så finns det en statistiskt signifikant skillnad mellan tjänstemän och yrkesarbetare ($t = -3.32$, $df = 50$, $p < .01$). Vid övriga underskalor inom arbetsmotivation skiljer det sig visserligen åt mellan tjänstemän och yrkesarbetare men skillnaderna är mindre och inte statistiskt signifikanta. Skillnaden tyder på att tjänstemän i större utsträckning än yrkesarbetare finner att arbetsuppgifterna uppfyller en inre tillfredsställelse och att tjänstemännen helt enkelt upplever arbetsuppgifterna som något mer intressanta än vad yrkesarbetarna gör. Detta stödjer hypotes 2.

Vidare så visar t-test att också vid arbetsengagemang så är skillnaden statistiskt signifikant ($t = -3.29$, $df = 50$, $p < .01$). Detsamma gäller för samtliga dimensioner inom arbetsengagemang då skillnaden i medelvärden för tjänstemän och yrkesarbetare även här är statistiskt

signifikant (energi, $t=-2.31$, $df=50$, $p<.05$; hängivenhet $t=-2,21$, $df=50$, $p<.01$; uppslukande $t=-4,55$, $df=50$, $p<.01$). Tjänstemän visar genomgående på högre medelvärden än yrkesarbetare när det gäller arbetsengagemang. Resultatet tyder på att tjänstemän har en högre energinivå, är mer inspirerade och har lättare för att gå upp i sitt arbete än vad yrkesarbetarna tenderar att göra. Därmed stöds även hypotes 3 av utförda tester.

Eftersom ålder och inre motivation har visat sig korrelera statistiskt signifikant med arbetsengagemang samtidigt som tjänstemän och yrkesarbetares medelvärde skiljer sig statistiskt signifikant åt både vid inre motivation och vid arbetsengagemang genomfördes en multipel regressionsanalys vars resultat visas i tabell 9. I analysen är arbetsengagemang beroende och övriga variabler är oberoende. Syftet med den multipla regressionsanalysen är att studera i vilken mån den anställdes ålder, yrkeskategori samt grad av inre motivation kan förklara skillnaden i arbetsengagemang.

Tabell 9

Multipel regressionsanalys med ostandardiserade och standardiserade regressionskoefficienter för variabler som användes i modellen.

	B	SE B	β	t	p
Ålder	-.02	.01	-.30	-2.67	.01
Tjänsteman eller Yrkesarbetare	.50	.21	.29	2.41	.02
Inre Motivation	.36	.12	.38	3.01	<.01

Resultatet från den multipla regressionsanalysen visar att modellen som helhet är signifikant ($F(3,48)=12.74$, $p<0,001$) och förklarar 44% ($r^2=.44$) av variansen i arbetsengagemang. Ålder, yrkeskategori (tjänsteman eller yrkesarbetare) och inre motivation predicerar samtliga unika varianser i arbetsengagemang på ett statistiskt signifikant sätt ($p<.05$).

Diskussion

Syftet med denna studie var att studera sambandet mellan arbetsmotivation och arbetsengagemang samt hur yrkestillhörighet inom byggbranschen påverkar utfallet. Studiens resultat visar att det finns ett samband mellan arbetsmotivation och arbetsengagemang. Individer som har en högre grad arbetsmotivation och då framförallt en högre grad inre motivation visar ett större engagemang på arbetsplatsen. Vidare så visar resultatet att individens yrkestillhörighet påverkar individens grad av arbetsmotivation och arbetsengagemang. Tjänstemän visar på högre grad inre motivation och på ett större engagemang i arbetslivet än vad yrkesarbetare gör.

Resultatet i denna studie rörande byggbranschen visar på samma mönster som tidigare studier visat, något som också var väntat. Litteraturgenomgången visar att inre motivation har positiva effekter på arbetsprestation (Cerasoli mfl., 2014) och uthållighet (Covington, 2000) samtidigt som högre grad arbetsengagemang har positiva effekter på arbetstillfredsställelse (Schaufeli, 2002). Både inre motivation och arbetsengagemang är positivt laddade begrepp och hypotesen att inre motivation skulle vara positivt relaterat till arbetsengagemang ryms det

inom den teoretiska ramen. Studien bekräftar också kopplingen mellan arbetsmotivationens inre motivation och arbetsengagemang.

När det gäller inre motivation som är en underskala i WEIMS-enkäten så korrelerar den signifikant med övriga underskalor och det är bara korrelationen med omotivation som är negativ. Trots att tidigare studier genom faktoranalyser har kunnat bekräfta att WEIMS-enkäten består av sex underskalor (Trembley mfl., 1997) så är denna studies resultat inte riktigt så tydligt. Skillnaden mellan de fyra mittenskalorna som kännetecknas av en mer yttre motivation är inte så stor vilket kan väcka frågan om de mäter olika saker. Kanske är det så att det skulle vara både enklare och mer korrekt om de fyra skalorna slagits ihop till en och benämnts just yttre motivation. Troligtvis är det så att teorin vill visa på det spektra som finns inom motivationsskalan och inte förenkla allt för mycket och därför används underskalorna (Deci & Ryan, 2000; Gagne & Deci, 2005). Denna studie har fokuserat på den inre motivationen och därför testades inte enkätens konstruktion bestående av sex underskalor och dess konstruktionsvaliditet i denna studie. När det gäller just den inre motivationen så skiljer den också ut sig på från de övriga underskalorna. Arbetsengagemang och dess dimensioner visar på ännu starkare korrelationer med varandra vilket gör att de kan vara svåra att åtskiljas. Tidigare studier har genom faktoranalyser bekräftat UWES-enkätens trefaktorsdimension (Schaufeli mfl., 2002; Schaufeli, 2006). I denna studie har främst enkätens totala arbetsengagemangsindex använts och visat på god reliabilitet vilket gör att den känns relevant.

Som en del av den analys som bekräftade sambandet mellan individers inre motivation och deras arbetsengagemang tog studien också hänsyn till de anställdas ålder och antal anställningsår i företaget. Resultatet visar att antal anställningsår inte har något samband med i vilken grad anställda är inre motiverade eller deras grad av engagemang i arbetet. Företaget som ligger till grund för studie har i sammanhanget en relativt kort verksamhetstid med 10 verksamhetsår, eventuellt hade ytterligare skillnader i anställningsår kunnat påverka resultatet men det finns inget i denna studies litteraturgenomgång som visat på att anställningstid påverkar varken inre motivation och arbetsengagemang. Däremot så visar flera studier på att ålder påverkar individens arbetsengagemang (Schaufeli mfl., 2006; Avery mfl., 2007) även om studiernas resultat är motsägelsefulla och pekar i olika riktningar. Denna studie visar att arbetsengagemanget avtar med stigande ålder samtidigt som ålder inte har någon påverkan på individens arbetsmotivation.

Tidigare studier har visat att det finns ett samband mellan yrkesroll och grad av såväl arbetsmotivation som arbetsengagemang. Chefer har visat sig ha högre grad inre motivation (Deal mfl., 2013) och ett större arbetsengagemang (Littman-Ovadia & Balducci, 2013). Samtidigt så har yrkesarbetare visat på lägre nivåer av arbetsengagemang (Schaufeli mfl., 2006). Den teoretiska bakgrunden ger att det borde gå att se skillnader mellan tjänstemän och yrkesarbetare något som också studien bekräftar. Tjänstemännen är i högre grad motiverade av själva uppgiften och den inre tillfredsställelse de finner i uppgiften jämfört med yrkesarbetarna. Det är också så att tjänstemännen visar på en högre energinivå, större entusiasm och har lättare att gå upp i sitt arbete än vad som gäller för yrkesarbetare. Värt att påpeka är dock att även om skillnaderna är statistiskt säkerställda så kan ju fortfarande

medelvärdena för respektive grupp vara höga om de jämförs med andra grupper, det är dock inte undersökningens syfte utan syftet här är att jämföra dessa grupper.

Studiens slutsats blir att arbetsmotivation och arbetsengagemang hänger ihop och att det finns en tydlig skillnad mellan tjänstemän och yrkesarbetare. Genom att fokusera på uppgiften och låta individerna själva påverka hur arbetsuppgiften skall utföras kan den inre motivationen stimuleras och därmed arbetsprestationen förbättras (Deci & Ryan, 2000; Gagne & Deci, 2005; Dysvik & Kuvaas, 2010). I byggbranschens projektorienterade vardag så borde just uppgiftsfokus passa väldigt bra. Svårigheten kan vara att få alla delaktiga och skapa en känsla av självbestämmande hos individen. Just delaktighet och möjligheten för individen att själv påverka sin vardag och styra över sina arbetsuppgifter är faktorer som också ökar arbetsengagemanget (Hakanen mfl., 2008a; Alzyoud mfl., 2015). Eventuellt kan en del av förklaringen till skillnaden emellan yrkeskategorierna ligga i att tjänstemän i större utsträckning än yrkesarbetarna kan påverka sin vardag och styra både arbetstider och arbetsuppgifter.

Studien bygger på enkäter insamlade från anställda på ett lokalt förankrat företag inom byggbranschen. Med en förhållandevis hög svarsfrekvens täcker undersökningen därmed på ett bra sätt det enskilda företags anställda. En fördel med att undersökningen koncentrerar sig på ett företag är att resultatet ger en helhetsbild av företaget på ett tillförlitligt sätt. Nackdelen med att studera ett enskilt företag kan vara att det blir svårt att generalisera utifrån resultatet vilket får ses som en svaghet i undersökningen. För att nå en högre grad generaliserbarhet skulle det vara intressant med en studie där olika företag i branschen deltog. En studie med fler företag i olika storlek skulle kunna ge bättre bild av branschen som helhet. Likheterna mellan underskalorna i arbetsmotivation och dimensionerna inom arbetsengagemang som framkommit får också ses som en svaghet i studien. Vägen runt detta har varit att fokusera på inre motivation och det totala arbetsengagemangindexet men en faktoranalys på mitt enkätresultat hade troligen inte kunnat bekräfta WEIMS-enkätens sexfaktorskonstruktion eller UWES-enkätens trefaktorskonstruktion.

När det gäller framtida studier så är det inom byggbranschen idag ett stort fokus på arbetsmiljö, både fysisk och psykosocial. För framtida studier så skulle det vara intressant att komplettera med en enkät som undersöker individens psykosociala arbetsmiljö och hur den påverkar motivation och engagemang. Andra faktorer som borde kunna passa väl in och som skulle kunna ge ytterligare dimensioner till en studie kring arbetsmotivation och arbetsengagemang är arbetstillfredsställelse (job satisfaction) och någon form av nöjd medarbetarindex (NMI). Eftersom studien så tydligt pekar på skillnader mellan yrkesarbetare och tjänstemän så skulle vidare studier på något sätt kunna gå vidare med vad det är som gör att de så markant skiljer sig åt. Eventuellt kunde en studie fokusera på enbart yrkesarbetare som ligger lägre än tjänstemän och försöka peka ut variabler som påverkar just yrkesarbetarnas motivation och engagemang.

Referenser

- Alzyoud, A. A. Y., Othman, S. Z., & Mohd Isa, M. F., (2015). *Examining the Role of Job Resources on Work Engagement in the Academic Setting*, *Asian Social Science*, 11(3), 103-110
- Atkinson, J. W., (1957). *Motivational determinants of risk-taking behavior*. *Psychological Review*, 64(6), 359-372. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0043445>
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C., (2007). *Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement*. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542-1556. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1542>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E., (2014). *Daily self-management and employee work engagement*, *Journal of Vocational Behavior* 84, 31–38
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T., (2014). *Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0035661>
- Covington, M. V., (2000). *Goal theory, motivation, and school achievement: an integrative review*. *Annual Review of Psychology*, 51, 171–200
- Deal, J. J., Stawiski, S., Graves, L., Gentry, W. A., Weber, T. J., & Ruderman, M., (2013). *Motivation at work: Which matters more, generation or managerial level?* *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(1), 1-16. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0032693>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M., (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of human behavior*. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B., (2010). *Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20:3, 367-387, doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13594321003590630>
- Elliott, E. S., & Dweck, C. S., (1988). *Goals: An approach to motivation and achievement*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 5-12. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.54.1.5>
- Gagne, M., & Deci, E. L., (2005). *Self-determination theory and work motivation*, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S., (2008a). *Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness*. *Journal of Vocational Behavior* 73, 78–91
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Ahola, K., (2008b). *The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement*. *Work & Stress*, 22 (3), 224-241
- Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D., (2012). *Age-related Differences in Work Motivation*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 85, 300–329

- Littman-Ovadia, H., & Balducci, C., (2013). *Psychometric properties of the hebrew version of the utrecht work engagement scale (UWES-9)*. *European Journal of Psychological Assessment*, 29(1), 58-63. doi: <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000121>
- Maslach, C., & Leiter, M. P., (2008). *Early predictors of job burnout and engagement*. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Murayamaa, K., 1, Matsumotob, M., Izumab, K., & Matsumotob, K., (2010). *Neural basis of the undermining effect of monetary reward on intrinsic motivation*. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(49), 20911–20916. doi: 10.1073/pnas.1013305107
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). *Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0021484>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marquse Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B., (2002). *Burnout an Engagement in University Students, A Cross-National Study*, *Journal af Cross-Cultural Psychology*, 33 (5), 464-481.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M., (2006). *The measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study*, *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi M., (2000). *Positive Psychology An Introduction*. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5
- Timms, C., Cook, J., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O., L., Sit, C., & Lo, D., (2015). *Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health*, *Asia Pacific Journal of Human Resources* 53, 83–103, doi: <http://dx.doi.org/10.1111/1744-7941.12030>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M., (2009). *Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research*. *Canadian Journal of Behavioral Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 41(4), 213-226. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0015167>
- Vallerand, R. J., (1997). *Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation*. *Advances in experimental Social Psychology*, 29, 271-360.
- Vetenskapsrådet, (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Elektronisk version)*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- World Health Organization, (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF*. Geneva, WHO.
- Wiley, C., (1997). *What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys*, *International Journal of Manpower*, 18 (3), 263 - 280

Bilaga 1

Frågor i Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale, WEIMS.

1. För att det här är den typen av arbete som jag har valt för att kunna uppnå en viss livsstil
2. För inkomsten det ger mig
3. Jag ställer mig själv samma fråga, jag verkar inte kunna hantera de arbetsuppgifter som jag ställs inför
4. För att jag finner stort nöje i att lära mig nya saker
5. För att det har blivit en grundläggande del av den jag är
6. Jag vill lyckas med detta arbete, annars skulle jag skämmas mycket över mig själv
7. Jag valde den här typen av arbete för att kunna uppnå mina karriärsmål
8. För den tillfredsställelse jag känner när jag tar mig an intressanta utmaningar
9. För att det ger mig möjlighet att tjäna pengar
10. För det är en del av det sätt jag valt att leva mitt liv på
11. För att jag vill bli väldigt bra på det här jobbet, annars skulle jag bli väldigt besviken
12. Jag vet inte varför, våra arbetsvillkor är orealistiska
13. För jag vill vara en "vinnare" i livet
14. Jag har valt den här typen av arbete för att uppnå vissa viktiga mål i livet
15. För den tillfredsställelse jag upplever när jag klarar av svåra uppgifter
16. För att denna typ av arbete ger mig säkerhet
17. Jag vet inte, det krävs alldeles för mycket av oss
18. För att det här arbetet är en del av mitt liv

Notering: 4, 8, 15 = Inre motivation; 5, 10, 18 = Integrerad reglering; 1, 7, 14 = Identifierad reglering; 6, 11, 13 = Infogad reglering; 2, 9, 16 = Extern reglering; 3, 12, 17 = Omotivation.

Bilaga 2

Frågor i Utrecht Work Engagement Scale, UWES

1. Jag spritter av energi på jobbet
 2. På jobbet känner jag mig stark och energisk
 3. Jag känner mig entusiastisk inför mitt jobb
 4. Mitt arbete inspirerar mig
 5. När jag stiger upp på morgonen så känner jag för att gå till jobbet
 6. Jag känner mig lycklig när jag går upp i mitt arbete
 7. Jag är stolt över det arbete jag utför
 8. Jag rycks med när jag arbetar
 - 9. Jag är uppslukad av mitt arbete**
-

Notering: 1, 2, 5 = Energi, 3, 4, 7 = Hängivenhet. 6, 8, 9 = Uppslukande.