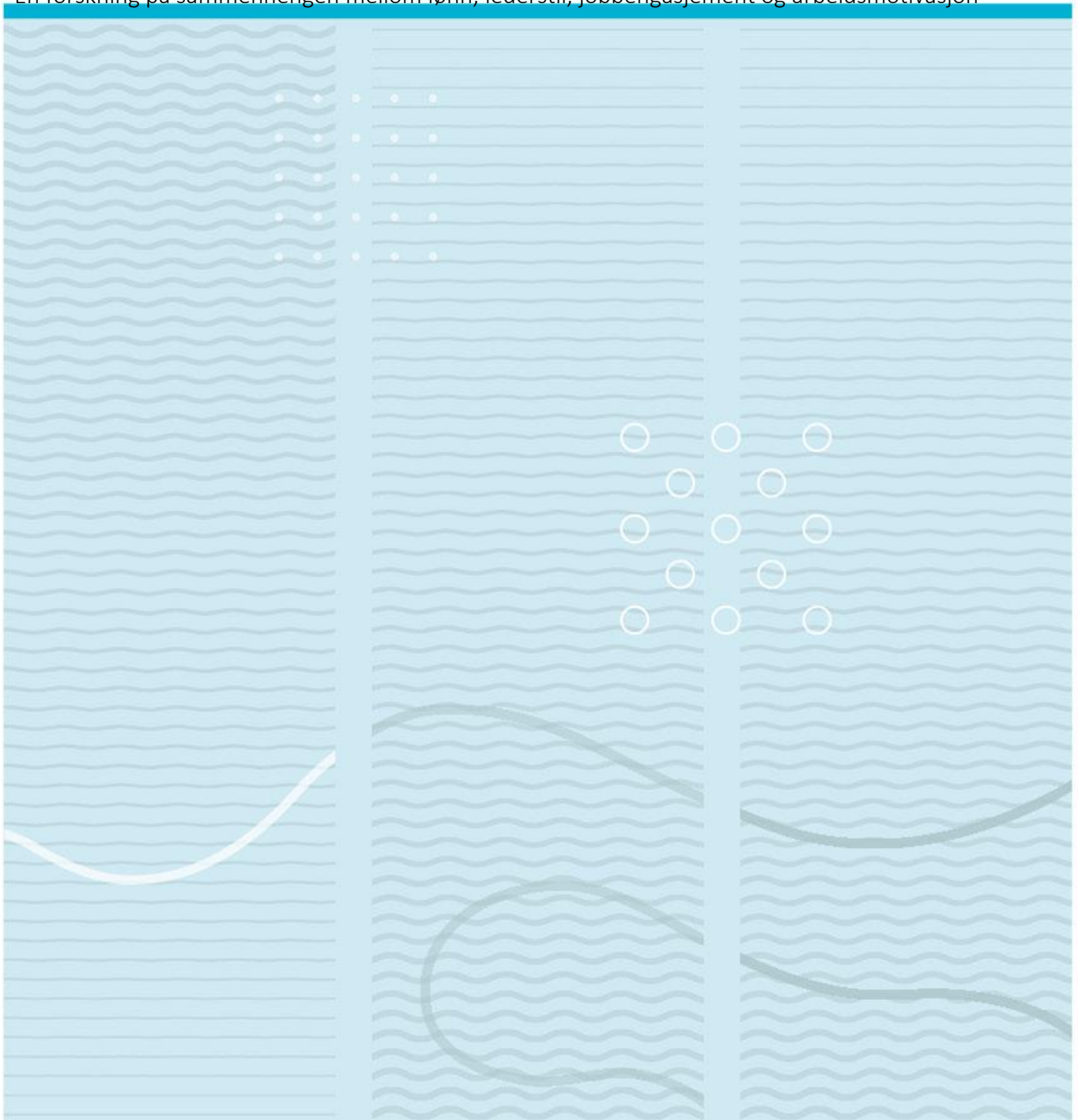


Aisha Moghal, 238288, kandidatnr. 7160

Motivasjon i arbeidslivet

En forskning på sammenhengen mellom lønn, lederstil, jobbegasjement og arbeidsmotivasjon



Forord

Denne masteroppgaven er skrevet som en avsluttende del av mastergraden i økonomi og ledelse, innenfor fagfeltet motivasjon og mestring ved Universitetet i Sørøst-Norge, campus Ringerike. Den undertegnede har jobbet individuelt med å finne svar på den aktuelle problemstillingen.

Temaet i problemstillingen ble bestemt i god tid før arbeidet startet, med noen justeringer underveis. Både problemstillingen og temaet er valgt på bakgrunn av at undertegnede ønsker å søke en karrierevei innenfor dette i fremtiden. Den mest utfordrende delen av denne oppgaven var å begrense informasjonen, slik at kun relevant litteratur kom fram. Det finnes utallige kilder som tar for seg temaet, og derfor var det krevende å plukke ut det viktigste.

I forbindelse med oppgaven rettes det et stort takk til Mirha Sunagic, som gjennomførte et godt kurs i kvantitativ metode, som har vært til stor hjelp i analysedelen av denne oppgaven. Samtidig må det også rettes takknemlighet mot veileder, Halgeir Halvari, som foreleste i motivasjon og mestring, noe som ga et forsprang til å komme seg gjennom de grunnleggende teoriene i forkant av skrivingen. Halgeir har investert godt i masteroppgaven gjennom forpliktelse, gode tilbakemeldinger og ikke minst innsats og tid. Hans personlige interesse har vært essensiell gjennom hele arbeidet, fordi det har gitt et godt grunnlag for tips til relevant litteratur.

I tillegg ønsker jeg å takke respondentene som har svert på undersøkelsen. Dette har gjort oppgaven min fullstendig og gjort at jeg har klart å komme fram til en egen konklusjon.

15. mai 2022, Hønefoss

Aisha Moghal

Sammendrag

Motivasjon har lenge vært et diskutert tema i arbeidssammenheng. Gjennom denne oppgaven blir sammenhengen mellom lønn, lederstil, repetitive oppgaver og ansiennitet målt for å si noe om arbeidsmotivasjon og jobbengasjement. Dette stilles i lys av selvbestemmelsesteorien til Deci & Ryan, som har blitt videreformidlet av andre teoretikere i ettertid. Etter å ha skilt på forskjellene mellom indre og ytre motivasjon, kan disse begrepene brukes for å si noe om hvilke faktorer som gir individer høyere eller lavere motivasjon på arbeidsplassen.

Oppgaven har hatt størst fokus på arbeidsmotivasjon, da dette er det mest interessante i problemstillingen. Formålet med oppgaven har vært å avdekke empiriske sammenhenger mellom de ulike variablene. Dette er gjort på grunnlag av 85 respondenter fra en spørreundersøkelse, basert på validerte spørreskjemaer. Dataene er benyttet for å teste de ulike hypotesene som problemstillingen reiser, noe som gjør studien til en kvantitativ forskning.

Resultatene som kommer fram gjennom analysen presenterer at individene har et høyt jobbengasjement til tross for at mange ønsker seg høyere lønn. Dette indikerer derimot ikke at individene er misfornøyde med sin nåværende årslønn. Funnene som har blitt gjort tilsier at lønn har en negativ korrelasjon for både indre- og ytre motivasjon, noe som bekrefter at lønn kan være utfordrende å måle da den ikke er knyttet til arbeidsoppgaver, men heller arbeidet i sin helhet. Korrelasjonsanalysen har bevist en positiv sammenheng mellom autonom lederstil og høyt jobbengasjement, som igjen har resultert i høy jobbtilfredsstillelse.

Alle resultatene i studien viser viktigheten av både indre- og ytre motiverte ansatte og hvor viktig det er å i det hele tatt ha motivasjon på arbeidsplassen sin. Samtidig viser resultatene også viktigheten av å ha en god leder, som lytter og støtter de ansatte.

Abstract

Motivation has been a long-discussed topic in the context of work. Through this thesis, the connection between salary, leadership, repetitive tasks and seniority is measured to indicate how work motivation and job engagement correlate. The thesis has been developed from the self-determination theory by Deci & Ryan, which has been passed on by other theorists in retrospect. After distinguishing between different internal and external motivation, these terms can be used to say something about which factors give individuals higher or lower motivation in the workplace.

The thesis has focused on work motivation, as this is the most interesting issue. The purpose of the thesis has been to uncover empirical relationships between the various variables. This was done on the basis of 85 respondents from a survey, based on validated questionnaires. The data is used to test the various hypotheses that the thesis raises, which makes this study a quantitative research.

The results that emerge through the analysis present that the individuals have a high level of job engagement despite the fact that many want a higher salary. However, this does not mean that individuals are dissatisfied with their current annual salary. The findings that have been made indicate that pay has a negative correlation for both internal and external motivation, which confirms that pay can be challenging to measure as it is not related to work tasks, but rather the work as a whole. The correlation analysis has proven a positive correlation between autonomous leadership and high job commitment, which in turn has resulted in high job satisfaction.

All results in this study show the importance of both internally and externally motivated employees and how important it is to have motivation in their workplace at all. Results also show the importance of having a good leader, who listens and supports employees at the same time.

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
SAMMENDRAG	3
ABSTRACT	4
1. INNLEDNING	7
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	8
1.2 PROBLEMSTILLING	8
1.3 FORMÅLET MED UNDERSØKELSEN.....	9
2. TEORI	10
2.1 JOBBENGASJEMENT OG BEHOVSTILFREDSSTILLELSE	10
2.2 LEDELSE, LØNN, ANSIENNITET OG REPETITIVE OPPGAVER	12
2.3 TURNOVER OG BURNOUT	15
2.4 ARBEIDSMOTIVASJON	15
2.5 ORGANIZATIONAL INTEGRATION THEORY.....	18
3. METODOLOGI	21
3.1 DATAINNSAMLING	21
3.1.1 SPØRRESKJEMA	22
3.1.2 SKALABRUK OG UTFORMING AV SPØR.....	23
3.1.3 UTVALGSMETODE.....	25
3.2 RELIABILITET OG VALIDITET.....	25
4. FORSKNINGSMODELL OG HYPOTESER.....	27
4.1 RASJONALE FOR HYPOTESENE.....	28
4.2 ANALYSE AV DATAENE I SPSS	29
5. DISKUSJON	77
5.1 VIDERE FORSKNING.....	77
6. KONKLUSJON	78
REFERANSELISTE	79
VEDLEGG 1 - SPØRRESKJEMA	83

Tabell- og figuroversikt

TABELL 1: OVERSIKT OVER DE 4 NØKLENE TIL BANDURAS MESTRINGSTRO	13
FIGUR 1: «MOTIVASJONSKONTINUUMET (GAGNÉ & DECI, 2005)».....	19
FIGUR 2: FORSKNINGSMODELL	27
TABELL 3: JOBBENGASJEMENT.....	39
TABELL 4: BURNOUT MED UNDERDIMENSJONENE EMOSJONELL UTMATTELSE, MESTRING OG KYNISME.....	43
.....	49
TABELL 5: JOBBSKIFTE	49
TABELL 6: AUTONOM OG KONTROLLERENDE LEDERSTIL	52
.....	58
TABELL 7: LØNN OG BAKGRUNNSSPØRSMÅL.....	58
TABELL 8: TOTAL VARIANCE, SCREE PLOT: INDRE MOTIVASJON.....	62
TABELL 10: TOTAL VARIANCE, SCREE PLOT: AMOTIVASJON	63
TABELL 13: KMO AND BARLETT'S TEST: INDRE MOTIVASJON	64
TABELL 14: KMO AND BARLETT'S TEST: YTRE MOTIVASJON	64
TABELL 15: KMO AND BARLETT'S TEST: AMOTIVASJON	64
TABELL 16: KMO AND BARLETT'S TEST: AUTONOM LEDERSTØTTE	65
TABELL 17: KMO AND BARLETT'S TEST: KONTROLLERT LEDERSTØTTE	65
TABELL 18: PATTERN MATRIX OG COMMUNALITIES: INDRE MOTIVASJON.....	66
TABELL 23: DESKRIPTIV STATISTIKK AV SAMMENLAGTE DIMENSJONER.....	68
TABELL 24: REGRESJONSANALYSE	74

1. Innledning

Begrepet «motivasjon» forklares gjennom bruken av Ryan & Deci (2000) sin teori om selvbestemmelse. Denne teorien bruker tradisjonelle empiriske metoder for å kartlegge den personlige utviklingen av mennesker (Ryan & Deci, 2000). Begrepet blir brukt i individuelle menneskers hverdagslige liv og tilværelse og er noe som styrer atferden vår ut ifra hvilke valg vi tar og mål vi setter oss.

Studier har tidligere vist at «ansatte som synes jobben er gøy, presterer bedre enn de som lokkes av bonuser og provisjon» (Stranden, 2014). Ut i fra denne påstanden har temaet og problemstillingen blitt formulert. Arbeidstakeres motivasjon kan deles inn i to grupper: De som er drevet av indre motivasjon og de som er drevet av ytre motivasjon. I denne oppgaven skal motivasjonsbegrepet brukes for å definere engasjementet til arbeidstakere, og videre skal det ses på hvilke faktorer som bidrar til høy og lav indre og ytre motivasjon.

Det fundamentale for denne forskningen er å kartlegge drivkraften til tilfeldige arbeidstakere og finne ut av om det er de med mest indre motivasjon for arbeidet sitt som er mest engasjert, eller de med mest ytre motivasjon. Videre skal det ses på hvordan forskjellige teorier innenfor motivasjon og psykologien kan forklare mulige korrelasjoner. Det er lett å tenke at det er en selvfølge at de med mest indre motivasjon kan utføre en bedre jobb, men man er nødt til å se på bakgrunnen til hver ansatt for å skjønne seg på hvordan og hvorfor hvert enkelt individ utfører arbeidet.

Det skal bli sett på tre vesentlige elementer i den teoretiske delen: Mental helse, jobbengasjement og arbeidsmotivasjon. Disse tre er med på å underbygge faktorer som kan ha en direkte sammenheng med jobbengasjement, lønn, repetitive arbeidsoppgaver og lederstil. Sammenhengen og bakgrunnen for disse faktorene er det som skal gi forklaringen for valget av problemstillingen. Oppgaven har blitt avgrenset til disse faktorene, fordi tidligere forskning også har et høyt fokus på disse, noe som gir meg grunnlag til å bygge videre på min egen forskning. I tillegg til tidligere forskning, er avgrensningen også basert på logiske virkeområder for motivasjon. Å fokusere på mental helse, jobbengasjement og arbeidsmotivasjon hos arbeidstakere, gir en klarere indikasjon på hvor motiverte arbeidstakere er i arbeidet sitt og hvor de henter motivasjonen fra.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Temaet motivasjon ble valgt på bakgrunn av en stor interesse for faget. Motivasjon og psykologi er forklaringen på hvorfor individer har den atferden de har og hva som driver denne atferden fram. En stor del av økonomi og ledelse-utdanningen innebærer også et fokus på ledelse-delen, og det er dette denne oppgaven vil sette lys på. Undertegnede skal kunne forske på dette temaet relatert til næringslivet og ikke på en generell basis. Som økonomi-student er det viktig å ikke kun ha fokus på regnskap, men også på organisasjoner og deres kultur, og vite hvordan man kan bedre kulturen innad en spesifikk organisasjon. Her vil man trenge kunnskaper som hjelper til med å forstå hvordan forskjellige typer mennesker operer og hvordan man kan forme mennesker etter organisasjonens kultur.

Den teoretiske delen av forskningen vil ikke fokusere på noen spesielle organisasjoner eller selskaper da det essensielle med forskningen er å få fram motivasjonen hos alle typer ansatte. Det vil bli gjort en egen undersøkelse og analyse på enkeltindivider i arbeid for å måle motivasjonen til de ansatte og se hvilke sammenhenger som finnes. Motivasjon vil i teorien være den samme uansett om man skulle ha forsket på helsevesenet eller retail, da mennesker har forskjellig drivkraft og forskjellige interesser. Temaet fokuserer derfor mer på individet istedenfor bedriften som en helhet.

1.2 Problemstilling

Denne tverrfaglige forskningen skal ta for seg problemstillingen

«Hvilke sammenhenger er det mellom arbeidsmotivasjon og jobbengasjement?»

Dette reiser også forskningsspørsmål som:

1. Er indre motiverte ansatte mer engasjert i arbeidet sitt enn ytre motiverte ansatte?
2. Hvilken sammenheng har lønn, lederstil og repetitive oppgaver med jobbengasjement?

Disse forskningsspørsmålene er utformet for å avgrense oppgaven, slik at den setter søkelys på de mest relevante faktorene. Lønn og repetitive oppgaver vil fungere som kontrollvariabler og vil vise til en korrelasjon mellom jobbengasjement og arbeidsmotivasjon.

Videre kan det også utvikles flere hypoteser fra disse forskningsspørsmålene, som kan hjelpe til med å presisere problemstillingen og bygge opp argumenter rundt denne.

For å forstå begrepene i problemstillingen, er det viktig å forstå skillet mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon kommer innenfra og gjør at vi utfører en handling fordi det faller innenfor interessefeltet vårt (Holm, 2017). For eksempel er man motivert til å lese en bok fordi man synes den er spennende eller lage mat fordi man synes det er gøy å stå på kjøkkenet. Her er mestring, autonomi og tilhørighet «viktige bidragsyttere til å skape indre motivasjon» (Tørstad, 2021). Ytre motivasjon krever derimot litt mer enn kun interesse. Når man er motivert av det ytre, er man motivert fordi man vet man vinner noe på det. Enten får du en bonus for å selge den dyreste bilen hos bilforhandleren du jobber for, eller så er målet å slippe en eventuell straff.

For å kunne besvare problemstillingen, vil det det ses på tidligere forskning. Når problemstillingen er formulert slik den er, gir det rom for at undersøkelsen bygger på kvantitative tilnærminger, og har større fokus på tall og statistikker over motiverte ansatte, istedenfor intervjuer og tekster. Forskningen vil også bruke informasjon som andre forskere har forsket på tidligere i form av artikler, og det vil derfor også benyttes datainnsamling som metode i denne kvantitative forskningen.

1.3 Formålet med undersøkelsen

Denne forskningen skal få fram viktigheten av det å ha god motivasjon på arbeidsplassen, avhengig av lønn, ledelse og jobbegasjement. Deci & Ryan understreker at motivasjon ikke nødvendigvis er noe man har eller mangler, men at man forklarer motivasjon som god eller dårlig og høy eller lav (Holm, 2017). De som har god indre motivasjon er de samme type menneskene som ofte har det bedre med seg selv også (Holm, 2017). Det er nødvendig å se på hvordan mennesker trigges og motiveres av forskjellige typer belønninger, uansett om belønningen innebærer egen tilfredshet eller noe form for bonus.

En slik type forskning kan hjelpe leseren med å skjønne hva som fungerer best for arbeidstakere på en arbeidsplass, hvordan en leder kan hjelpe til med å motivere sine ansatte og hvordan motivasjon spiller en stor rolle i det å være suksessfull i næringslivet. Forskningen skal ikke ta for seg noe regnskap eller statistikker over progresjon i bedrifter, men heller fokusere på enkeltindividene og hvordan de utvikler seg gjennom tid innad bedriften. Derfor er denne forskningen skrevet generelt om arbeidstakere, for å finne ut av hvilke typer ansatte som er mest motivert og hvordan de som er minst motivert kan motiveres mer. Matematiske eller prosentvise resultater over tid er derfor uteblitt fra denne forskningen.

2. Teori

Den teoretiske delen i denne oppgaven vil forklare ulike årsaker til hvordan arbeidsmotivasjon og jobbengasjement kan henge sammen og hvorfor noen motiveres mer av indre motivasjon og andre av ytre motivasjon. Den vil sette et søkelys på tre viktige elementer i denne oppgaven: Mental helse, jobbengasjement og arbeidsmotivasjon, samtidig som det vil underbygge de resterende faktorene som lønn, repetitive oppgaver og lederstil. Disse hjelper til med å forklare sammenhengen mellom god og dårlig motivasjon og hvor arbeidstakere henter motivasjonen sin fra. I tillegg til eksisterende data, vil det bli brukt teorier fra psykologien som kan forklare motivasjonsgrunnlaget til arbeidstakere. Her vil det bli sett på noen læringsteorier og noen av artiklene til Halvari og Olafsen.

2.1 Jobbengasjement og behovstilfredsstillelse

Det er vesentlig å se på hvordan noen motiveres gjennom engasjementet sitt.

Jobbengasjementet sier noe om hvordan noen klarer å prestere på arbeidsplassen, og hva årsaken til dette er. Funnene til Deci, Olafsen & Ryan (2017) om selvbestemmelse på arbeidsplassen går nærmere inn på spesielt autonomi, og hvordan dette virker inn på det indre hos et menneske. For å forstå dette, er man nødt til å se på hvorfor autonomi, kompetanse og tilhørighet er en viktig del av selvbestemmelsesteorien.

En undersøkelse fra NTNU om autonomi, kompetanse, tilhørighet og selvbestemt motivasjon viser at deltakerne opplevde autonomi, kompetanse og tilhørighet ved deltakelse på gruppetrening (Bø, 2020). Gruppetrening ble sett på som noe positivt og følelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet forsterket derfor motivasjonen. Dette understreker at de tre elementene er viktige for å føle seg motivert og tilfredsstilt på jobben. Ryan & Deci (2000) påpeker at når disse tre er tilfredsstilt, vil man kunne oppleve økt internalisering og integrering av motivasjon. I jobbsammenheng kan dette bidra til høyere ytelsesevne og dermed også høyere jobbengasjement.

Enkeltindividers indre motivasjon blir forsterket når følelsen av å mestre omgivelsene blir kjent. Dette gjør at man får utvikle kompetansen samtidig som man også får brukt den. Forskning viser til at autonomi og kompetanse er kreftene som påvirker indre motivasjon sterkest, selv om tilhørighet også har en mindre påvirkningskraft (Ryan & Deci, 2000).

Dersom disse behovene ikke er tilfredsstillt, vil resultatet være kontrollerte former for motivasjon, altså ytre belønninger.

Videre peker Deci, Olafsen & Ryan (2017) på autonom og kontrollert motivasjon for å forklare hvordan det knytter seg til aktiviteter og atferd (Olafsen, 2018). Autonom motivasjon karakteriseres gjennom menneskers fulle engasjement i en aktivitet, og gjerne av egen vilje (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Nøkkelen her blir å finne ut av hvordan mennesker kan bruke denne autonomien på arbeidsplassen. Det innebærer at motivasjon kommer fra det indre og ikke det ytre. Man vil derfor være drevet av meningsfulle dager, følelsen av å eie seg selv og konstruktive tilbakemeldinger, istedenfor bonuser og kraftdynamikk (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

Deci, Olafsen og Ryan retter også fokus mot kontrollert motivasjon, hvor ytre belønninger har forskjellige funksjonelle betydninger som kan føre til enten forbedringer, reduksjoner eller til og med ingen effekt på egen motivasjon (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

Selvbestemmelsesteorien har også lenge differensiert ytre motivasjon i ulike former, som er gjenkjennelige på arbeidsplassen (Deci, Connell & Ryan, 1989), som for eksempel bonuser.

Når man velger å snakke om jobbenngasjement, er ytre og indre motivasjon to viktige faktorer som forklarer ytelsesevnen til ansatte i lys av problemstillingen. Det er viktig å skille mellom vanlige ansatte og ledere i en bedrift, da disse har forskjellige roller, og dermed også forskjellige grunnlag for sin indre eller ytre motivasjon. En ansatt kan motiveres av ytre belønninger, som bonus, mens en leder kan motiveres av andre ytre belønninger, slik som god profitt for bedriften. Ledere ser som regel på arbeid gjort i sin helhet av alle, mens ansatte gjerne har fokus på eget arbeid. Ved en mer autonom tilnærming til ytre motivasjon, vil det lønne seg å fokusere mer på å godkjenne arbeid istedenfor å avvise arbeid (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

På en arbeidsplass kan selvbestemmelsesteorien brukes som en visuell modell. Deci, Olafsen og Ryan (2017) presenterer denne modellen gjennom bruk av «motiverende orienteringer» som ansatte kan oppleve (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Disse er en autonomiorientering som er proaktiv og interessert, en kontrollert orientering som fokuserer på eksterne forutsetninger for å veilede atferd, og en upersonlig orientering som mangler forsettlig og er opptatt av å unngå vurderinger og feil (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

Den visuelle modellen deres tilrettelegger for to typer avhengige variabler:

Prestasjonsvariabel (performance variable), som går ut på kvantitet og kvalitet av arbeidet som blir utført, og tilfredsvariabelen (well-being variable), som omhandler jobbtilfredshet. Tidligere studier har vist at godt eller dårlig lederskap relaterer seg til grunnleggende behovstilfredshet og autonom motivasjon (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Det er derfor viktig med godt lederskap for at den autonome motivasjonen skal være tilstede på arbeidsplassen.

2.2 Ledelse, lønn, ansiennitet og repetitive oppgaver

Godt lederskap har en stor påvirkningskraft på både den indre og den ytre motivasjonen til de ansatte. De siste årene har flere studier vist at det finnes en klar sammenheng mellom arbeidstakernes helse og deres ytelsesevne (Eurofound, 2015). Derfor er det viktig at ledere ikke opererer på en destruktiv, eller kontrollert, måte da det kan oppfattes som demotiverende for de ansatte. Slik type lederstil er ofte definert som «lederes mulighet til langvarig og vedvarende trakassering av en eller flere av sine underordnede gjennom fordekte eller åpenlyst nedverdiggende handlinger» (Nielsen, 2004), og kommer gjerne i form av aktiv og passiv atferd, indirekte eller direkte og verbal eller fysisk.

Kontrollert lederskap kan ofte føre til økt sykefravær eller redusert trivsel på arbeidsplassen. I 2017 utførte Storebrand en undersøkelse som viser til at det å ha makt til å bestemme selv er en nøkkelfaktor som gjør at produktiviteten på arbeidsplassen øker og resulterer i at organisasjoner blir mer konkurransedyktige (Farbrot, 2017).

På 1970-tallet utviklet den kjente psykologen, Albert Bandura, teorien om self-efficacy (mestringstro) som forklarer hvordan man kan ha tro på egen kompetanse og egen ytelsesevne til å gjennomføre forskjellige oppgaver eller nå målene sine. Han delte denne teorien inn i fire deler, hvor hver del er en nøkkel til det å kunne oppleve mestringstro. Tabellen under viser oversikten over de fire nøklene (Lopez-Garrido, 2020).

Nøkkel	Tidligere erfaring	Vikarierende erfaring	Verbal/sosial overbevisning	Emosjonell tilstand
	Man motiveres til å løse oppgaver man gjerne har erfart tidligere. Man har mestret en lignende oppgaver og man forventer derfor å mestre denne også. Dette gjør at man jobber hardere for å nå målene sine.	Her formes ofte observasjonslæring. Man observerer andre som man kan sammenligne seg med og lærer av dem.	En slik overbevisning handler om å motta støtte fra andre personer som har en tro på mestringen vår.	Nivået på prestasjon blir svekket og angst, skjelving og stress er noen elementer som kommer fram i tilfelle av høy emosjonell reaksjon. Dette kan lede til negative tanker og dermed lave forventninger til mestring.

Tabell 1: Oversikt over de 4 nøklene til Banduras mestringstro

Det er viktig for ledere å ha tro på mestringen til sine ansatte for å hjelpe dem med å nå målene sine og øke motivasjonen. Konstruktiv kritikk og gode tilbakemeldinger på oppgaver er nødvendig for å styrke både den ytre og indre motivasjonen. Førstnevnte blir styrket fordi tilbakemeldingene reflekterer arbeidet, mens den indre motivasjonen blir styrket da man får mersmak av arbeidet sitt.

Mestringstro er ofte påvirket av ambisjoner og prestasjon, i tillegg til motivasjon.

Sammenhengen mellom mestringstro, ambisjoner og prestasjon går ut på hvordan man opptrer i forskjellige situasjoner. Eksempelvis kan mennesker med lav mestringstro få dårligere resultater enn mennesker med høy mestringstro når de skal prestere i noe.

Ambisjonene svekkes også når mestringstroen er mindre. Mestringstro er dermed med på å skape sunne vaner på arbeidsplassen, og bidrar også til bedre forhold mellom leder og ansatt (Lopez-Garrido, 2020).

I artikkelen til Olafsen, Halvari, Forest og Deci (2015) kommer det fram at lønn er ment som kompensasjon for den tiden og innsatsen som har blitt lagt inn i et arbeid. Det er derfor viktig med varierende arbeid, slik at man har noe å motiveres av. Forskere har tidligere foreslått at det finnes en gunstig sammenheng mellom lønn og de grunnleggende behovene individer har (Gagné & Forreest, 2008). Uten at de har kommet til en felles enighet, mener også Olafsen, Halvari, Forest og Deci (2015) og Kuvaas, Buch, Gagné, Dysvik og Forest (2016) at mengde lønn kan påvirke type motivasjon.

Olafsen, Halvari, Forest og Deci (2015) gjorde derimot funn på forskjellige hypoteser i artikkelen sin. De kom fram til at det ikke finnes en sammenheng mellom lønn og motivasjon, da ansatte ofte tenker at lønn utbetales for å utføre jobben og ikke for hver enkel oppgave. Dermed er ikke lønnen direkte koblet mot arbeidsoppgavene, og derfor også vanskelig å måle motivasjon ut ifra. Lønn har heller ingen påvirkning på indre motivasjon (Olafsen, Halvari, Forest & Deci, 2015).

I senere tid har det blitt gjort funn på at en høyere grunnlønn er assosiert med bedre innsats i jobben, og dermed også høyere indre motivasjon (Kuvaas, 2006). Fra tidligere påstander har lønn og bonus blitt sett på som ytre belønninger, men Kuvaas ser på dette som en indre belønning når lønnen er høy. Dette fordi en jobb med høy utbetaling ofte betyr at den ansatte har høy kompetanse, og dermed også høyt engasjement og personlig interesse for arbeidet sitt. Dermed kan høyere lønn og resultere i høyere engasjement.

Arbeidstilsynet konstaterer at repetitive arbeidsoppgaver over lang tid viser seg å være helseskadelige (Arbeidstilsynet, 2022). De mener også at selv om risikoen for helseskader er høy ved repetitive oppgaver, er den også lett å overse da oppgavene kan virke lette når de jobbes med over lang tid. (Arbeidstilsynet, 2022). Det er derfor viktig med variasjon i arbeidet, som kan minske risikoen for demotivasjon. Om man går ut i fra at individer som har jobbet i en stilling lenge har hatt de samme arbeidsoppgavene over lenger tid, er det mulig å påpeke at det kan finnes en korrelasjon mellom lang ansiennitet og repetitive arbeidsoppgaver.

2.3 Turnover og burnout

Lang ansiennitet og repetitive arbeidsoppgaver er to elementer som forskes på sammen i denne forskningen. Artikkelen til Yildiz, Elci og Karabay fra 2018 forsker på effekten burnout har på turnover og sammenhengen dette har med et autonomt eller kontrollerende lederskap i helsesektoren. Burnout er beskrevet som et negativt resultat av stressende arbeid og turnover er en bevisst følelse av å forlate arbeidsplassen grunnet utilfredsstillelse (Yildiz, Elci & Karabay, 2018). Da helsesektoren er sett på som en av de mest stressende yrkesområdene, ifølge forfatterne, var det derfor mest relevant å måle burnout og turnover i denne sektoren. Funnene som blir gjort i deres undersøkelse viser at autonomistøttende ledere promoterer en høyere produktivitet hos de ansatte, da ledere ofte har en sterk innflytelse på sine ansatte.

Gjennom de ansatte persepsjon og atferd ovenfor deres overordnede dannes et grunnlag for utvikling av kompetanse og sosial anerkjennelse, noe som igjen har en innflytelse på ytelseevnen (Yildiz, Elci & Karabay, 2018). Resultatet forfatterne kommer fram til viser at burnout er den viktigste begrunnelsen for turnover. Det betyr at ansatte lener seg mot et jobbskifte når de blir utbrente av arbeidsoppgavene sine. (Yildiz, Elci & Karabay, 2018).

I denne forskningen er det fokus på frivillig turnover, når de ansatte selv velger å si opp. Turnover trenger ikke nødvendigvis å være en negativ ting, men siden det er sett fra et motivasjonsperspektiv, kan utfallet av lite motivasjon være turnover. Dermed er turnover forbundet med noe negativt i denne sammenhengen. Det er også en vesentlig forskjell på turnover og turnoverintensjon. Denne oppgaven har størst fokus på intensjonen om jobbskifte og hvor høy den er i forhold til jobbengasjementet.

2.4 Arbeidsmotivasjon

Arbeidsmotivasjon er kjernen bak de andre elementene. Dette er det som blir bygget opp basert på lønn og lederstil. Etersom dette er de to faktorene som peker på en høy eller lav arbeidsmotivasjon, er de også satt i fokus gjennom oppgaven.

Arbeidsmotivasjon legger vekt på mental helse og motivasjon rundt arbeidet og på arbeidsplassen. Her er det derfor relevant å se på teorien om organisatorisk integrering i forhold til arbeidsmotivasjon.

Det finnes noen forskjeller for indre og ytre motivasjon når det kommer til arbeidsmotivasjon. Indre motivasjon har ofte en positiv forutsigende kunnskapsdeling og ytelse, mens ytre

motivasjon kan ha en negativ sammenheng med det å gi kunnskap og gjerne ikke relatert til å motta kunnskap (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Både indre og ytre motivasjon hos rektorer på skoler i offentlig sektor ble undersøkt da det ble gjort funn på at deres indre motivasjon var negativt relatert til utmattelse, men positivt relatert til forpliktelse overfor arbeidet. Den ytre motivasjonen var derimot positivt relatert til utmattelse (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

For at både den indre og den ytre motivasjonen skal være kontinuerlig høy, er det viktig med mestringsfølelse. Dette kan ses på som en form for belønning for seg selv, samtidig som man nyter og interesserer seg for arbeidet. Det er derimot ikke gitt av alle kan føle på en mestringsfølelse ved ytelse av arbeid. Denne må gjerne skapes, og dette gjøres gjennom kompetanse (Osnes, 2019). Dette innebærer for eksempel at arbeidstakere tar på seg jobber som de er passe kvalifiserte for. Under- eller overkvalifisert arbeidstakere kan føle på mangel på kompetanseutvikling eller at arbeidet ikke er tilpasset deres ressurser, og dermed føle på dårlig motivasjon (Osnes, 2019). På grunn av fare for repetitive dager eller utbrenthet er det derfor viktig at arbeidsgivere kommer opp med tiltak som kan holde motivasjonen til de ansatte høy.

Selv om noen eksperter mener at mennesker ikke kan motivere hverandre, fordi motivasjon er personlig og man må selv ha viljen til å ville, er man fortsatt nødt til å prøve å legge til rette for at ansatte kan finne motivasjonen selv (Ledernytt, 2018). Spesialist i voksenalderpsykologi, Robert Speare mener at oppgaver som man er indre motivert til å utføre ikke trenger å pensles med mer motivasjon, men at man heller bør sette fokus på oppgaver hvor den ytre motivasjonen terges (Ledernytt, 2018).

Noe annet som også kan spille en stor rolle for å løfte arbeidsmotivasjonen er tilhørighet. Dette finner man igjen i selvbestemmelsesteorien til Ryan & Deci (2000). Man må oppleve at man bidrar til et fellesskap for at arbeidet skal gi mening (Holm, 2017) og dermed også øke motivasjonen. Tilhørighet handler om å oppleve tilknytning til andre og å føle seg respektert (Osnes, 2019). For at både en selv og kolleger skal ha det bra på arbeidsplassen er det også viktig med åpenhet (Osnes, 2019). Det må være rom for å si fra om ting, og igjen er også et godt lederskap viktig her.

En rapport fra FHI fremhever hvordan «arbeid strukturer hverdagen, sikrer økonomien, gir mening og bidrar til bedre selvbylde» (PsykNytt, 2014). Arbeid kan derfor ses på som

vesentlig å ha for å klare seg i et samfunn. Når store deler av en befolkning skal ha en arbeidsplass å gå til, er det nødt til å finnes rutiner som sikrer at ansatte opprettholder motivasjonen og holder seg friske.

Den mentale helsen til ansatte har lenge vært et viktig fokus i arbeidslivet og er noe som kan påvirkes av god eller dårlig tilværelse på arbeidsplassen. Rapporten til FHI viser også at 20% av sykefraværet i perioden 2007-2021 skyldtes mentale problemer på arbeidsplassen (PsykNytt, 2014). Dette har ført til en rekke tiltak som har blitt implementert inn i hverdagen til både arbeidstakere og arbeidsgivere, som skal hjelpe til med å få opp motivasjonen. Disse tiltakene innebærer blant annet god forsikring og kunnskap og utvikling i arbeidet mot å forebygge dårlig mental helse. (Regjeringen, 2007).

Professor i helsepsykologi ved Universitetet i Oslo, Arne Holte, forklarer hvordan det finnes tre faktorer som er med på å svekke den psykiske helsen på jobb (Holte, 2019).

1. Ubalansert opplegg av arbeidet
2. Usikkerhet rundt jobben
3. Mangel på verdsettelse og respekt

Disse faktorene forsterker også teorien til Ryan & Deci (2000) om selvbestemmelse, fordi sammen med menneskelig motivasjon og utvikling, er man også nødt til å se på behovet for velvære hos enkeltindivider. Siden den indre motivasjonen referer til atferd og deltakelse i atferd (Olafsen, 2018), er den nødt til å være tilstede for at det ikke skal oppstå usikkerhet rundt jobben.

Selv om man selv kan sørge for at man tar ansvar for å opprettholde motivasjonen sin, påvirkes faktorene til Holte i svært stor grad av omstendighetene på arbeidsplassen. Ledere har også et ansvar for opplegget av arbeidet og det å vise verdsettelse for sine ansatte og sørge for at trivselen til de ansatte er bra. Et ubalansert opplegg på jobb og usikkerhet rundt jobben vil kjennes på motivasjonen til den enkelte. Ustabile forhold på jobben kan bidra til mindre engasjement og dermed også dårligere prestasjon. Over tid vil dette føre til mindre interesse for jobben. Torunn Tørstad, HR-rådgiver i firmaet Azets poengterer at både ansatte og ledere må gjøre en innsats for at alle skal bli tatt godt vare på, men at ledere i tillegg er nødt til å kjenne til medarbeidernes behov og mål (Tørstad, 2021). Slik kan man holde motivasjonen oppe på lengre sikt.

Det er å sørge for at mental helse blir informert om gjennom kurs og seminarer til ansatte og ledere bidrar til å sette lys på problemene som finnes og som kan oppstå i en organisasjon. Generalsekretær Linda Berg-Heggelund mener at bedrifter kan gjøre en bedre jobb når det kommer til informativ kunnskap om psykisk helse på arbeidsplassen, da rundt halvparten av befolkningen vil oppleve psykiske helseutfordringer i løpet av livet (Solem, 2021).

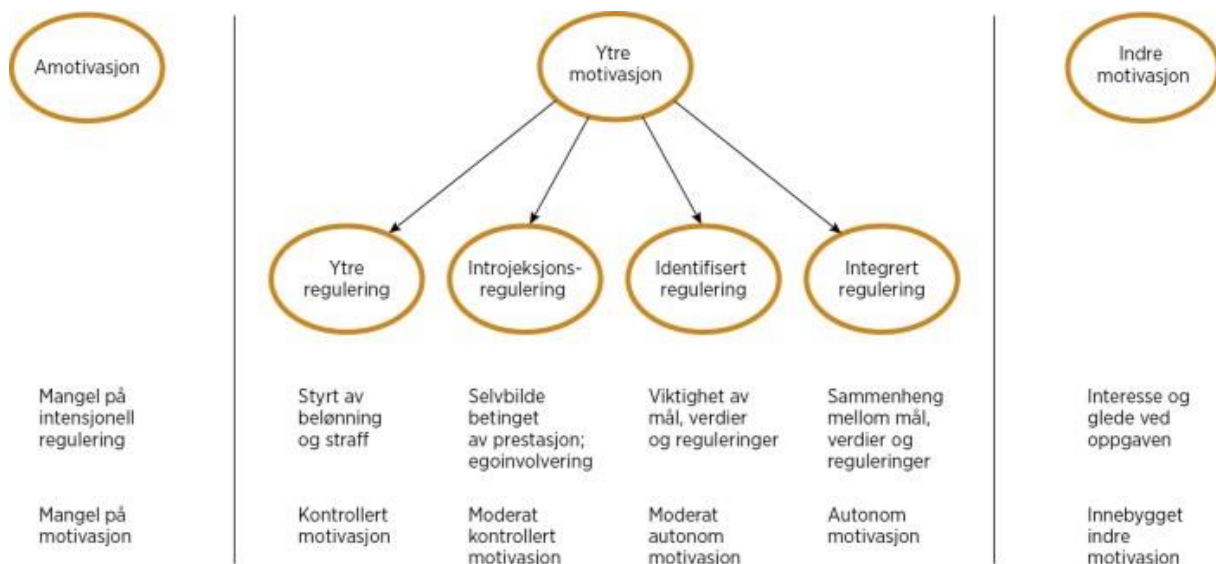
2.5 Organizational Integration Theory

Halvari og Olafsen tar opp problematikken rundt psykisk helse og motivasjon på arbeidsplassen gjennom «organizational integration theory» i artikkelen sin fra 2021. Her forskes det på hvordan pensjonister og hvordan de kan være i arbeid lenger. Organisatorisk integrering har sin bakgrunn fra selvbestemmelsesteorien, hvor det er gjort funn på at de med høy indre motivasjon og lav ytre motivasjon ofte har lavere stressnivå enn de med både høy indre og ytre motivasjon (Halvari & Olafsen, 2021).

Organizational integration theory henger mye sammen med arbeidsmotivasjon, og hvordan enkeltindivider oppfatter tilværelsen og motivasjonen sin på arbeidsplassen. I artikkelen til Halvari & Olafsen (2021) kommer det fram hvordan ytre motivasjon kan være bygget opp med tre forskjellige hovedelementer som er materielle, sosiale og introjeksjon. Disse elementene underbygger hvordan mennesker motiveres av ytre krefter. Det materielle elementet omhandler bonuser og penger som belønning, mens det sosiale går mer ut på å gjøre arbeid for å imponere kolleger eller ledere. Introjeksjon i denne sammenhengen fokusere på en egoistisk tilnærming. Denne tilnærmingen er muligens den som kan tærer mest på den mentale helsen til arbeidstakere, siden man ofte gjør arbeid for å slippe å føle skyld eller skam for å ikke bli ferdig (Halvari & Olafsen, 2021).

Sammen med Halvari & Olafsen, har Van den Broeck, m.fl. (2012) undersøkt korrelasjonen mellom arbeidstakeres motivasjon og deres ytelsesevne. I deres metodologiske del finner man en tabell med oversikt over gjennomsnitt, standardavvik, Chronbach alpha og korrelasjon av variablene for autonom og kontrollert motivasjon, arbeidstilfredshet, engasjement og stress. Her finner artikkelforfatterne ut at mennesker med høy autonom og høy kontrollert motivasjon er begge like engasjerte i arbeidet som de har lav kontrollert motivasjon (Van der Broeck, m.fl. 2012).

I teorien om organisatorisk integrasjon går de i dybden på hvordan ytre motivasjon kan brukes for å gjøre ansatte mer indre motiverte. «Integration» omhandler rask tilpasning på arbeidsplassen. Når for eksempel individer med felles mål eller verdier samles sammen over lenger periode, er det ikke uvanlig at de får de blir påvirket av hverandre. Mennesker har en tendens til å tilpasse sine verdier og mål med de man omringes med (Ricciardi, Zardini & Rossignoli, 2018).



Figur 1: «Motivasjonskontinuumet (Gagné & Deci, 2005)» (Olafsen, 2018)

I figur 1 legger Olafsen (2018) fram fire tilnærminger til ytre motivasjon i selvbestemmelsesteorien, hvor det er mer sentralt å se på skillet mellom kontrollert og autonom motivasjon istedenfor indre og ytre motivasjon. Selv om betydningen for autonom og indre og kontrollert og ytre er den samme, kan man heller se på autonom som resultat av en følelse og kontrollert som drevet av følelse. Teorien ser også på amotivasjon, som er «fullstendig mangel på motivasjon» (Olafsen, 2018).

Ved å forklare figur 1 og de fire tilnærmingene til ytre motivasjon, kommer dette fram:

1. **Ytre regulering** → Handlinger og atferd som er initiert av ytre betingelser. Her gjør vi det vi kan for å få belønning eller unngå straff.
2. **Introjeksjon** → Handlinger hvor målet er å oppnå stolthet eller unngå skam. Her vil vi få belønning og unngå straff fra oss selv istedenfor de ytre betingelsene. Dette er, sammen med ytre regulering, en kontrollert form for motivasjon fordi «handlingen olle har blitt fullstendig akseptert av den enkelte» (Olafsen, 2018).

3. **Identifisert regulering** → Følelse av frihet når handlingene er i tråd med egne mål og identitet. Denne reguleringen reflekterer tilbake til enkeltindividet.
4. **Integrert regulering** → Handlingen passer med våre egne verdier, og identifiseringen blir derfor en integrert del av en selv. De to siste reguleringene er autonome former for motivasjon.

De fire tilnærmingene sier derfor at jo mer atferd og handlinger som er internalisert i en bedrift, jo mer blir den en del av en selv, og kan derfor gi grunnlag for autonom selvregulering. (Olafsen, 2018).

Ved å koble dette opp mot arbeidsmotivasjon og Arne Holte sine faktorer, kan vi si at større form for selvregulering på jobben gir bedre grunnlag til å få et balansert opplegg på jobben, samtidig som man sørger for at motivasjonen holdes oppe gjennom å tilpasse seg omstendighetene på arbeidsplassen. Gjennom organizational integration theory ser vi at selvbestemmelsesteorien kan ha stor innvirkning på ansattes mentale helse. Ved dårlig mental helse på arbeidsplassen, kan det føre til lavere engasjement. Neste kapittel ser derfor nærmere på sammenhengen mellom jobbengasjement og motivasjon.

3. Metodologi

Formålet med dette kapittelet er å forklare den metodiske tilnærmingen som er brukt for å diskutere problemstillingen og forskningsspørsmålene den reiser. Dette kapittelet vil være basert på ontologi og epistemologi. Det vil si at kapittelet vil presentere hva man vet og hvordan man vet det.

Hovedårsaken til hvorfor problemstillingen er formulert slik at den legger vekt på å finne ut sammenhengene, kommer av en antagelse om at det er disse elementene som spiller en størst rolle i forklaringen bak arbeidsmotivasjon. Dette er hentet fra tidligere artikler av spesielt Halvari og Olafsen sammen med andre teoretikere (2015, 2018, 2021). Antagelsene er også basert på både autonom og kontrollerende motivasjon, som reguleres ut i fra ytre og indre belønninger, og at mennesker drevet av høy ytre motivasjon ofte har lettere for å bli utbrent. Det vesentlige å finne ut av i denne oppgaven er definert i problemstillingen, men også i hypotesene i dette kapittelet.

3.1 Datainnsamling

Den valgte metoden i forprosjektet har vært datainnsamling. Formålet med datainnsamling er å kunne plukke ut kun nødvendig informasjon til sin egen forskning, som skal hjelpe til med å underbygge problemstillingen. Fordelen med datainnsamling er at man enkelt kan foreta seg prosessen om høy eller lav validitet og reliabilitet, og sjekke om informasjonskildene og data som er funnet er pålitelige.

Utgangspunktet for kildene brukt i denne forskningen har vært Deci, Connell & Ryan (1989), hvor de snakker om selvbestemmelse i organisatorisk sammenheng. De resterende kildene har bygget på informasjon fra selvbestemmelsesteorien til Ryan & Deci, hvor den har blitt diskutert i forskjellige situasjoner, som for eksempel i lys av jobbengasjement eller turnover.

En fornuftig metode å vurdere problemstillingen på er å se på hvordan informasjonskildene vurderer ansatte som er indre motiverte og ansatte som er ytre motiverte. Når man analyserer begge typer ansatte, får man en formening om hvem av disse typene som faktisk kan yte best. Den mest hjelpsomme kilden her har vært metodologien til Van der Broeck, m.fl (2012), hvor man har sett på korrelasjonen mellom jobbengasjement og arbeidsmotivasjon. Grunnen til at den har hatt så stor betydning for denne forskningen er fordi den tar for seg en kvantitativ undersøkelse for å finne korrelasjonen. En slik tilnærming hjelper til å med å finne matematiske korrelasjoner som gjør det enklere å analysere dataene. For eksempel hvis

sammenhengen mellom høy autonom motivasjon og lavt stressnivå er 1, vet man at resultater på dette som er nærmest 1 tyder på at ansatte som er indre motiverte til å utføre et arbeid ofte opplever mindre stress rundt arbeidsoppgaven.

Van der Broeck, m.fl (2012) sin artikkel har bidratt til en bedre forståelse av egen datainnsamling. Denne skal også bli brukt som et utgangspunkt i egen korrelasjonsanalyse i SPSS, sammen med Hair, m.fl. (2019).

Siden motivasjon er et tema som har vært forsket på lenge av forskjellige teoretikere, finnes det utallige kilder i form av artikler om dette. Dermed var datainnsamling den beste metoden for å finne mest mulig informasjon rundt problematikken. I første omgang, før man går løs på egen forskning, var det viktigste å samle betydelig informasjon som støttet problemstillingen og forskningsspørsmålene. Formuleringen legger opp til at det dannes hypoteser som man ønsker å forske på, og kan derfor anses som en deduktiv fremgangsmåte.

3.1.1 Spørreskjema

Innenfor kvantitativ forskning er spørreskjema en populær metode. I denne forskningen er det blitt laget et spørreskjema gjennom UiO sine nettsider, som har et samarbeid med USN. På denne måten kan man være sikker på at personvernet blir tatt til betraktning og lovene rundt dette vil bli fulgt.

Det er viktig at spørsmålene i spørreskjemaet er godt formulerte og forståelige, slik at resultatene av svarene kan bidra til å finne svar på problemstillingen (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2020). Fordelen av å bruke et elektronisk skjema fremfor et manuelt er at det er mer effektivt å sende ut og få respons på, da dette har vært en forskning på enkeltindivider og ingen spesiell bedrift. Det er derimot tatt til betraktning at lav svarprosent kan oppstå da respondenter har muligheten til å avbryte spørreundersøkelsen når de selv føler for det (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2016).

Basert på problemstillingen, ble det brukt validerte meningsmålinger som blant annet MAWS (Gagné, m.fl., 2015) og UWES (Schaufeli, m.fl., 2006). Spørreskjemaene til Maslach, m.fl (1996) og Luchak, m.fl. (2007) er også svært relevante, da de viser måleinstrumenter som forteller noe om respondentenes ønske om jobbskifte og arbeidsbelastning.

Etter en samtale med NSD, ble spørreskjemaet publisert gjennom UiO uten å gå gjennom en godkjenning. Grunnen til dette var fordi svaralternativene i spørreskjemaet var altfor vage til å kunne gjenkjenne noen, da det var brukt et stort spenn for hvert svaralternativ. For eksempel er alderspåstanden oppgitt fra «under 18 år – 18-24 år – 25-29 år – 30-39 år – 40-49 år – 50-59 år – over 60 år» og rolle på arbeidsplassen er kun delt på enten «leder/avdelingsleder» og «ansatt». Kontaktperson i NSD påpekte at dette ikke var tilstrekkelig informasjon for å gjenkjenne noen, og det var dermed ikke behov for å vente på godkjenning fra dere.

3.1.2 Skalabruk og utforming av spør

Skalabruk

En svarskala med 5-7 svaralternativer er normalt å bruke i en Likert-skala, hvor respondentene må angi i hvor stor grad de er enige eller uenige med en påstand (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2016). Fordelen ved en 7 punkt-skala, som også er benyttet i denne forskningen, er at den kan bidra til en sterkere validitet. Ulempen er derimot at det kan skape forenklete svar hvor informanten gjengir samme svaralternativ på mange av spørsmålene. Derfor er det blitt brukt litt forskjellige navn på svaralternativene, selv om enighetsgraden er den samme (1-7 eller 0-6). Dette betyr at i noen tilfeller er det brukt «svært uenig – ganske uenig – noe uenig – nøytral – noe enig – ganske enig – svært enig» mens andre ganger er det brukt «veldig lite for denne grunn – lite for denne grunn - noe for denne grunn – mye for denne grunn – veldig mye for denne grunn – akkurat for denne grunn».

Utforming

Den første delen av spørreundersøkelsen er basert på Gagné, m.fl. (2015) sine 23 items, som sier noe om hvordan jobbtilfredshet kan måles. Strukturen i denne skalaen ble utviklet gjennom en gruppe på 1644 ansatte, hvor resultatet fastslo at bakgrunnen for motivasjon på arbeidsplassen kan forklares gjennom fire typer motivasjon: Indre, identifisert regulering, ytre og introjeksert regulering. Gagné m.fl. (2010) dannet påstandene for å måle arbeidsrelatert atferdsregulering ved utførelsen av et bestemt arbeid (Gagné m.fl., 2010). Sammenlignet medmotivasjonskontinuumet til Gagné (Olafsen, 2018), utelater disse påstandene amotivasjon da det kan bli en utfordring å skille psykometrisk integrasjon fra identifikasjon (Gagné, m.fl. 2010).

Ved utregningen av en statistisk analyse brukte Gagné m.fl. (2010) «maximum likelihood estimation»-metoden fordi den normaliserte koeffisienten for multivariat kurtose var 33.00 i et av gruppene deres, og 50,31 i den andre gruppen. De eliminerte items som hadde svak koeffisient og sørget for at de kun hadde 3 items per faktor, samtidig som de beholdt reliabiliteten og stabiliteten (Gagné, m.fl. 2010)

Utgangspunktet i disse påstandene vil i analysen vise om individer som trives på jobb har en større eller mindre tilfredshet med arbeidet sitt. Selv om de 23 påstandene sier noe om tilfredsheten, kan de ikke brukes til å se på årsaken for høy eller lav arbeidsmotivasjon i sin helhet alene.

Del 2 måler jobbengasjement ut ifra dedikasjon, kraft og absorpsjon. (Schaufeli, m.fl., 2006). Den er satt sammen av 9 items hvor påstandene går ut på individets egen oppfatning av utførelsen av eget arbeid

Del 3 handler om arbeidsbelastning. Maslach & Leiter (1996) kom fram til disse påstandene for å måle videregående læreres erfaring om mestringsstro, emosjonell stress, utmattelse og motivasjon til å forlate læreryrke. Studien deres resulterte i at læreres motivasjon kunne deles inn i to retninger: De som gikk fra tidspress og emosjonell stress og utmattelse til motivert til å slutte og de som gikk fra mangel på støtte og tillit, mindre mestringsstro og jobbengasjement til motivert til å slutte.

Del 4 måler jobbskifte. Her tas det utgangspunkt i Luchak & Gellathly (2007) sin teori om jobbengasjement. Her finner de fram til at det finnes tre utfall: Jobbskifte, fravær og arbeidsinnsats. Ved hjelp av en lineær modell, kommer de fram til at affektivt engasjement er sterkere relatert til resultatene enn kontinuerlig engasjement. Det vil si at bakgrunnen for svarene på påstandene er basert på følelser fra deltakerne. (Luchak & Gellathly, 2017).

Del 5 sier noe om lederstil. Her er det 17 spørsmål, hvor de 5 første handler om en autonomistøttende lederstøtte og de 12 siste om kontrollerende lederstøtte. Sammen med de andre delene, skal denne si noe om hvordan lederstøtte har en sammenheng med god eller dårlig arbeidsmotivasjon.

Pay Fast Variable brukes for å få en indikasjon på hva slags frynsegoder ansatte og ledere mottar i forhold til jobbengasjementet og lønnen deres. Lønn kan derimot være vanskelig å måle motivasjon ut ifra, da individer ofte får betalt for arbeidet i sin helhet og ikke per arbeidsoppgave (Olafsen, Halvari, Forest og Deci, 2015).

Til slutt samles det inn noen bakgrunnsspørsmål for å en indikasjon på hvem det er som svarer på undersøkelsen, selv om deltakere ikke kan bli gjenkjent. Disse brukes for å se ansiennitet, ledertype, kjønn, alder har en sammenheng med jobbengasjement.

3.1.3 Utvalgsmetode

Utvalget i denne forskningen består av privatpersoner som er i arbeid i hele Norge. Det har vært vesentlig for denne undersøkelsen av utvalget er i arbeid for øyeblikket, da det muligens kan ha større påvirkningskraft på svardataene. Undersøkelsen har blitt delt til venner og bekjente, som igjen har delt den til sine bekjente. Denne formen for utdeling av spørreskjema har gjort at utvalget har vært «riktig» i forholdt til hvem som kan svare på denne undersøkelsen. Den er i tillegg også delt på LinkedIn, noe som gjør at utvalget også kan havne utenfor kontroll.

3.2 Reliabilitet og validitet

Det essensielle med å skrive forskningsartikler, hvor datainnsamling er metodevalget, er å sørge for at informasjonen man har funnet er reell. Dette innebærer at man foretar kontroller og sjekker om informasjonen har reliabilitet og validitet. Disse kontrollformene er brukt for å vurdere kvaliteten i en forskningsartikkel når det kommer til innholdet (Middleton, 2019).

Reliabilitet sier noe om hvor troverdig informasjonen er. Om en forsker skulle foretatt seg en undersøkelse og funnet at «en forskjell eller sammenheng er signifikant, betyr dette i realiteten at funnet er reliabelt» Svartdal, 2020). Gjennom hele denne oppgaven har det blitt brukt informasjon innhentet fra artikler skrevet av profesjonelle teoretikere. Hovedpoenget i problemstillingen kommer fra teorien til Ryan & Deci om selvbestemmelse. Det er deres teorier andre artikkelforfattere har tatt utgangspunkt i da de har undersøkt motivasjon i arbeid, tilværelse og i stressrelatert sammenheng.

I tillegg til at det hovedsakelig har blitt brukt forskningsartikler, har kildene også blitt sjekket opp mot andre kilder, for å sjekke om informasjonen stemmer overens med hverandre.

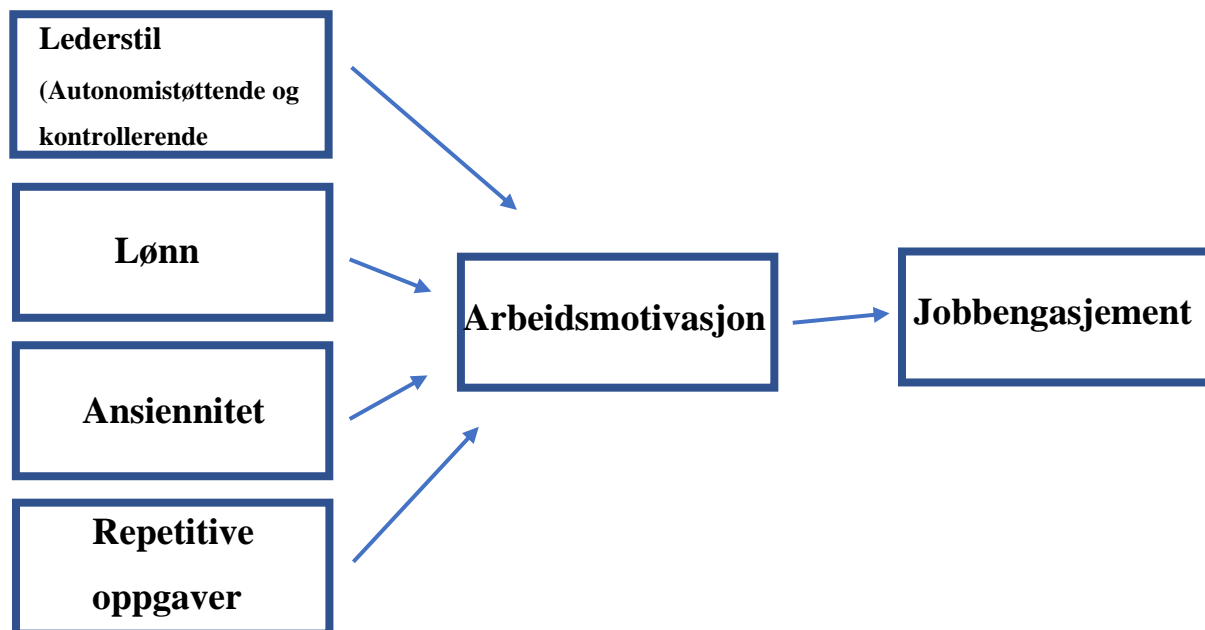
Sammen med dette, har også avgrensningen i oppgaven spilt en stor rolle for bestemmelsen av reliabilitet. Avgrensningen har gjort at det kun har vært fokus på indre og ytre motivasjon i arbeidssammenheng, og dermed har annen generell informasjon om motivasjon vært utelukket.

Selv om dataene bærer preg av høy reliabilitet, er det fortsatt viktig å avklare om de er relevante eller ikke (validitet). Hvor mye validitet en informasjonskilde har kommer an på hvor troverdig kilden er. Derfor henger reliabilitet og validitet sammen. Validitet refereres til hvor nøyaktig det som blir målt er (Middleton, 2019). Det betyr at man måler hvor brukbare funnene er for resultatet i forskningen.

Joseph Maxwell (1992) understreker at hvis en forskning ikke kan gjengi troverdige resultater, så kan heller ikke forutsetninger som er basert på forskningen være troverdige. Siden problemstillingen i denne oppgaven kan tyde på at det er gitt at indre motiverte arbeidstakere gjør en bedre jobb enn ytre motiverte, er man nødt til å finne relevante kilder på at forutsetninger man tar for seg stemmer. Hvis det finnes lite informasjon på forutsetningen man tar for seg i en oppgave, kan det indikere at forutsetningene er svake eller ikke-eksisterende.

Sett bort ifra sekundærlitteratur, kan det også oppstå feil i en undersøkelse som er tilfeldige. Det er derimot viktig at denne er lav for at dette skal være en reliabel undersøkelse (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2016). Her er derfor viktig å være nøyaktig i formuleringen, og det er derfor metodekapittelet er en vesentlig del av denne oppgaven.

4. Forskningsmodell og hypoteser



Figur 2: Forskningsmodell

Denne forskningsmodellen er basert på formuleringen i problemstillingen og den reiser følgende hypoteser som har fokus på lederstil, lønn, ansiennitet og repetitive oppgaver:

H1: Autonomistøttende ledelse har en negativ sammenheng med indre arbeidsmotivasjon.

H2: Kontrollerende ledelse har en positiv sammenheng med indre arbeidsmotivasjon.

Olafsen m.fl. (2015) skriver at flere ansatte opplever sine ledere som støttende og at de derfor vil oppleve å få behovene sine for kompetanse, autonomi og tilhørighet dekket. For den andelen som ikke opplever det motsatte, vil derimot behovene ikke være dekket. Både H1 og H2 tester ut forskjellige utfall av god og dårlig ledelse.

H3: Lønn har en positiv sammenheng med indre motivasjon.

Denne hypotesen er basert på en hypotetisk tenking om at mennesker gjerne er drevet av god lønn. Det er derimot gjort funn i artikkelen til Kuvaas (2006) som tilsier at ansatte med god

lønn er drevet av høy indre motivasjon, da tilfredsstillende lønn kan ses på som en personlig gevinst.

H4: Ansiennitet har en positiv sammenheng med amotivasjon.

hente forskning.

Denne hypotesen ser på hvor stor arbeidsmotivasjon enkelte kan ha når de har hatt de samme arbeidsoppgavene eller vært i den samme bransjen over lenger tid. Ansatte som har mulighet til å jobbe seg oppover i organisasjonen kan muligens ha høyere motivasjon enn ansatte som forblir i den samme stillingen. Samtidig skal det ses på om ansatte som har hatt den samme stillingen, derav også samme lønnen, blir fortere demotivert.

H5: Indre motivasjon har en positiv sammenheng med jobbengasjement.

Her fokuseres det mest på individers egne interesser og faktorer som kan fremme deres arbeidsmotivasjon. Det er sett på hvilke faktorer som gjør at man føler seg tilfreds med arbeidet og arbeidsplassen sin, og dermed også hva som engasjerer individene.

H6: Lønn har en positiv sammenheng med ytre motivasjon

Denne hypotesen tester arbeidsmotivasjonen ut i fra kun lønn. Her spiller ikke ansiennitet, stilling, arbeidsmengde eller repetitive oppgaver noen rolle. Denne hypoteser tester kun arbeidsmotivasjonen ut i fra hvor fornøyde ansatte er med lønna de har.

4.1 Rasjonale for hypotesene

Begrunnelsen for hypotesene tar utgangspunkt i Olafsen og Halvari (2017) sin artikkel om jobbkarakterisme og hvordan dette påvirker hvordan ansatte blir motivert i arbeidet deres. Hypotesene er hovedsakelig bygget på autonomi, men også på lederens rolle, da dette kan ha en stor innvirkning på hvordan noen utfører arbeidet sitt. Videre forklarer Olafsen & Halvari (2017) at mangel på egenskaper har en negativ effekt på hvordan ansatte oppfatter sin kompetanse og dermed får dårligere ytelsesevne ved psykiske utfordringer på jobben.

For å få svar på problemstillingen gjennomføres det en spørreundersøkelse.

Spørreundersøkelsen er avgrenset til salgsbransjen, da dette er en bransje som gjerne er drevet

av bonuser. På denne måten kan hypotesene bli testet i spørreundersøkelsen gjennom samme deltakergruppe.

4.2 Analyse av dataene i SPSS

Ved innføring av dataene inn på SPSS har variablene blitt forkortet til maks antall bokstaver og verdiene er nummerert. For eksempel er alder «under 18» gjort om til «1», «18-24» gjort om til «2» og så videre. Dette har blitt gjort for alle verdiene, slik at det skal bli lettere for SPSS å lese av verdiene.

Verdiene i spørreskjemaet er gjort om til YtreSos1-3, YtreMat1-3, IJApp1-2, IJAvoid1-2, Ident1-3, Integ1-, Indre1-3, Amot1-3, Eng1-9, Utm1-5, Accompl1-6, Cyn1-5, Turn1-6, AS1-5, KS1-12, OrsLon, OnskLonn, VarLonn, Fryns1-2, 5 og 9, Ansienn, Rolle, Kjonn og Alder. Det foretas en deskriptiv analyse av variablene for å sjekke rådata. Dette forteller noe om frekvensen av verdiene som kommer fram. I denne analysen er det noen viktige begreper som er viktig å identifisere for å analysere dataene. Dette er blant annet gjennomsnitt, standardavvik, minimum og maksimum verdier og skjevhet. Det skal ses nærmere på dataene delt inn i de forskjellige spørreskjemaene: Jobbtilfredshet, jobbengasjement, arbeidsbelastning, jobbskifte, lederstøtte, lønn og bakgrunnsspørsmål.

Descriptive Statistics										
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
							Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
NR	85	357736,0000	20183140,00	20540876,00	20390244,45	134321,6889	-,716	,261	-1,245	,517
YtreSos1	85	6	1	7	5,24	1,517	-1,312	,261	1,340	,517
YtreSos2	85	6	1	7	5,20	1,564	-1,239	,261	1,096	,517
YtreSos3	85	6	1	7	4,68	1,859	-,591	,261	-,605	,517
YtreMat1	85	6	1	7	4,73	1,815	-,662	,261	-,423	,517
YtreMat2	84	6	1	7	5,12	1,284	-1,172	,263	2,352	,520
YtreMat3	85	5	1	6	3,69	1,528	-,163	,261	-,888	,517
IJApp1	85	6	1	7	5,51	1,444	-1,068	,261	1,439	,517
IJApp2	85	6	1	7	5,96	1,313	-1,709	,261	3,452	,517
IJAvoid1	85	6	1	7	4,55	1,790	-,535	,261	-,564	,517
IJAvoid2	85	6	1	7	4,88	1,443	-,886	,261	,854	,517
Ident1	85	6	1	7	5,12	1,209	-,438	,261	,404	,517
Ident2	85	4	3	7	5,04	1,052	,243	,261	-,799	,517
Ident3	85	6	1	7	4,82	1,177	-,321	,261	,614	,517
Integ1	85	6	1	7	4,45	1,064	-,132	,261	,907	,517
Integ2	85	6	1	7	4,35	1,162	-,496	,261	,902	,517
Integ3	85	6	1	7	4,24	1,192	-,298	,261	,560	,517
Integ4	85	6	1	7	4,39	1,166	-,623	,261	,734	,517
Indre1	85	6	1	7	5,42	1,313	-1,349	,261	2,236	,517
Indre2	85	6	1	7	5,48	1,368	-1,390	,261	2,191	,517
Indre3	85	6	1	7	5,58	1,304	-1,377	,261	1,980	,517
Amot1	85	6	1	7	1,75	1,527	2,156	,261	3,683	,517
Amot2	85	6	1	7	1,46	1,160	2,958	,261	8,629	,517
Amot3	85	6	1	7	1,29	,961	3,983	,261	17,578	,517

Tabell 2: Jobbtilfredshet

For Ytresos1-3 vises et gjennomsnitt på 5,24, 5,20 og 4,68. Da verdiene på YtreSos1-3 ligger mellom 1-7, er verdiene som kommer fram i analysen på den høyere siden av skalaen, og derfor kan man si at de fleste respondentene påvirkes av andres meninger. De er altså motivert av det ytre sosiale. Under YtreMat3, «fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den» ligger en lavere verdi på 3,69, som tilsier at dette ikke er en særlig stor bekymring blant respondentene og at jobbsikkerheten i landet er relativt høy.

Under IJApp1-2 og IJAvoid1-2 vises det gjennomsnitt på mellom 4,55 og 5,96, som betyr at respondentene er enige i at arbeidet de gjør gir dem personlig mestringsfølelse og at det gjøres for å unngå skam og skyld. For Ident1-3, Integ1-4 og Indre1-3 vises det også verdier over 4. Dermed har respondentene svart på den høyere delen av skalaen på spørsmål om verdi, rutiner og indre glede av arbeidet sitt.

Det er noen verdier i tabellen under «Mean Statistics» som ligger nærmere den høyeste verdien og andre nærmere den laveste verdien. Amot1-3 har betydelig lavere gjennomsnitt, 1,75, 1,46, 1,29. Dette indikerer at alle respondentene i hele Amot-dimensjonen har svart at de er svært eller veldig uenige i spørsmålene om amotivasjon. Man kan dermed gå ut ifra at de 85 respondentene som har svart er fornøyde med arbeidsplassen sin og har høy motivasjon ved utførelse av arbeidet sitt.

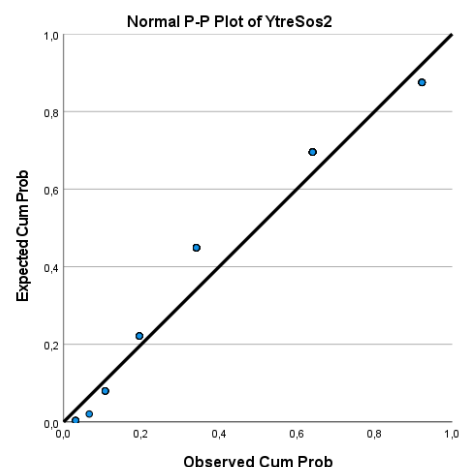
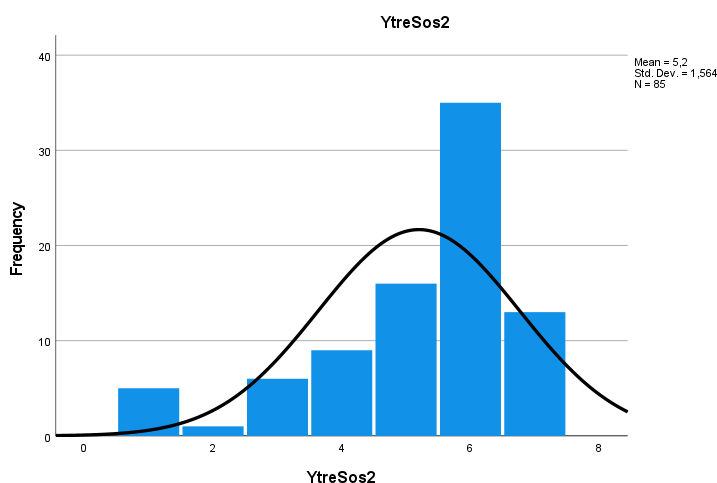
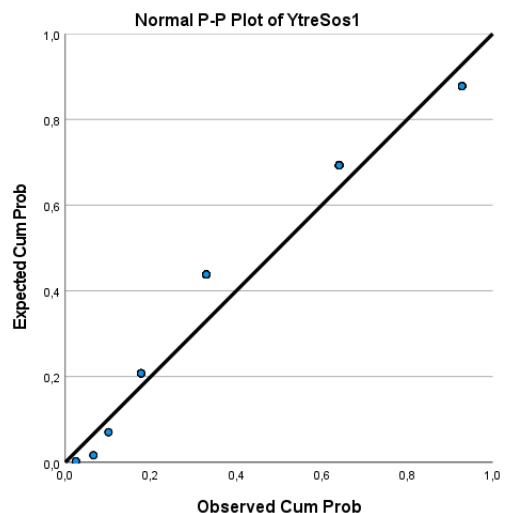
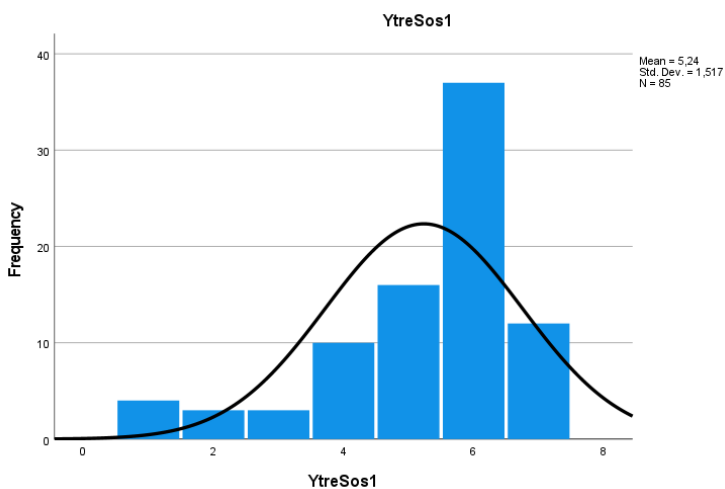
Statistikken for standardavvik sier noe om hva som ligger bak gjennomsnittsverdiene. Disse tallene kan skjule variasjoner i dataene (Sørebo, 2017). Standardavviket er nødt til være lavt for at dataene skal ha mer troverdighet. Jo nærmere 1 standardavviket er, jo større sjansen er det for at respondentene er alle i større grad enige. Et standardavvik på mer enn 2 hadde derimot indikert til en større spredning i dataene. For eksempel ser vi at standardavviket for jobbtilfredshet (YtreSos1-Amot3) ligger på under 2, noe som tilsier at respondentene er stort sett enige i spørsmålene om jobbtilfredshet.

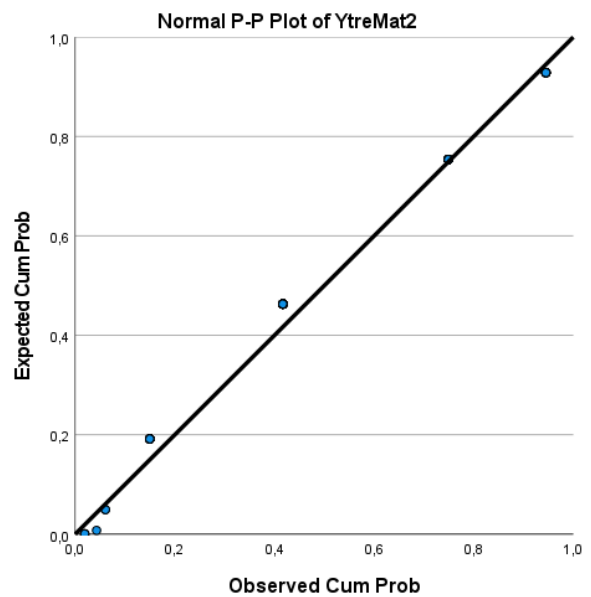
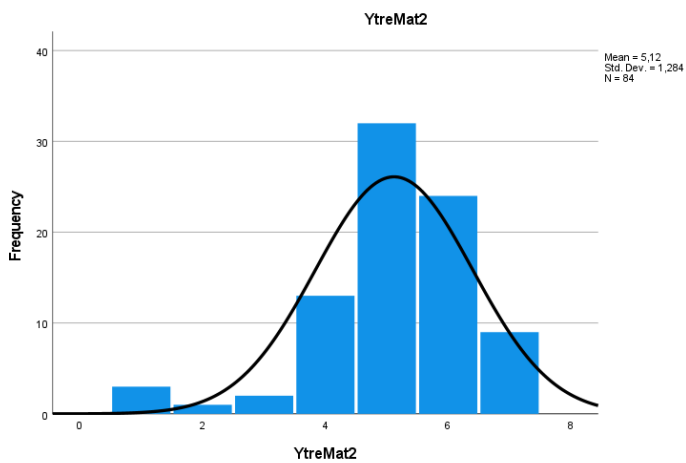
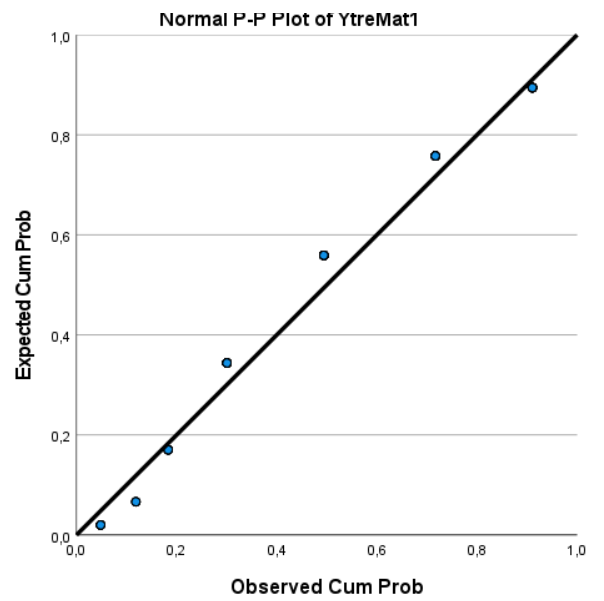
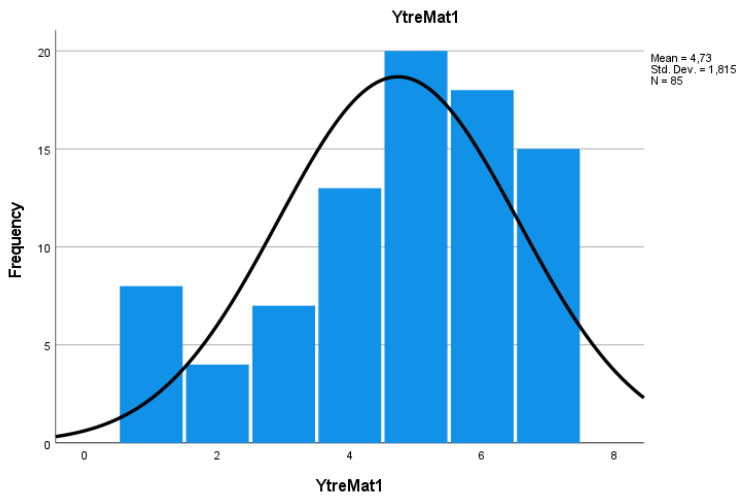
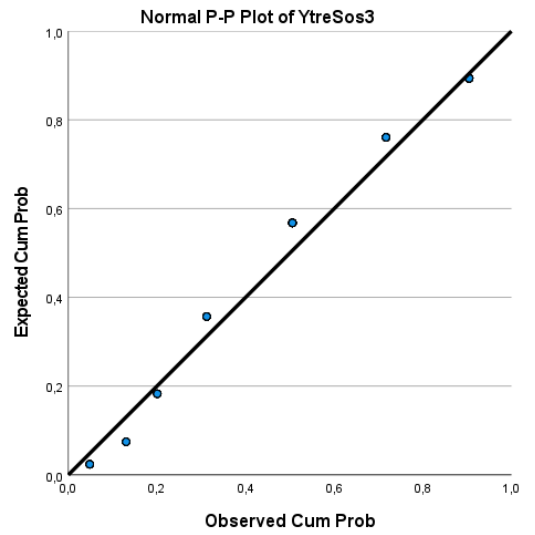
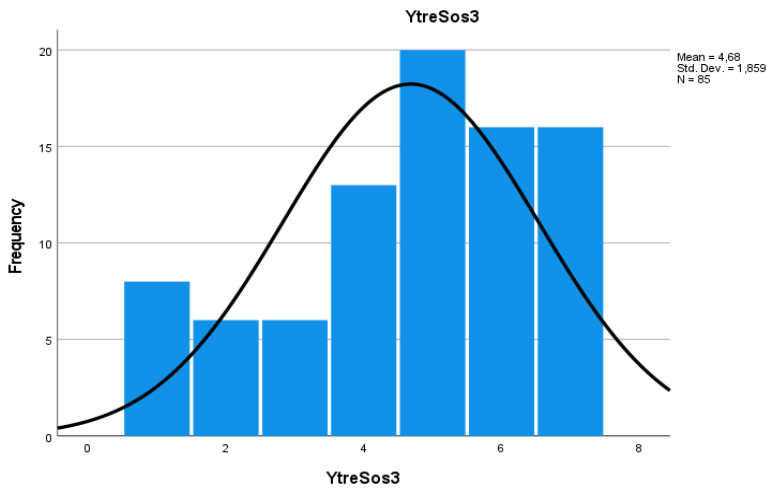
Vi ser også at skalaene som er brukt for jobbtilfredshet er 1-7, hvor alle svardataene ligger mellom 1-7 på de fleste, selv om ikke alle har svart et sted mellom 1-7 (som for eksempel Ident2).

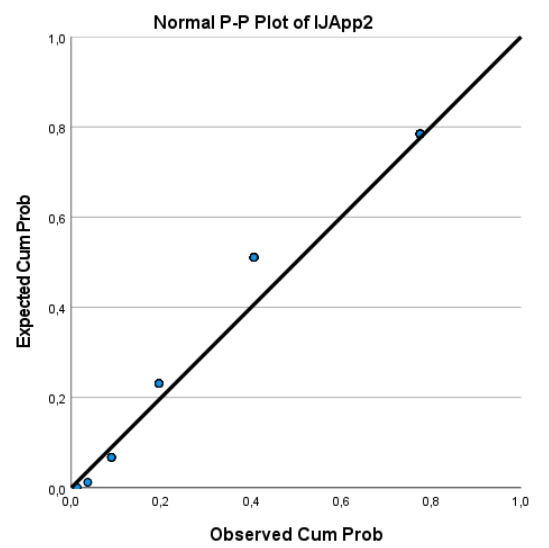
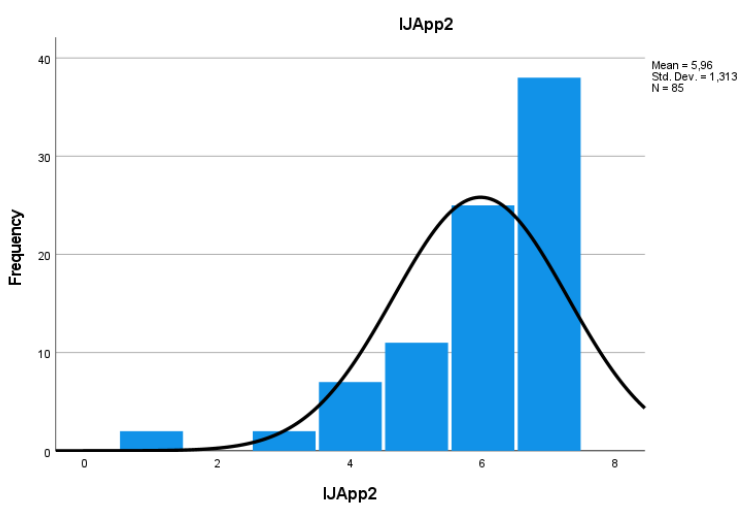
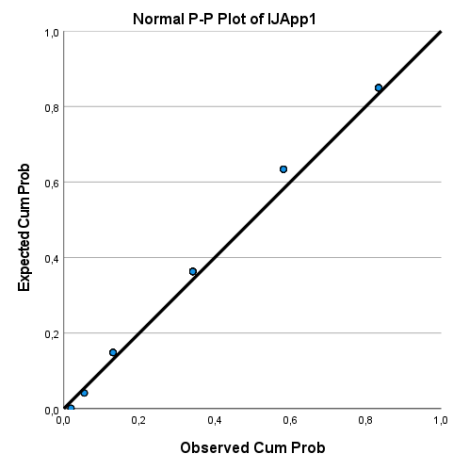
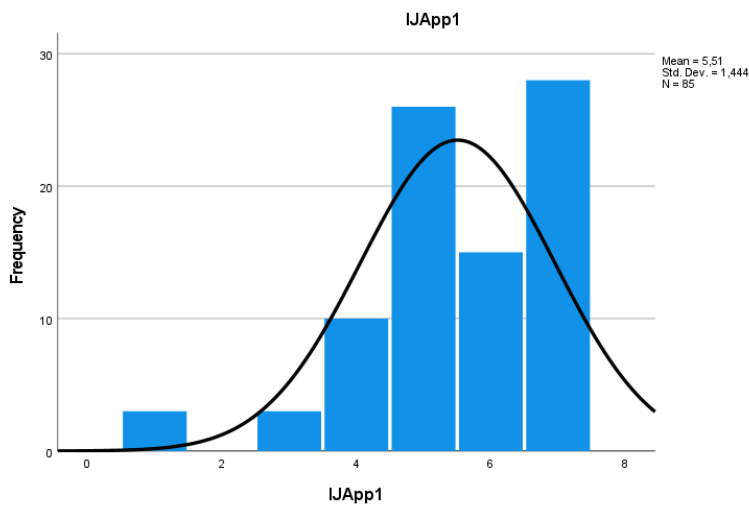
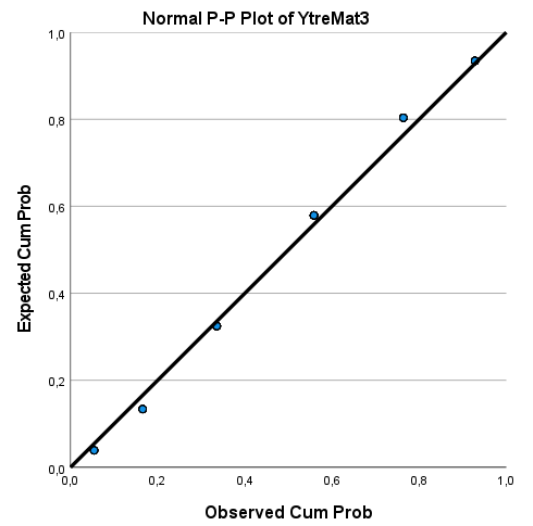
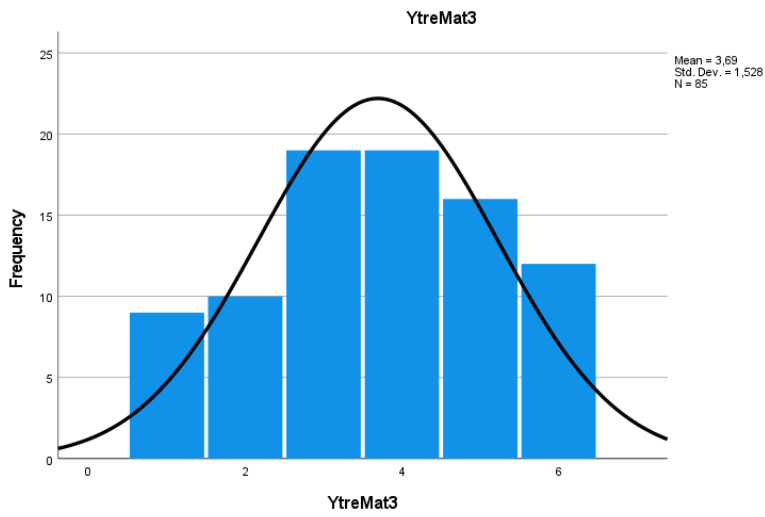
For å si noe om normalitetene er man nødt til å regne ut av skjevhet og spissitet ifra tallene som er gitt i tabellen. Spissitet sier noe om hvor høy eller flat en kurve er (Sørebo, 2017, s.

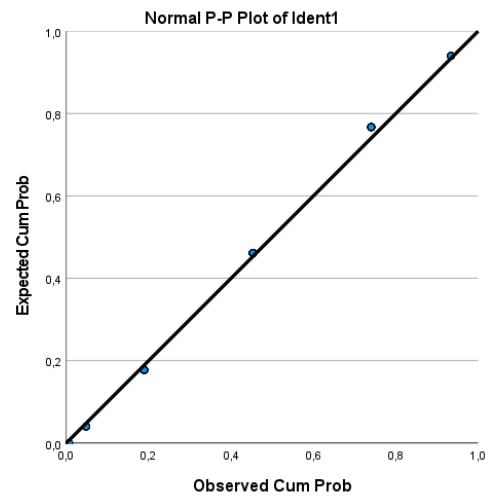
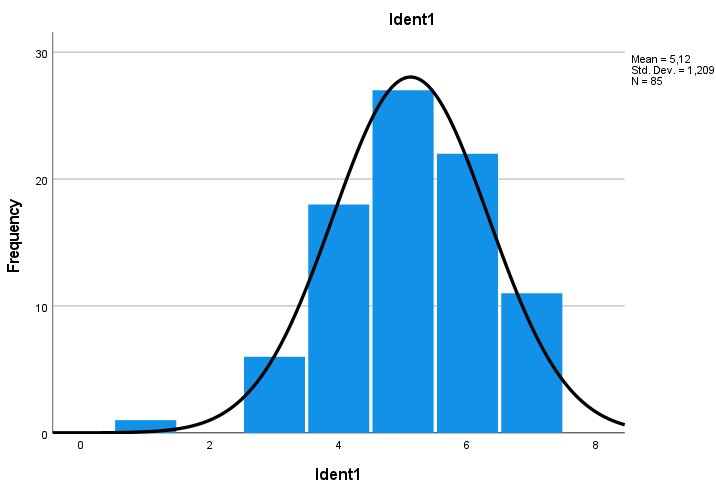
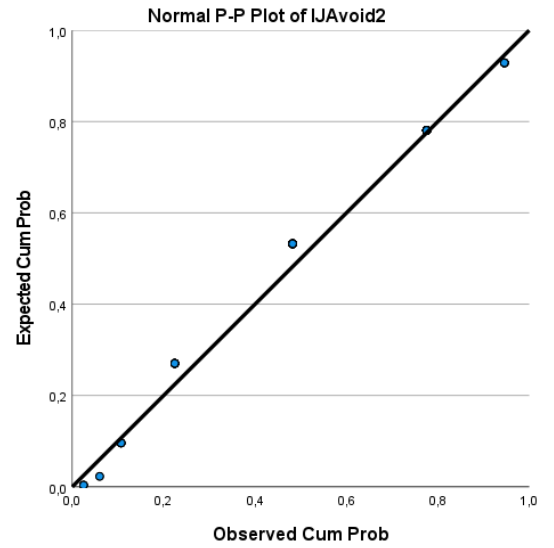
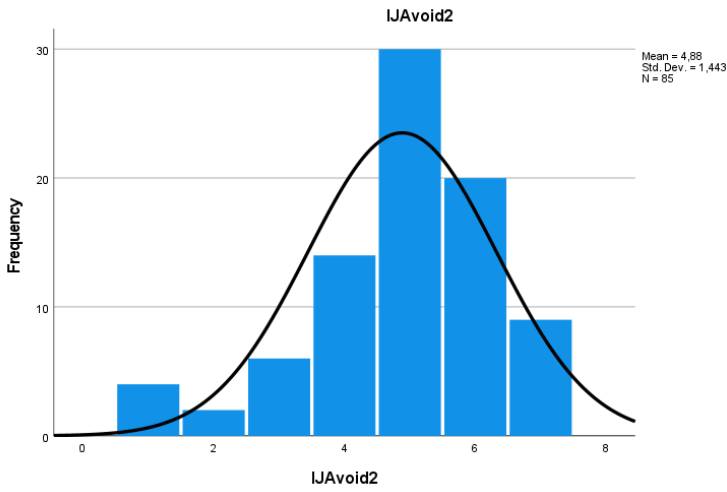
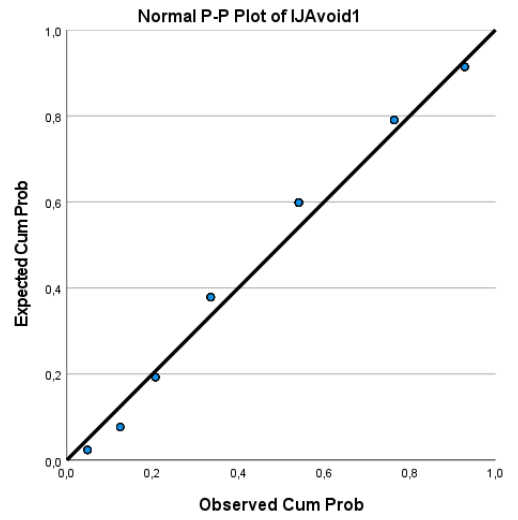
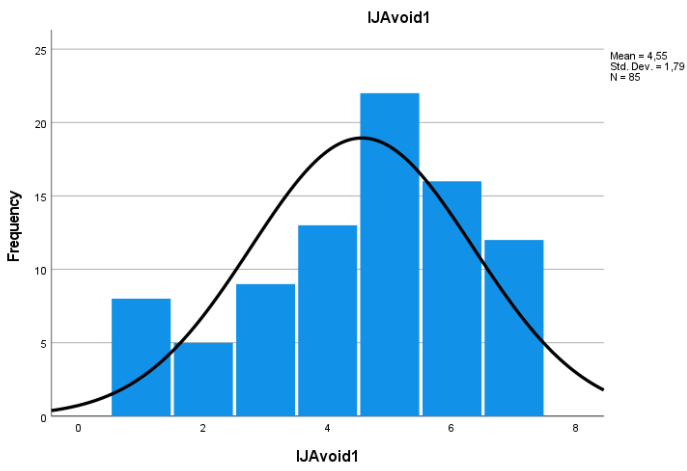
32). Hvis skjevhet har en hale til høyre, vil det si at den har en høy og positiv verdi, og det motsatte om den har en hale til venstre (Sørebø, 2017, s. 32). Normalfordelingen, og dermed også sannsynligheten for et svar på en påstand, er tilfredsstillt når skjevhet har verdier mellom -2 og 2 og spissitet mellom -7 og +7. (Hair m.fl., 2010). Illustrasjonen under viser hvor det er skjevfordeling og spissitet i dataene for jobbtilfredshet og om det da finnes en normalfordeling.

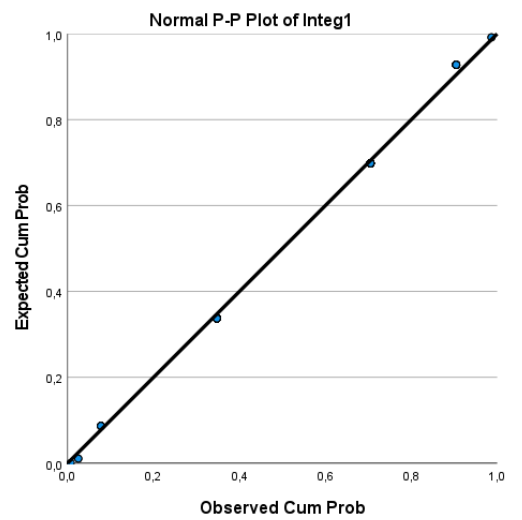
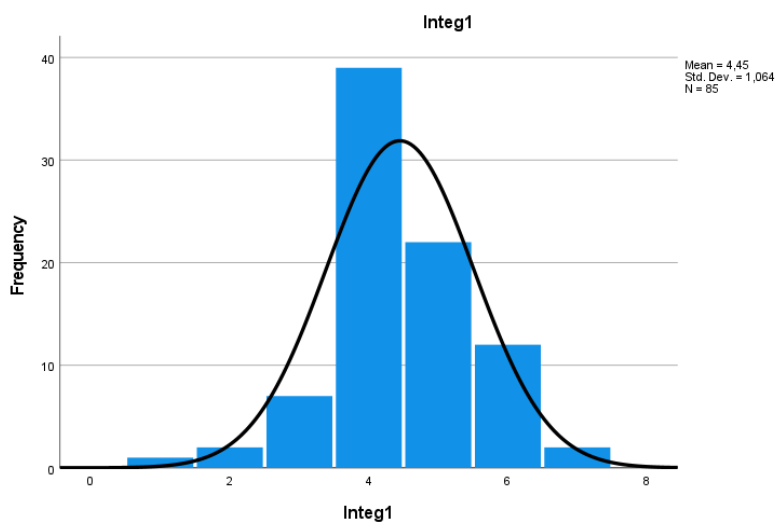
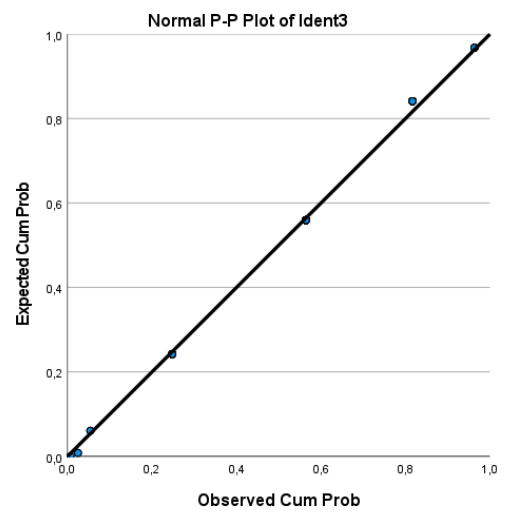
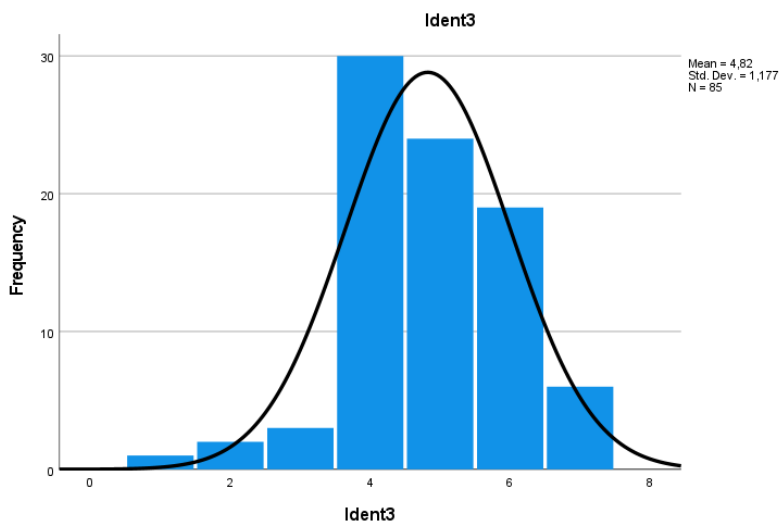
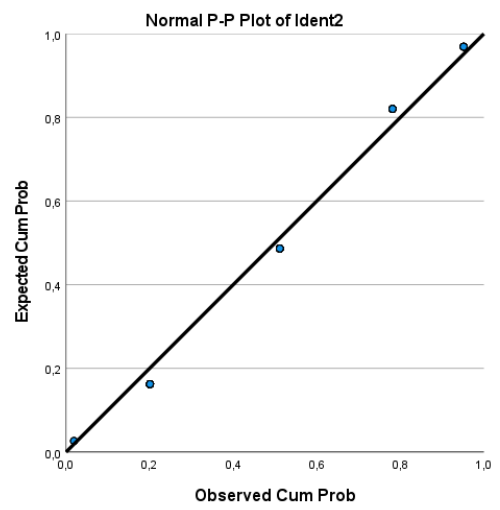
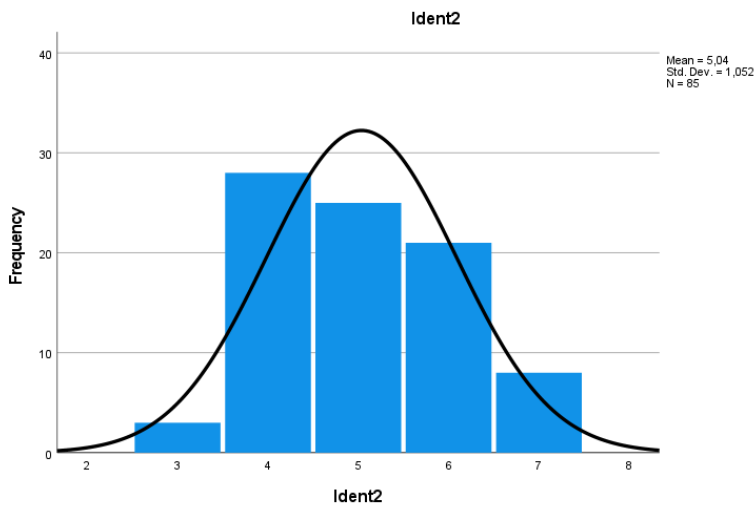
I tabell 2 over ser vi at statistikken for skrewness ligger på mellom -2 og +2 på alle variablene utenom Amot1-3. Dette vil si at normalfordelingen på disse variablene er tilfredsstillt og at det er større sannsynlighet for å få et svar på denne påstanden (Hair, m.fl., 2010). I en visuell fremstilling er det mulig å se hvordan kurven utformer seg ut ifra skjevheten og spissiteten i statistikken. P-plotter er en grafisk oversikt som kontrollerer antagelsen om fordelingen av dataene, samtidig som det sjekker om dataene har fulgt en bestemt fordeling (Chambers, m.fl., 1983).

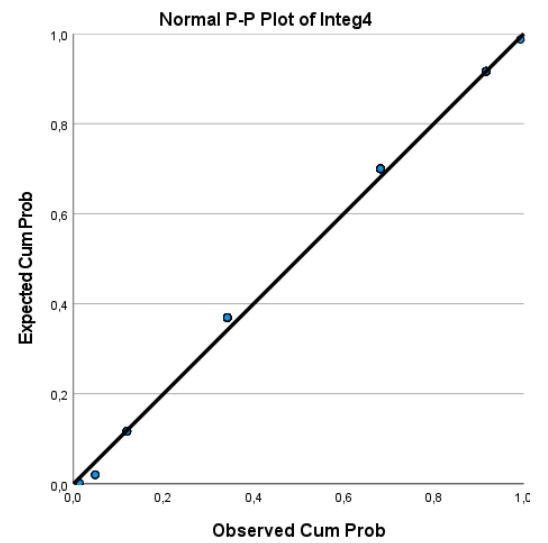
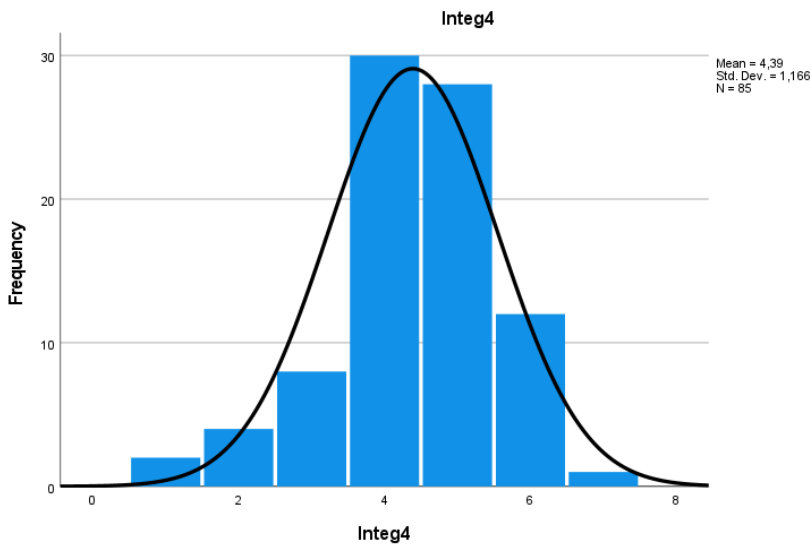
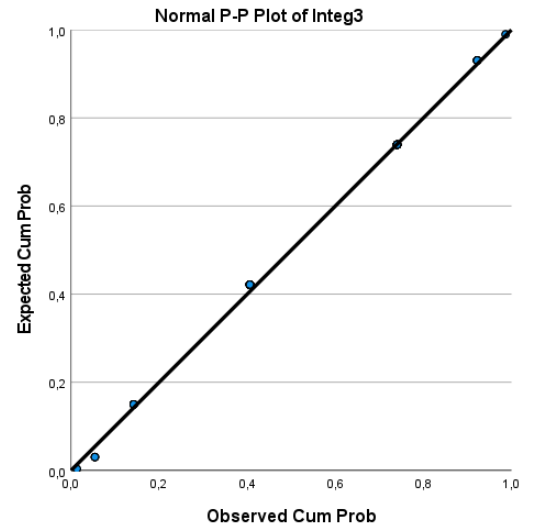
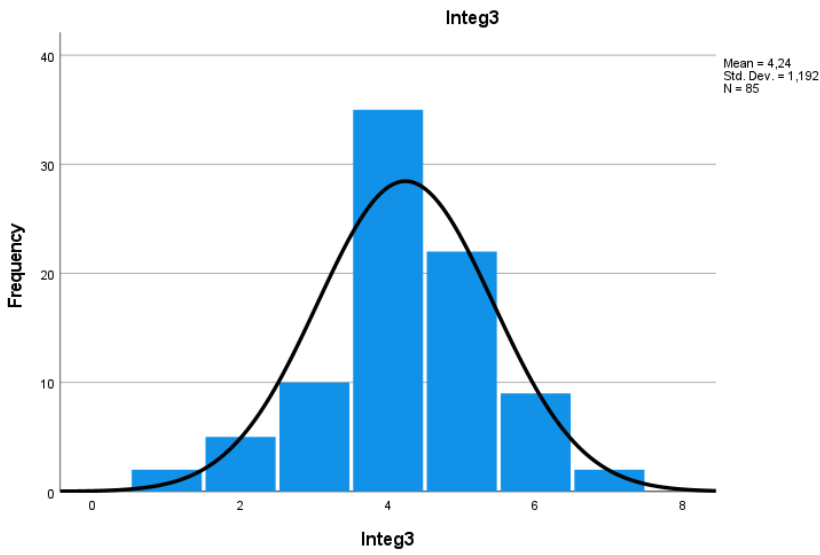
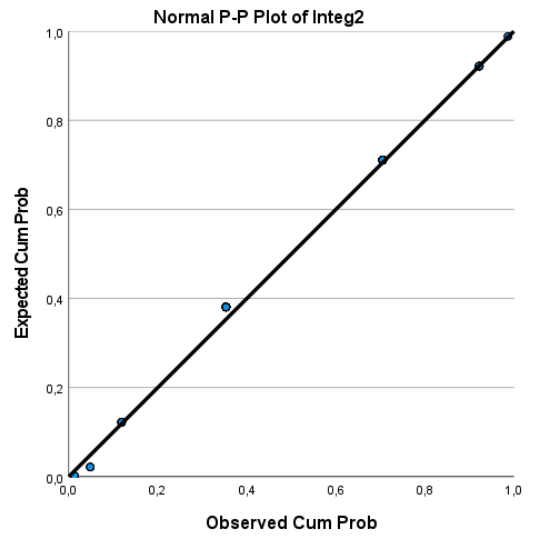
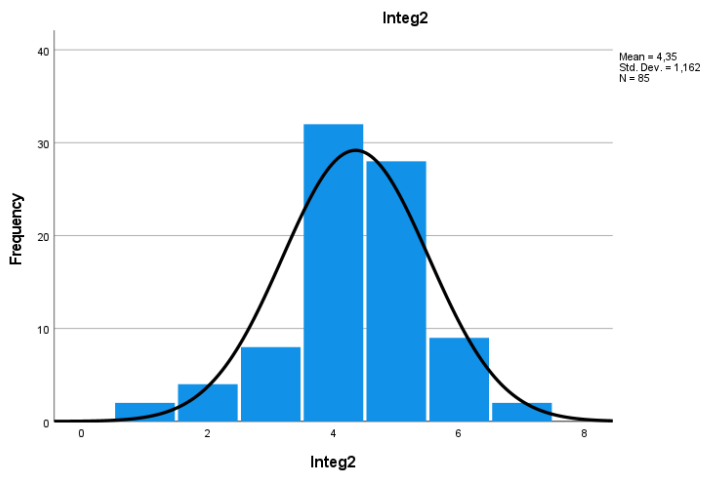


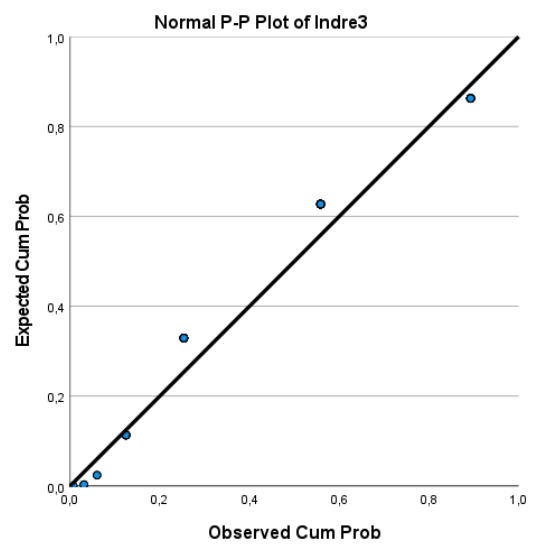
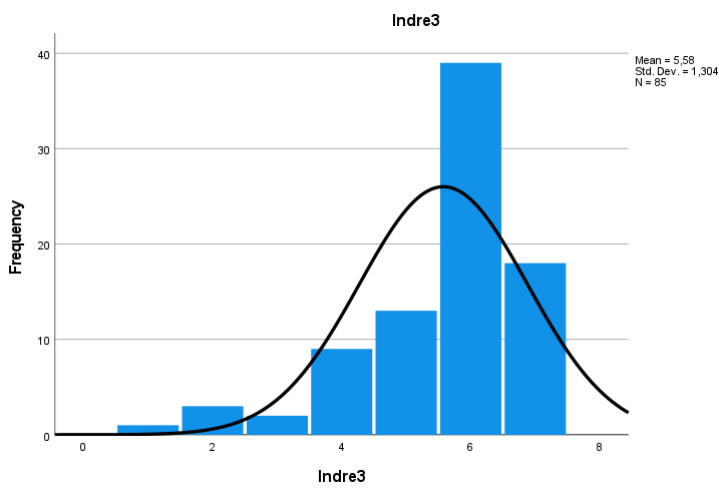
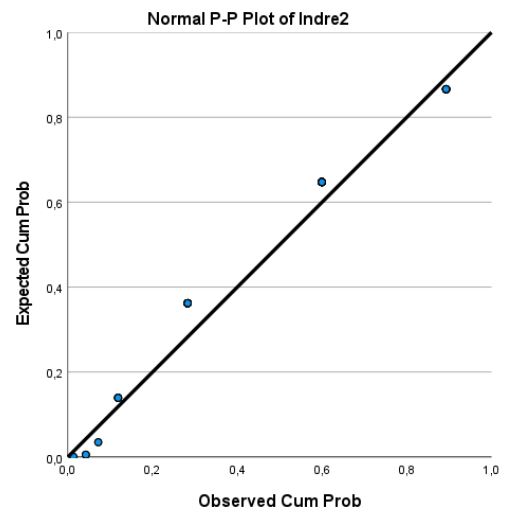
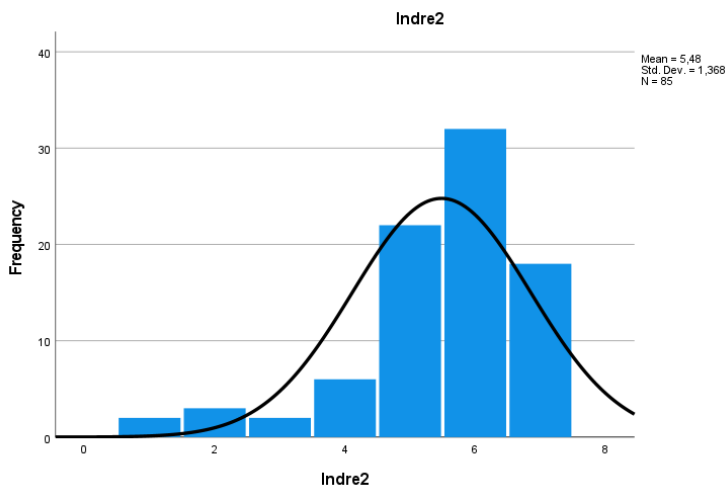
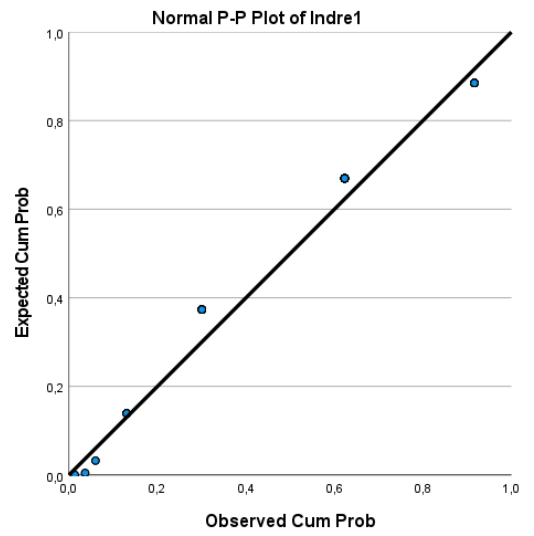
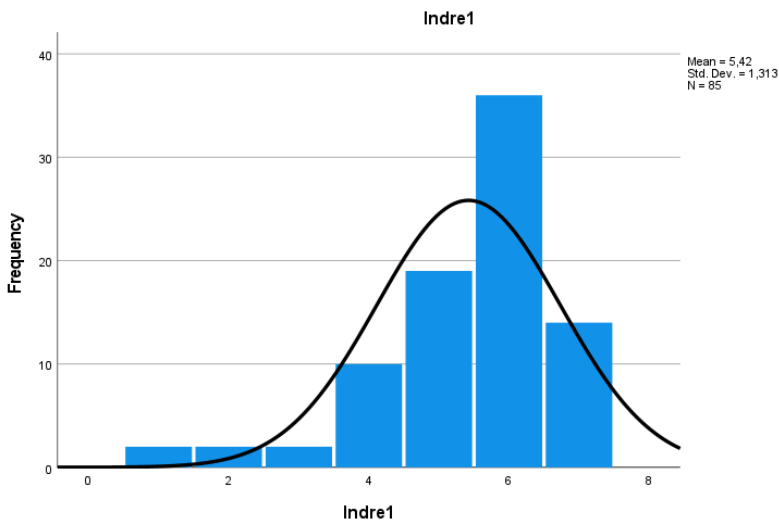


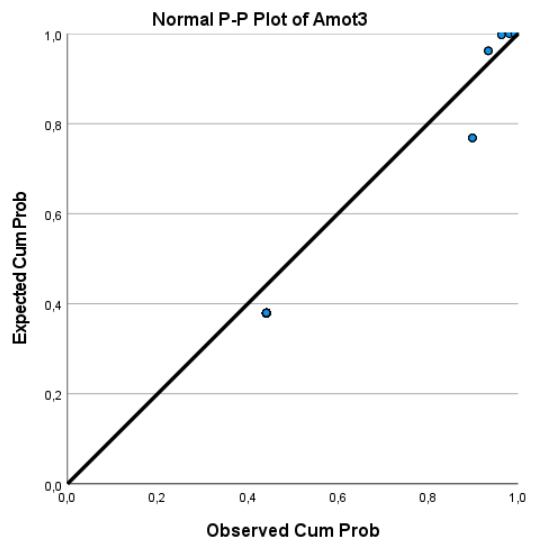
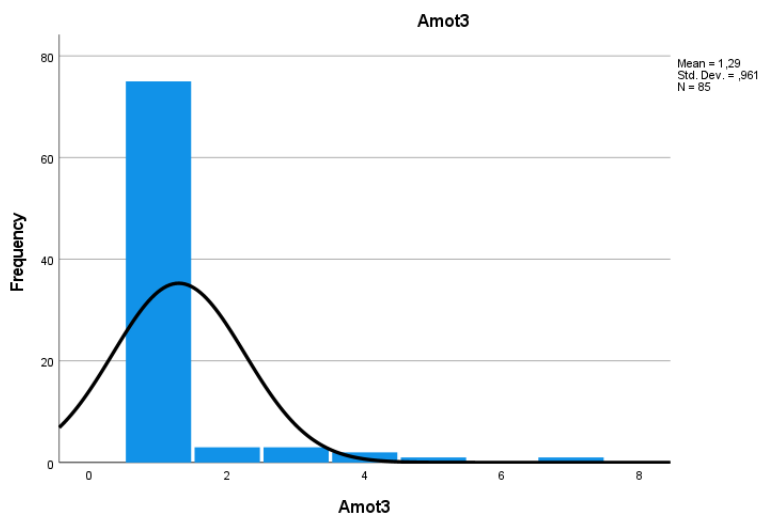
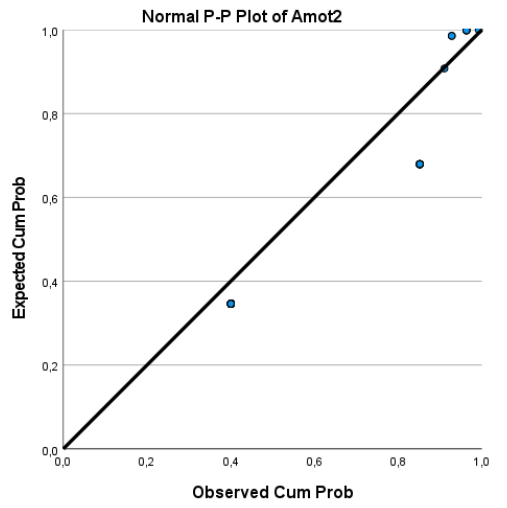
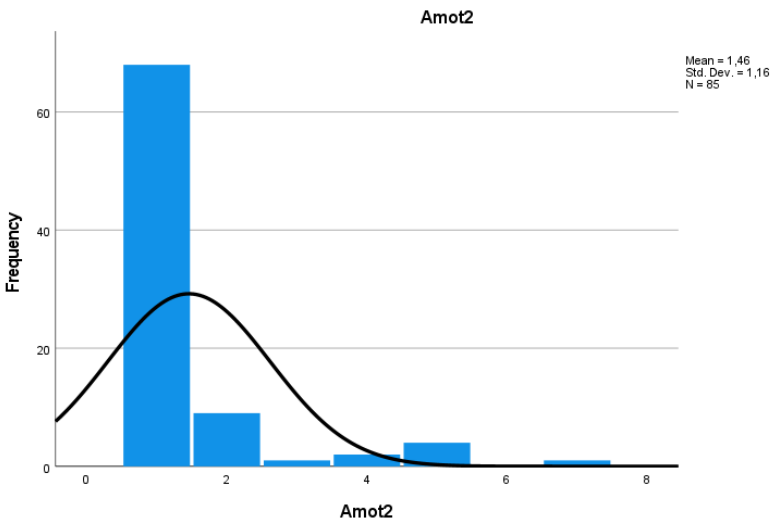
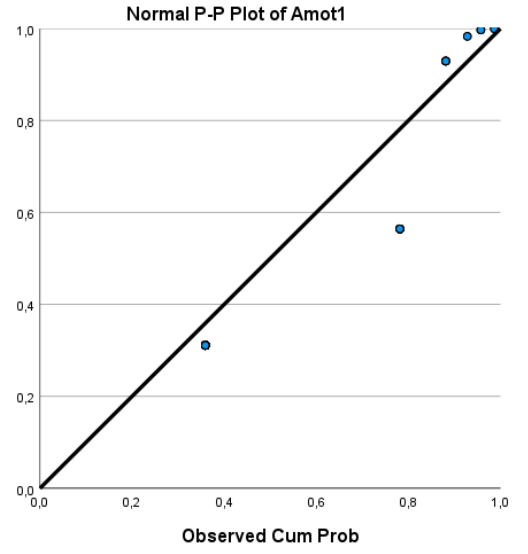
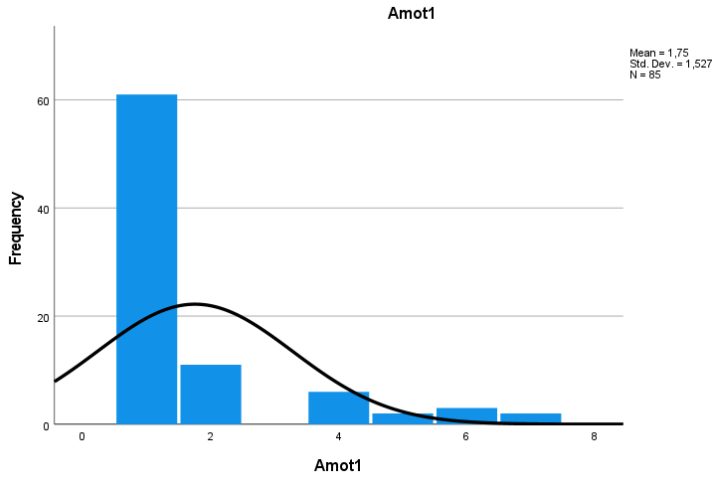












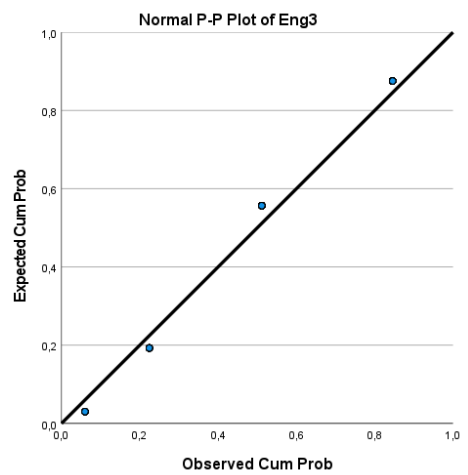
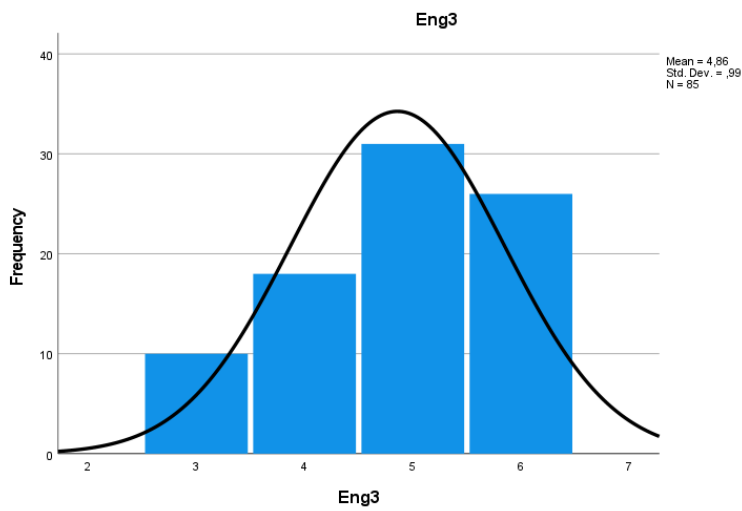
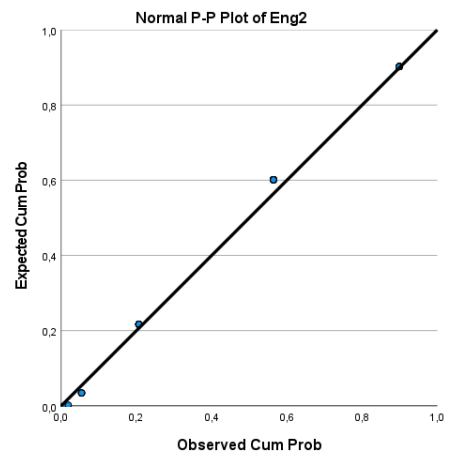
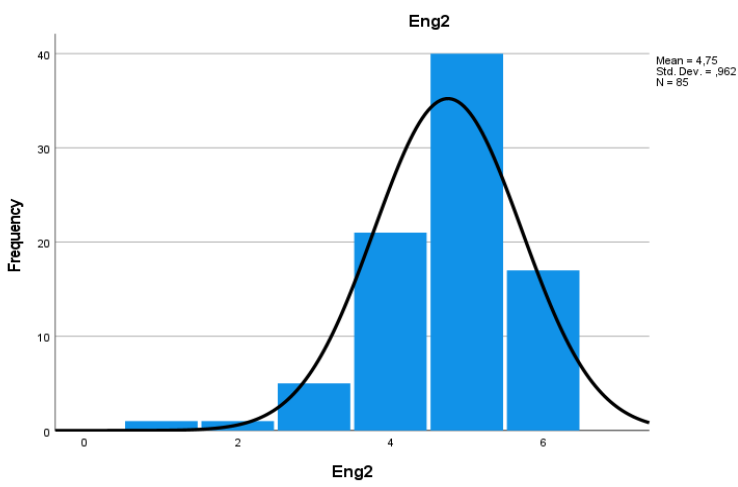
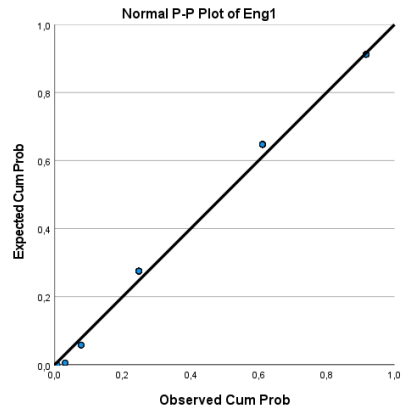
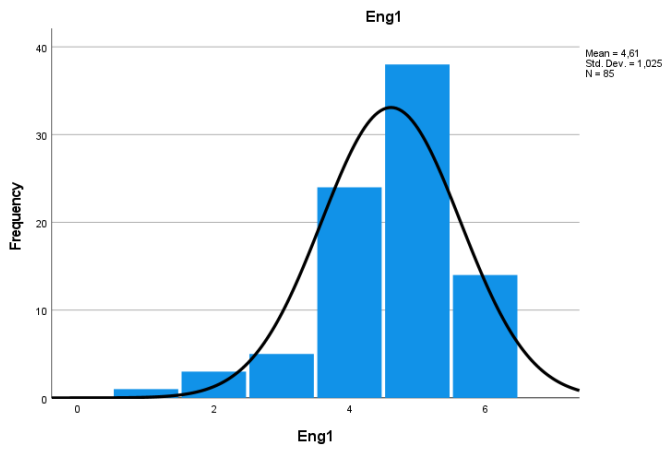
Descriptive Statistics										
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
							Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Eng1	85	5	1	6	4,61	1,025	-,990	,261	1,527	,517
Eng2	85	5	1	6	4,75	,962	-1,040	,261	2,121	,517
Eng3	85	3	3	6	4,86	,990	-,464	,261	-,802	,517
Eng4	85	6	0	6	4,69	1,300	-1,404	,261	2,361	,517
Eng5	85	6	0	6	4,19	1,384	-1,229	,261	1,802	,517
Eng6	85	6	0	6	4,75	1,272	-1,548	,261	2,940	,517
Eng7	85	5	1	6	5,12	1,138	-1,625	,261	2,934	,517
Eng8	85	6	0	6	4,46	1,259	-1,005	,261	1,498	,517
Eng9	85	6	0	6	4,06	1,366	-1,286	,261	1,787	,517

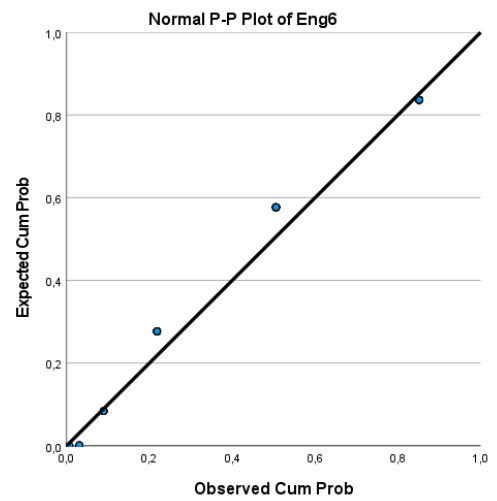
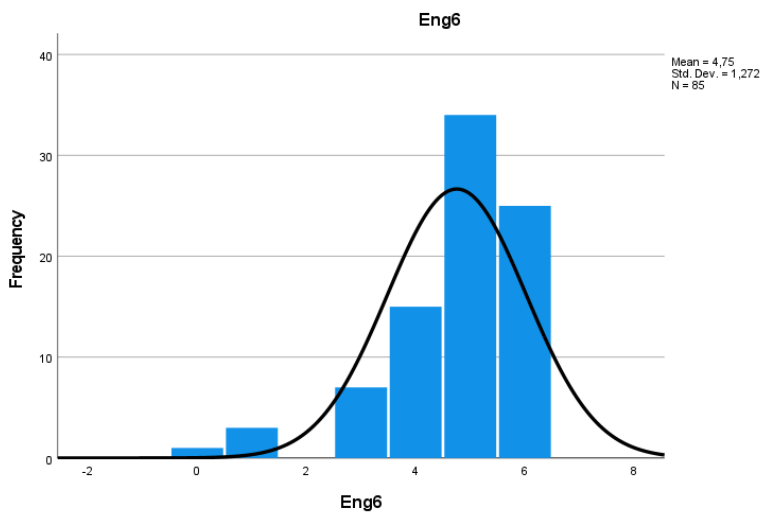
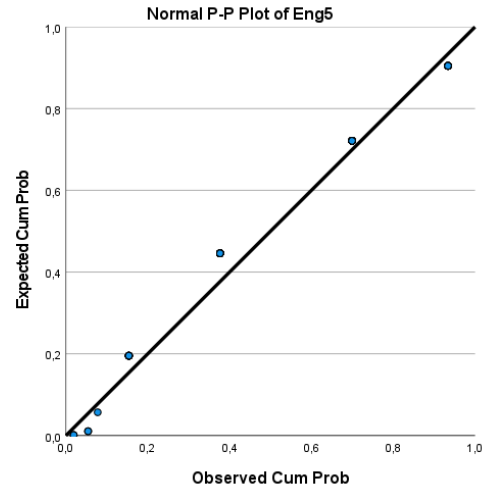
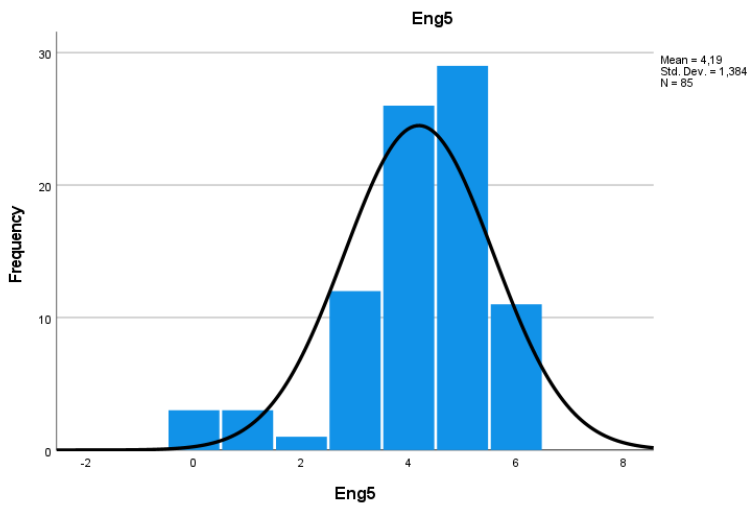
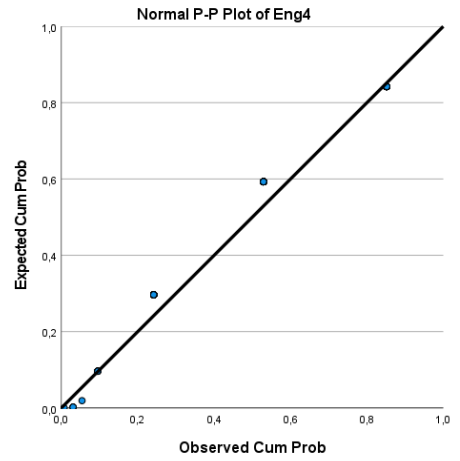
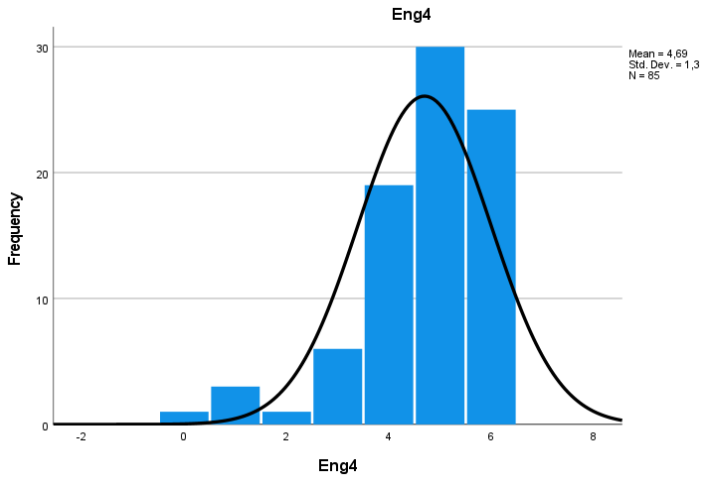
Tabell 3: Jobbengasjement

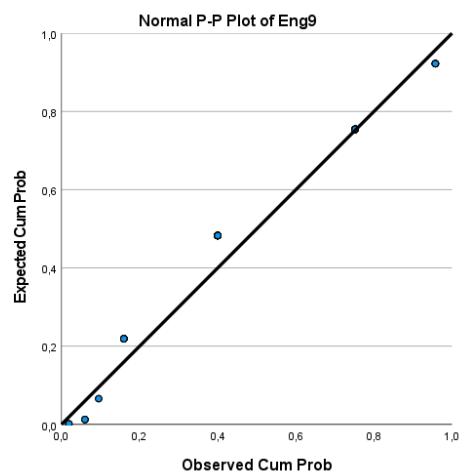
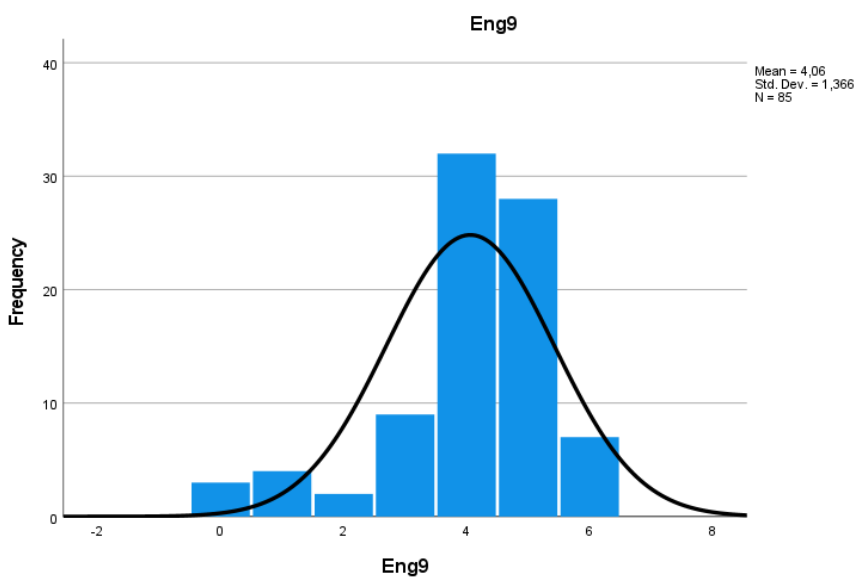
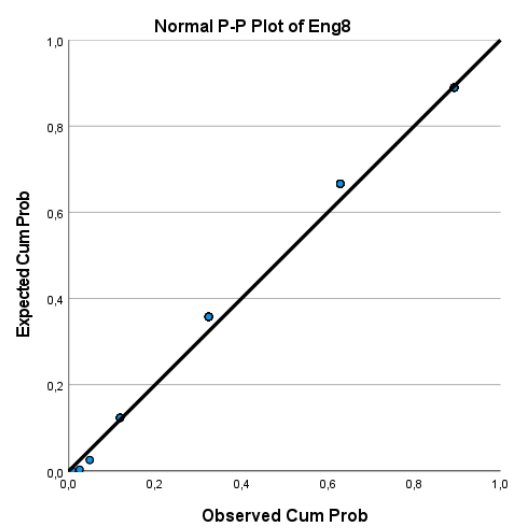
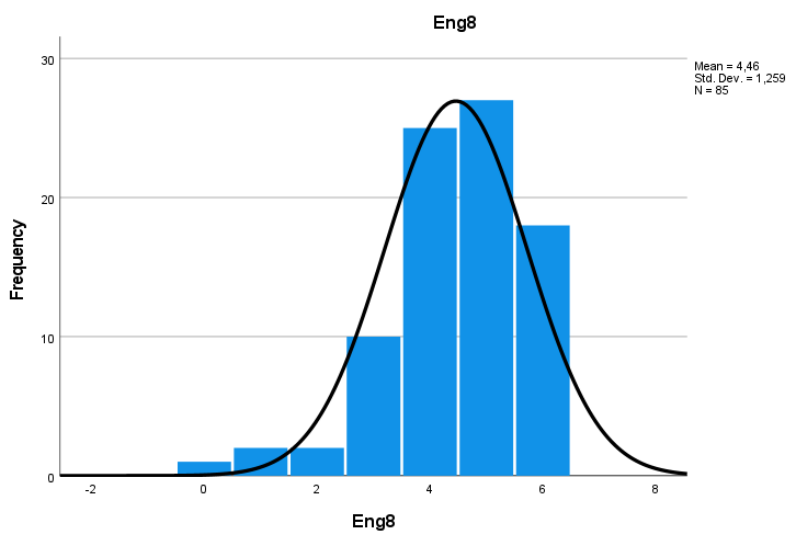
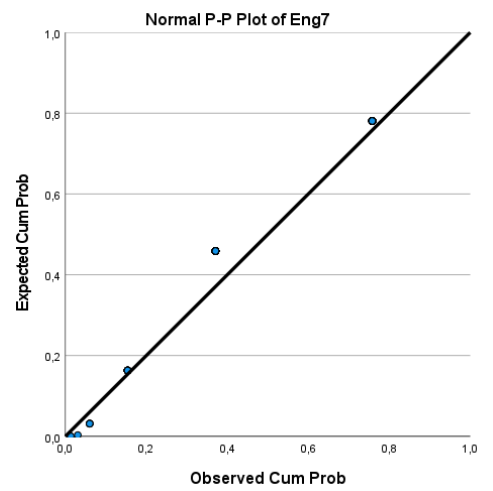
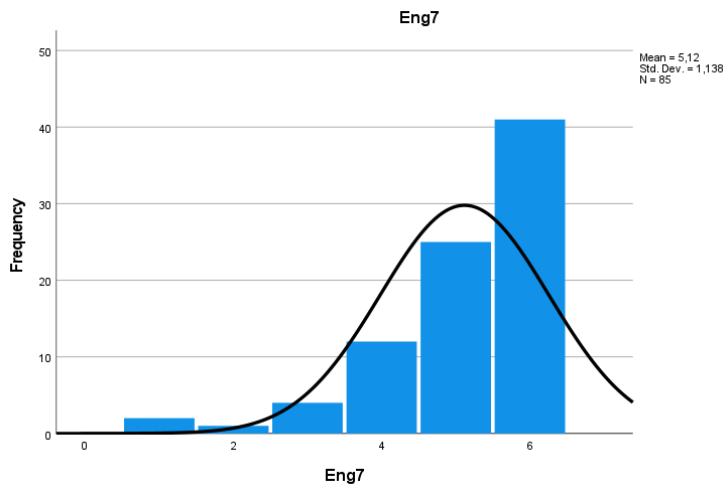
Under jobbengasjement finnes variablene for UWES-skalaen (Schaufeli, 2006). På lik linje som jobbtilfredshet, vise gjennomsnittet, standardavviket og variansen hvorvidt respondentene er enige i påstandene. Minimum og maksimum verdiene ligger på mellom 0 og 6 her, da dette var tallene for svaralternativene. For Eng1-6, 8 og 9 ligger det et jevnt gjennomsnitt på rundt 4. Dette betyr at respondenterne er engasjert på forskjellige måter i arbeidet sitt «ukentlig». Eng7 viser derimot et litt høyere gjennomsnitt, noe som tilsier at denne påstanden er vurdert høyere opp av respondentene.

For standardavviket vises det en statistikk på mellom 0,962 og 1,384. Siden standardavviket er nødt til å være nærmest mulig 1 for å si noe om enigheten i påstandene, er det trygt å påstå at respondentene stort sett er enige i hvordan de opplever sitt eget jobbengasjement på arbeidsplassen.

Normaliteten til dataene for jobbengasjement er tilfredsstilt på alle variablene da disse er mellom -2 og +2, og dette betyr at det er større sannsynlighet for at respondentene er enige i denne påstanden.







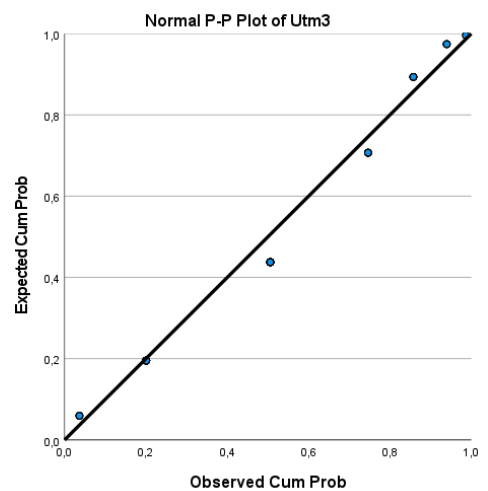
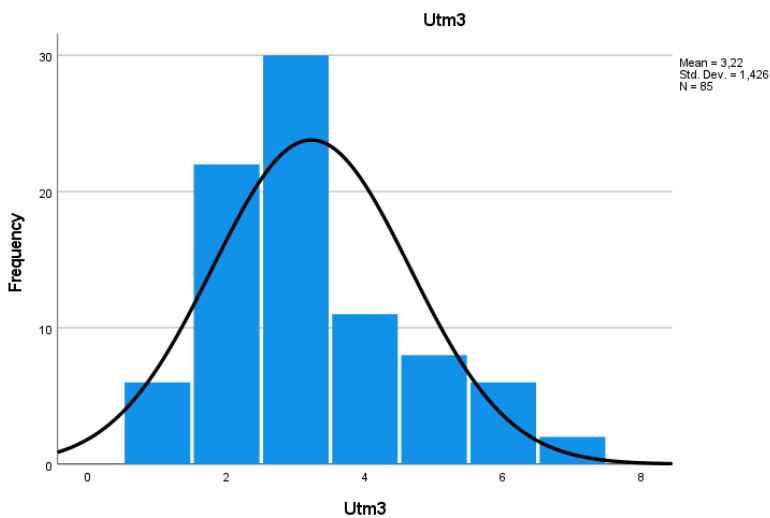
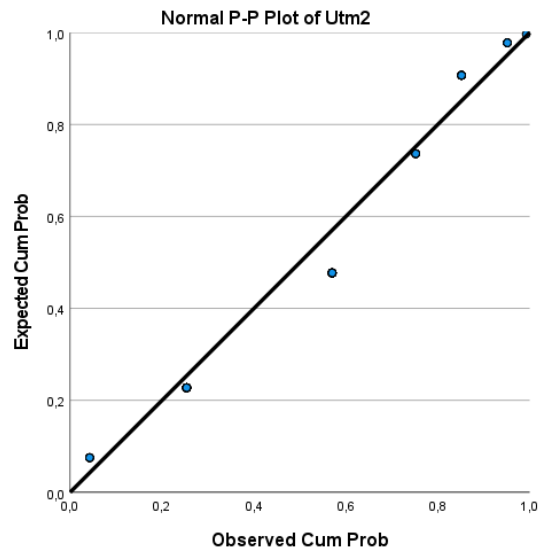
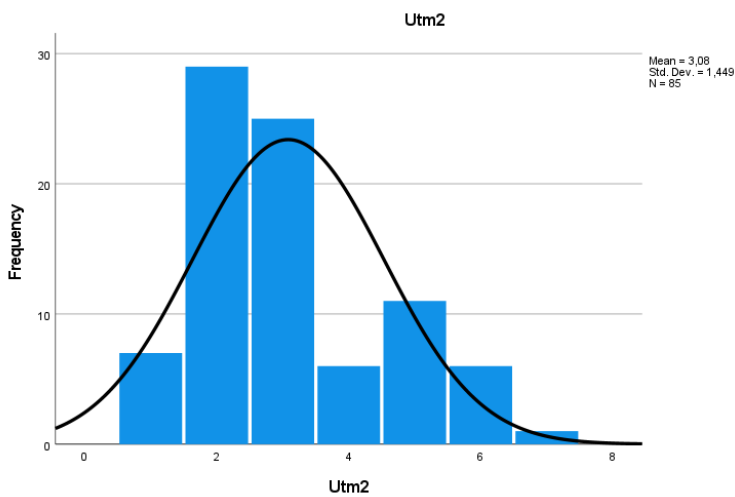
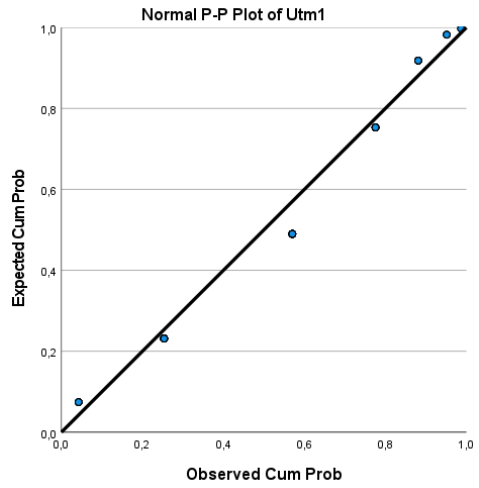
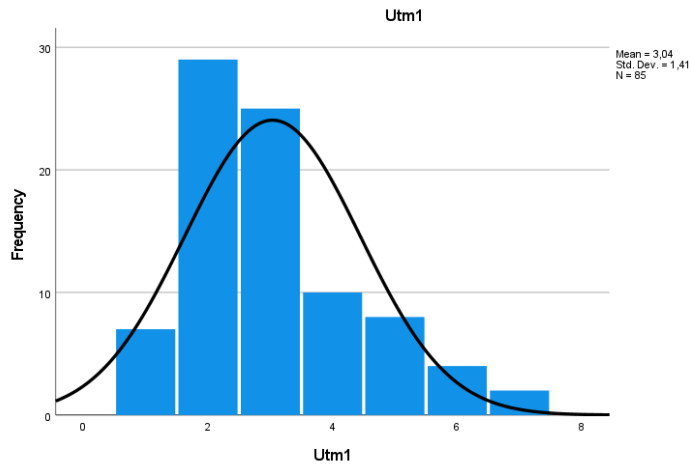
Descriptive Statistics										
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
							Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Utm1	85	6	1	7	3,04	1,410	,903	,261	,403	,517
Utm2	85	6	1	7	3,08	1,449	,766	,261	-,227	,517
Utm3	85	6	1	7	3,22	1,426	,755	,261	,117	,517
Utm4	85	6	1	7	2,13	1,361	1,501	,261	2,096	,517
Accomp1	85	5	2	7	4,93	1,437	-,908	,261	-,204	,517
Utm5	85	6	1	7	2,73	1,409	1,098	,261	,705	,517
Accomp2	85	5	2	7	5,39	1,319	-1,010	,261	,572	,517
Cyn1	85	6	1	7	2,14	1,274	1,569	,261	2,695	,517
Cyn2	85	6	1	7	1,99	1,200	1,885	,261	4,369	,517
Accomp3	85	6	1	7	5,71	1,045	-1,562	,261	5,129	,517
Accomp4	85	5	2	7	6,06	1,127	-1,497	,261	2,327	,517
Accomp5	85	4	3	7	5,88	,931	-1,029	,261	1,583	,517
Cyn3	85	8	1	9	3,88	1,930	,506	,261	-,691	,517
Cyn4	85	5	1	6	2,29	1,454	1,015	,261	-,106	,517
Cyn5	85	5	1	6	1,88	1,169	1,744	,261	3,199	,517
Accomp6	85	5	2	7	5,56	1,149	-1,295	,261	1,506	,517

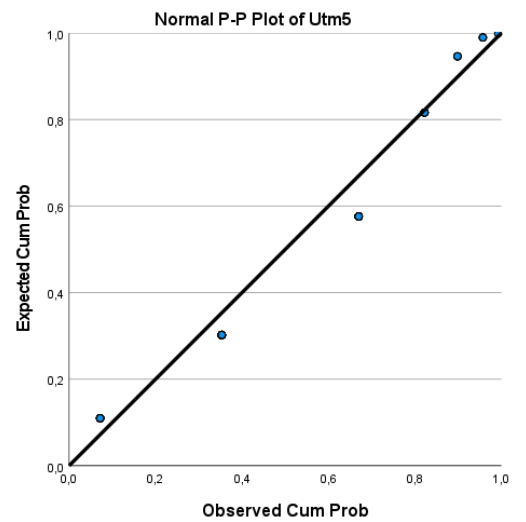
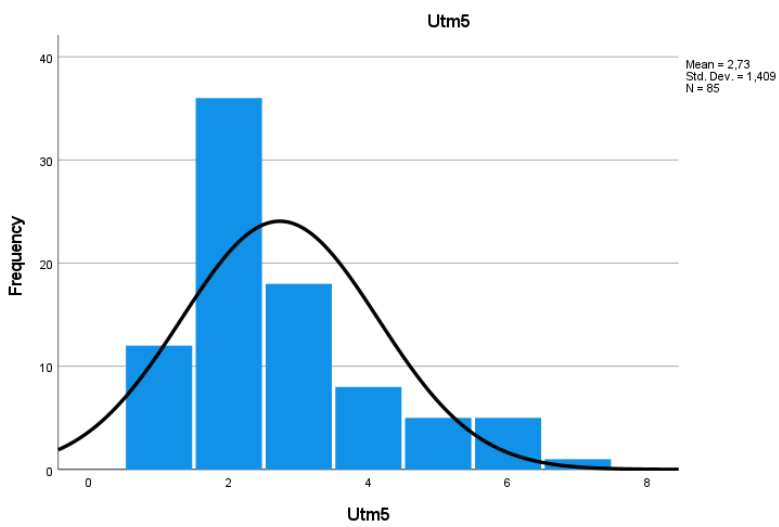
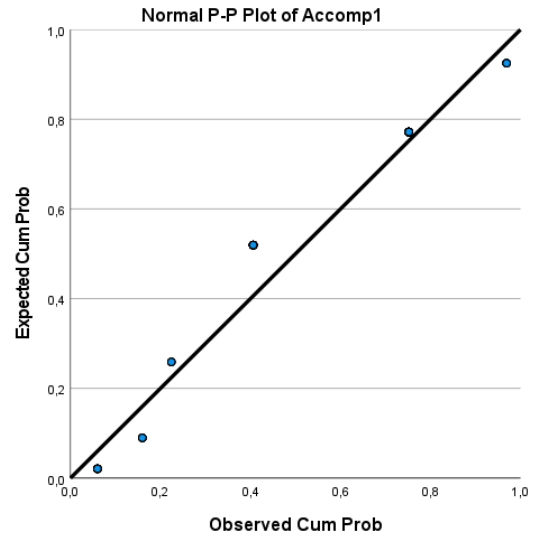
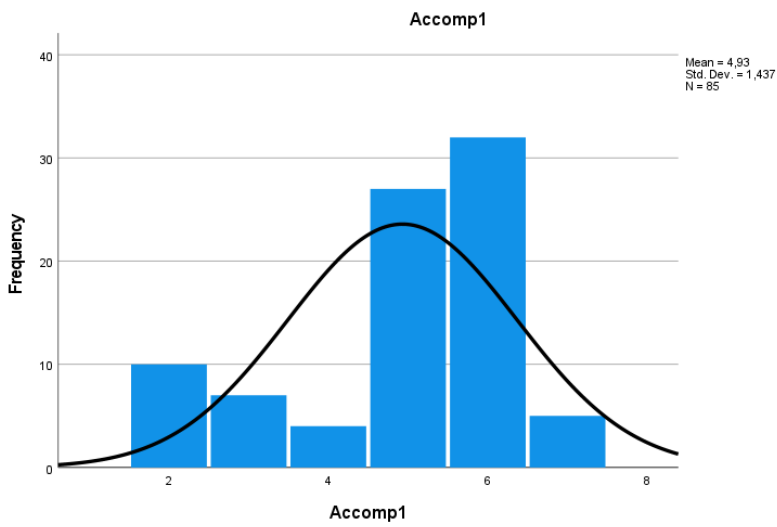
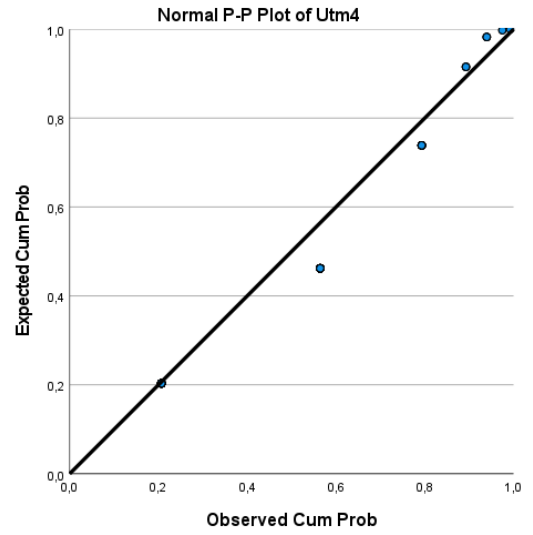
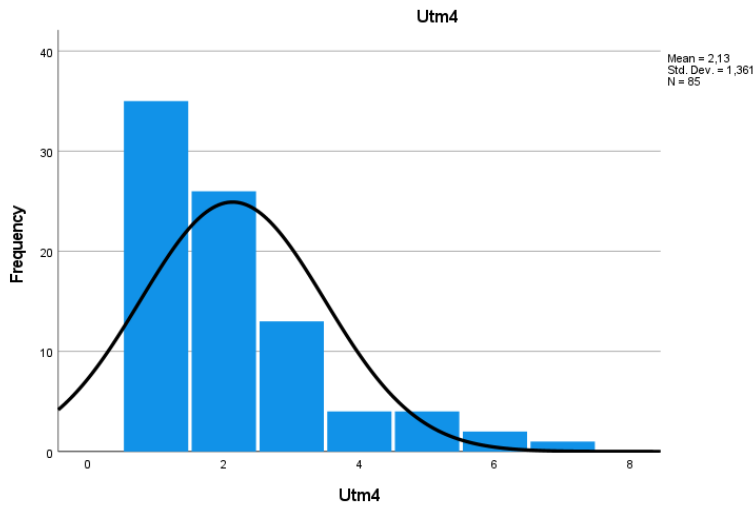
Tabell 4: Burnout med underdimensjonene emosjonell utmattelse, mestring og kynisme

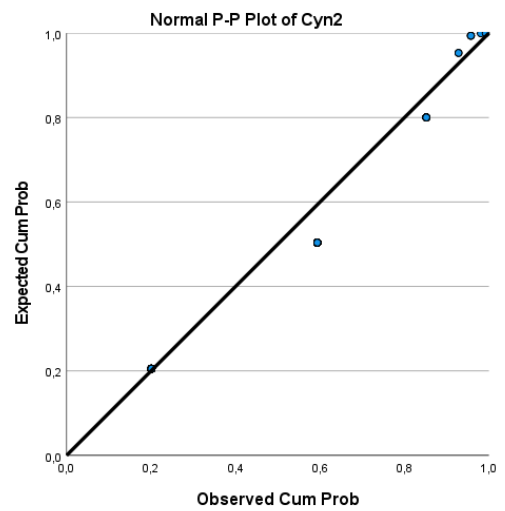
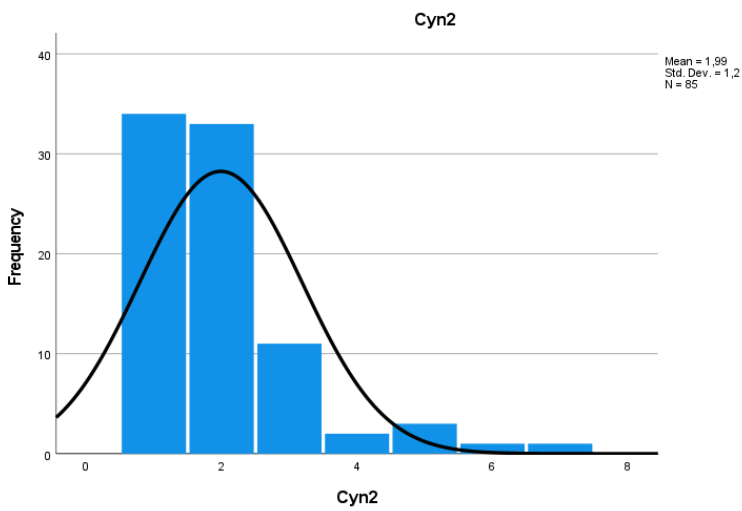
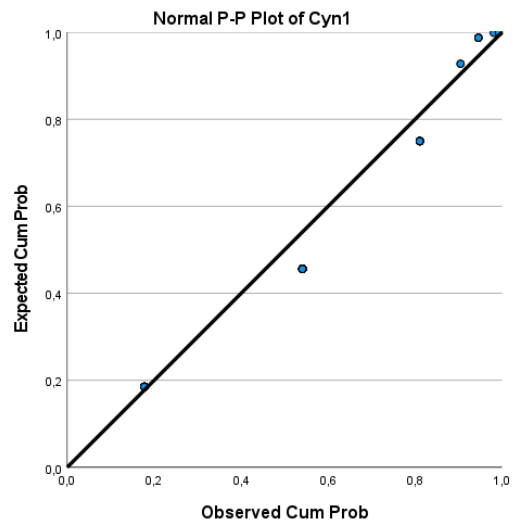
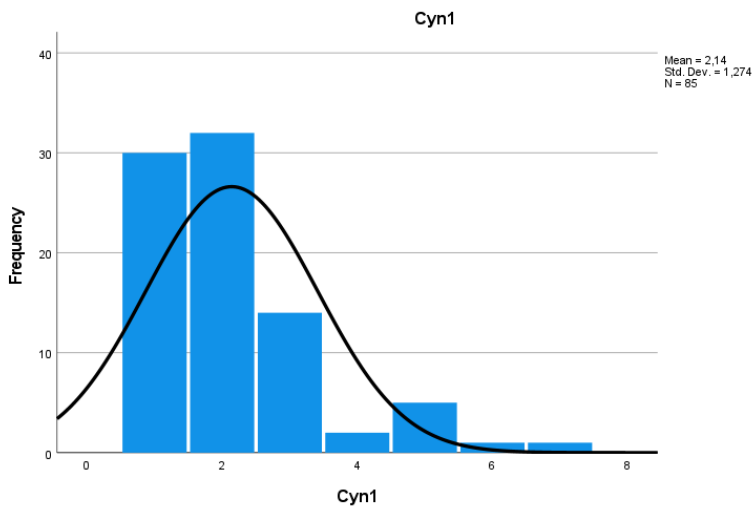
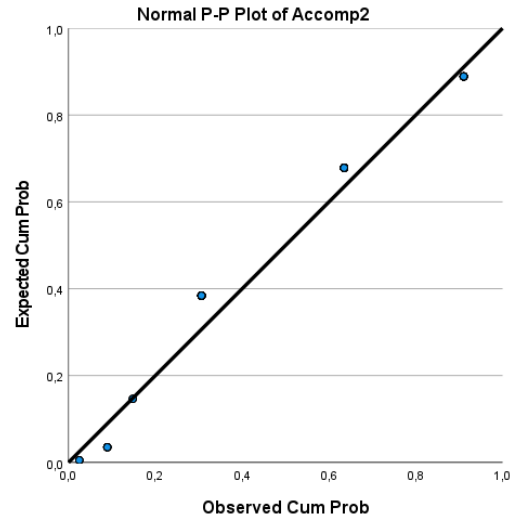
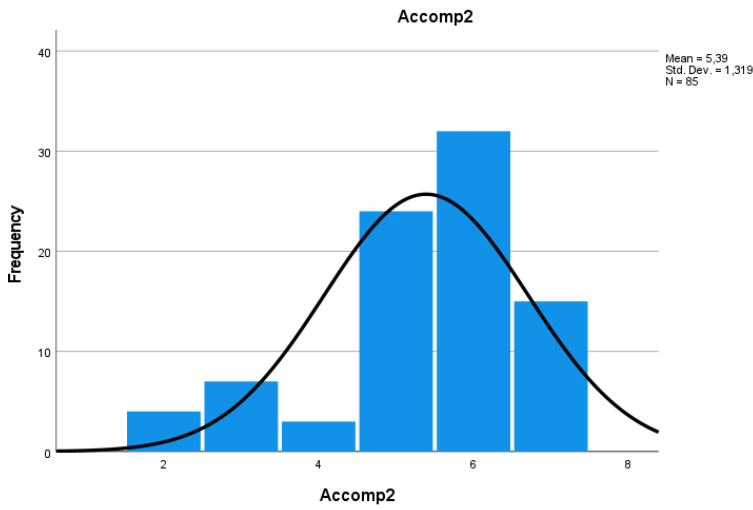
Her er det mulig å lese av en maksimum og minimum spredning på mellom 1 og 7 igjen, da denne skalaen brukte disse verdiene. Sammenlignet med jobbtilfredshet og jobbengasjement er gjennomsnittet for Cyn1-5 og Utm1-5 betydelig lavere. Dette gir en indikasjon på at respondentene opplever seg selv som lite kyniske og mindre utslitte, oppbrukte og trøtte både på og etter jobb. Da standaravviket for disse variablene også ligger på mellom 1 og 2, er det størst uenighet rundt disse svarene.

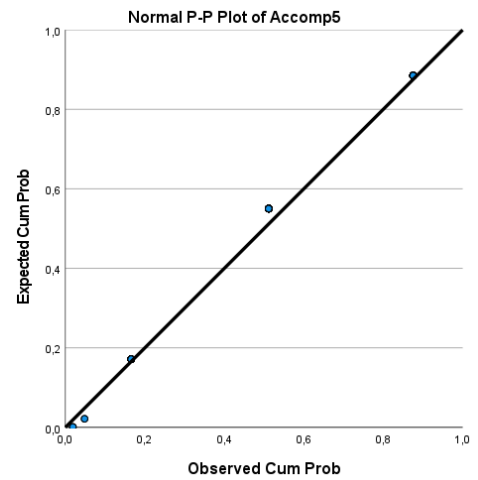
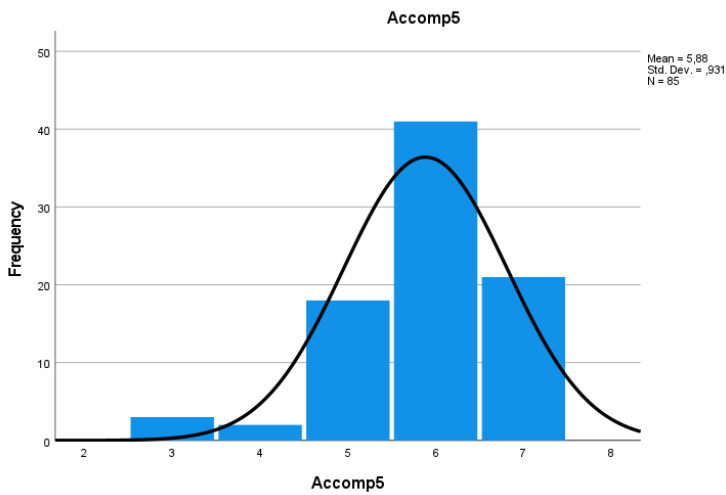
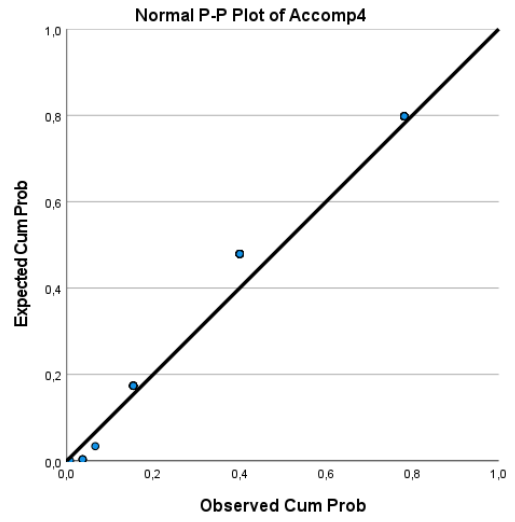
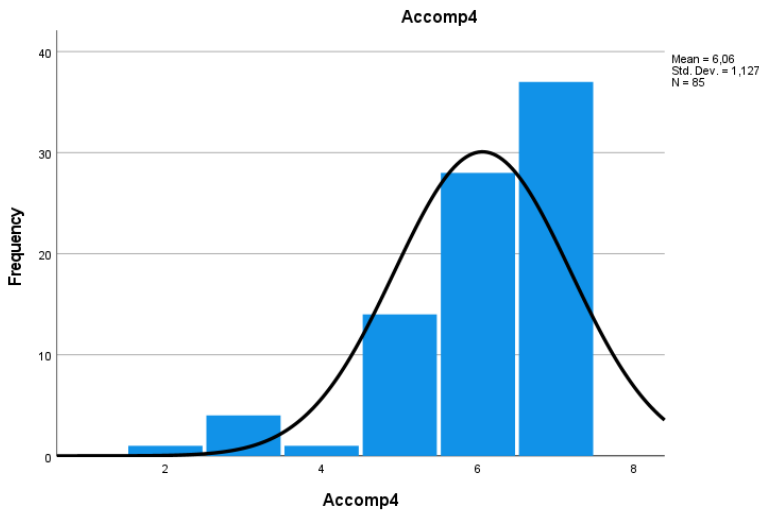
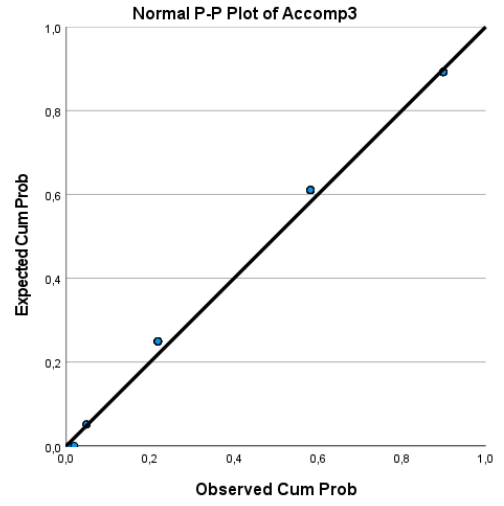
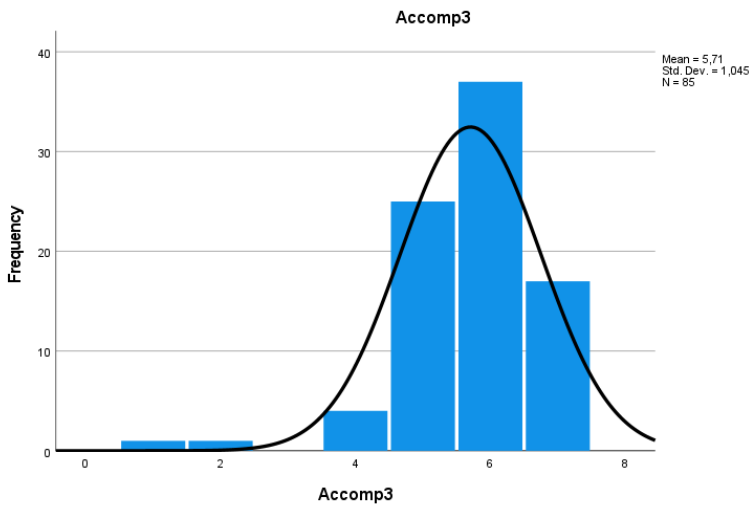
For Accomp1-6 er derimot gjennomsnittet noe høyere igjen, som betyr at respondentene har stor tro på sin egen mestring og egner seg til å effektivt løse arbeidsoppgaver og føle glede rundt arbeidet sitt. Standardavviket her er også på omtrent 1 i de fleste svardataene, noe som igjen tilsier mindre avvik og større enighet.

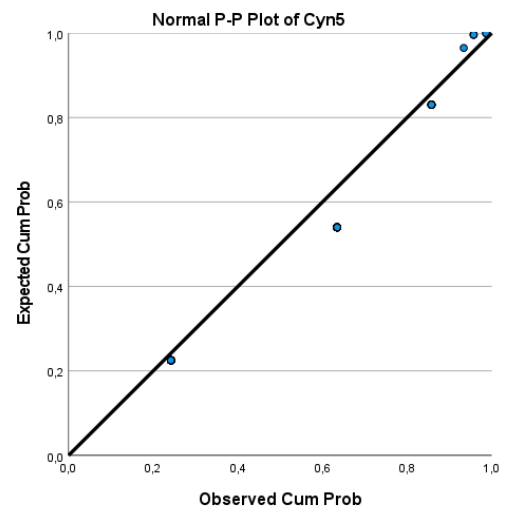
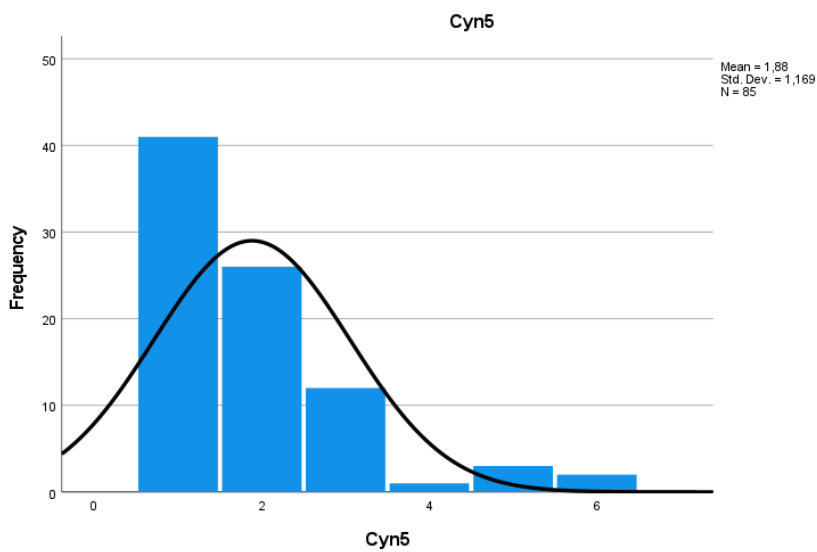
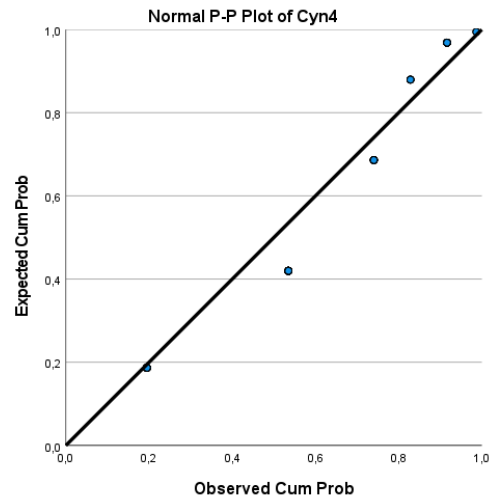
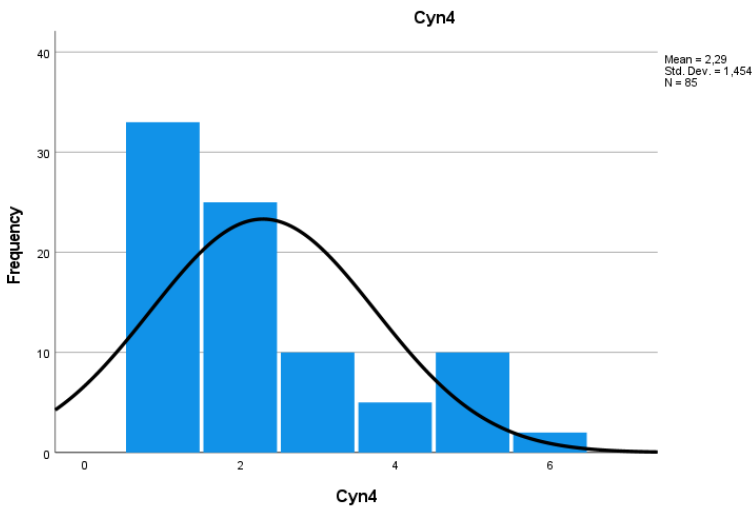
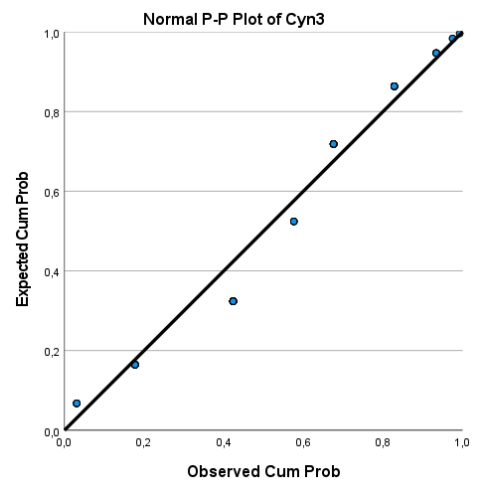
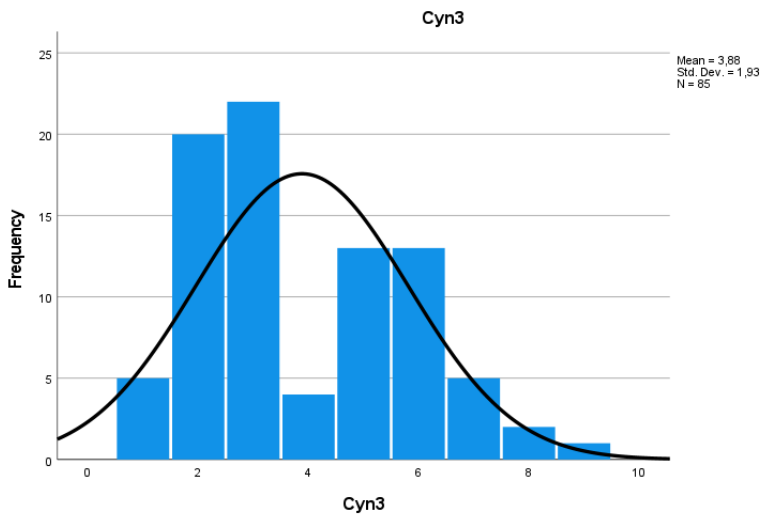
Normaliteten for arbeidsbelastningen er tilfredsstillt her også da verdiene ligger mellom -2 og +2. Selv om noen av spissverdiene ikke er så høye, er mange fortsatt positive, som vil si at halen ligger til høyre. Dermed er det størst sannsynlighet at respondentene er enige i disse variablene.

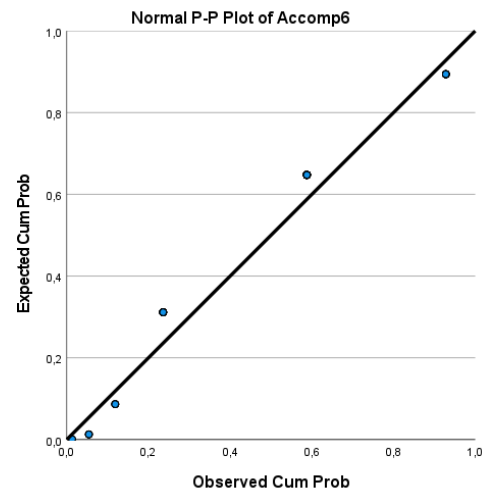
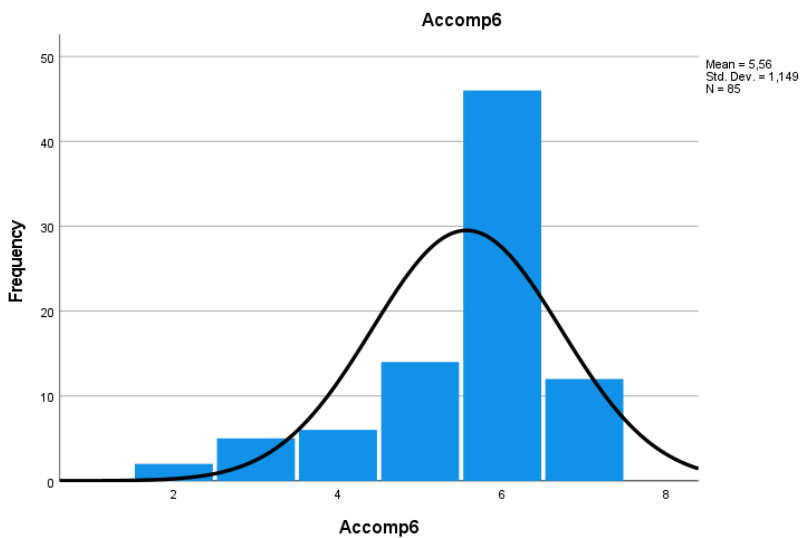












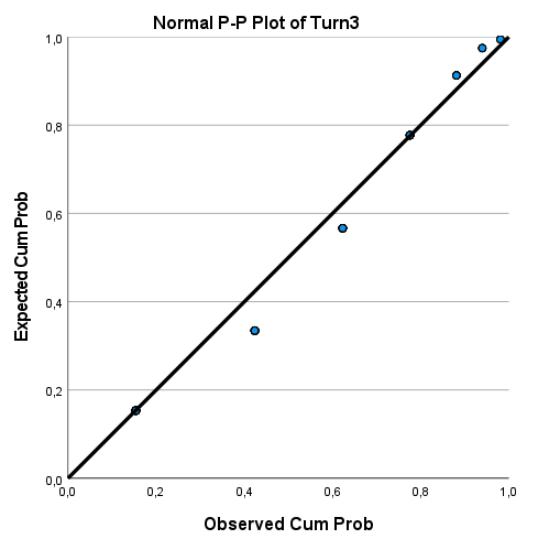
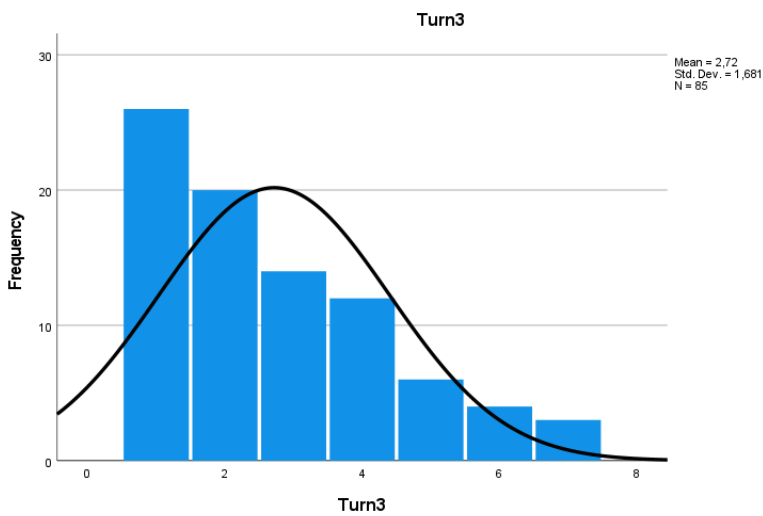
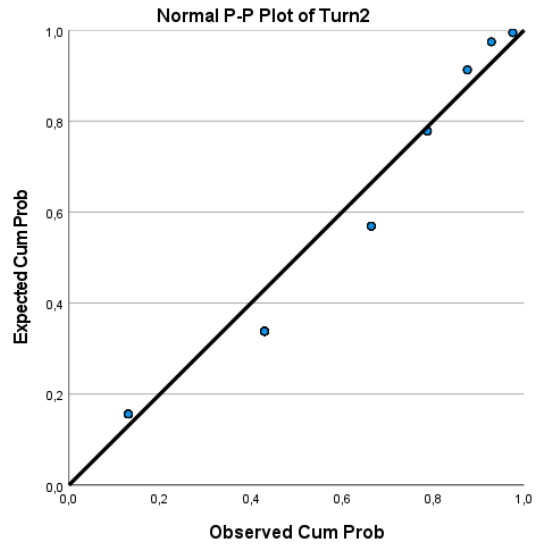
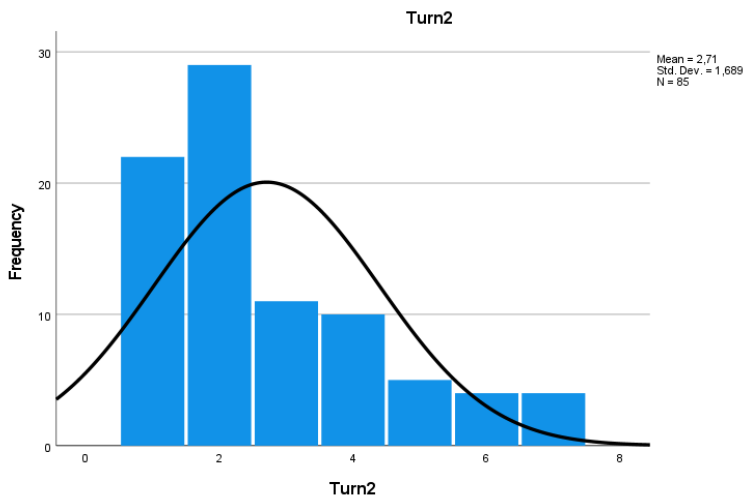
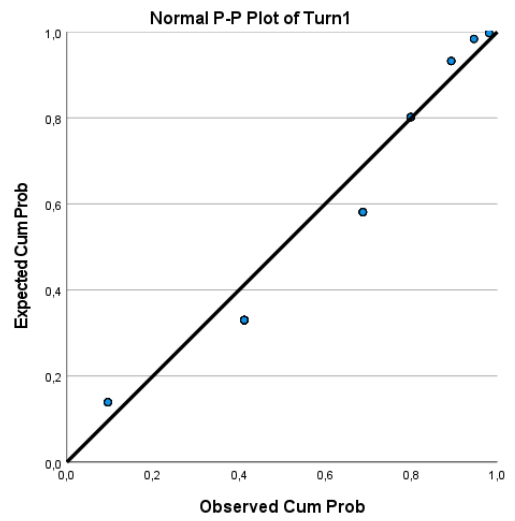
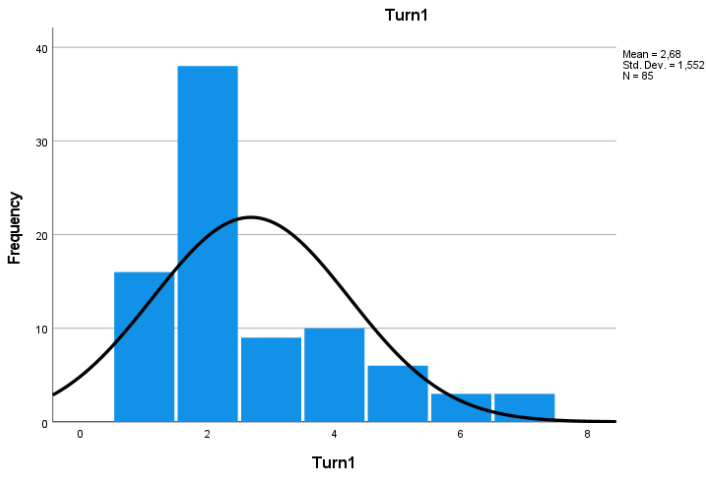
Descriptive Statistics

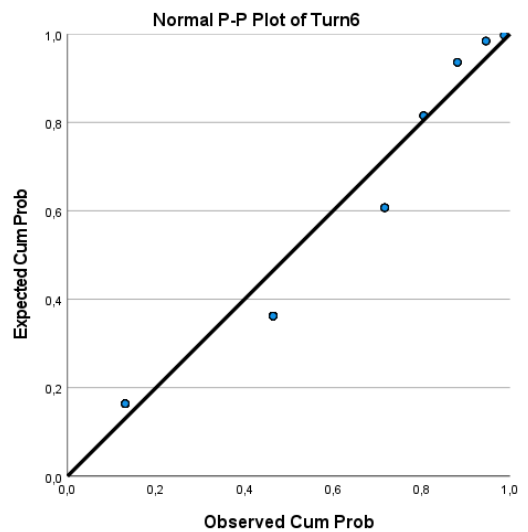
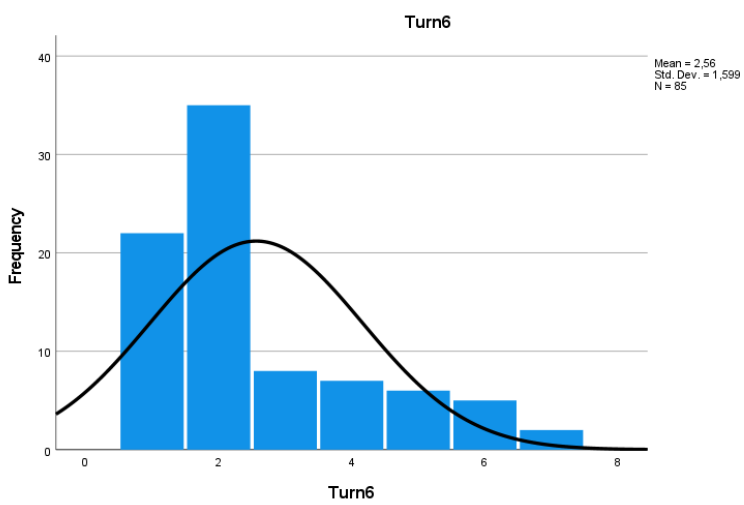
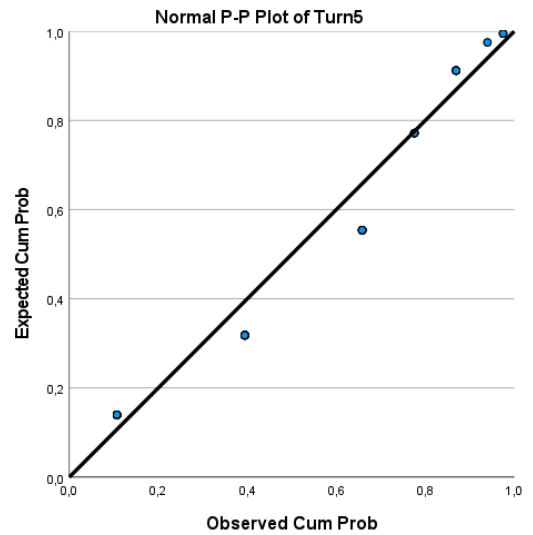
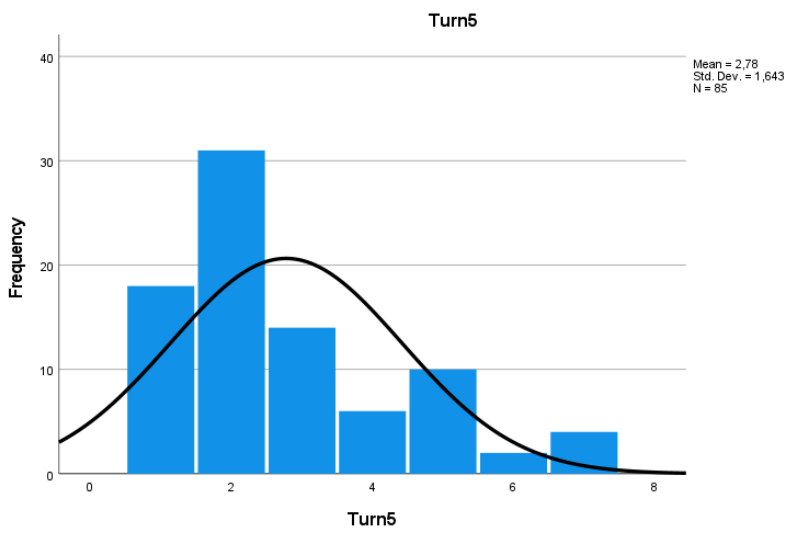
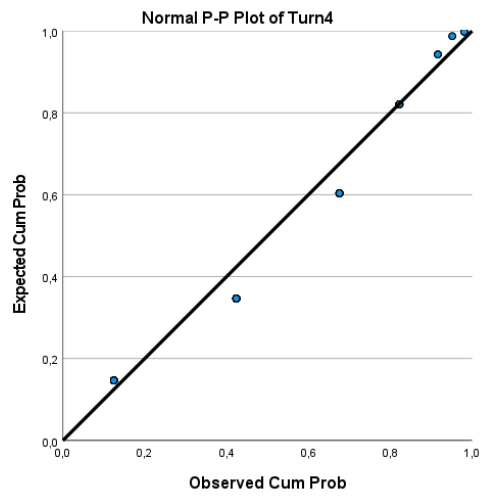
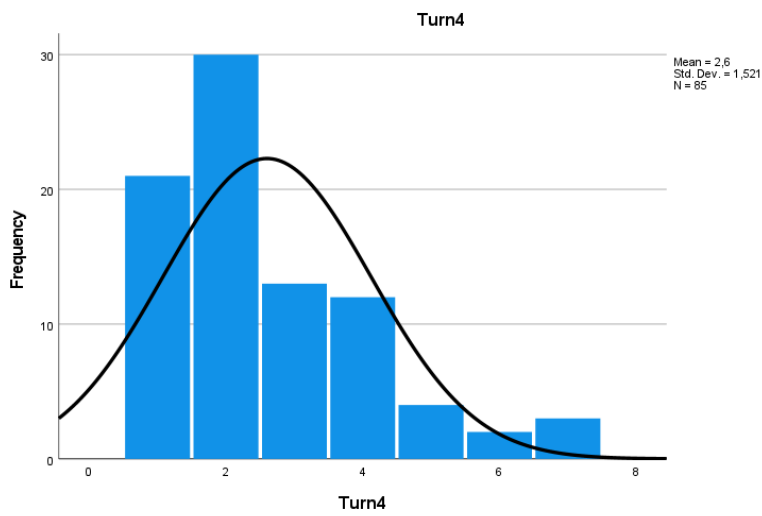
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
							Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Turn1	85	6	1	7	2,68	1,552	1,175	,261	,734	,517
Turn2	85	6	1	7	2,71	1,689	1,069	,261	,332	,517
Turn3	85	6	1	7	2,72	1,681	,860	,261	-,064	,517
Turn4	85	6	1	7	2,60	1,521	1,145	,261	,978	,517
Turn5	85	6	1	7	2,78	1,643	1,028	,261	,289	,517
Turn6	85	6	1	7	2,56	1,599	1,176	,261	,498	,517

Tabell 5: Jobbskifte

Spredningen for jobbskifte ligger mellom 1 og 7 og gjennomsnittet ligger jevnt mellom 2 og 3, samtidig som standardavviket ligger mellom 1-2 og varierer lite fra gjennomsnittet. Et standardavvik på over 2 hadde betydd stor spredning i svarene for svaralternativet og dermed større uenighet (Hair, m.fl., 2010). Siden dette ikke er tilfellet her, kan man konkludere med at det er svært få respondenter som tidligere har tenkt eller planlegger å si opp sin stilling i fremtiden.

Dette kan også ses på normalfordelingen. Denne viser en statistikk for skjevhet på mellom -2 og +2, noe som tilsier at normalfordelingen er tilfredsstillt. Dette betyr at dataene for disse variablene har lite variasjon, og dermed større sannsynlighet for at respondentene er enige i svarene sine (Hair, m.fl., 2010).



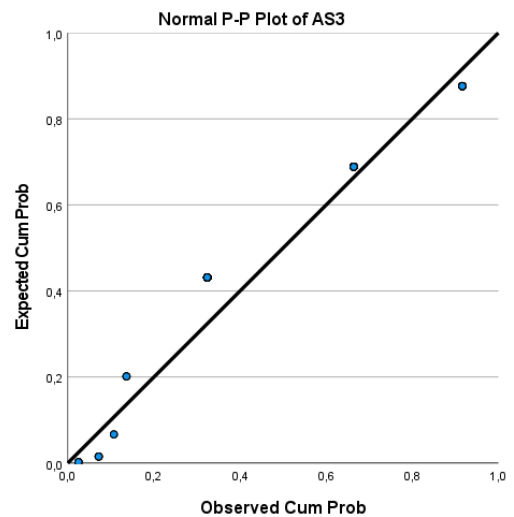
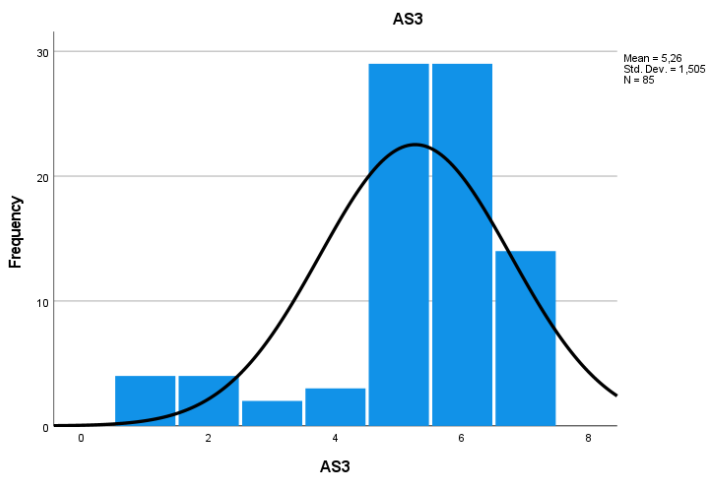
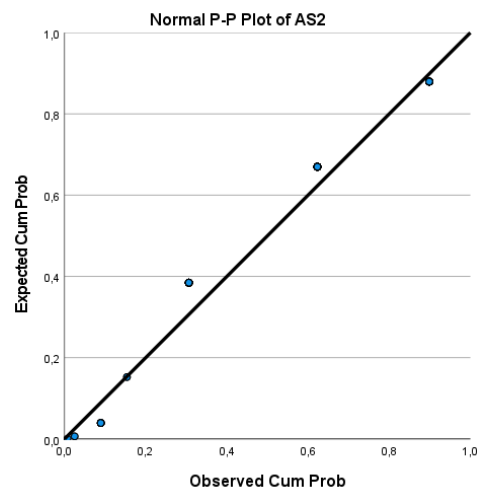
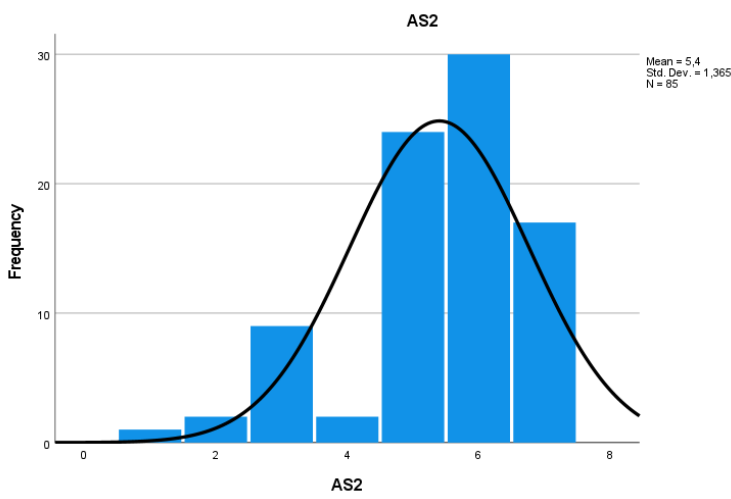
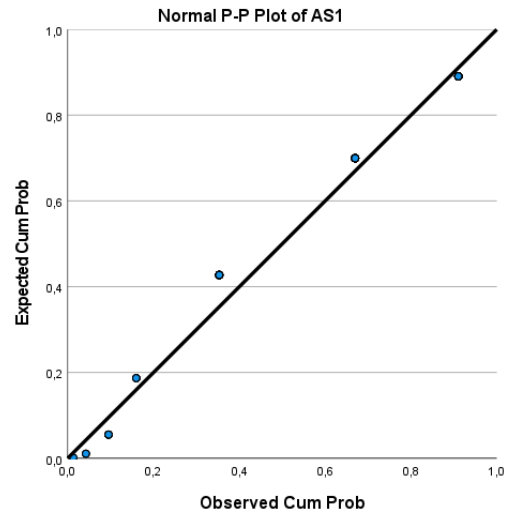
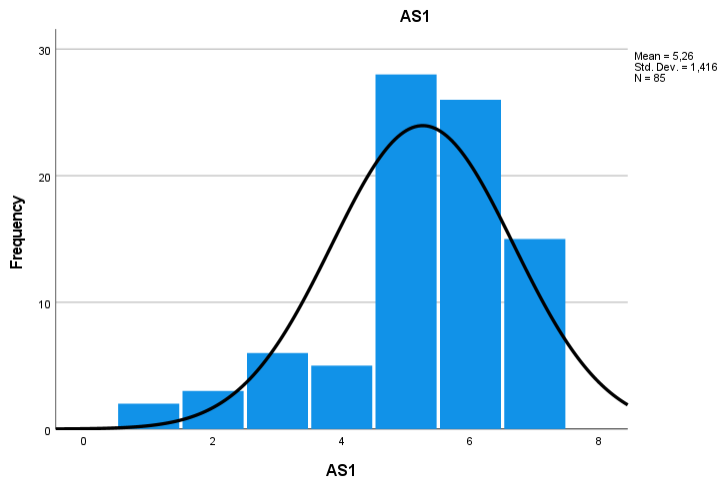


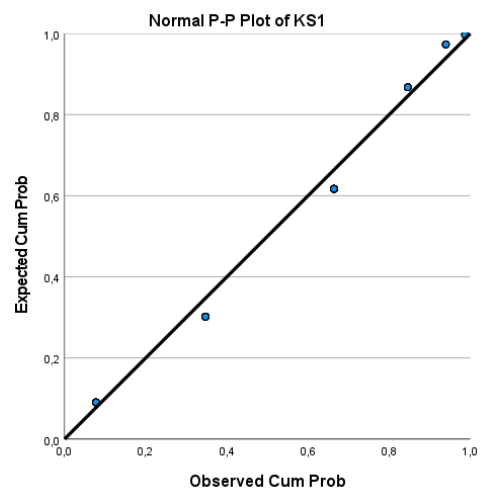
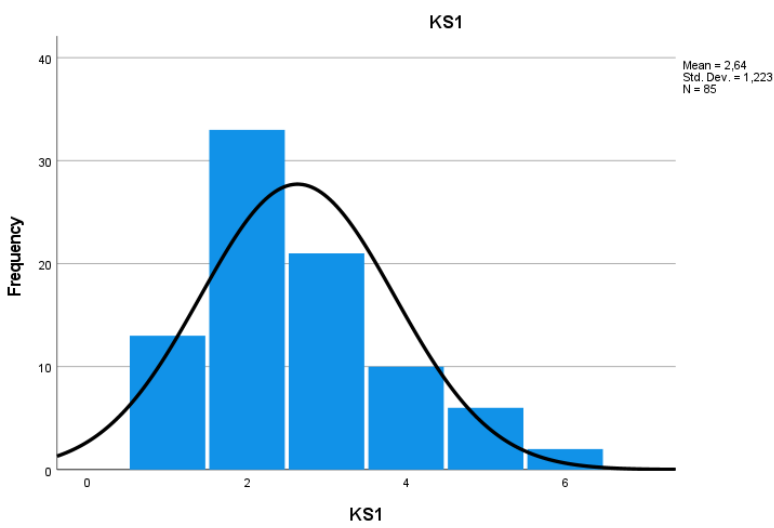
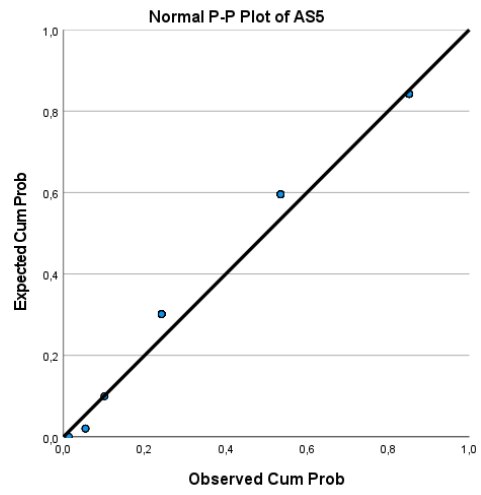
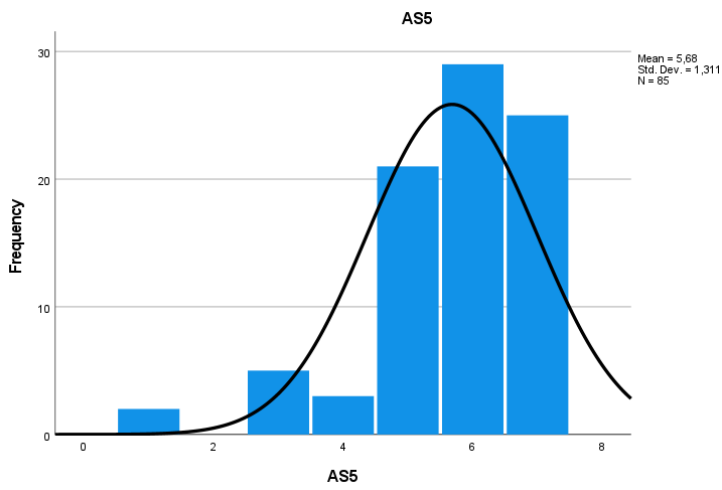
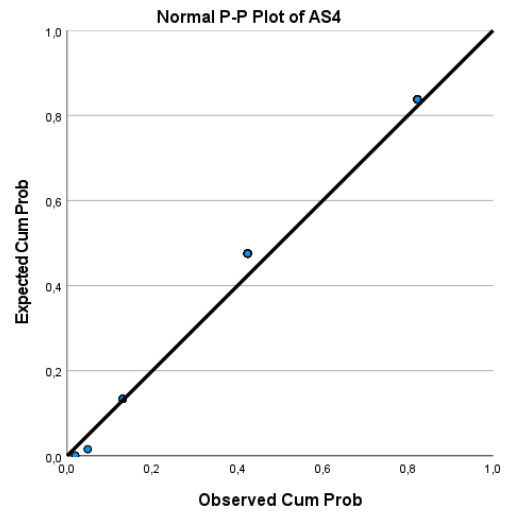
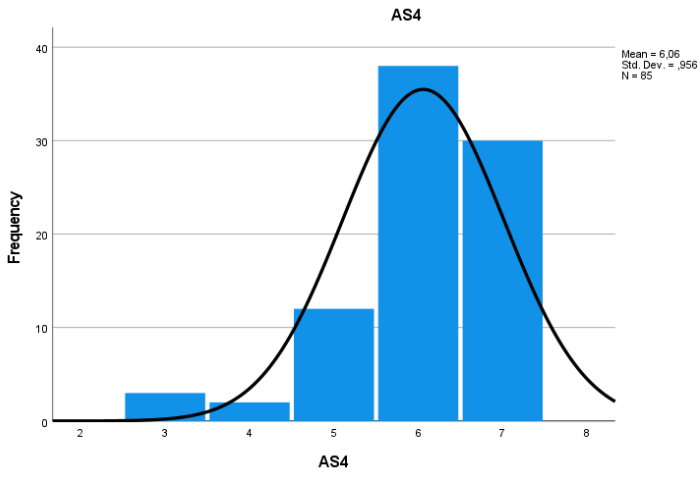
Descriptive Statistics										
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
							Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
AS1	85	6	1	7	5,26	1,416	-1,067	,261	1,065	,517
AS2	85	6	1	7	5,40	1,365	-1,051	,261	,815	,517
AS3	85	6	1	7	5,26	1,505	-1,399	,261	1,783	,517
AS4	85	4	3	7	6,06	,956	-1,293	,261	2,060	,517
AS5	85	6	1	7	5,68	1,311	-1,431	,261	2,619	,517
KS1	85	5	1	6	2,64	1,223	,777	,261	,187	,517
KS2	85	6	1	7	2,34	1,508	1,315	,261	1,202	,517
KS3	85	6	1	7	1,98	1,447	1,755	,261	2,731	,517
KS4	85	6	1	7	2,06	1,467	1,681	,261	2,368	,517
KS5	85	6	1	7	2,08	1,391	1,509	,261	1,769	,517
KS6	85	6	1	7	1,64	1,223	2,256	,261	4,983	,517
KS7	85	6	1	7	2,04	1,384	1,481	,261	1,721	,517
KS8	85	6	1	7	2,53	1,411	,785	,261	,028	,517
KS9	85	6	1	7	1,95	1,290	1,690	,261	2,715	,517
KS10	85	6	1	7	1,91	1,368	1,916	,261	3,637	,517
KS11	85	6	1	7	1,86	1,329	1,731	,261	2,585	,517
KS12	85	6	1	7	1,61	1,235	2,530	,261	6,349	,517

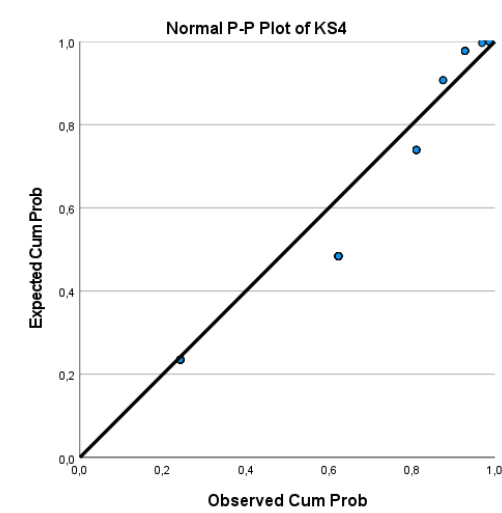
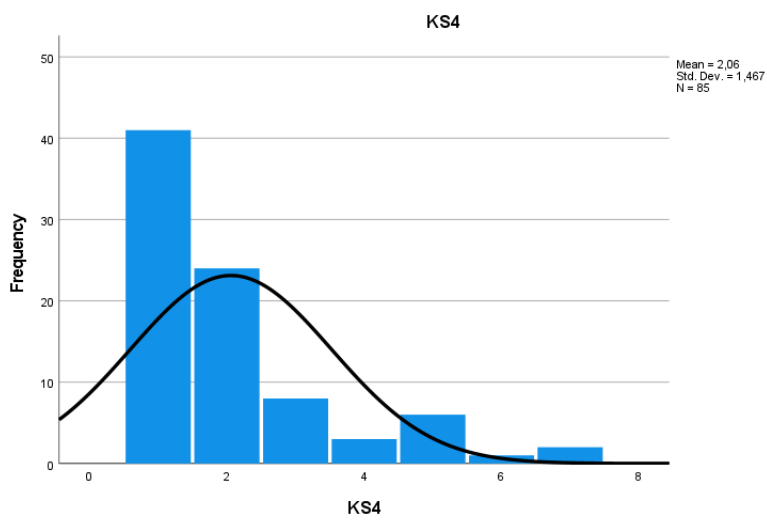
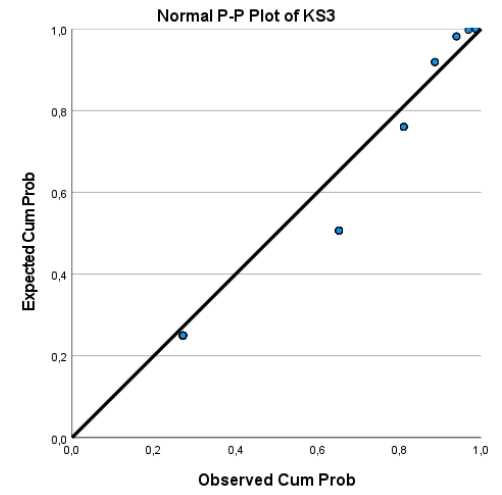
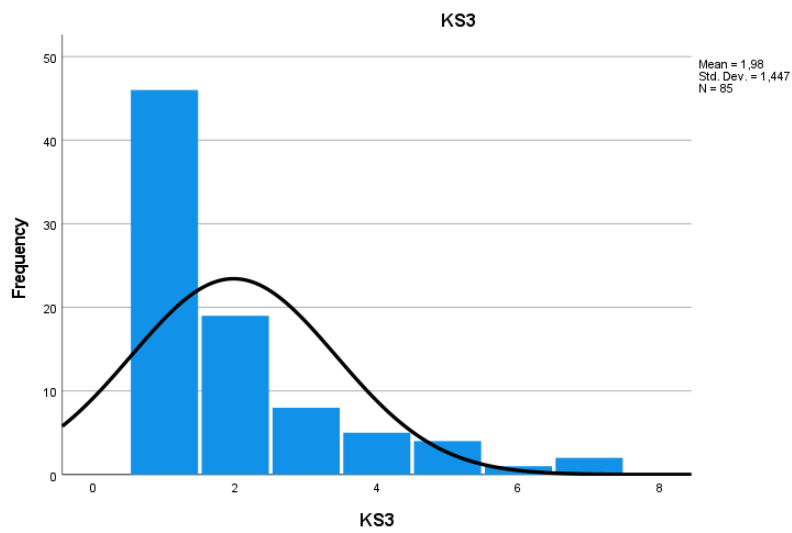
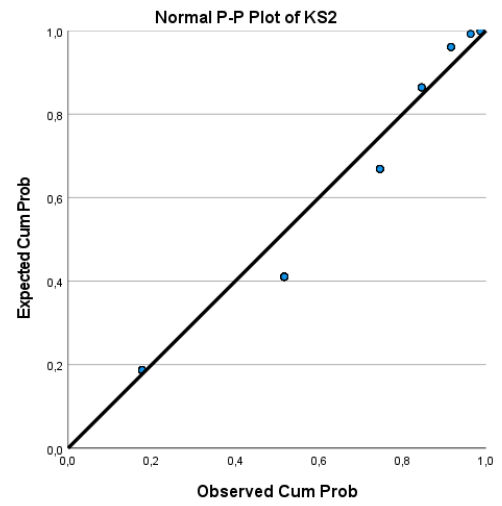
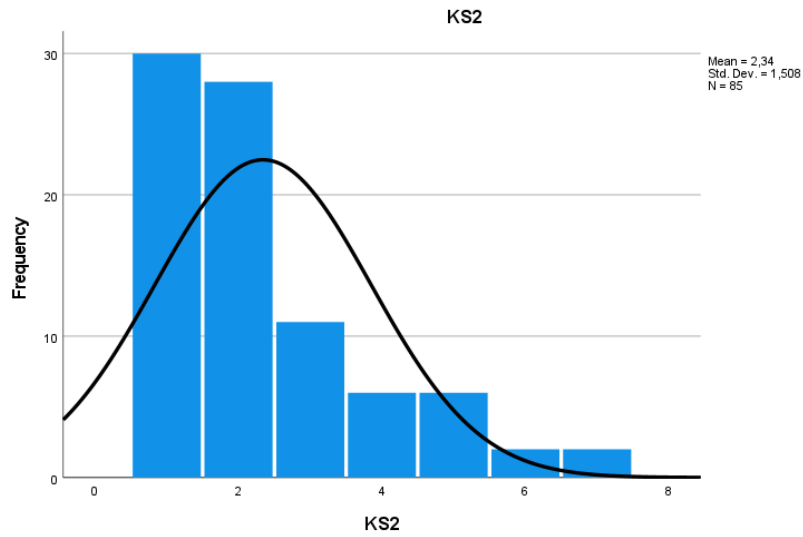
Tabell 6: Autonom og kontrollerende lederstil

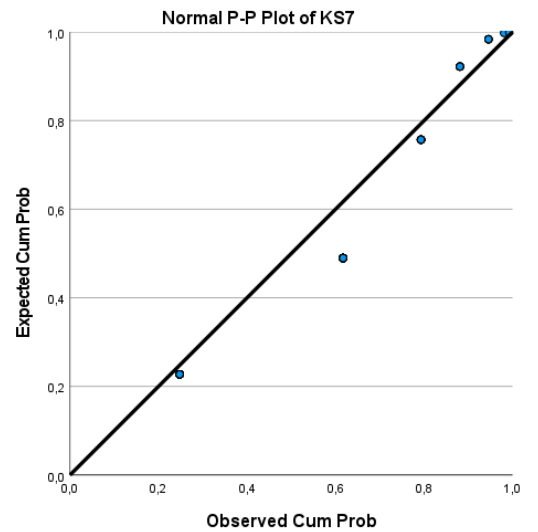
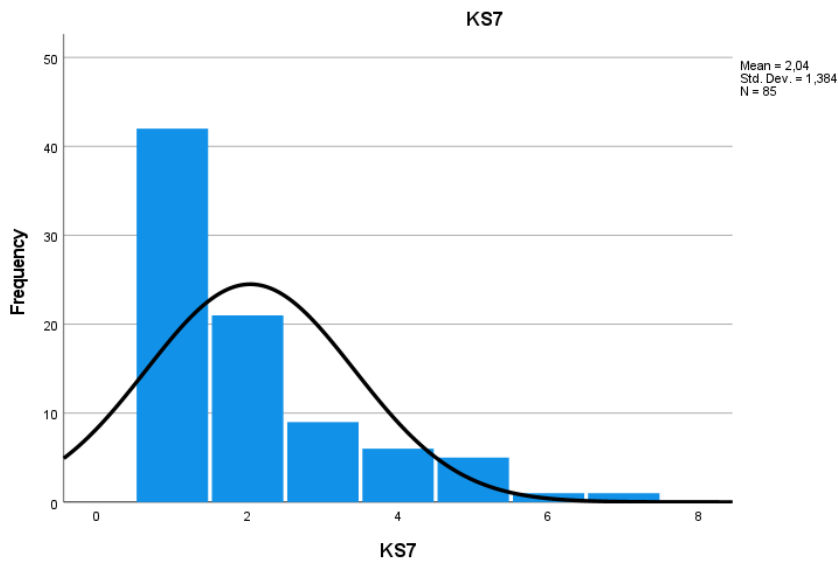
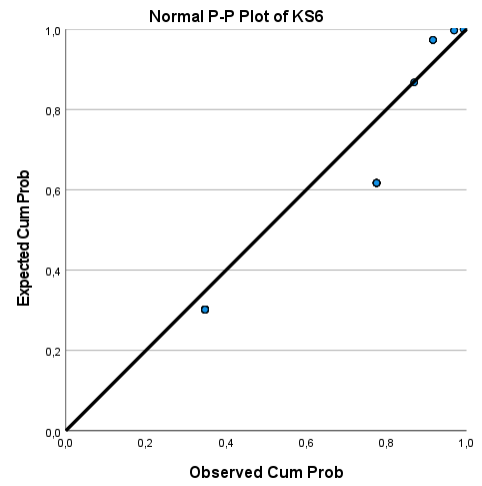
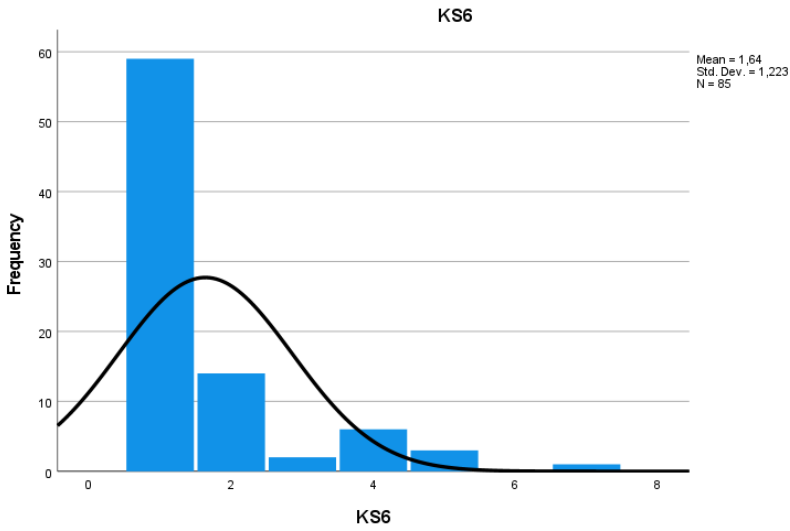
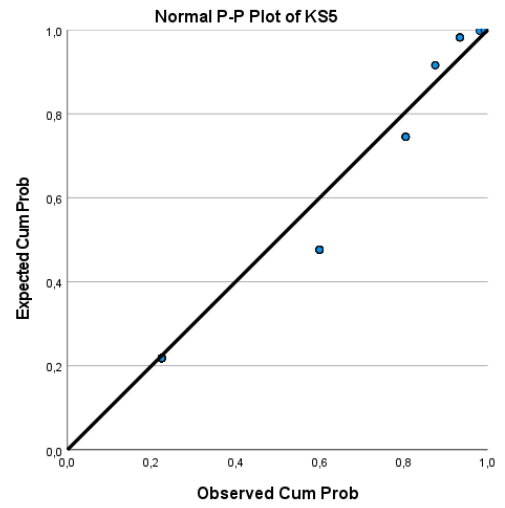
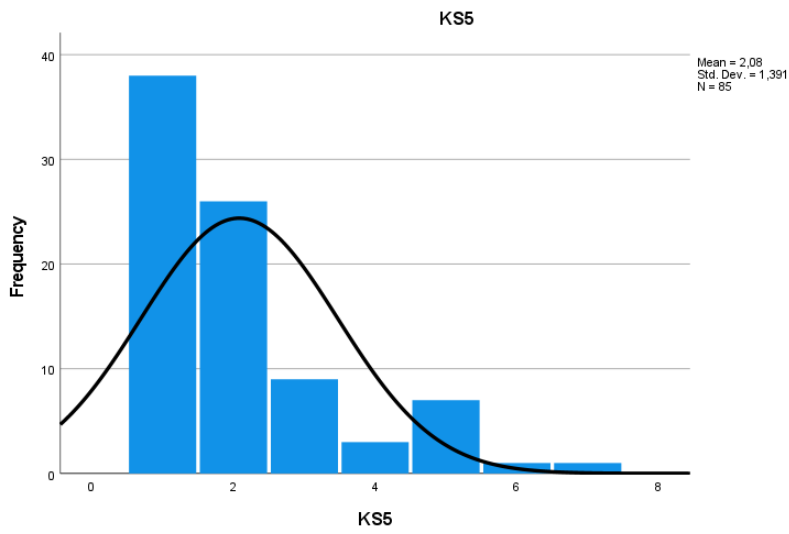
Variablene for denne skalaen har en spredning på mellom 1 og 7. AS1-5 viser svært høye verdier for gjennomsnitt, som vil si at respondentene har svart at de er enige i påstandene om at de har en autonom leder. Disse variablene viser også standardavvik på rundt 1 og mye mindre enn 2, som tilsier at det er ikke er store avvik i svardataene, og dermed er respondentene stort sett enige. KS1-12 derimot har et mye lavere gjennomsnitt, som igjen viser til at respondentene har en autonom leder da de ikke føler noe form for kontrollert lederstøtte. Standardavviket er også nærmere 1 her.

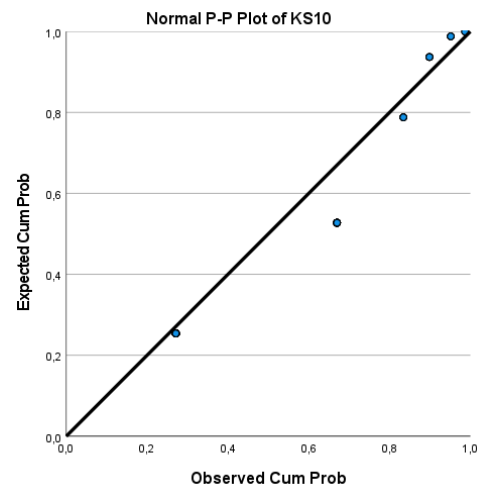
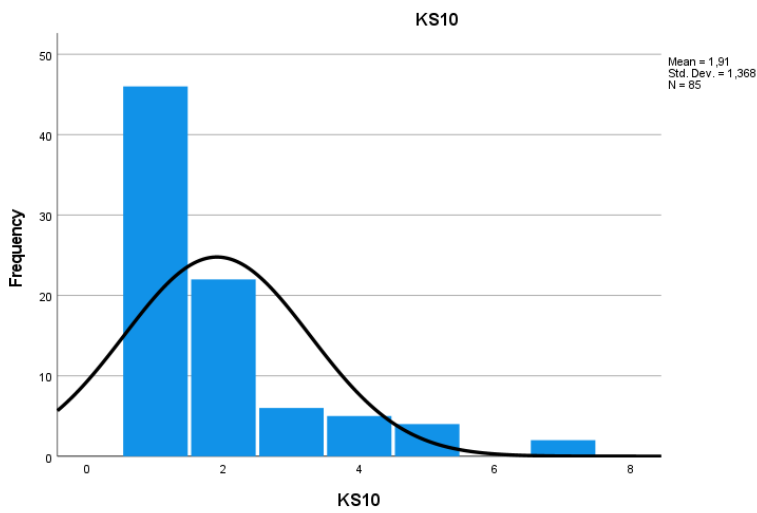
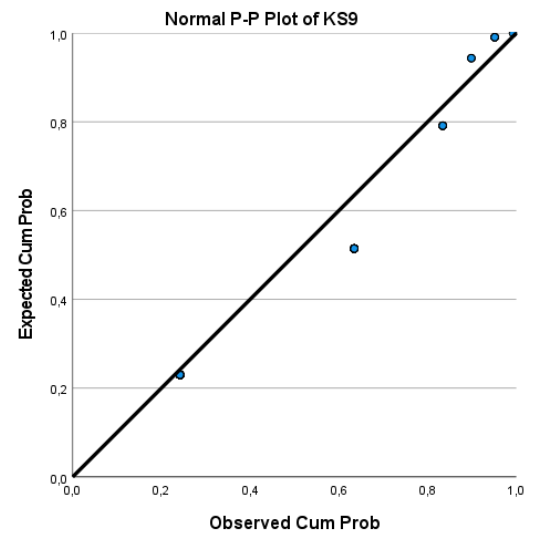
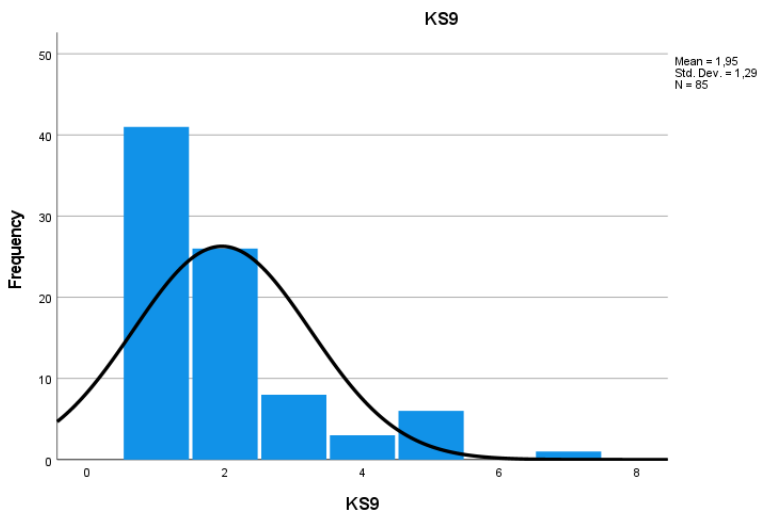
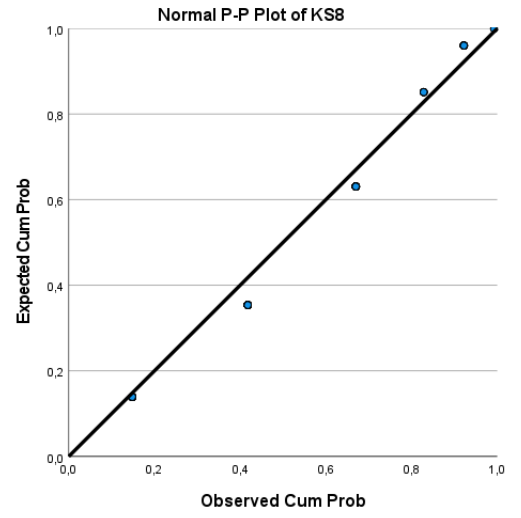
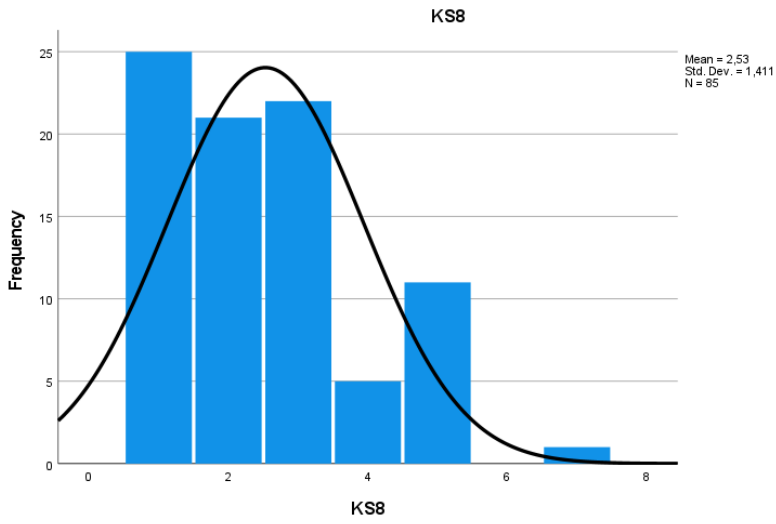
På likhet med de andre tabellene er også omtrent alle verdiene her normalfordelt, med unntak av KS6 og KS12, som ligger over +2. heller ikke verdiene for lederstøtte normalfordelt.

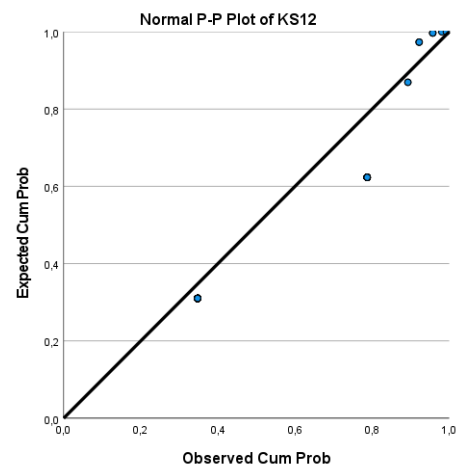
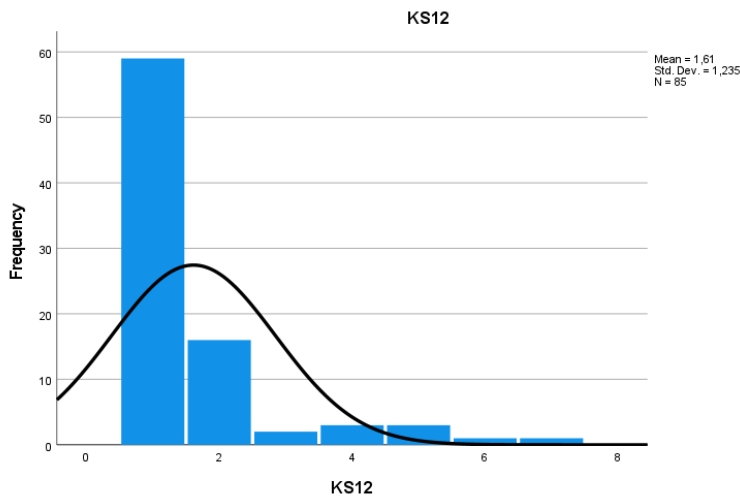
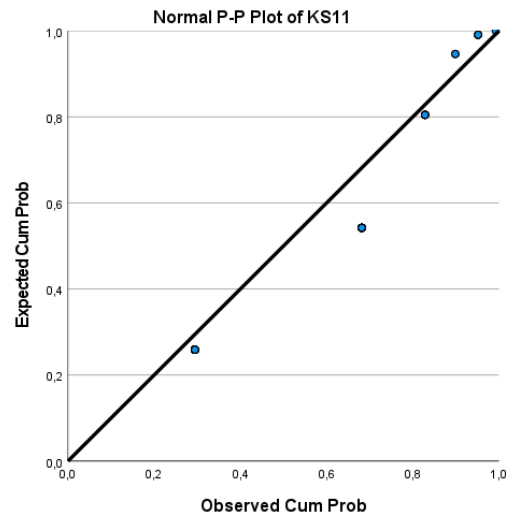
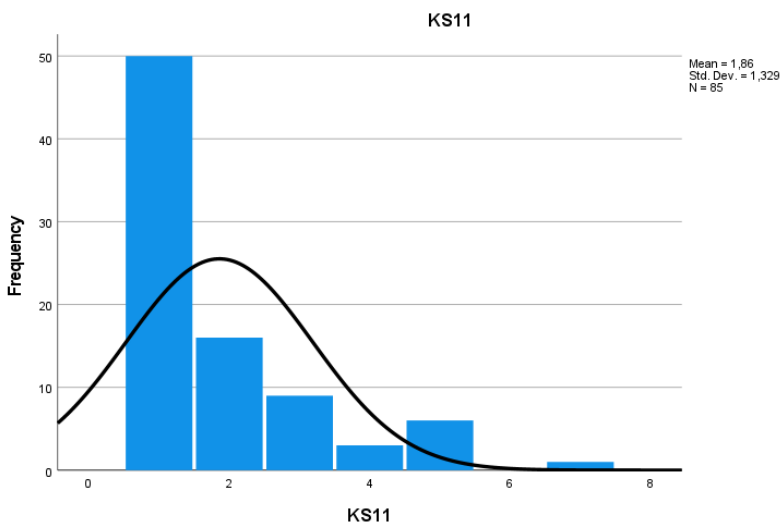












Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
							Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Orslonn	85	4	1	5	2,80	1,009	,415	,261	-,151	,517
OnskLonn	72	3950000	300000	4250000	631805,56	503260,710	5,731	,283	38,843	,559
VarLonn	78	250000	0	250000	24000,19	52916,901	2,645	,272	6,850	,538
Fryns1	24	0	1	1	1,00	,000
Fryns2	46	0	2	2	2,00	,000
Fryns5	52	0	5	5	5,00	,000
Fryns9	27	0	9	9	9,00	,000
Ansienn	85	3	1	4	1,82	,789	,921	,261	,820	,517
Rolle	85	1	1	2	1,06	,237	3,818	,261	12,877	,517
Kjonn	85	1	1	2	1,58	,497	-,315	,261	-1,947	,517
Alder	85	5	2	7	3,47	1,064	1,019	,261	1,767	,517
Valid N (listwise)	6									

Tabell 7: Lønn og bakgrunnsspørsmål

For årslønn er minimum og maksimum verdiene mellom 1 og 5, noe som betyr at alle svaralternativene har blitt benyttet. Det er dessuten et standardavvik på akkurat over 1, noe som betyr at det er veldig lite avvik i svarene. Gjennomsnittet her ligger på 2,8. Ettersom svaralternativ 2 var «200.000-400.000kr» og alternativ 3 var «400.000-600.000kr», betyr dette at de fleste respondentene har en lønn på mellom 200.000kr og 600.000kr.

OnskLonn har et gjennomsnitt på 631.805,56. Da gjennomsnittet for OrsLonn lå mellom 200.000 og 600.000 betyr dette at respondentene har ønske om en høyere lønn i forhold til den lønna de har nå. Det er derimot kommet frem positive resultater på jobbtilfredshet og jobbengasjement, og påstanden til Olafsen, Halvari, Forest og Deci (2015) om at lønn ikke helt klarer å si noe om motivasjonsnivået til individer står.

Da gjennomsnittet for Kjonn ligger nærmere 2 er det mulig å konstatere med at en større andel av respondentene har vært kvinner, da 1=menn og 2=kvinner. Sammen med dette ser man på gjennomsnittet det også flest ansatte som har svart under «Rolle», da 1=ansatt og 2=leder/avdelingsleder. Aldersspennet på respondentene har et gjennomsnitt på 3,47, noe som betyr at de fleste har svar alternativet nærmere 3, som var «25-30år».

«Ansienn» viser et gjennomsnitt på 1,82 og et lavt standardavvik, som betyr at en større andel av respondentene har vært i nåværende stilling mellom 1-6 år.

I motsetning til lønnen, kan ansiennitet ha en sammenheng med jobbtilfredsheten og engasjementet. Ettersom gjennomsnittet av respondentene har vært i samme stilling i rundt 6 år på det meste, kan man lese av at dette muligens kan ha en sammenheng med hvorfor jobbtilfredsheten er så høy.

Videre regnes det ut Cronbach's Alpha for å se på reliabiliteten til dataene og måle konsistens mellom ulike items (Hair, m.fl., 2019, s. 161). Denne skal være høyere enn 0,7 for at korrelasjonen skal være høy. Et resultat på lavere enn 0,7 kan bety at det er større andel av målefeil (Hair, m.fl., 2019, s. 161). Hver enkel variabel blir lagt sammen i sin egen gruppe for at SPSS kan regne ut reliabiliteten.

YtreSos1-3:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,907	,914	3

YtreMat1-3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,686	,703	3

IJApp1-2:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,843	,845	2

IJAvoid1-2:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,751	,762	2

Ident1-3:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,879	,881	3

Integ1-4:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,859	4

Indre1-3:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,943	,943	3

Amot1-3:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,700	,745	3

Eng1-9:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,912	,915	9

Utm1-4:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,904	,904	4

Accomp1-6:

Cyn1-5:

Reliability Statistics			Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,703	,721	6	,818	,833	5

Turn1-6:

AS1-5:

Reliability Statistics			Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,958	,959	6	,900	,899	5

KS1-12:

SAMLET:

Reliability Statistics			Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,931	,931	12	,714	,711	71

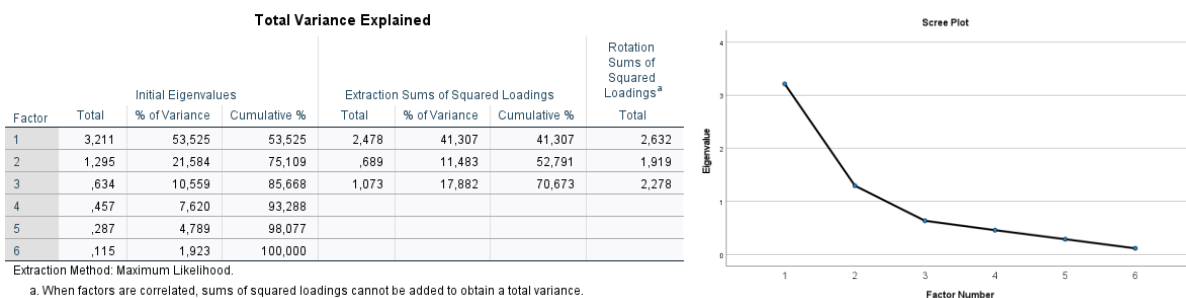
Alpha-verdien for hver av variablene viser 0,907, **0,686**, 0,843, 0,751, 0,879, 0,857, 0,943, 0,700, 0,912, 0,904, 0,703, 0,818, 0,958, 0,900 og 0,931. Med en samlet verdi på 0,714. Det er dermed mulig å påstå at variablene for hver enkel type motivasjon, utenom YtreMat1-3, har høy korrelasjon. Dette kan skyldes at YtreMat1-3 inneholder for få spørsmål. Da den ikke er veldig langt unna 0,7 forkastes ikke denne variabelen fra datasettet. OrsLonn, OnskLonn og VarLonn uteblir i denne reliabilitetsanalysen da det behøves minst to variabler for å foreta denne testen.

Opplysningene i datasettet indikerer at det må foretas en bekreftende faktoranalyse for å se hvilke spørsmål som henger sammen (Sørebo, 2017, s.34-37). Dette innebærer at det foretas en ekstraksjons- og faktorrotasjonsmetode. Siden formålet med forskningen er å finne latente faktorer som viser hva de forskjellige faktorene har til felles med hverandre, altså hvilken sammenheng det finnes, er det bedre å benytte seg av en "common factor analysis". Her

prøver man altså å finne faktorer og søke etter å eliminere “feil” varians (Hair, m.fl., 2019, s. 139-140). I datasettet for arbeidsmotivasjon finnes det 23 spørsmål som er målt på en skala fra 1-7. Målet med en faktoranalyse er å se hvordan de forskjellige spørsmålene måles på skalaene. Faktoranalysen utføres med “maximum likelihood” i SPSS uten noen partisk relasjon (Hair 2019 s.70-71).

“Ortogonal rotasjon” er en av de to typene for rotasjon. Denne brukes når man antar at faktorene ikke er korrelerte og formålet er å redusere data til et mindre antall variabler (Hair, m.fl., 2019, s. 147-151). «Oblique» er den andre typen for rotasjon hvor man antar at faktorene er korrelerte og det måles flere faktorer (Hair, m.fl. 2019, s 147-151). I datasettet finnes det en naturlig fordeling på de forskjellige dimensjonene, da mange har minst 2 spørsmål hver. Det benyttes derfor en «direct oblimin» i en oblique analyse (Sørebø, 2017, s. 38).

Det utformes først en eigenvalues-tabell som viser hvor signifikant en faktor er. Faktoren er legitim når verdien er over 1,0. Hvis verdiene på variablene er under 1,0, er det lite signifikant og dermed heller ikke en nødvendig faktor. (Hair, m.fl., 2019, s.122). I tillegg deles analysen opp i amotivasjon, kontrollert og autonom motivasjon. Siden motivasjon deles i tre former, brukes det også tre faktorer i analysen. Slik måles også kontrollert og autonom lederstøtte, da brukes det 2 faktorer.



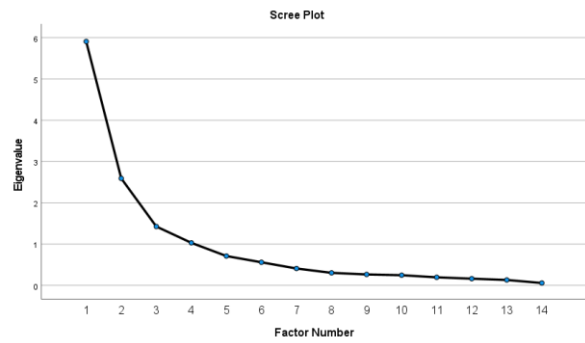
Tabell 8: Total variance, Scree Plot: Indre motivasjon

Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a Total
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	5,908	42,203	42,203	5,345	38,179	38,179	4,622
2	2,592	18,513	60,717	2,272	16,231	54,410	3,841
3	1,426	10,187	70,903	1,149	8,210	62,620	3,256
4	1,031	7,364	78,267				
5	,711	5,078	83,345				
6	,560	3,997	87,342				
7	,409	2,922	90,264				
8	,304	2,170	92,434				
9	,265	1,894	94,328				
10	,247	1,763	96,091				
11	,196	1,397	97,489				
12	,163	1,162	98,650				
13	,131	,938	99,588				
14	,058	,412	100,000				

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



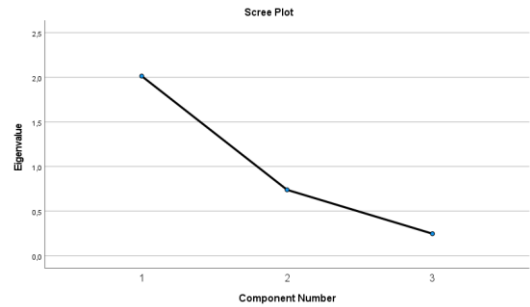
Tabell 9: Total variance, Scree Plot: Ytre motivasjon

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a Total
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	2,014	67,136	67,136	2,014	67,136	67,136	1,264
2	,739	24,630	91,766	,739	24,630	91,766	1,661
3	,247	8,234	100,000	,247	8,234	100,000	1,675

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



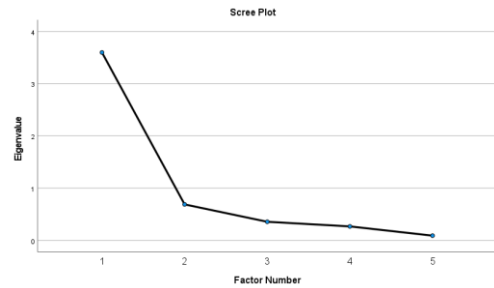
Tabell 10: Total variance, Scree Plot: Amotivasjon

Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a Total
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	3,598	71,963	71,963	2,096	41,917	41,917	3,277
2	,689	13,771	85,734	1,940	38,795	80,712	2,138
3	,356	7,118	92,852				
4	,267	5,343	98,194				
5	,090	1,806	100,000				

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



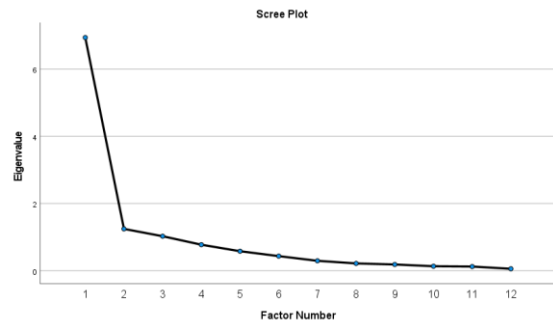
Tabell 11: Total variance, Scree Plot: Autonom lederstøtte

Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a Total
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	6,943	57,858	57,858	6,458	53,815	53,815	5,597
2	1,244	10,368	68,226	1,047	8,724	62,538	5,642
3	1,026	8,546	76,772				
4	,773	6,440	83,212				
5	,579	4,826	88,038				
6	,433	3,608	91,646				
7	,293	2,446	94,092				
8	,215	1,796	95,888				
9	,184	1,532	97,419				
10	,132	1,099	98,518				
11	,122	1,018	99,536				
12	,056	,464	100,000				

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



Tabell 12: Total variance, Scree Plot: Kontrollert lederstøtte

Ifølge Streiner (1994) må faktorer med verdi over 1 også utgjøre halvparten av ekstraksjonsvariansen for at de skal være signifikante. I tabellen, under «rotation sums of squared loadings», er alle faktorene i både indre-, ytre- og amotivasjon over 1,0 og de er dermed signifikante. Samtidig måler faktorene i faktor 2 og 3 på indre og ytre motivasjon over 50% av den kumulative prosent, mens alle faktorene for amotivasjon måler over 50%. For lederstøtte viser begge tabellene verdier over 1,0, men kun faktor 1 i kontrollert lederstøtte er over 50%. Dette kan også ses visuelt på Scree Plot-tabellen. Der tabellen flater ut, vises det faktorer med liten endring i eigenvalues. Amotivasjon har blitt kjørt med «principal component» da dimensjonen inneholdt få variabler.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,749
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	258,175
	df	15
	Sig.	<,001

Tabell 13: KMO and Bartlett's Test: Indre motivasjon

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,774
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	859,605
	df	91
	Sig.	<,001

Tabell 14: KMO and Bartlett's Test: Ytre motivasjon

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,599
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	82,224
	df	3
	Sig.	<,001

Tabell 15: KMO and Bartlett's Test: Amotivasjon

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,806
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	313,837
	df	10
	Sig.	<,001

Tabell 16: KMO and Bartlett's Test: Autonom lederstøtte

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,857
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	865,414
	df	66
	Sig.	<,001

Tabell 17: KMO and Bartlett's Test: Kontrollert lederstøtte

Det må også kjøres KMO og Bartlett's test for å finne ut av om verdiene er signifikante og lite sannsynlige for tilfeldig funn (Hair, m.fl., 2019, s. 122). KMO bør være over 0,5 og Bartlett's test bør være signifikant under 0,05 (Hair, m.fl., 2019, s.136). I testen for indre motivasjon er resultatet for KMO 0,749 med et signifikansnivå på 0,001 og ytre motivasjon viser samme signifikansnivå med KMO på 0,774. For amotivasjon viser 0,599 på KMO og lederstøtte har begge verdier godt over 0,5. Derfor finnes det en korrelasjon her og ingen tilfeldige funn.

Videre, ser man på de utformede Pattern Matrix-tabellene under for å se hvordan variablene er fordelt mellom de 3 faktorene for arbeidsmotivasjon. Denne tabellen ville ha vært tilfredsstillende om alle faktorene viste på «sin egen» faktor (Hair et al., 2019, s. 162). Det vil si at YtreSos1-3 hadde vært i faktor 1, YtreMat i faktor 2 og så videre.

Pattern Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
YtreSos2	,948		
YtreSos1	,890		
YtreMat2	-,151	,886	
YtreMat3		,557	
YtreMat1	,214	,541	
YtreSos3	,151		,900

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Communalities^a

	Initial	Extraction
	YtreSos1	,766
YtreSos2	,815	,945
YtreSos3	,634	,999
YtreMat1	,377	,439
YtreMat2	,399	,751
YtreMat3	,238	,299

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. One or more communalities estimates greater than 1 were encountered during iterations. The resulting solution should be interpreted with caution.

Tabell 18: Pattern Matrix og Communalities: Indre motivasjon

Pattern Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
Indre3	,977	-,163	
Indre2	,933		
Indre1	,891	-,150	,204
IJAvoid1	,610	,135	-,255
IJAApp2	,602	,200	
IJAApp1	,446	,371	-,192
IJAvoid2	,425		
Integ1	-,107	,858	
Integ2	,131	,762	,134
Integ3		,729	
Integ4	,116	,499	,193
Ident2	-,213		,905
Ident1	,112		,826
Ident3			,760

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Communalities

	Initial	Extraction
	IJAApp1	,690
IJAApp2	,746	,481
IJAvoid1	,623	,412
IJAvoid2	,494	,208
Ident1	,689	,736
Ident2	,743	,810
Ident3	,695	,672
Integ1	,667	,729
Integ2	,734	,806
Integ3	,630	,492
Integ4	,537	,450
Indre1	,789	,813
Indre2	,889	,868
Indre3	,868	,883

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Tabell 19: Pattern Matrix og Communalities: Ytre motivasjon

Pattern Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Amot1	,999		
Amot2		,972	
Amot3			,971

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Tabell 20: Pattern Matrix: Amotivasjon

Pattern Matrix ^a			Communalities ^a		
	Factor		Initial	Extraction	
	1	2			
AS1	,976		,807		,851
AS2	,937		,863		,946
AS3	,790		,575		,597
AS4		1,018	,448		,999
AS5	,609	,279	,631		,643

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. One or more communalities estimates greater than 1 were encountered during iterations. The resulting solution should be interpreted with caution.

Tabell 21: Pattern Matrix og Communalities: Autonom lederstøtte

Pattern Matrix ^a			Communalities		
	Factor		Initial	Extraction	
	1	2			
KS1	,368		,325		,187
KS2	,281	,685	,792		,804
KS3	,192	,657	,810		,636
KS4		,891	,865		,894
KS5	-,262	1,026	,748		,764
KS6	,281	,477	,754		,485
KS7	,475	,190	,504		,382
KS8	,309	,352	,605		,364
KS9	,543	,240	,700		,525
KS10	,463	,426	,711		,657
KS11	1,045	-,123	,886		,936
KS12	1,000	-,105	,864		,872

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Tabell 22: Pattern Matrix og Communalities: Kontrollert lederstøtte

I tabellen for indre motivasjon vises det flere verdier på faktor 1 og 2, men kun en verdi i faktor 1. Den laveste verdien her ligger i faktor 1 YtreMat2 og er -0,151. For ytre motivasjon ligger den laveste verdien på -0,255 i faktor 3 IJAvoid1. Det har blitt tatt høyde for en faktorlading på 0,1, for å få med alle nødvendige faktorer (Sørbø, 2017, s. 39-43). Begge tabellene for Pattern Matrix har verdier som overlapper hverandre og tilfredsstillers derfor ikke helt kravet om å være større enn 0,1 da de laveste verdiene i begge tabellene er mindre enn 0,1. Derfor finnes det noen svake verdier i både YtreMat2 og IJAvoid1. For amotivasjon er derimot Pattern Matrix-tabellen tilfredsstillt, da hver enkel verdi er under hver enkel faktor og over 0,1. Det samme gjelder for autonom og kontrollert lederstøtte, som har minste verdier på 0,279 og -0,262. Communalities sier noe om variasjonen i variablene og variasjonen de deler

med de andre variablene i samme faktoranalyse. Her måles det hvordan dimensjonene henger sammen med items (Hair, m.fl., 2019, s.550). Communalities bør ligge på over 0,5 for at det skal ses på som godkjent. Et resultat under 0,5 vil bety at variasjonen er for liten til å være an interesse (Hair, m.fl., 2019, s. 155). Amotivasjon har ikke målt communalities da faktorene er for få, men under extraction i indre og ytre motivasjon ser vi verdier som ikke er så langt unna 1. Dette betyr at de har mest til felles med de andre variablene. De laveste verdiene har minst til felles med de andre variablene (IBM, 2016).

Variablene legges dermed sammen til 15 faktorer: TotYtSos, TotYtMat, TotIJApp, TotAvo, TotIdent, TotAmot, TotEng, TotUtm, TotAccom, TotCyn, TotTurn, TotAS, TotKS. Under er det kjørt en ny frekvensanalyse på de nye variablene.

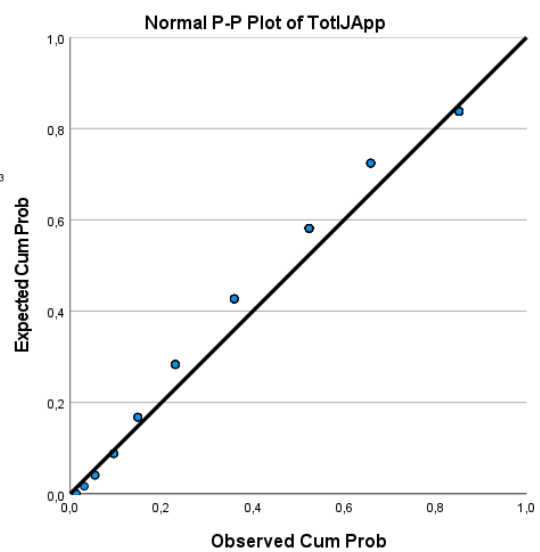
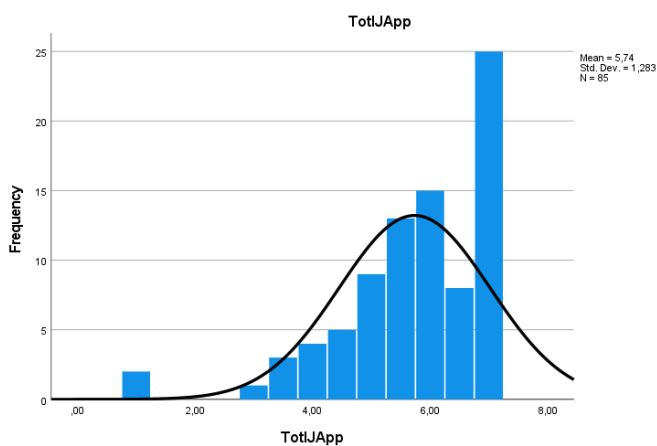
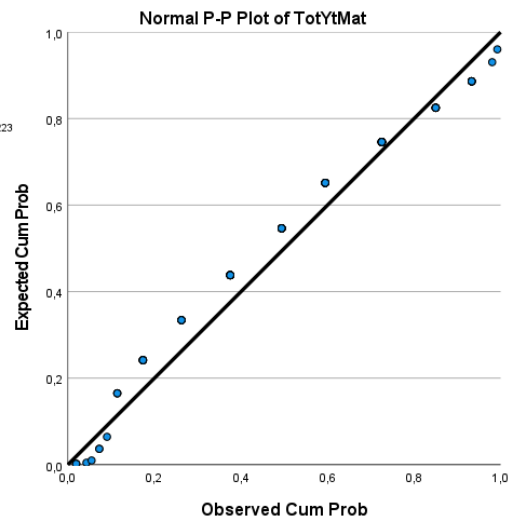
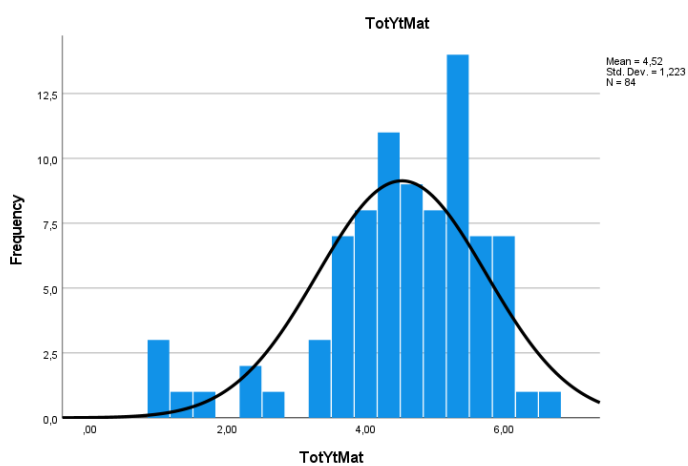
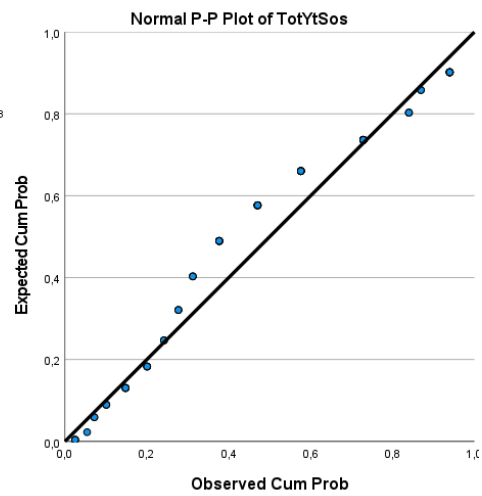
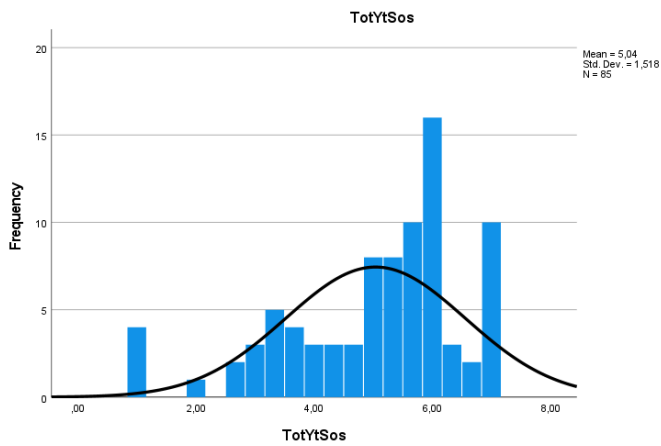
Descriptive Statistics											
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic	Skewness		Kurtosis	
								Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Ansienn	85	3	1	4	1,82	,789	,623	,921	,261	,820	,517
Rolle	85	1	1	2	1,06	,237	,056	3,818	,261	12,877	,517
Kjonn	85	1	1	2	1,58	,497	,247	-,315	,261	-1,947	,517
Alder	85	5	2	7	3,47	1,064	1,133	1,019	,261	1,767	,517
TotYtSos	85	6,00	1,00	7,00	5,0392	1,51833	2,305	-,962	,261	,527	,517
TotYtMat	84	5,67	1,00	6,67	4,5238	1,22260	1,495	-1,136	,263	1,437	,520
TotIJApp	85	6,00	1,00	7,00	5,7353	1,28311	1,646	-1,420	,261	2,804	,517
TotIAvo	85	6,00	1,00	7,00	4,7176	1,45456	2,116	-,706	,261	,412	,517
TotIdent	85	4,67	2,33	7,00	4,9922	1,02994	1,061	,008	,261	-,176	,517
TotInteg	85	4,75	2,00	6,75	4,3559	,95927	,920	-,109	,261	,338	,517
TotIndre	85	6,00	1,00	7,00	5,4941	1,25842	1,584	-1,450	,261	2,777	,517
TotAmot	85	5,00	1,00	6,00	1,5020	,97945	,959	2,304	,261	5,489	,517
TotEng	85	4,33	1,67	6,00	4,6105	,91827	,843	-1,268	,261	1,628	,517
TotUtm	85	5,20	1,00	6,20	2,8400	1,18836	1,412	1,186	,261	1,045	,517
TotAccom	85	4,50	2,33	6,83	5,5882	,74872	,561	-1,115	,261	3,295	,517
TotCyn	85	5,20	1,00	6,20	2,4376	1,09000	1,188	1,168	,261	1,170	,517
TotTurn	85	6,00	1,00	7,00	2,6745	1,46992	2,161	1,132	,261	,761	,517
TotAS	85	4,60	2,40	7,00	5,5318	1,11848	1,251	-,948	,261	,630	,517
TotKS	85	5,42	1,00	6,42	2,0520	1,02595	1,053	1,682	,261	3,372	,517
Orslonn	85	4	1	5	2,80	1,009	1,019	,415	,261	-,151	,517
OnskLonn	72	3950000	300000	4250000	631805,56	503260,710	2,533E+11	5,731	,283	38,843	,559
Valid N (listwise)	71										

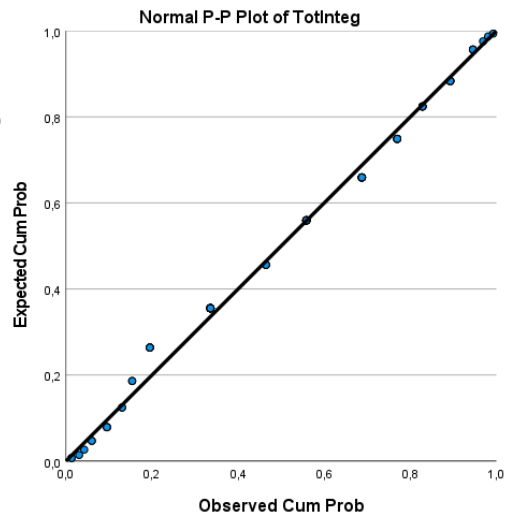
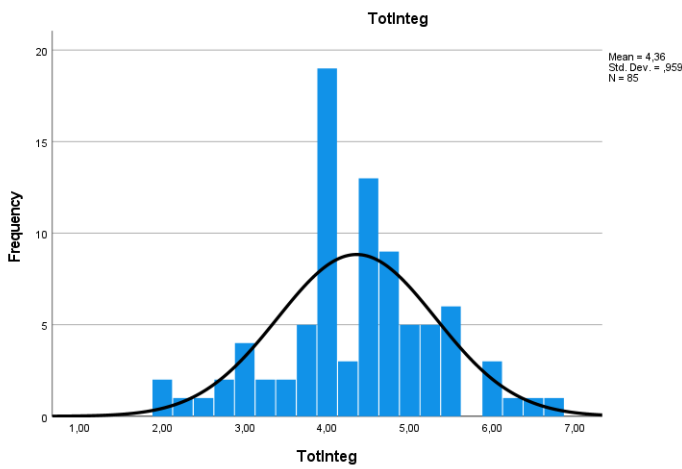
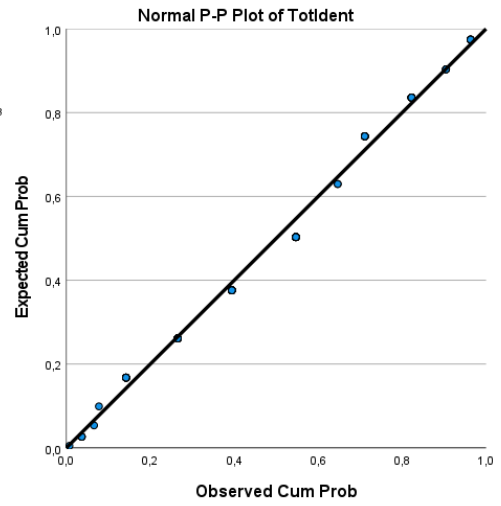
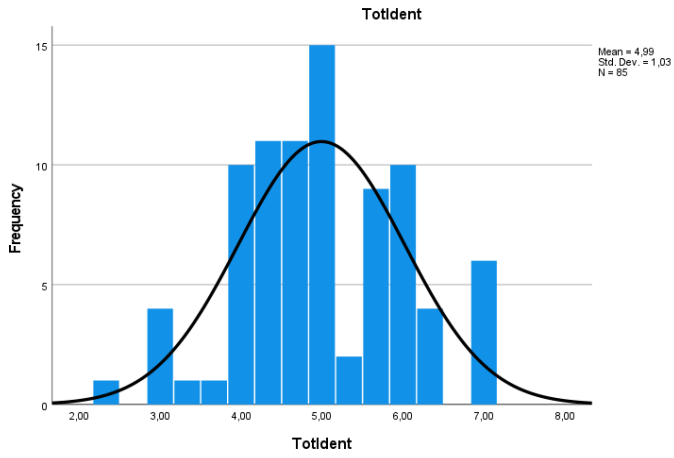
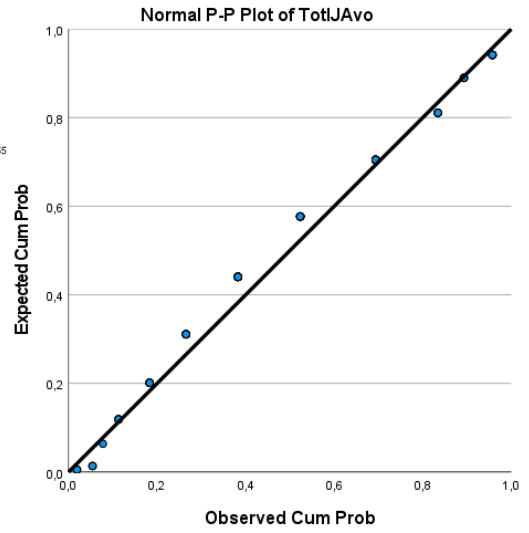
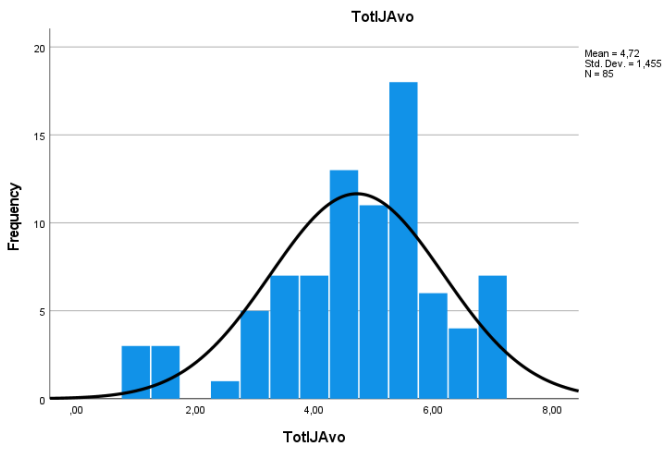
Tabell 23: Deskriptiv statistikk av sammenlagte dimensjoner

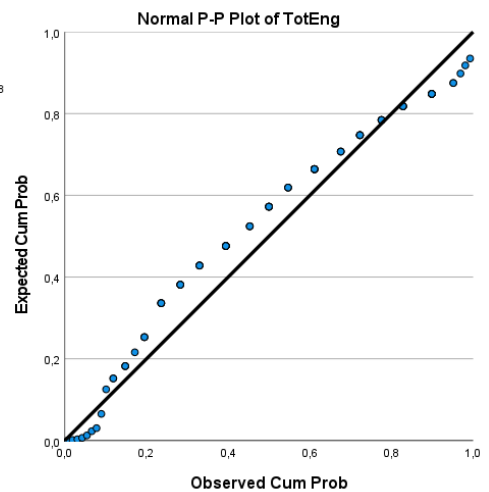
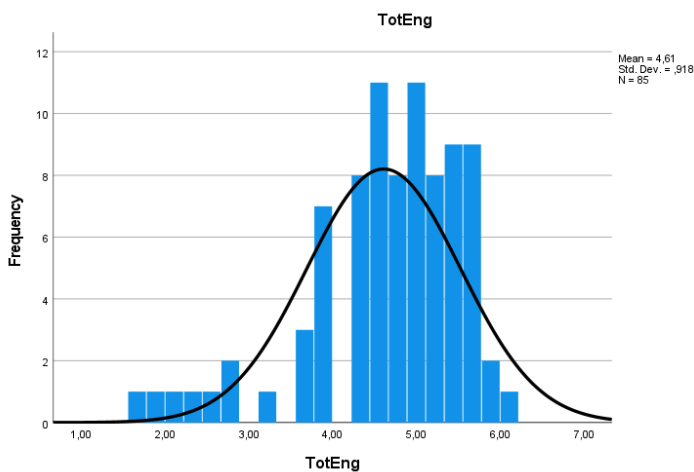
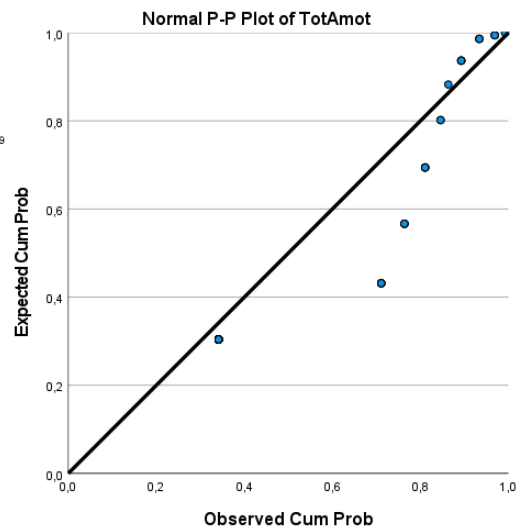
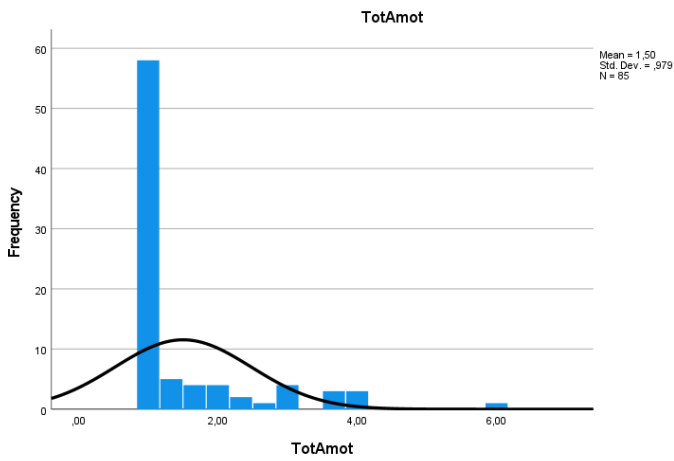
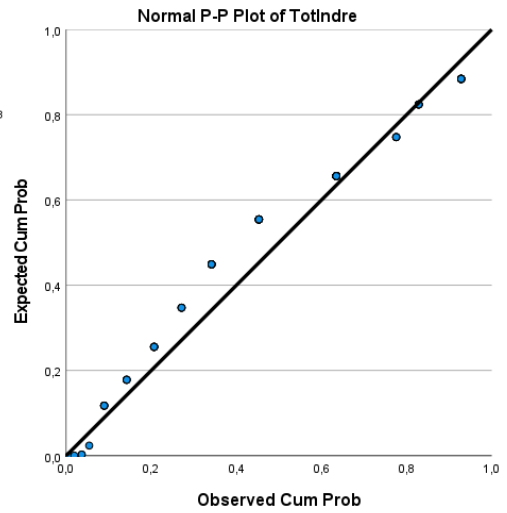
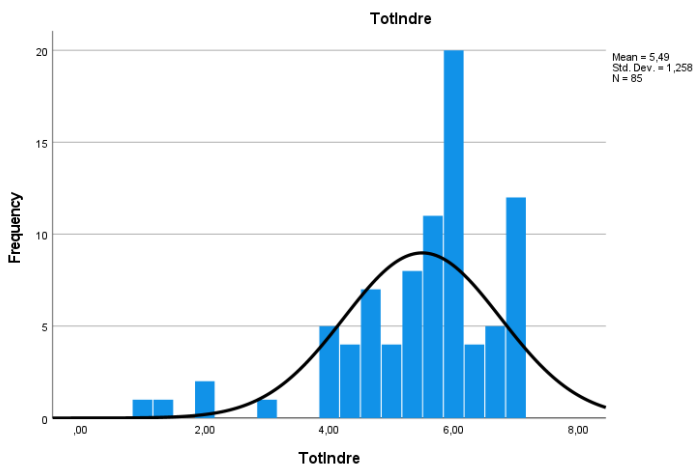
Gjennomsnittet i denne tabellen viser positive resultater for TotSos-TotIndre, TotEng, TotAccomp og TotAS, noe som indikerer at flere av respondentene har sagt seg enige i at de er tilfreds med jobben og omstendighetene rundt. Minimum og maksimum verdiene ligger også mellom 1-7 i alle variablene. For TotAmot, TotUtm, TotCyn, TotTurn og TotKS er verdiene betydelige lavere, som betyr at den største andelen av respondentene føler at de opplever autonom lederstøtte, har høyt engasjement og lite tanker om turnover. Skrewness

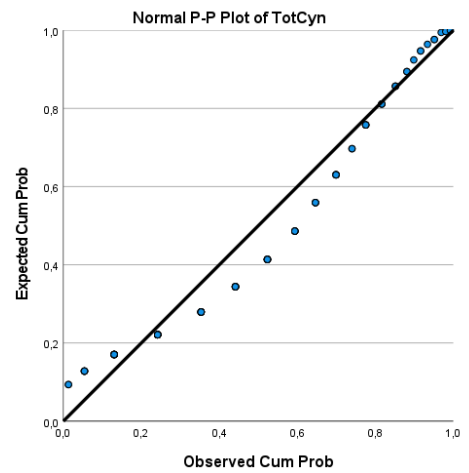
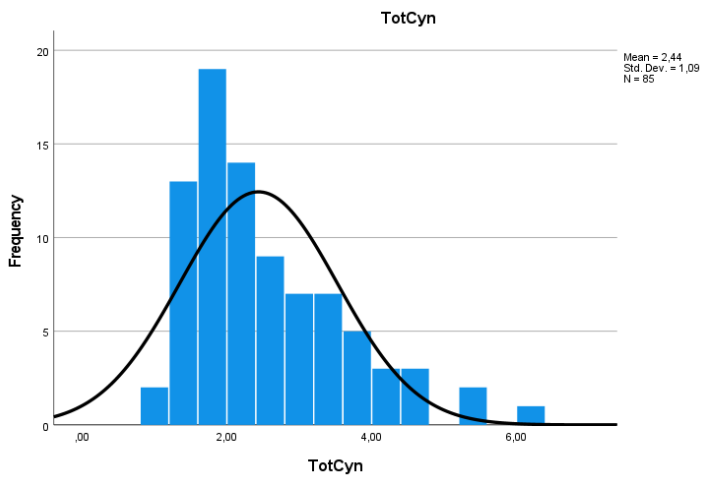
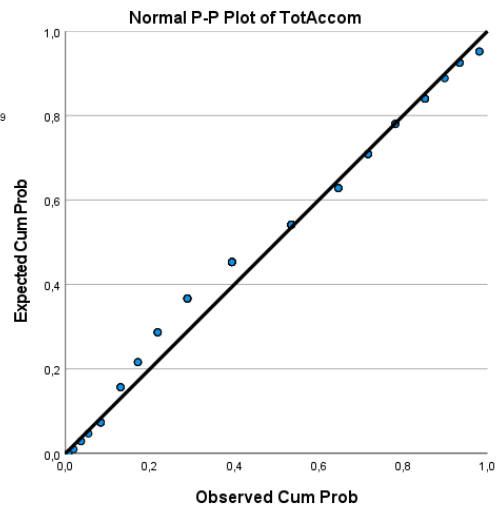
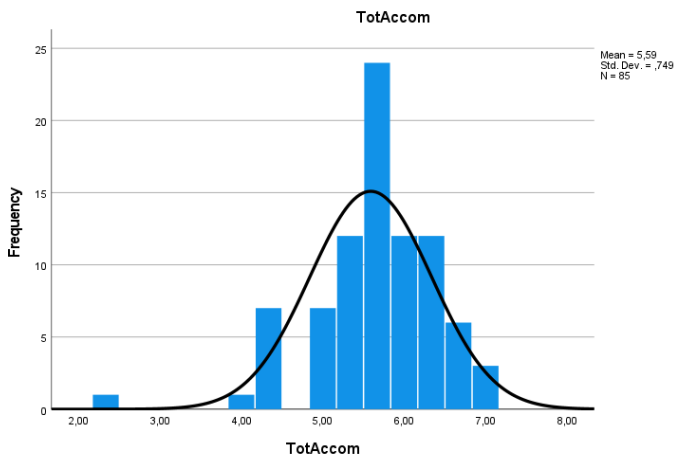
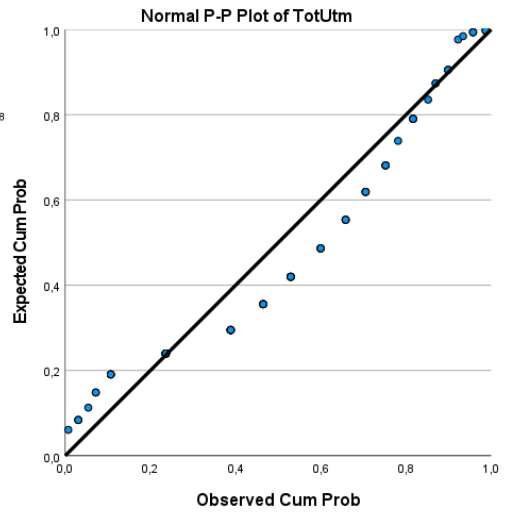
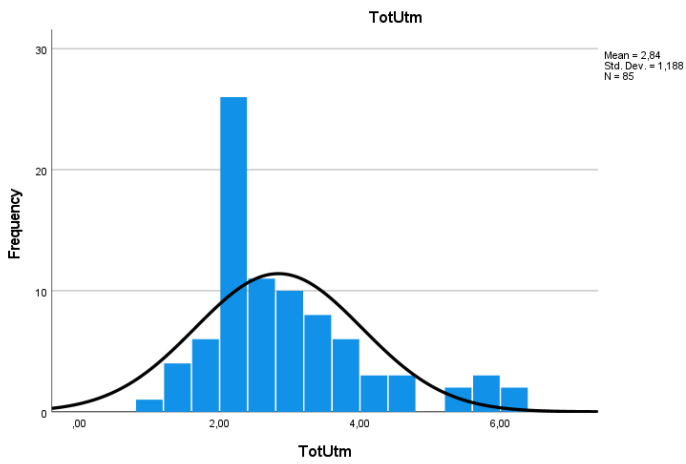
ligger på mellom -2 og +2 i alle variablene hvis det ses bortifra OnskLonn, som varierer veldig.

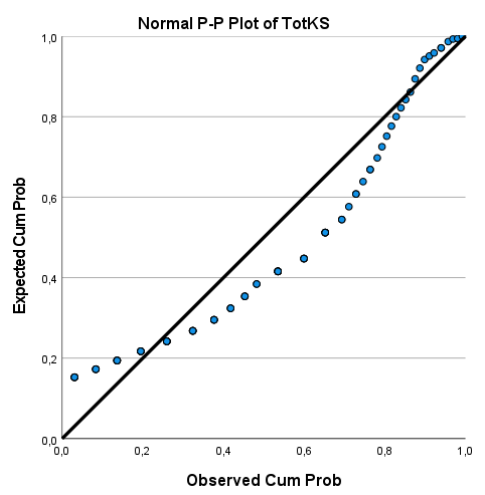
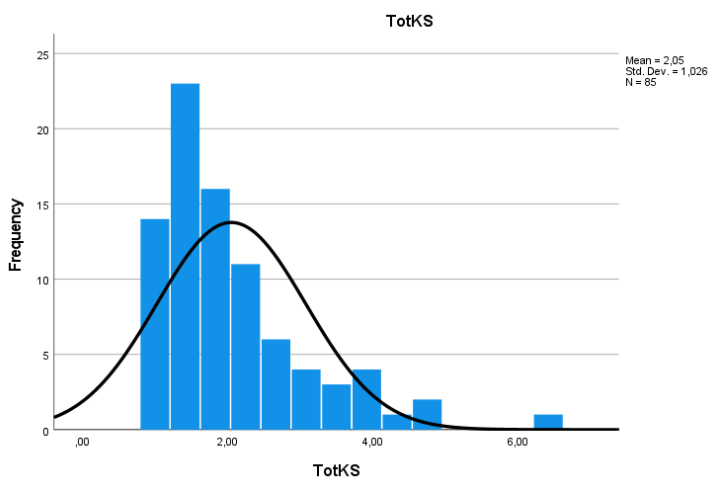
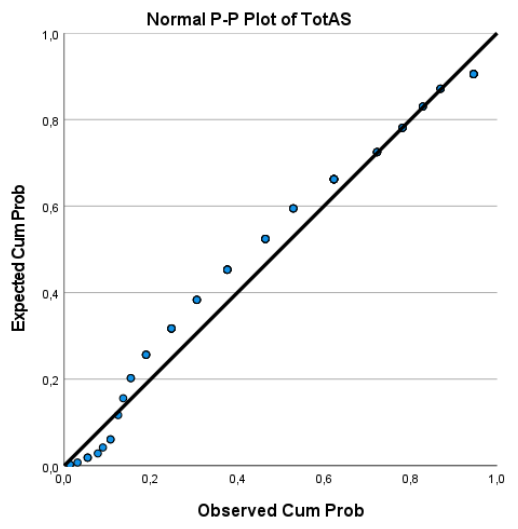
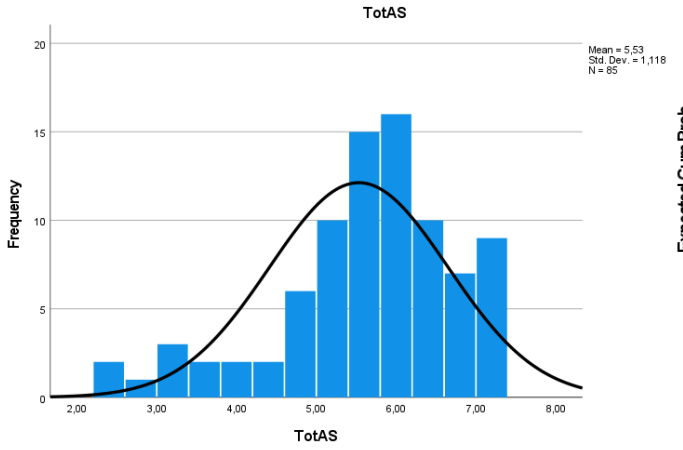
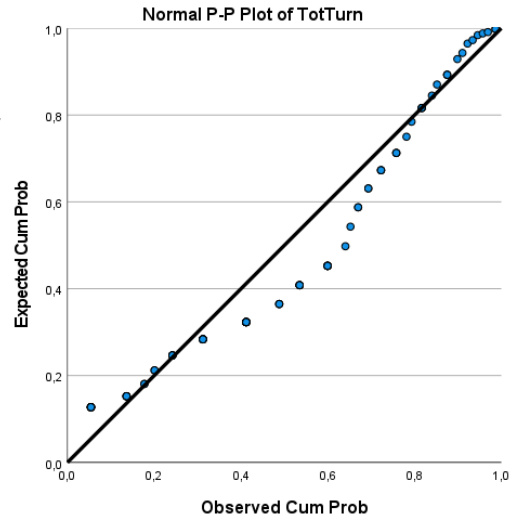
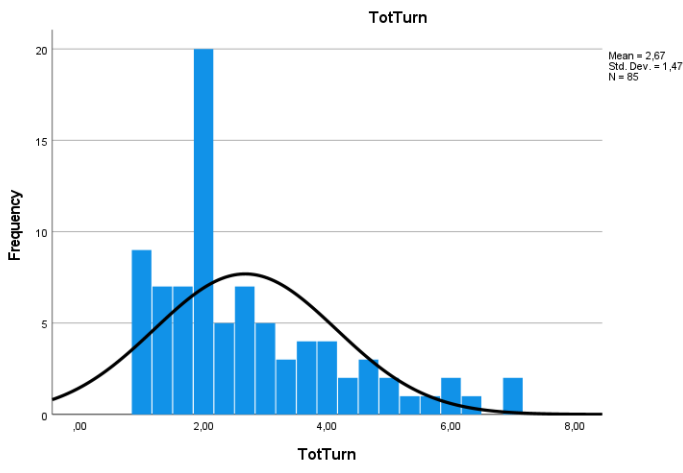
Grunnlaget for skewness og kurtosis i tabellen over gir følgende normalfordeling:











er motsigende. Det er for eksempel flere som sier seg uenige med påstandene om turnover og enige med påstandene om stort jobbengasjement.

Ut ifra hypotesene er det forventet positiv korrelasjon mellom TotIndre og TotAS og fra korrelasjonsanalysen vises det en positiv verdi. TotIndre skulle derimot være negativ med TotKS, noe som har et tilfredsstillende signifikansnivå og er negativ. H3 tester den positive sammenhengen mellom TotIndre og OrsLonn. Dette gir et veldig høyt signifikansnivå på 0,499 og et korrelasjonstall på -0,074. Her er det også en negativ sammenheng, med et lite tilfredsstillende signifikansnivå. Det er derfor en veldig svak korrelasjon her.

H4 tester den positive sammenhengen mellom ansiennitet og amotivasjon. Den er positiv, med en signifikans på 0,138. Dette er veldig høyt, og da korrelasjonstallet er positivt, er det derfor også en positiv, svak korrelasjon. H5 tester en positiv sammenheng mellom TotIndre og TotEng. Signifikansnivået her er lavere enn 0,001 med en positiv korrelasjon på 0,664. Dette er ikke så langt unna 1,0, men fortsatt en svak korrelasjon. Den siste hypotesen måler den positive sammenhengen mellom OrsLonn og YtreSos-YtreMat. Korrelasjonstabellen viser en negativ sammenheng, med -0,199 og -0,312. Dette betyr at respondentenes lønn er lite avhengig av dere ytre motivasjon. Det er dermed ikke lønna som er ansvarlig for frambringingen av deres ytre motivasjon.

Model Summary ^b					ANOVA ^a						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	,847 ^a	,718	,651	,54257	1	Regression	50,264	16	3,141	10,671	<,001 ^b
						Residual	19,723	67	,294		
						Total	69,987	83			

a. Predictors: (Constant), Ansienn, TotUtm, TotIdent, TotYtMat, TotAmot, TotAccom, TotAS, TotInteg, Orslonn, TotJAvo, TotYtSos, TotJApp, TotTurn, TotCyn, TotKS, TotIndre

b. Dependent Variable: TotEng

a. Dependent Variable: TotEng

b. Predictors: (Constant), Ansienn, TotUtm, TotIdent, TotYtMat, TotAmot, TotAccom, TotAS, TotInteg, Orslonn, TotJAvo, TotYtSos, TotJApp, TotTurn, TotCyn, TotKS, TotIndre

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,970	1,051		2,827	,006
	TotYtSos	-,098	,058	-,162	-1,704	,093
	TotYtMat	,077	,068	,103	1,138	,259
	TotJApp	,041	,072	,057	,565	,574
	TotJAvo	-,032	,060	-,051	-,535	,594
	TotIdent	,104	,084	,117	1,233	,222
	TotInteg	,036	,092	,038	,391	,697
	TotIndre	,189	,088	,260	2,150	,035
	TotAmot	-,258	,089	-,276	-2,902	,005
	TotUtm	-,023	,083	-,029	-,271	,787
	TotAccom	,097	,093	,079	1,050	,297
	TotCyn	-,212	,091	-,251	-2,324	,023
	TotTurn	-,033	,068	-,052	-,479	,634
	TotAS	,097	,092	,119	1,059	,293
	TotKS	-,045	,102	-,051	-,442	,660
	Orslonn	-,061	,078	-,067	-,777	,440
	Ansienn	,122	,098	,105	1,243	,218

a. Dependent Variable: TotEng

Fra «model summary» er R-square-verdien 0,712. Dette er den avhengige variabelen, TotEng. ANOVA-modellen viser et tilfredsstillende signifikansnivå under 0,001. Dette betyr at det er lav sannsynlighet for at funnene er tilfeldige samvariasjoner (Sørebø, 2017, s.50-51). Fra koeffisient-tabellen må verdiene for signifikansnivå måle lavere enn koeffisient-betaen. For variabelen TotIndre og TotAmot har lavere signifikansverdi enn sine egne koeffisient-betaer som er på 0,298 og 0,238.

5. Diskusjon

Gjennom de utførte analysene har det kommet fram noen resultater som skal diskuteres i dette kapitlet. Hensikten med studien var å se på sammenhengen mellom lønn, repetitive oppgaver, ansiennitet, lederstøtte og hvordan dette henger sammen med jobbengasjement og arbeidsmotivasjon.

For å oppsummere, kom det fram en positiv korrelasjon for H1. Dermed er det bevist en sammenheng mellom autonomistøttende lederstøtte og indre motivasjon, selv om den hadde et svakt signifikansnivå. På motsatt endre skulle det være en negativ sammenheng for H2, noe som også stemte med korrelasjonsanalysen. H3 stemte ikke, da det var et negativt tall og en for høy signifikans. H4 ble bevist og det er derfor en sammenheng mellom høy ansiennitet og amotivasjon. H5 fikk også en positiv korrelasjon, og dermed ble det bevist positiv sammenheng mellom indre motivasjon og jobbengasjement. H6 stemte ikke og det kan bekreftes at teorien til Olafsen, Halvari, Forest og Deci (2015) stemmer.

Studien bekrefter at det finnes en sammenheng mellom autonomistøttende lederstøtte og jobbengasjement, og at den er ikke-eksisterende mellom kontrollerende lederstøtte og jobbengasjement. Noe som også stemte med antagelsen gjort i forkant av oppgaven. Repetitive oppgaver og ansiennitet er målt sammen, da det antas fra teorikapitlet at ansatte med lang ansiennitet ofte sitter igjen med de samme arbeidsoppgavene over lenger tid (Arbeidstilsynet, 2022).

5.1 Videre forskning

Denne studien er gjennomført som en tverrsnittstudie. Det betyr at undersøkelsen sier noe om tilstanden til individene på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført. Studien sier ingenting om hvordan utviklingen til individene har vært gjennom årene eller i en lenger periode. Dette kan derimot være interessant å følge opp i en videre studie. Da åpner det seg opp for at man kan se på de lenger effektene arbeidsmotivasjon har på for eksempel mental helse.

Fremtidig forskning bør derimot fokusere på å rekruttere flere respondenter enn utvalget i denne oppgaven. 85 respondenter kan være for lite for å si noe om sammenhengen i sin helhet, da dette ikke representerer et klart flertall. Selv om spørreundersøkelsen skilte mellom fastlønn og provisjonsbasert lønn, kunne det ha vært interessant å se på forskjellene på disse to fordelt på jobbengasjement i en videre studie.

6. Konklusjon

Formålet med oppgaven var å se på sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeidsmotivasjon, samtidig som man så på hvilke faktorer som henger sammen med dette (lønn, repetitive oppgaver, ansiennitet og lederstøtte). Utgangspunktet i oppgaven var problemstillingen:

«Hvilke sammenhenger er det mellom arbeidsmotivasjon og jobbengasjement?»

Teorikapitlene har vært et slags forarbeid for å få fram relevante hypoteser som kan motbevise eller bevise tidligere teorier. Litteraturen som er brukt er for å bygge opp utgangspunktet for en analyse. Her har det kommet fram poeng som kan være med å forme eventuelle hypoteser.

Resultatene i denne oppgaven viser at det finnes klare sammenhenger mellom spesielt en god leder og ansattes indre motivasjon. Dette indikerer også at det finnes ingen sammenheng mellom en dårlig leder og ansattes indre motivasjon. For ansiennitet og repetitive oppgaver kom det fram i teorien at det kan virke utmattende i lengden. Dette ble også bevist i testen av hypotesen. Til slutt har lønn blitt bevist at det er vanskelig å si noe om da det ikke er mulig å måle lønn ut ifra enkelte arbeidsoppgaver, men heller i sin helhet. Disse faktorene har spilt en rolle for sammenhengen mellom arbeidsmotivasjon og jobbengasjement. Når det finnes positive sammenhenger mellom de overnevnte faktorene som sier noe om arbeidsmotivasjonen, kan dette videre vise en sammenheng mellom arbeidsmotivasjon og jobbengasjement. Denne sammenhengen var også positiv. Dermed finnes det flest positive sammenhenger mellom arbeidsmotivasjon og jobbengasjement.

Referanseliste

- Arbeidstilsynet (2022). Ensformig eller tempostyrt arbeid. Hentet den 01.04.2022 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/ergonomi/manuelt-arbeid/ensformig-arbeid/>
- Bandura, A (1977). Social Learning Theory. Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hal.
- Bø, S (2020). Individet i gruppen. En kvalitativ undersøkelse av autonomi, kompetanse, tilhørighet og selvbestemt motivasjon hos tre kvinnelige deltakere på gruppetrening. Hentet 07.03.2022 fra <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2661101>
- Chambers, John, William Cleveland, Beat Kleiner, and Paul Tukey, (1983), Graphical Methods for Data Analysis, Wadsworth.
- Deci, E, Connell, J, Ryan, R (1989). Self-Determination in a Work Organization. American Psychological Association.
- Deci, E, Olafsen, A & Ryan, R (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.
- Eisenhardt, K (1989). Building theories from case study research. The Academy of Management Review, pp. 532-550 Published by: Academy of Management
- Eurofound (28.04.2015). Psychosocial work environment: Health and well-being at work. Hentet 10.11.2021 fra <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/eu-member-states/psychosocial-work-environment-health-and-well-being-at-work-q2-2014-q1-2015-eurwork-topical-update>
- Farbrot, A (2017). Ansatte som får bestemme selv, presterer bedre. Hentet den 13.09.2021 fra <https://www.storebrand.no/smartere-valg/artikkel/arbeidsliv/ansatte-som-far-bestemme-selv-presterer-bedre>
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). The Study of Compensation Systems Through the Lens of Self-Determination Theory: Reconciling 35 Years of Debate. Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 49(3), 225-232. doi: 10.1037/a0012757
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé C., Morin, E., Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. SAGE Publications. Educational and Psychological Measurement 70(4) 628–646.
- Gagné M., Jacques F, Vansteenkiste M, Crevier-Braud, L, Van der Broeck, A, Aspeli, A, K., Bellerose, J, Benabou, C, Chemolli, E, Güntert S. T., Halvari, H, Indivastuti, 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), 178-196. DOI: 10.1080/1359432X.2013.877892

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.

Gripsrud, G., Olsson, U. & Silkoset, R. (2016). *Metode og dataanalyse beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP, Excel og SPSS*. 3.utg, Cappelen Damm.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Pearson, New York.

Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Andover: Cengage Learning EMEA.

Halvari, H & Olafsen, A (2021). Should I stay or should I go? Motivational profiles, retirement-related correlations, and retirement intentions among 58-72-year-old workers. School of Business, University of South-Eastern Norway, Hønefoss, Norway.

Holm, S (2017). Nøkkelen til god motivasjon. Hentet den 10.10.2021 fra <https://psykologisk.no/2015/10/nokkelen-til-god-motivasjon/>

Holte, A (2019). Hvordan skaper vi en arbeidsplass som forebygger depresjon? Hentet den 10.10.2021 fra <https://psykologisk.no/2019/09/arbeidsplassen-som-depresjonsforebyggende-arena/>

IBM. (2016). Communalities. Hentet 11.04.2022 fra <https://www.ibm.com/docs/en/spss-statistics/24.0.0?topic=reduction-communalities>

Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 4.utg, Abstrakt forlag.

Kandidatnummer 7066, forprosjekt, «Motivasjon i arbeidslivet».

Kaufmann (2015), *Psychology in organization and leadership*. 5th edition. Published in Bergen by Fagbokforlaget

Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365-385. doi: 10.1002/job.377

Kuvaas, B., Buch, R., Gagné, M., Dysvik, A., & Forest, J. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort. *Motivation and Emotion*, 40(5), 667-680. doi: 10.1007/s11031-016-9574-6

Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2012). Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser:

Evidensbasert HRM (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Ledernytt (2018). Slik holder du dine ansatte motivert. Hentet den 09.11.2021 fra <https://www.ledernytt.no/slik-holder-du-dine-ansatte-motivert.6095019-355436.html>

Ledernytt (2020). Brikken som mangler for å endre medarbeidernes atferd. Hentet den 28.10.2021 fra <https://www.ledernytt.no/brikken-som-mangler-for-aa-endre-medarbeidernes-atferd.5920174-347687.html>

Lopez-Garrido (2020). Self-Efficacy Theory. Hentet den 12.11.2021 fra <https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html>

Luchak, A. A. & Gellatly, I. R. (2007). A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92, 786-793.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maxwell, J (1992). *Understanding and validity in qualitative research*. Harvard Educational Review

McLeod, S (2020). Maslow's Hierachry of Needs. *Simply Psychology*. Hentet den 25.10.2021 fra <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Middleton, F (2019). Reliability vs validity: what's the difference? Hentet den 10.11.2021 fra <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/#:~:text=Reliability%20and%20validity%20are%20concepts,the%20accuracy%20of%20a%20measure>

NHH (2018). Hvordan motivere sine ansatte. Hentet den 05.10.2021 fra <https://www.nhh.no/nhh-bulletin/artikkelarkiv/2018/januar/hvordan-motivere-sine-ansatte/>

Nielsen, M, m.fl. (2004). Destruktiv ledelse. Hentet den 12.10.2021 fra <https://www.magma.no/destruktiv-ledelse>

Olafsen, A (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. Hentet den 07.02.2022 fra <https://old.magma.no/selvbestemmelsesteorien-et-differensiert-perspektiv-pa-motivasjon-i-arbeidslivet>

Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(4), 447-457. doi: 10.1111/sjop.12211

Osnes, L (2019). Tre grunnleggende behov må dekkes for å være motivert. Hentet den 10.11.2021 fra <https://www.vi.no/okonomi/tre-grunnleggende-behov-ma-dekkes-for-a-vaere-motivert/71144538>

PsykNytt (2014). Her er de viktigste rapportene om psykisk helse og arbeid. Hentet den 09.10.2021 fra <https://www.helsebiblioteket.no/psykisk-helse/aktuelt/her-er-de-viktigste-rapportene-om-psykisk-helse-og-arbeid>

Regjeringen (19.09.2007). Lanserer ny nasjonal strategiplan for arbeids og psykisk helse. Hentet den 10.10.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/hod/Nyheter-og-pressemeldinger/pressemeldinger/2007/lanserer-ny-nasjonal-strategiplan-for-ar/id481327/>

Ricciardi, F, Zardini, A & Rossignoli C (2018). Organizational integration of the IT function: A key enabler of firm capabilities and performance. Volum 3, Issue 3, pages 93-107. Journal of Innovation & Knowledge.

Ryan, R & Deci, E (2000). Self-Determination theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.

Ryan, R & Deci, E (2017). Self-Determination Theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness. The Guilford Press, New York.

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.

Solem, T (2021). Slik kan arbeidsgivere jobbe forebyggende med psykisk helse. Hentet den 05.02.2022 fra <https://frifagbevegelse.no/magasinet-industri-energi/slik-kan-arbeidsgivere-jobbe-forebyggende-med-psykisk-helse-6.158.796825.82b0bec790>

Solheim, J & Wilmann H (2019). En empirisk undersøkelse på hvordan lønn har en innvirkning på de grunnleggende behov, og behovenes sammenheng med motivasjon. Masteravhandling. Hentet den 01.04.2022.

Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). Beyond Talk: Creating Autonomous Motivation through Self-Determination Theory. Journal of General Management, 34(3), 75-91. doi: 10.1177/030630700903400305

Stranden, A (2014). Motiverte ansatte gir er fornøyde kunder. Hentet den 08.10.2021 fra <https://forskning.no/ledelse-og-organisasjon-marked-penger-og-privatokonomi/motiverte-ansatte-gir-mer-fornoyde-kunder/564574>

Streiner, D (1994). Figuring Out Factors: The Use and Misuse of Factor Analysis. Canadian journal of psychiatry. Revue canadienne de psychiatrie 39(3):135-40.

Svartdal, F. (2020). Reliabilitet. Store Norske Leksikon. Hentet den 12.05.2020, fra <https://snl.no/reliabilitet>

Sørebø, A. M. (2017). SPSS: En innføring i kvantitativ dataanalyse med SPSS-24.0. Hønefoss: Copyright.

Tørstad, T (2021). Motivasjon – Drivkraften som får oss til å prestere. Hentet den 25.10.2021 fra <https://www.azets.no/blogg/motivasjon-til-a-prestere/>

Van den Broeck, A, Lens, W, Witte, H, Coillie, H (2012). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. Journal of Vocational Behaviour.

Yildiz, B., Elci, M. & Krabay, M. (2018). How Burnout Affects Turnover Intention? The Conditional Effects of Subjective Vitality and Supervisor Support. International Journal of Organizational Leadership 7(1):47-60.

Vedlegg 1 - spørreskjema

En forskning på arbeidsmotivasjon

Obligatoriske felt er merket med stjerne *

Del 1: Arbeidsmotivasjon

En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.

Hvorfor legger du en innsats i jobben din?

Fordi andre da vil verdsette meg høyere (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1. Ikke i det hele tatt for denne grunn | <input type="radio"/> 2. Veldig lite for denne grunn |
| <input type="radio"/> 3. Lite for denne grunn | <input type="radio"/> 4. Noe for denne grunn |
| <input type="radio"/> 5. Mye for denne grunn | <input type="radio"/> 6. Veldig mye for denne grunn |
| <input type="radio"/> 7. Akkurat for denne grunn | |

Fordi andre da vil respektere meg mer (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

For å unngå å bli kritisert av andre (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører (f.eks. arbeidsgiver, sjef)

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i jobben jeg gjør

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi det gjør meg stolt av meg selv

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1. Ikke i det hele tatt for denne grunn | <input type="radio"/> 2. Veldig lite for denne grunn |
| <input type="radio"/> 3. Lite for denne grunn | <input type="radio"/> 4. Noe for denne grunn |
| <input type="radio"/> 5. Mye for denne grunn | <input type="radio"/> 6. Veldig mye for denne grunn |
| <input type="radio"/> 7. Akkurat for denne grunn | |

Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1. Ikke i det hele tatt for denne grunn | <input type="radio"/> 2. Veldig lite for denne grunn |
| <input type="radio"/> 3. Lite for denne grunn | <input type="radio"/> 4. Noe for denne grunn |
| <input type="radio"/> 5. Mye for denne grunn | <input type="radio"/> 6. Veldig mye for denne grunn |
| <input type="radio"/> 7. Akkurat for denne grunn | |

Fordi det å legge en innsats i jobben sammenfaller med mine personlige verdier

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1. Ikke i det hele tatt for denne grunn | <input type="radio"/> 2. Veldig lite for denne grunn |
| <input type="radio"/> 3. Lite for denne grunn | <input type="radio"/> 4. Noe for denne grunn |
| <input type="radio"/> 5. Mye for denne grunn | <input type="radio"/> 6. Veldig mye for denne grunn |
| <input type="radio"/> 7. Akkurat for denne grunn | |

Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1. Ikke i det hele tatt for denne grunn | <input type="radio"/> 2. Veldig lite for denne grunn |
| <input type="radio"/> 3. Lite for denne grunn | <input type="radio"/> 4. Noe for denne grunn |
| <input type="radio"/> 5. Mye for denne grunn | <input type="radio"/> 6. Veldig mye for denne grunn |
| <input type="radio"/> 7. Akkurat for denne grunn | |

Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi det har blitt en naturlig vane for meg

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1. Ikke i det hele tatt for denne grunn | <input type="radio"/> 2. Veldig lite for denne grunn |
| <input type="radio"/> 3. Lite for denne grunn | <input type="radio"/> 4. Noe for denne grunn |
| <input type="radio"/> 5. Mye for denne grunn | <input type="radio"/> 6. Veldig mye for denne grunn |
| <input type="radio"/> 7. Akkurat for denne grunn | |

Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1. Ikke i det hele tatt for denne grunn | <input type="radio"/> 2. Veldig lite for denne grunn |
| <input type="radio"/> 3. Lite for denne grunn | <input type="radio"/> 4. Noe for denne grunn |
| <input type="radio"/> 5. Mye for denne grunn | <input type="radio"/> 6. Veldig mye for denne grunn |
| <input type="radio"/> 7. Akkurat for denne grunn | |

Fordi den jobben jeg gjør er interessant

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1. Ikke i det hele tatt for denne grunn | <input type="radio"/> 2. Veldig lite for denne grunn |
| <input type="radio"/> 3. Lite for denne grunn | <input type="radio"/> 4. Noe for denne grunn |
| <input type="radio"/> 5. Mye for denne grunn | <input type="radio"/> 6. Veldig mye for denne grunn |
| <input type="radio"/> 7. Akkurat for denne grunn | |

Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge noen innsats i

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn

2. Veldig lite for denne grunn

3. Lite for denne grunn

4. Noe for denne grunn

5. Mye for denne grunn

6. Veldig mye for denne grunn

7. Akkurat for denne grunn

Del 2: Jobbengasjement

I det følgende presenteres 9 utsagn om følelser du kan ha i forhold til jobben din. For hvert utsagn skal du ta stilling til hvor ofte du føler det på denne måten. Sett ring rundt det nummeret i følge skalaen fra 0 til 6 nedenfor som best beskriver dine følelser.

Jeg er full av energi i arbeidet mitt *

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> 0 = Aldri i det siste året | <input type="radio"/> 1 = Noen ganger i det siste året |
| <input type="radio"/> 2 = Månedlig | <input type="radio"/> 3 = Noen ganger i måneden |
| <input type="radio"/> 4 = Ukentlig | <input type="radio"/> 5 = Noen ganger i uken |
| <input type="radio"/> 6 = Daglig i det siste | |

Jeg føler meg sterk og energisk på jobben *

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> 0 = Aldri i det siste året | <input type="radio"/> 1 = Noen ganger i det siste året |
| <input type="radio"/> 2 = Månedlig | <input type="radio"/> 3 = Noen ganger i måneden |
| <input type="radio"/> 4 = Ukentlig | <input type="radio"/> 5 = Noen ganger i uken |
| <input type="radio"/> 6 = Daglig i det siste | |

Jeg er entusiastisk i jobben min *

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> 0 = Aldri i det siste året | <input type="radio"/> 1 = Noen ganger i det siste året |
| <input type="radio"/> 2 = Månedlig | <input type="radio"/> 3 = Noen ganger i måneden |
| <input type="radio"/> 4 = Ukentlig | <input type="radio"/> 5 = Noen ganger i uken |
| <input type="radio"/> 6 = Daglig i det siste | |

Jeg blir inspirert av jobben min *

0 = Aldri i det siste året

1 = Noen ganger i det siste året

2 = Månedlig

3 = Noen ganger i måneden

4 = Ukentlig

5 = Noen ganger i uken

6 = Daglig i det siste

Når jeg står opp om morgenen ser jeg frem til å gå på jobben *

0 = Aldri i det siste året

1 = Noen ganger i det siste året

2 = Månedlig

3 = Noen ganger i måneden

4 = Ukentlig

5 = Noen ganger i uken

6 = Daglig i det siste

Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt *

0 = Aldri i det siste året

1 = Noen ganger i det siste året

2 = Månedlig

3 = Noen ganger i måneden

4 = Ukentlig

5 = Noen ganger i uken

6 = Daglig i det siste

Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør *

0 = Aldri i det siste året

1 = Noen ganger i det siste året

2 = Månedlig

3 = Noen ganger i måneden

4 = Ukentlig

5 = Noen ganger i uken

6 = Daglig i det siste

Jeg er oppslukt av arbeidet mitt *

0 = Aldri i det siste året

1 = Noen ganger i det siste året

2 = Månedlig

3 = Noen ganger i måneden

4 = Ukentlig

5 = Noen ganger i uken

6 = Daglig i det siste

Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt *

0 = Aldri i det siste året

1 = Noen ganger i det siste året

2 = Månedlig

3 = Noen ganger i måneden

4 = Ukentlig

5 = Noen ganger i uken

6 = Daglig i det siste

Del 3: Arbeidsbelastning

Ved å bruke skalaen nedenfor, kryss av for det tallet som best beskriver hvor ofte, hvis i det hele tatt, du har erfart noen av disse følelsene i forhold til jobben din.

Jeg føler meg utslitt av arbeidet mitt *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg føler meg oppbrukt på slutten av arbeidsdagen *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg føler meg trett når jeg står opp om morgenen og må møte en ny arbeidsdag *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Å jobbe hele dagen er en belastning for meg *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg kan effektivt løse de problemene som oppstår i mitt arbeid *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg føler meg utbrent av arbeidet mitt *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg føler at jeg gir et effektivt bidrag til det denne organisasjonen gjør *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg har blitt mindre interessert i mitt arbeid etter at jeg begynte i denne jobben *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg har blitt mindre entusiastisk til mitt arbeid *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Etter min mening er jeg god i jobben min *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg føler glede når jeg fullfører noe på jobb *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg har fullført mange viktige oppgaver i denne jobben *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg vil bare gjøre jobben min uten å bli forstyrret *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg har blitt mer kynisk med tanke på om arbeidet mitt bidrar med noe eller ikke *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

Jeg tviler på betydningen av mitt arbeid *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

På jobben føler jeg meg sikker på at jeg er effektiv og får ting gjort *

1 = Aldri

2 = Sporadisk

3 = Nå og da

4 = Regelmessig

5 = Ofte

6 = Svært ofte

7 = Alltid

1-4, 6: Emosjonell utmattelse

5, 7, 10-12, 16: Oppnåelse

8-9, 13-15: Kynisme

Del 4: Jobbskifte

I forhold til arbeidet ditt har vi seks påstander som handler om ditt syn på jobbskifte. Avmerk for det som passer deg. Vi vil igjen forsikre deg om at alle svarene dine forblir konfidensielle så vær snill og svar ærlig.

Jeg...

Tenker på å forlate denne jobben *

- | | | |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 = Aldri | <input type="radio"/> 2 = Svært sjelden | <input type="radio"/> 3 = Sjelden |
| <input type="radio"/> 4 = Noen ganger | <input type="radio"/> 5 = Ofte | <input type="radio"/> 6 = Svært ofte |
| <input type="radio"/> 7 = Hele tiden | | |

Planlegger å se etter en ny jobb i løpet av de neste 12 månedene *

- | | | |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 = Aldri | <input type="radio"/> 2 = Svært sjelden | <input type="radio"/> 3 = Sjelden |
| <input type="radio"/> 4 = Noen ganger | <input type="radio"/> 5 = Ofte | <input type="radio"/> 6 = Svært ofte |
| <input type="radio"/> 7 = Hele tiden | | |

Vil aktivt søke etter en ny jobb utenfor dette selskapet *

- | | | |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 = Aldri | <input type="radio"/> 2 = Svært sjelden | <input type="radio"/> 3 = Sjelden |
| <input type="radio"/> 4 = Noen ganger | <input type="radio"/> 5 = Ofte | <input type="radio"/> 6 = Svært ofte |
| <input type="radio"/> 7 = Hele tiden | | |

Det siste året...

Har jeg ganske regelmessig tenkt på å si opp min stilling *

- | | | |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 = Aldri | <input type="radio"/> 2 = Svært sjelden | <input type="radio"/> 3 = Sjelden |
| <input type="radio"/> 4 = Noen ganger | <input type="radio"/> 5 = Ofte | <input type="radio"/> 6 = Svært ofte |
| <input type="radio"/> 7 = Hele tiden | | |

Har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter en ny jobb *

- | | | |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 = Aldri | <input type="radio"/> 2 = Svært sjelden | <input type="radio"/> 3 = Sjelden |
| <input type="radio"/> 4 = Noen ganger | <input type="radio"/> 5 = Ofte | <input type="radio"/> 6 = Svært ofte |
| <input type="radio"/> 7 = Hele tiden | | |

Har jeg ganske regelmessig hatt til hensikt å slutte *

- | | | |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 = Aldri | <input type="radio"/> 2 = Svært sjelden | <input type="radio"/> 3 = Sjelden |
| <input type="radio"/> 4 = Noen ganger | <input type="radio"/> 5 = Ofte | <input type="radio"/> 6 = Svært ofte |
| <input type="radio"/> 7 = Hele tiden | | |

Del 5: Lederstøtte

Påstandene nedenfor er relatert til din opplevelse av din nærmeste overordnede. Vær vennlig å ta stilling til hvor enig du er i hver av disse påstandene. Dine svar er konfidensielle så vær snill og svar ærlig

Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter *

- | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. Svært uenig | <input type="radio"/> 2. Ganske uenig | <input type="radio"/> 3. Noe uenig | <input type="radio"/> 4. Nøytral |
| <input type="radio"/> 5. Noe enig | <input type="radio"/> 6. Ganske enig | <input type="radio"/> 7. Svært enig | |

Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål *

- | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. Svært uenig | <input type="radio"/> 2. Ganske uenig | <input type="radio"/> 3. Noe uenig | <input type="radio"/> 4. Nøytral |
| <input type="radio"/> 5. Noe enig | <input type="radio"/> 6. Ganske enig | <input type="radio"/> 7. Svært enig | |

Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår nye måter å arbeide på *

- | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. Svært uenig | <input type="radio"/> 2. Ganske uenig | <input type="radio"/> 3. Noe uenig | <input type="radio"/> 4. Nøytral |
| <input type="radio"/> 5. Noe enig | <input type="radio"/> 6. Ganske enig | <input type="radio"/> 7. Svært enig | |

Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb *

- | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. Svært uenig | <input type="radio"/> 2. Ganske uenig | <input type="radio"/> 3. Noe uenig | <input type="radio"/> 4. Nøytral |
| <input type="radio"/> 5. Noe enig | <input type="radio"/> 6. Ganske enig | <input type="radio"/> 7. Svært enig | |

Jeg føler meg forstått av min leder *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Jeg opplever at min overordnede alltid prøver å endre meg *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Min overordnede viser tydelig at jeg har skuffet han/henne når jeg ikke klarer å leve opp til hans/hennes forventninger *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Min overordnede er mindre vennlig mot meg hvis jeg ikke ser ting på samme måte som han/henne *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Min overordnede er hard med meg hvis jeg har skuffet han/henne *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Min overordnede får meg til å føle meg skyldig når jeg har gjort noe han/hun ikke er tilfreds med *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Min overordnede unngår å snakke med meg når jeg har gjort noe han/hun ikke er tilfreds med *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Min overordnede avbryter meg ofte når vi snakker sammen *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

På jobb oppleves det som om min overordnede alltid forteller meg hva jeg skal gjøre *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
 5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Min overordnede kritiserer meg ofte for hvordan jeg gjør arbeidet mitt *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
 5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Jeg opplever at min overordnede ikke hører på meg *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
 5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Jeg opplever at min overordnede undervurderer meg *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
 5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Jeg opplever at min overordnede ikke respekterer meg *

1. Svært uenig 2. Ganske uenig 3. Noe uenig 4. Nøytral
 5. Noe enig 6. Ganske enig 7. Svært enig

Del 6: Lønn

Hvor mye har du i fast årslønn før skatt (fastlønn som ikke inkluderer bonuser, provisjon, osv.)? *

- 0-200.000
 200.000-400.000
 400.000-600.000
 600.000-800.000
 800.000+

Hvor mye mener du at du burde ha i årlig fast årslønn før skatt (fastlønn som ikke inkluderer bonuser, provisjon, osv.) *

Blant lønssystemene som følger, hvilket alternativ passer best din arbeidssituasjon? *

- Kun fastlønn
 Kun provisjon
 Fastlønn pluss bonus eller provisjon basert på individuelle prestasjoner
 Fastlønn pluss bonus eller provisjon basert på gruppe-/team-/kollektive prestasjoner
 Fastlønn pluss bonus eller provisjon basert på organisasjonens samlede prestasjoner
 Fastlønn pluss profittdeling eller aksjer

Hvor mye av den lønnen du mottar er variabel (dvs. bonuser, provisjon, aksjeopsjoner, eller annen lønn basert på individuelle prestasjoner, kollektive prestasjoner eller organisasjonens prestasjoner)? *

Vennligst indiker hvilke frynsegoder du mottar: *

Forsikringer

Tilskudd til pensjonsplan

Firmabil

Avis

Betalt telefon

Betalt internett hjemme

Ansattrabatter

Treningsmedlemskap

Lunsj

Annet: _____

Forsikringer

Tilskudd til pensjonsplan

Firmabil

Avis

Betalt telefon

Betalt internett hjemme

Ansattrabatter

Treningsmedlemskap

Lunsj

Annet

Hvor lenge har du vært i nåværende jobb? *

0-3 år

4-6 år

7-9 år

10+ år

Er du arbeidsgiver eller arbeidstaker? *

Arbeidsgiver

Arbeidstaker

Velg ditt kjønn *

Mann

Kvinne

Annet

Alder *

Under 18

18-24

25-29

30-39

40-49

50-59

Over 60

Samtykkeerklæring *

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt, hvor formålet er å forstå sammenhengen mellom lønn, lederstil, jobbegasjement og arbeidsmotivasjon hos ansatte.

Jeg samtykker til:

- å delta i elektroniske spørreskjema (om aktuelt)

- at Aisha Moghal og Halgeir Halvari kan gi opplysninger om meg til prosjektet (om aktuelt)

Ja