

ARBETSMOTIVATION HOS GENERATION Z

– EN KVANTITATIV STUDIE AV
EKONOMISTUDENTERS MOTIVATION VID VAL
AV ARBETE

Examensarbete – Kandidat
Företagsekonomi

Kevin Avdullahu
Phloi Lalilaksamanon
Ellen Mårtensson

2023: VT2023KF31



HÖGSKOLAN I BORÅS

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla universitet/högskolestudenter som deltagit i vår enkätundersökning. Vi uppskattar att ni tagit er tid och bidragit till vårt empiriska resultat. Era svar har varit värdefulla för att genomföra denna studie och bidrar till att öka förståelsen för generation Z arbetsmotivation. Slutligen vill vi uttrycka vår tacksamhet till vår handledare, Åsa Rönnbäck, för hennes värdefulla stöd, konstruktiva feedback och positiva inställning som hon har visat under arbetets gång.

Borås den 15 januari 2023



Kevin Avdullahu



Phloi Lalilaksamanon



Ellen Mårtensson

Svensk titel: Arbetsmotivation hos generation Z – En kvantitativ studie av ekonomistudenters motivation vid val av arbete.

Engelsk titel: Work motivation among generation Z – A quantitative study of business students' motivation when choosing employment.

Utgivningsår: 2023

Författare: Kevin Avdullahu, Phloi Lalilaksamanon, Ellen Mårtensson

Handledare: Åsa Rönnbäck

Abstract

People born between the years 1996 and 2012 belong to generation Z and it is the generation that will now occupy the labor market. It is of great importance for employers to understand what factors motivate people from Generation Z in order to increase their chances of attracting and retaining the new generation. The purpose of this essay is to examine crucial factors in job selection related to work motivation among Generation Z. The study also investigated whether there were differences between men and women. A survey was used as the research method, and data was collected through a non-random sampling. A total of 156 women and 99 men from universities/colleges across Sweden, who were in their third year of a three-year economics program, participated. The survey mostly consisted of closed-ended questions, where the main question about the importance of factors in job selection was to be answered using a Likert scale. The study focused on self-determination to analyze work motivation based on internal and external factors. The results showed that interesting and enjoyable tasks, personal development and improvement, and high salary were the motivational factors that held the greatest significance for Generation Z in job selection. The results also indicated a difference in how men and women reason about internal and external motivation. One conclusion that could be drawn is that the internal motivational factors carry more weight than the external ones for Generation Z. The language of the essay is Swedish.

Keywords: Work motivation, Generation Z, Gender, Motivational factors, Self-determination theory.

Sammanfattning

Personer födda mellan år 1996 och 2012 tillhör generation Z och det är den generation som nu ska inta arbetsmarknaden. Det är av stor vikt för arbetsgivare att förstå vilka faktorer som personer från generation Z motiveras av för att öka sina möjligheter att attrahera och behålla den nya generationen. Syftet med denna uppsats är därför att undersöka avgörande faktorer vid val av arbete kopplat till arbetsmotivation hos generation Z. Studien utredde även om skillnader mellan män och kvinnor förelåg. En enkätundersökning användes som forskningsmetod och data samlades in genom ett icke-slumpmässigt urval. Totalt deltog 156 kvinnor och 99 män från universitet/högskolor runt om i Sverige som studerar tredje året på ett treårigt ekonomprogram. Enkäten bestod till mestadels av slutna frågor, där huvudfrågan om faktorernas betydelse vid val av arbete skulle besvaras med hjälp av en likertskala. Undersökningen utgick från självbestämmande för att analysera arbetsmotivation utifrån inre och yttre faktorer. Resultatet visade att intressanta och roliga arbetsuppgifter, personlig utveckling och förbättring samt hög lön var de motivationsfaktorer som har störst betydelse för generation Z vid val av arbete. Resultatet visade även att det fanns en skillnad i hur män och kvinnor resonerar kring inre och yttre motivation. En slutsats som kunde dras är att de inre motivationsfaktorerna väger tyngre än de yttre för generation Z. Uppsatsens språk är svenska.

Nyckelord: Arbetsmotivation, Generation Z, Kön, Motivationsfaktorer, Självbestämmandeteorin

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	- 1 -
1.1	Bakgrund.....	- 1 -
1.2	Problematisering.....	- 2 -
1.3	Syfte.....	- 3 -
1.4	Forskningsfrågor.....	- 3 -
1.5	Avgränsning.....	- 3 -
2	Teoretisk referensram.....	- 4 -
2.1	Självbestämmandeteori.....	- 4 -
2.2	Psykologisk egenmakt.....	- 7 -
2.3	Tidigare forskning.....	- 9 -
3	Metod.....	- 10 -
3.1	Forskningsansats.....	- 10 -
3.2	Metod för datainsamling.....	- 10 -
3.3	Urvalsprocess.....	- 11 -
3.4	Enkätstudie.....	- 12 -
3.4.1	Enkätutformning.....	- 12 -
3.4.2	Pilottest.....	- 13 -
3.4.3	Datainsamling.....	- 13 -
3.5	Metod för dataanalys.....	- 14 -
3.5.1	Bortfall.....	- 14 -
3.6	Källkritiska hänsynstagande.....	- 14 -
3.6.1	Validitet.....	- 14 -
3.6.2	Reliabilitet.....	- 16 -
3.7	Etiska övervägande.....	- 16 -
4	Empiri och Analys.....	- 18 -
4.1	Deskriptiv statistik.....	- 18 -
4.2	Arbetsmotivation hos generation Z.....	- 18 -
4.2.1	Förslag på andra motivationsfaktorer.....	- 20 -
4.2.2	Resultat antal arbeten.....	- 21 -
4.3	Arbetsmotivation ur ett genusperspektiv.....	- 23 -
4.3.1	Resultat motivationsfaktorer.....	- 23 -
4.3.2	Resultat organisationstyp.....	- 25 -
5	Slutsats.....	- 27 -
6	Diskussion.....	- 28 -
6.1	Generalisering av generation Z.....	- 28 -
6.2	Kollegor som motivationsfaktor.....	- 28 -
6.3	Arbetsmotivation ur ett genusperspektiv.....	- 29 -
6.3.1	Inre och yttre motivationsfaktorer.....	- 29 -
6.3.2	Att arbetsplatsen är mångkulturell.....	- 30 -
6.3.3	Organisationstyp.....	- 30 -
6.4	Metoddiskussion.....	- 31 -
6.5	Förslag på vidare forskning.....	- 32 -
	Referenser.....	- 33 -
	Bilagor.....	- 36 -

1 Inledning

I detta inledande kapitel kommer vi presentera bakgrund och problematisering som sedan kommer att mynna ut i studiens syfte och forskningsfråga.

1.1 Bakgrund

Arbete är ett omfattande och intressant ämne som berör de flesta människor. För många är arbetet en central del av livet och det kan hända att man tillbringar mer tid på arbetet än hemma. Det är därav viktigt att man väljer ett yrke som får en att känna sig motiverad. Arbetsmotivation definieras som “a set of energetic forces that originate within individuals, as well as in their environment, to initiate work-related behaviors and to determine their form, direction, intensity and duration” (Pinder 2008, s.11). Människors arbetsmotivation kan påverkas av flera olika faktorer såsom lön och förmåner, arbetsförhållanden och graden av frihet i arbetet (Morganmckinley, u.å). Detta är också sådant som därmed påverkar människans val av arbete. Om en persons värderingar och motivation stämmer överens med vad som erbjuds i ett visst yrke, ökar sannolikheten att personen lockas till detta yrke. Till exempel kan hög lön vara en viktig faktor för en person som söker efter arbete, och därför kan yrken med hög lön vara mer attraktiva. Att identifiera vad som motiverar olika individer att välja ett visst yrke kan vara utmanande, eftersom motivationsfaktorer kan skilja sig mellan individer och olika grupper (Mahmoud et al., 2021). Dessutom har det visat sig vara svårt att tillämpa generella motivationsteorier på alla grupper av arbetstagare, eftersom det finns en rad faktorer som kan påverka en persons val av arbete. Det är också svårt att skapa en motivationsteori som är universellt applicerbar eftersom läran om motivation är väldigt komplex. På grund av att det är sådan komplicerad uppgift finns det idag ett stort antal studier och teorier som berör motivation (Steers et al., 2004).

En intressant uppdelning av dagens arbetsmarknad är genom generationer. I Kubátová (2016) beskrivning av en generation framgår det att den består av en grupp människor som är födda under ungefär samma tidsperiod eller som har upplevt liknande händelser. Forskningen visar att det finns skillnader i grundläggande värderingar mellan generationerna, vilket leder till frågor om hur motivationen skiljer sig mellan dem (Gibson et al., 2009). Varje generation utvecklar sina egna åsikter, synsätt och värderingar, vilket kan påverka medlemmarnas inställning till arbete och professionella karriärer. Dessa faktorer kan påverka hur varje generation väljer att förhålla sig till arbetslivet och vilka yrkesval som anses attraktiva (Kubátová, 2016). Arbetsmarknaden förändras och generation Z som är personer födda mellan åren 1996 och 2012 ska nu inta den. Detta innebär att arbetsmarknaden nu består av fyra generationer. Det är därför av stor vikt för arbetsgivare att förstå vilka faktorer som personer från generation Z motiveras av. Arbetsmotivation kan skilja sig åt beroende på personliga preferenser men det kan också vara så att det finns en röd tråd hos dem från samma generation (Shkoler & Kimura, 2020). På grund av att det finns ett flertal olika generationer på arbetsmarknaden som har olika värderingar, arbetsstilar och förväntningar på arbetsplatsen är detta en utmaning för företagen. Det är därför extra viktigt att företagen blir medvetna om hur de olika generationerna fungerar för att lyckas styra och sammanföra dem på en och samma arbetsplats (Čič & Žižek 2017).

1.2 Problematisering

Tidigare forskning visar att olika generationer identifierar olika faktorer till arbetsmotivation (Mahmoud et al., 2021; Heyns & Kerr, 2018). Generation Z är den enda generationen som växt upp i en helt digital värld, detta gör att deras värderingar, attityder och preferenser skiljer sig mycket från tidigare generationer. Detta leder till att det är svårt för arbetsgivare att använda kunskapen man skaffat från tidigare generationer när nya generationer intar arbetsmarknaden. Författarna Buelens & Van den Broeck (2007) menar att anställda som arbetar inom den offentliga sektorn inte motiveras lika mycket av pengar och utmaningar som de som arbetar inom den privata sektorn. Detta visar att det är svårt att göra en rättvis generalisering av en hel generation då det är flera aspekter som spelar roll.

Tidigare forskning visar att det finns skillnader mellan män och kvinnor när det gäller deras syn på arbete och karriär. År 2022 gjorde Universum en undersökning som visar att kvinnor föredrar arbeten som ger en säker anställning, medan män värdesätter en framtida hög inkomst (Universum, 2022). Flera studier har visat att det finns könsskillnader i motivation, där kvinnor generellt värderar inre motivation högre än män, medan män tenderar att värdera yttre motivation högre (Ferssizidis et al., 2010; Greene & DeBacker, 2004; Groeneveld, 2009; Sharma et al., 2010). Att endast beakta en generalisering av generation Z kan bli problematiskt då yrken som är mans- eller kvinnodominerade kräver en annan förståelse av arbetsgivaren för att attrahera och behålla den nya generationen.

Generation Z är den första generationen som växer upp i en globaliserad värld där företag och arbetsgivare är internationella, vilket kan påverka deras syn på arbete och karriär. Deras värderingar och preferenser kan vara mer globala och mindre lokalt förankrade jämfört med tidigare generationer. Dessutom kan en annan faktor som påverkar generation Z:s syn på arbete vara den ökade graden av självständighet och individualism som har präglat deras uppväxt. Detta kan leda till att de söker efter arbetsplatser som ger dem mer frihet och möjlighet att uttrycka sin individualitet och kreativitet. Arbetsgivare som inte kan erbjuda detta kan missa viktiga faktorer som påverkar generation Z:s arbetsmotivation (Lyons, Schweitzer & Ng, 2015).

Vårt bidrag till befintlig forskning blir därmed att genom teorierna om Spreitzer Empowerment Scale och självbestämmandeteorin (Deci & Ryan, 1985) undersöka avgörande faktorer vid val av arbete kopplat till arbetsmotivation. Forskning har visat att Spreitzer Empowerment Scale är användbar för att mäta graden av empowerment och självbestämmande på arbetsplatsen (Spreitzer, 1995), vilket är en viktig faktor för att förstå anställdas motivation och arbetstillfredsställelse enligt självbestämmandeteorin (Stringer, Didham och Theivananthampillai, 2011).

Sammanfattningsvis är det viktigt att beakta skillnader mellan generationer och kön när det gäller arbetsmotivation och att använda relevant teori för att undersöka dessa faktorer i en specifik population. Detta kan hjälpa arbetsgivare att utforma effektiva strategier för att attrahera och behålla arbetskraften i en snabbt föränderlig arbetsmarknad.

1.3 Syfte

Studiens syfte är att undersöka avgörande faktorer vid val av arbete kopplat till arbetsmotivation hos generation Z. Det är av intresse att sprida kunskapen och insikterna om vad som är viktigt för generation Z för att således öka arbetsgivares möjlighet att tilltala en ny generation.

1.4 Forskningsfrågor

- Vilka faktorer är av störst vikt för arbetsmotivation vid val av arbete hos generation Z?
- Hur påverkar genus arbetsmotivation vid val av arbete hos generation Z?

1.5 Avgränsning

Jämfört med tidigare studier skiljer sig denna studie då den omfattar ekonomistuderanter runt om i hela Sverige. Studien omfattar ett större geografiskt område där fokus är endast ekonomistudenters arbetsmotivation vid val av arbete. Genom att undersöka arbetsmotivationen vid val av arbete specifikt bland ekonomistuderanter, kan det ge en insikt i faktorer som är specifika för detta yrkesområde. Studien fokuserar på arbetsmotivation vid val av arbete vilket också skiljer sig från tidigare studier då det är mer återkommande att studera arbetsmotivation på en arbetsplats. Därav fyller denna studie ett relativt specifikt gap, dock går det även att dra en generell uppfattning kring generation Z och deras motivationsfaktorer för framtida arbete.

2 Teoretisk referensram

Det är utmanande för författare att täcka alla teorier som omfattar arbetsmotivation, eftersom det finns så många olika. I detta avsnitt kommer vi att fokusera på de mest framstående teorierna, Självbestämandeteori och Spreitzer teori, som behandlar motivation generellt. Vidare är det också avsikten att kortfattat beskriva annan tidigare forskning som anses betydelsefull.

2.1 Självbestämandeteori

Självbestämandeteori (Self-Determination Theory, SDT) är en modern motivationsteori som utvecklats av Edward L. Deci och Richard M. Ryan. SDT hävdar att tillfredsställelsen av dessa grundläggande behov är nödvändig för psykologisk tillväxt, integritet och välbefinnande (Deci & Ryan, 2000). Enligt teorin utgör människors motivation en balans mellan yttre faktorer och inre drivkrafter, där medfödda psykologiska behov är grunden för total motivation. Deci och Ryan särskiljer mellan två typer av motivation, inre motivation och yttre motivation. Där inre motivation kommer från en persons egna inre drivkrafter, intressen och värderingar (Deci & Ryan, 2000). Vidare definieras yttre motivation som en form av beteende som drivs av externa faktorer som exempelvis belöningar (Deci & Ryan, 2000). För att uppnå en optimal motivation måste individens tre grundläggande psykologiska motivationsbehov uppfyllas. Det består av autonomi, kompetens och samhörighet (Deci & Ryan, 2000). Dessa tre motivationsbehov är starkt kopplade till individens personliga välbefinnande och utveckling och om de inte är uppfyllda kan det påverka motivationen negativt.

Kompetens

Att vara kompetent innebär att ha tillit till sin egen förmåga och känna sig säker på att man kan hantera olika uppgifter. Det inkluderar också att veta sina styrkor och ha en känsla av utvecklingspotential. Enligt Deci & Ryan (2000) är kompetens en central faktor för att främja inre motivation och välmående. En viktig aspekt av att känna sig kompetent är att ha utmanande men inte alltför svåra uppgifter som ger individen möjlighet att använda sina färdigheter och utveckla nya. När individer klarar av utmaningarna på ett tillfredsställande sätt ökar deras självförtroende och upplevelsen av att vara kompetent ökar. När individer upplever en hög grad av kompetens kan det leda till ökad känsla av autonomi, eftersom de känner att de har den nödvändiga kunskapen och förmågan att fatta egna beslut och agera självständigt (Deci & Ryan, 2000). För att uppmuntra till kompetens inom arbetslivet är det avgörande att ge människor befogenhet att ta ansvar för sina uppgifter och tydligt definiera vad som förväntas av dem. Det är också viktigt att ge användbar feedback och erbjuda lämplig utbildning och utveckling för att stärka deras kunskaper och färdigheter (Deci & Ryan, 2000).

Autonomi

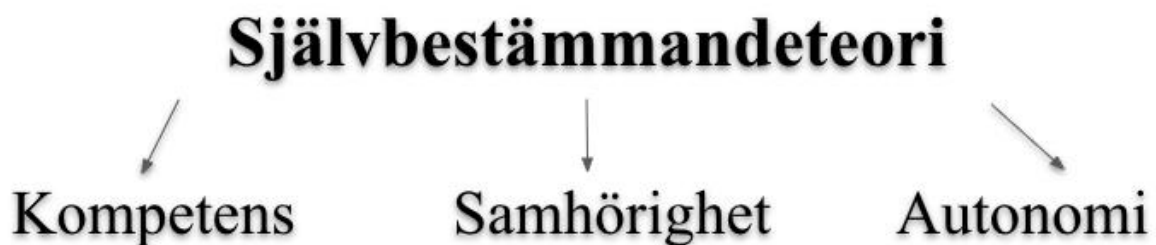
Att ha kontroll över sin tid och hur den används är en grundläggande önskan hos människor, vilket innebär att individer strävar efter att ha självständighet när det gäller deras handlingar och beslut. Baserat på deras personliga intressen, preferenser och önskningar. Autonomi är en av de tre grundläggande psykologiska behoven som en individ behöver tillfredsställa för att uppleva inre motivation (Deci & Ryan, 2000).

Deci & Ryan (2000) menar att autonomi handlar om individens känsla av självbestämmande och frihet att välja hur man ska agera, och att känna sig ansvarig för sina egna handlingar. När

individen upplever autonomi ökar chansen för inre motivation och positiva känslor såsom engagemang, glädje och tillfredsställelse. På arbetsplatsen kan det vara viktigt att ge individer utrymme att fatta egna beslut, att uppmuntra till kreativt tänkande och självständigt arbete för att främja autonomi. Samtidigt är det viktigt att ha en tydlig struktur, att individen känner sig trygg och informerad för att kunna fatta välgrundade beslut.

Samhörighet

Som människor vill vi bli sedda som individuella och unika varelser, och uppskattade och accepterade för detta av andra. Vi vill att andra ska känna en koppling till oss och svara på våra behov, vilket kräver relationer som bygger på ömsesidighet och tillit. Att känna sig en del av en grupp och att bli accepterad för den man är, är en kraftfull drivkraft för människor som inte bör underskattas. Enligt Deci & Ryan (2000) är behovet av samhörighet kopplat till individens känslor av att ha en positiv relation med andra och viljan att relatera till personer i sin närhet på ett ömsesidigt sätt. Individer har ett grundläggande behov av att tillhöra en gemenskap och detta kan uppnås genom upplevelser av autonomi, kompetens och samhörighet (Deci & Ryan, 2000).



Figur 1. Figuren illustrerar de tre aspekter som ingår i självbestämmandeteorin av Edward L. Deci och Richard M. Ryan.

Yttre faktorer

SDT definierar yttre motivation som ett tillstånd där en person utför en aktivitet för att uppnå en önskad konsekvens eller undvika en oönskad. Detta kan jämföras med extern reglering, som är den klassiska definitionen av yttre motivation. Enligt SDT finns det även tre grader av internalisering i yttre motivation. Detta innebär att en person gradvis integrerar en yttre motivation i sin personliga uppfattning och värderingar. De tre graderna är introjekterad reglering, identifierad reglering samt integrerad reglering.

Med extern reglering syftar SDT på den mest grundläggande formen av yttre motivation där en person utför en aktivitet för att uppnå en önskad konsekvens eller undvika en oönskad. Detta kan exempelvis handla om att utföra en uppgift för att undvika bestraffning eller för att få en belöning (Deci & Gagné, 2005).

En aktivitet initieras oftast när den anses vara bidragande till ens syften, såsom att en person endast gör sitt arbete när man uppfattar att en person i chefspositionen granskar en. Detta beteende kategoriseras som kontrollerad motivation enligt SDT. Internalisering är en process där människor tar till sig värderingar och attityder från externa källor, vilket kan resultera i att extern reglering omvandlas till intern reglering. Resultatet av detta fenomen blir att människor tar till sig de värderingar och uppfattar dem som något man själv kommit på. Graderna av intern reglering varierar från en mer kontrollerad form av motivation till en mer autonom motivation (Deci & Gagné, 2005).

Den förstnämnda regleringen som tas upp är introjekterad reglering. Den introjekterade regleringen innebär att människan i fråga blir påverkad av en reglering, dock har man inte accepterat själva regleringen som sin egen. Ett exempel på en känsla som kan påverka människors beteende är stolthet. För genom stolthet har man en tendens att uppträda på ett sätt som skapar bilden av att man är respektabel (Deci & Gagné, 2005).

Därefter har vi identifierad reglering som till stor del är mer autonom. Detta på grund av att själva beteendet överlag sammanvävs med människans personliga värderingar. Den exemplifiering som ger är människans avsikt till träning. Om en människa som anser att träning bidrar till en förbättring av ens hälsa men även människans välbefinnande skulle enligt identifierad reglering träna ännu mer av sig själv utan annan yttre motivering (Deci & Ryan, 2000).

Till sist har man integrerad reglering som man kallar för den som är helt autonom. SDT använder termen "integrerad reglering" för att beskriva en form av motivation som har liknande kvaliteter som inre motivation, men fortfarande bygger på yttre faktorer. Enligt SDT kan motivation delas in i olika kategorier. Extern reglering innebär att man utför en handling för att uppnå en önskad konsekvens, såsom en löneförhöjning eller för att undvika en oönskad konsekvens, till exempel att en överordnad yttrar ilska av olika slag. Identifierad och integrerad reglering är två typer av motivation som involverar att utföra en handling på grund av personliga värderingar och mål. Identifierad reglering innebär att en person är medveten om varför en aktivitet är viktig och utför den medvetet för att uppnå sina personliga mål. Integrerad reglering innebär att personen har accepterat aktiviteten som en del av sina personliga värderingar och mål och ser det som en naturlig del av sitt liv, vilket gör att de känner sig mer nöjda och engagerade i aktiviteten. Båda typerna av reglering kan bidra till att förbättra en persons självkänsla, välbefinnande och självtillit eftersom de uppfattar att de har kontroll över sina handlingar och att de utför dem av personliga skäl (Deci & Gagne, 2005).

Inre motivation

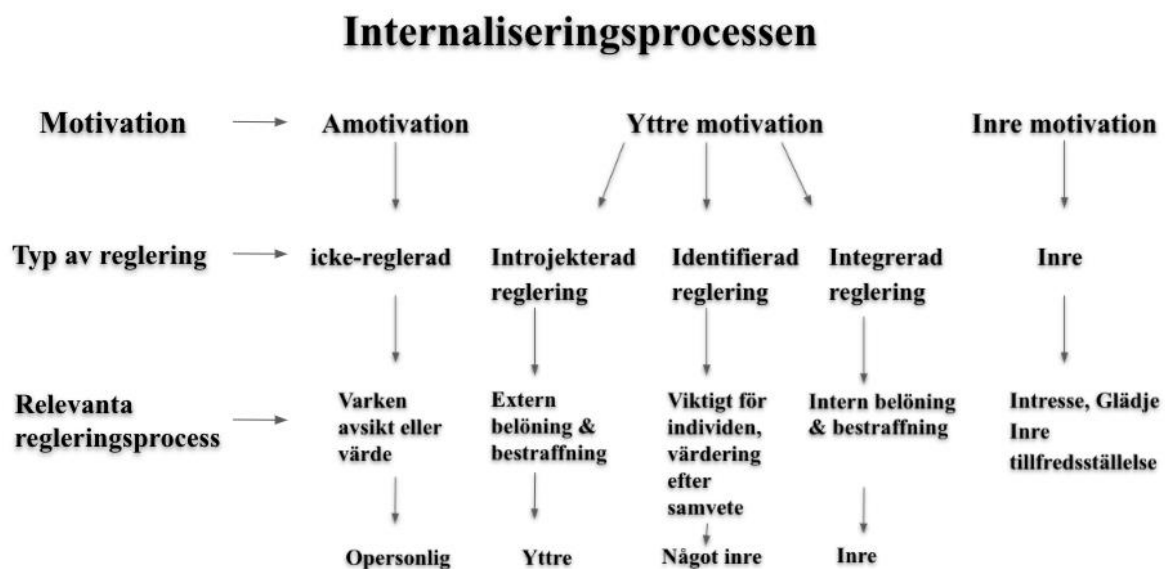
Inre motivation handlar om att ta del av olika aktiviteter där människor finner det som något man anser vara "kul" eller "roligt" vilket också kan ses som en autonom motivation. Enligt Deci (1975) baseras beteenden som uppstår på grund av inre motivation på människors behov att känna sig självbestämmande och kvalificerade. Enligt Deci & Ryan (2000) är det viktigt att inneboende motivation uppfyller tre grundläggande psykologiska behov: autonomi, kompetens och en känsla av tillhörighet. För att främja inneboende motivation är det nödvändigt att dessa behov tillgodoses, och vice versa. Detta innebär att människor behöver känna att de har kontroll över sina handlingar och beslut (autonomi), att de har tillräckliga färdigheter för att utföra uppgiften (kompetens) och att de är en del av en gemenskap eller ett sammanhang (samlhörighet). Genom att tillgodose dessa behov kan man öka den inneboende motivationen, vilket kan leda till ökad prestation och trivsel.

Det forskning har visat är att belöningar av den yttre sidan kan undergräva människans inre motivation. Vid implementering av en den yttre belöningen för att utföra en aktivitet som startats av den inre motivationen har en tendens att få människor att bli kontrollerade av själva belöningen, där man kan uppfatta den yttre motivationen som starkare än den inre (Deci & Ryan, 2000). Sedan har vi annan forskning som påpekar att autonomi är grundläggande för den inre motivationen (Deci & Ryan, 2000). Enligt PLOC (Perceived Locus of Causality) så uppfattar människor att orsaken till att de utför en aktivitet är antingen intern (av fri vilja och intresse) eller extern (av tvång och krav). Forskare Deci & Ryan (2000) menar att PLOC är kopplat till människors behov av autonomi och att belöningsstrategier underminerar autonomi

och minskar inre motivation. I stället leder en ökad känsla av autonomi till positiva utfall såsom ökad inre motivation, tillfredsställelse och välbefinnande.

Enligt Deci & Ryan (2000) kan den inre motivationen påverkas av feedback som människor får när de agerar på olika sätt. Negativ feedback, som indikerar att en person har agerat dåligt, tenderar att minska den inre motivationen medan positiv feedback kan öka motivationen. Det är viktigt att notera att feedback påverkar inte bara en persons motivation utan också deras självbild och självförtroende. Positiv feedback kan öka en persons självkänsla och därmed stärka den inre motivationen, medan negativ feedback kan sänka självkänslan och därmed minska den inre motivationen. Det är därför viktigt att ge konstruktiv feedback som kan hjälpa en person att förbättra sig utan att skada deras självkänsla och motivation (Deci & Ryan, 2000).

Deci & Ryan (2000) menar att den inre motivationen påverkas av många typer av återkoppling som människor får när de utför olika handlingar. Detta sammanhang kopplade de till behovet av att känna sig kvalificerade. Enligt forskarna leder handlingar som genererar negativ feedback till en känsla av inkompetens och minskad inre motivation. Däremot ökar den inre motivationen när handlingar skapar goda återkopplingar och ger en känsla av kompetens. Detta gäller dock endast om individen känner sig vara orsaken till kompetensen. (Deci & Ryan, 2000). Autonomi och kompetens är de största faktorerna för inre motivation, dock är det viktigt att tillägga att samhörighet bör man ta hänsyn till då det också spelar en roll. Enligt Deci & Ryan (2000) ger en känsla av samhörighet en tryggare miljö, vilket gynnar inre motivation. Dock är autonomi och kompetens mer centrala inom SDT, eftersom människor ofta handlar i enlighet med inre motivation i ensamhet. Samhörighet spelar en mindre roll inom SDT.



Figur 2. Figuren illustrerar den internaliseringsprocessen av Edward L. Deci och Richard M. Ryan.

2.2 Psykologisk egenmakt

Spreitzers teori, även känd som Psykologisk egenmakt (Psychological empowerment) teori, utvecklades av Gretchen Spreitzer professor vid University of Michigan i slutet av 1990-talet.

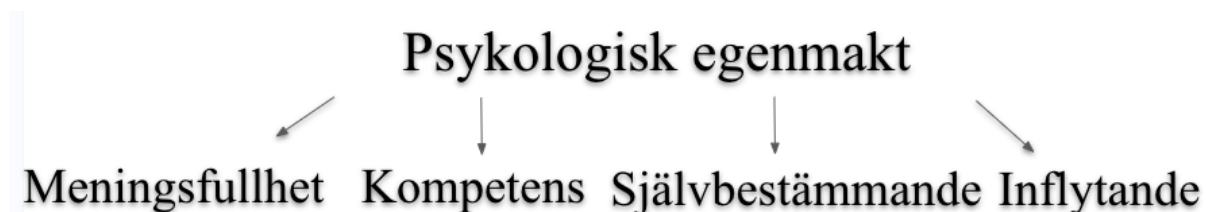
Psykologisk egenmakt innebär enligt Spreitzer (1995) en individs upplevelse av inre motivation baserat på dennes uppfattning om sig själv i relation till sin yrkesroll. Begreppet kan beskrivas genom att dela in det i fyra aspekter som anses öka den inre motivationen då de tillfredsställs. Dessa är mening, kompetens, självbestämmande och inflytande. Tillsammans signalerar dessa kognitioner en aktiv inställning till arbetsrollen, där individen strävar efter att påverka sin roll och arbetsmiljö på ett positivt sätt. Om en person saknar en av dessa dimensioner så kommer graden av upplevd befogenhet att minska, men inte helt försvinna. De fyra dimensionerna utgör en nästan komplett och tillräcklig uppsättning av kognitioner för att förstå psykologisk egenmakt (Spreitzer, 1995).

Enligt Spritzers teori om psykologisk egenmakt är mening en viktig faktor för att skapa engagemang och motivation bland anställda. Mening handlar om värdet av arbetet och dess betydelse för anställda. Det återspeglar graden av samstämmighet mellan de anställdas värderingar och övertygelser, och kraven på jobbet (Spreitzer, 1995). Detta innebär att när anställda känner att deras arbete har ett syfte och bidrar till något viktigt, så ökar deras känsla av tillfredsställelse och engagemang i arbetet. Denna ökade engagemang kan leda till högre prestation och produktivitet, samt en övergripande positiv arbetsmiljö (Spreitzer, 1995).

Kompetens handlar om anställdas förmåga att utföra sina arbetsuppgifter. När anställda känner sig kapabla och kompetenta i sitt arbete ökar deras självkänsla och självförtroende. Vilket innebär att individen känner att de har de nödvändiga färdigheterna och kunskaperna för att utföra sitt arbete på ett framgångsrikt sätt. Detta kan leda till ökat engagemang och motivation och en högre kvalitet på utfört arbete (Spreitzer, 1995).

Självbestämmande handlar om anställdas självständighet på arbetet och förmågan att själv styra. Det inkluderar förmågan att själv bestämma arbetsmetoder, tempo och insatsnivåer. Självbestämmande kan ses som ett uttryck för autonomi. Det är en viktig faktor för att upprätthålla och öka motivationen och engagemanget på jobbet (Spreitzer, 1995).

Det fjärde och sista elementet i teorin om psykologisk egenmakt är inflytande. Detta handlar om att individen känner att de kan påverka resultatet i sin arbetsmiljö och att deras åsikter och åtgärder har en verklig påverkan. När en person upplever att de kan påverka sin arbetsmiljö och dess utfall, kan detta öka deras känsla av kontroll och därmed också deras motivation och engagemang. Detta kan också leda till ökad kreativitet och innovation, då anställda känner att deras idéer och förslag blir hörsammade och respekterade (Spreitzer, 1995).



Figur 3. Figuren illustrerar de fyra aspekter som ingår i psykologisk egenmakt av Spreitzer (1995).

2.3 Tidigare forskning

Enligt Singh (2016) visar en studie om arbetsmotivation att de inre motivationsfaktorerna är mer betydelsefulla än de yttre hos generation Y. För att öka arbetstagarnas arbetsmotivation bör framtida chefer fokusera på att skapa strategier som främjar respekt, förtroende och en friare arbetskultur. Lön, som anses vara ett basbehov, har visat sig ha en mindre betydelsefull roll i arbetstagarnas arbetsmotivation. Detta innebär att lön inte fungerar som en "morot" för ökad motivation. Istället är en känsla av självkontroll och flexibla arbetstider av större betydelse för arbetstagarnas arbetsmotivation.

I tidigare forskning är resultaten någorlunda överens om att det finns skillnader mellan män och kvinnor i relation till arbetsmotivation vid val av arbete. De flesta studier som har granskats inför detta arbete visar att män i högre grad motiveras av yttre motivationsfaktorer medan kvinnor i högre grad motiveras av inre motivationsfaktorer. En studie som undersökte motivation och socialt engagemang visade att kvinnor i högre grad har en inre drivkraft och värderar inre belöningar mer än män som i högre grad drivs av yttre motivation, särskilt finansiella belöningar, för att uppnå arbetsrelaterad tillfredsställelse (Greene & DeBacker, 2004). Denna upptäckt stöds av en annan studie av Ferssizidis et al. (2010) som också fann att kvinnor har högre grad av inre motivation medan män har högre grad av yttre motivation.

3 Metod

Syftet med detta avsnitt är att beskriva den metod som har valts för den empiriska undersökningen som utgör grund för uppsatsens resultat. Först kommer vi att presentera den valda undersökningsmetoden och sedan motivera varför just denna metod har använts. Detta kapitel har alltså en deskriptiv funktion och syftar till att ge en översiktlig genomgång av tillvägagångssättet för att utforma uppsatsen.

3.1 Forskningsansats

Patel och Davidsson (2019) förklarar att ett deduktivt tillvägagångssätt kännetecknas av att man utifrån övergripande principer och etablerade teorier drar slutsatser om enskilda företeelser. Studien startade därmed att utgå från ett deduktivt synsätt där vi använde befintliga teorin självbestämmandeteorin för att öka förståelsen för motivation och specifikt skillnaderna mellan inre och yttre motivation. Detta val gjordes för att vi skulle ha en så bra förståelse som möjligt kring motivation och för att själva kunna formulera motivationsfaktorer. Med denna kunskap kunde vi sedan på bästa sätt formulera enkätundersökningen. Vidare förklarar Patel och Davidsson (2019) genom att utgå från den befintliga teorin formuleras hypoteser som sedan empiriskt prövas i den aktuella undersökningen. Hypoteser används inte för denna studie vilket gör att det deduktiva tillvägagångssättet inte är fullbordat. För att analysera svaren på den öppna frågan var tematisk analys lämplig. Detta gör att studien övergår till en induktiv ansats eftersom vi hittade teman i svaren från respondenterna utan att utgå från tidigare teorier. Ett tema består av flera koder som delar liknande betydelser och kan integreras under en övergripande kategori (Braun & Clarke, 2006). Enligt Patel och Davidsons teori (2019) bör en forskare med en induktiv synvinkel påbörja studien av ett forskningsobjekt utan att först ha en teoretisk bakgrund. Efter att man har samlat in information och empiri kan man formulera en teori. Eftersom vi inte följt denna ram, har vårt synsätt inte varit helt induktivt. Därmed tenderar forskningsansatsen till mestadels vara deduktiv men det används induktiva tillvägagångssätt också.

Studien kommer ta en ontologisk ansats genom objektivism, vilket menar att sociala företeelser och kategoriseringar är oberoende av aktörer (Bell et al., 2019). Denna ontologiska position medför positivism som epistemologisk position. Eftersom forskningsfrågan undersöker vilka motivationsfaktorer som är av störst vikt vid val av arbete hos generation Z. Positivism lämpar sig därför som en epistemologisk position då ansatsen betraktas som objektiv och observerbar och där data insamlas för att skapa generaliserbara resultat (Bell et al., 2019).

3.2 Metod för datainsamling

Undersökningsmetoden utgörs av en kvantitativ art, då dessa studier ofta generaliserar till en större population vilket går i linje med vår studie. Ansatsen möjliggör insamling av mätbara data från en stor population vilket är lämpligt för att besvara frågeställningarna (Bell et al., 2019). Vetenskapliga antaganden som ligger till grund för forskningen är att motivationsfaktorer kan kvantifieras och mätas. I detta avseende lämpar sig kvantitativ enkätstudie som datainsamlingsmetod då en förståelse för vilka motivationsfaktorer som är av störst vikt ska genereras.

Utformningen av studien har en deskriptiv ansats där två frågeställningar ska undersökas. Således finns ingen hypotesprövning med i studien utan den utgår i stället från frågeställningarna som undersöks. Metodvalet möjliggör att en stor mängd respondenter kan besvara enkäten vilket i sin tur leder till att den stora mängden data kan användas för att dra relevanta slutsatser. Detta innebär att studiens kvantitativa inriktning är befogad.

3.3 Urvalsprocess

Urvalet som görs i studien är studenter som studerar sista året på ett treårigt ekonomprogram på universitet eller högskola i Sverige. Detta urval görs för att på ett verkställbart sätt kunna undersöka populationen av generation Z som ska arbeta med ekonomirelaterade yrken i Sverige. Studenter kan representera generation Z eftersom de flesta tillhör den åldersgruppen. De kan även representera vilka motivationsfaktorer som är av betydelse vid val av arbete eftersom de snart ska ut på arbetsmarknaden och bör därför ha börjat fundera på vad de motiveras av. Således anses studenter vara en lämplig grupp att undersöka för att representera generation Z.

Flera universitet/högskolor i Sverige har treåriga ekonomprogram och att endast undersöka ett universitet/högskola skulle kunna vara missvisande. Detta på grund av att om endast ett universitet/högskola undersöks kan möjligheten för en större generaliserbarhet minskas. Således valdes totalt elva samarbetsvilliga universitet och högskolor ut. Dessa innefattar Högskolan i Kristianstad, Stockholms universitet, Göteborgs Universitet, Högskolan i Dalarna, Södertörns Högskola, Högskolan Väst, Örebro universitet, Uppsalas Universitet, Högskolan i Skövde, Högskolan i Gävle och Högskolan i Borås. Undersökningen fokuserar endast på programstudenter för att göra datainsamlingen enklare och för att säkerställa mer enhetliga data. Detta eftersom programstudenter vanligtvis delar en gemensam bakgrund genom att vara inskrivna i samma utbildningsprogram. Detta innebär att de kan ha liknande erfarenheter, utmaningar och förväntningar som är relevanta för undersökningen. Genom att fokusera på programstudenter blir det lättare att samla in data som är mer specifik för den gemensamma kontexten och upplevelsen hos dessa studenter. Genom att ha ett flertal olika universitet och högskolor med i urvalet kommer respondenterna ha ursprung från flera olika städer runt om i landet vilket ger en bra representation av den svenska generationen Z.

Många i urvalet bör tillhöra generation Z men det är inte garanterat att alla studenter gör det. För att säkerställa att endast svar från generation Z kommer att behandlas får respondenterna svara på en fråga om ålder, därefter kan de som inte tillhör generationen enkelt sorteras bort.

Urvalet som görs kan benämnas som ett icke-slumpmässigt urval enligt Bryman & Bell (2017). Gällande elva olika universitet/högskolestudenters representativitet för hela populationen kan det konstateras att det är alla utom ett universitet/högskola som har ett treårigt ekonomprogram. Resultatet som erhålls genom undersökning från så många universitet/högskolors studenter kan anses vara representativt för alla studenter som tillhör generation Z och studerar sista året på ett treårigt ekonomprogram. Enligt Bryman & Bell (2017) är en nackdel med att inte tillämpa ett slumpmässigt urval att representativiteten blir mindre samt att generaliseringar inte kan dras lika enkelt. Dock är det nästan alla universitet/högskolor i Sverige som har ett treårigt ekonomprogram som är med i urvalet vilket ger en bra helhetsbild.

3.4 Enkätstudie

3.4.1 Enkätutformning

Undersökningsmetoden utgörs specifikt av en enkätundersökning då möjligheten att ha ett stort antal respondenter från ett stort geografiskt område resulterar i att generaliseringar kan göras vilket är av vikt i förståelse av generation Z. Metoden möjliggör samtidigt för undersökning av likheter och skillnader hos respondenterna (Bell et al., 2019).

Enkäten bestod av totalt sju frågor där fem av dem har fasta svarsalternativ. Detta för att minska möjligheten till förvirring hos respondenterna som enligt Bryman & Bell (2017) kan uppstå vid vissa val av begrepp. Enkäten använder inga svåra begrepp och den är lättförståelig men vid en kvantitativ metod förklarar Bryman & Bell (2017) att det är viktigt att respondenterna besitter tillräckligt med kunskap för att kunna svara på frågorna. Därav är enkäten inriktad mot universitetsstudenter som studerat lika länge som författarna med antagandet om att respondenterna besitter tillräckligt med kunskap för att förstå och kunna genomföra undersökningen på korrekt sätt.

Enkätfrågorna och specifikt motivationsfaktorerna är baserade på författarnas tolkning av yttre och inre motivation samt de fyra basbehoven inom självbestämmandeteorin. Hög lön, ekonomiska belöningar, möjlighet till befordran och verksamhetens rykte och varumärke betraktas som yttre motivationsfaktorer. Roliga och intressanta arbetsuppgifter, personlig utveckling och förbättring, att du känner dig kompetent, självstyre och att arbetsuppgifterna är meningsfulla för dig betraktas som inre motivationsfaktorer, vid förtydligande se tabell 1. Att arbetsplatsen är mångkulturell går att anse vara både en yttre och inre motivationsfaktor beroende på hur den påverkar individen. Som en yttre motivationsfaktor kan en mångkulturell arbetsplats bidra till att öka engagemanget och motivationen hos en anställd. Genom att skapa en miljö som är gynnsam för interaktion och lärande mellan olika kulturer. Det kan också bidra till en känsla av tillhörighet och stödja en anställds önskan om att bidra till en mångfaldig arbetsplats. Å andra sidan kan denna motivationsfaktor också betraktas som en inre motivationsfaktor. För vissa individer kan den mångkulturella miljön vara en personlig drivkraft för att söka sig till och trivas på en arbetsplats. Denna motivation kan härledas till en personlig övertygelse om vikten av att arbeta i en miljö som främjar mångfald och inkludering.

Tabell 1. Förtydligande av uppdelningen mellan inre och yttre motivationsfaktorer.

Motivationsfaktorer		
Inre	Yttre	Inre/Yttre
Roliga och intressanta arbetsuppgifter	Hög lön	Arbetsplatsen är mångkulturell
Personlig utveckling och förbättring	Ekonomiska belöningar	
Att du känner dig kompetent	Möjlighet till befordran	
Självstyre	Verksamhetens rykte och varumärke	
Arbetsuppgifterna är meningsfulla för dig		

Motivationsfaktorernas betydelse besvaras i en likertskala med fem svarsalternativ, där 0 motsvarar ingen betydelse och 4 indikerar på stor betydelse, se bilaga 1. Enligt Bryman & Bell (2017) kan en enkätundersökning som bara använder siffror som svarsalternativ utan beskrivande ord för att förklara värdet av valmöjligheterna leda till en försämrad jämförbarhet. Därför har vi medvetet valt att formulera våra svarsalternativ med både

värderingsord och siffror för att undvika missuppfattningar från respondenterna om värderingsgraden.

Då studien i fråga är orkestrerad av studenter kommer enkäten besvaras via webben då detta är mer kostnads- och tidseffektivt. Webbenkäter kan även garantera respondenternas anonymitet samt medföra snabb databearbetning (Wright, 2005). I kvantitativ enkätundersökning är det av intresse att framför allt nå ut till så många som möjligt inom målgruppen. Webbenkät är ett bra verktyg för att komma åt ett så stort urval som möjligt, vilket motiverar valet av metod i denna studie.

3.4.2 Pilottest

För att säkerställa enkätens reliabilitet och validitet har enkäten prövats genom att försökspersoner som inte har deltagit i studien har besvarat den. Fyra bekanta i blandade åldrar har agerat pilotpersoner. Det hade varit mest gynnsamt att rikta pilottestet till individer som tillhör generation Z, men med hänsyn till den här uppsatsen ansåg vi att det var tillräckligt att använda personer som var bekanta för att genomföra testet (Bell, 2006). Anledningen till att vi ansåg att de bekanta personerna var tillräckligt har till stor del att göra med personernas bakgrund. En av personerna som användes för pilottestet har lång erfarenhet av forskning samt tidigare erfarenheter av ämnet arbetsmotivation. Resterande personer tillhör generation Z och är studerande vilket gör att deras kunskap var tillräcklig.

Pilotpersonerna tillfrågades att besvara enkäten som om de deltog i den faktiska undersökningen. De fick redogöra för sina åsikter och tankar om enkäten samt frågeställningar. Utifrån de svar, kommentarer och synpunkter som pilotpersonerna har bidragit med har enkätens innehåll efter övervägande justerats och ändrats lite grann. De genomförda justeringarna inkluderade främst förtydligande av frågor. Efter ändringarna fick en pilotperson testa enkäten på nytt. När vi var nöjda med utseendet och innehållet samt ansåg att frågorna gav den information som motsvarar syftet med undersökningen, slutförde vi den slutgiltiga versionen av enkäten och påbörjade kontakten med ladokenheten på respektive universitet/högskola.

3.4.3 Datainsamling

Enkätundersökningen som distribuerades via email till målgruppen inbringade efter en påminnelse 305 svar. Totalt fick 1078 studenter möjligheten att besvara enkäten. Detta medför en svarsfrekvens på cirka 28%. Enkäterna skickades ut till de mailadresser studenterna har lagt in i sin ladok profil. Mailadresserna delades ut genom post från respektive ladokenhet på varje universitet/högskola. I mailet som nådde studenterna fanns en kort beskrivning av vad enkätundersökningen gick ut på samt vad man bidrar med genom att delta. En länk återfanns i mailet vilket gjorde att det gick snabbt och smidigt att vara med och delta.

Enkäten skapades i Sunet Survey som möjliggjorde att alla författare hade åtkomst till enkäten och kunde bearbeta den. Tjänsten har även en smidig informationsbearbetning. Svaren kan enkelt överföras till datorprogrammet SPSS där analys av datainsamlingen skedde.

3.5 Metod för dataanalys

Studien utgår från olika teorier för att sedan kunna applicera den insamlade datan och utifrån databehandlingen kunna dra slutsatser och genomföra olika analyser. Studien tillämpar univariat och bivariat analys som kan sammanfattas som deskriptiv statistik (Bryman & Bell, 2017). Univariat analys innebär att variablerna analyseras en åt gången. Betydelsen av bivariat analys är att man undersöker två variabler samtidigt för att undersöka deras relation med varandra. Syftet är att undersöka och hitta bevis eller indikationer på hur variationen i den ena variabeln påverkar den andra variabeln.

Studien tillämpas univariat analys mellan variablerna kön och ålder för att sammanställa tabell 2. Bivariat analys har tillämpats på tabell 3-5 samt figur 2-3. Den bivariata analysen sammanställs genom att varje motivationsfaktor analyserades med variabeln kön och därigenom kunde medelvärde och standardavvikelse identifieras.

3.5.1 Bortfall

Studien riktar sig till respondenter som studerar sista året på ett treårigt ekonomprogram och som tillhör generation Z. Respondenterna som besvarade enkätstudien att de är 28-31 år gamla och 32 år eller äldre faller bort vid analysen av datainsamlingen då de inte tillhör rätt generation. Totalt sett var det 50 respondenter som inte tillhörde generation Z och dessa svar kommer inte att beaktas vid dataframställningen.

3.5.1.1 Bortfallsanalys

På grund av ett stort bortfall på 72% har författarna av denna studie utfört en bortfallsanalys för att undersöka eventuell snedvridning i svaren, i enlighet med Bryman (2018). Författarna har analyserat 5 personer som tillhörde bortfallet genom en jämförelse av medelvärdet mellan de som inte deltog och de som deltog i enkätstudien för att undersöka om det finns någon systematisk skillnad mellan dem (Bilaga 2).

Resultat från bortfallsanalysen visade att de inre faktorerna har störst betydelse med ett medeltal på 4,16. I jämförelse med enkätstudien är skillnaden endast 0,07, vilket författarna anser vara en låg differens. Differensen mellan de olika motivationsfaktorerna var som lägst 0,05 (Personlig utveckling och förbättring) och som högst 1,06 (Verksamhetens rykte och varumärke). Författarna anser att differensen är låg och att den undersökta delen av bortfallet inte visar några systematiska avvikelser jämfört med enkätstudien.

3.6 Källkritiska hänsynstagande

3.6.1 Validitet

Bryman & Bell (2017) betonar vikten av validitet och menar att det är en avgörande faktor för att uppnå en hög trovärdighet i en studie. Validiteten handlar inte bara om att mäta det man avser att mäta. Enligt Bryman & Bell (2017) kan man dela upp validitet i intern och extern validitet. Där intern validitet är en viktig aspekt inom forskning. Det syftar till att avgöra om en studie kan påvisa ett orsakssamband mellan de oberoende och beroende variablerna. I denna studie är de beroende variablerna inre och yttre motivation, medan de oberoende variablerna är ålder och kön. För att skribenterna ska kunna dra korrekta slutsatser från undersökningen är det av grundläggande betydelse att studien har en hög intern validitet. En

hög intern validitet innebär att studiens design är välplanerad och strukturerad på ett sådant sätt att forskaren kan eliminera eller kontrollera faktorer som kan påverka resultatet (Bryman & Bell 2017). För att förbättra den interna validiteten i vår undersökning strävade vi efter att nå ut till ett stort antal respondenter för att få en mer heltäckande bild av ämnet. Genom att involvera flera deltagare i undersökningen ökade vi tillförlitligheten i resultaten och minskar risken att dra slutsatser som enbart är baserade på en begränsad uppfattning.

När det talas om hög extern validitet i en kvantitativ studie menar Bryman & Bell (2017) att det är associerat med ett slumpmässigt urval, vilket möjliggör generalisering av resultaten till en bredare population än den som undersökts. För att uppnå en hög validitet i enkätstudier är det avgörande att vidta flera åtgärder. En representativ urvalsprocess och användning av relevanta teorier är viktiga faktorer, för att säkerställa att enkäten mäter det som är av intresse för undersökningen. Dessutom är det nödvändigt att utforma enkäten på ett enkelt sätt som respondenterna kan förstå och besvara utan att det tar för lång tid. En hög svarsfrekvens är viktig för att minska risken för missvisande resultat. Trots dessa åtgärder kan det finnas risker med självadministrerade enkäter. Det är möjligt att respondenterna kan påverka varandra genom att diskutera sina svar eller att de inte förstår frågorna på samma sätt. Detta kan leda till missförstånd och felaktiga svar, vilket i sin tur kan påverka validiteten.

För att säkerställa att enkäten är pålitlig och giltig har vi därför behövt testa den genom att få den besvarad av personer som inte har deltagit i den faktiska studien. Detta test har hjälpt oss att bedöma enkätens reliabilitet och validitet. Innan enkäten skickades ut till målgruppen genomfördes en pilotstudie där testpersonerna ombads att besvara enkäten. Baserat på feedbacken från pilotpersonerna gjordes noggranna överväganden och enkätens innehåll justeras och ändras. De förändringar som genomfördes fokuserade på att förtydliga och omskriva frågor och instruktioner för att göra enkäten lättare att förstå för målgruppen. Efter att ändringarna hade genomförts testades enkäten på nytt genom att en av pilotpersonerna besvarade den igen. När skribenterna var nöjda med utseendet och innehållet i enkäten och ansåg att frågorna gav den information som motsvarade syftet med undersökningen, färdigställdes den slutgiltiga enkäten. Därefter påbörjades kontakten med skolor för att distribuera enkäten till målgruppen.

När man utför en enkätundersökning är det av stor vikt att uppnå en hög svarsfrekvens för att resultaten ska vara representativa och pålitliga för den population som undersökningen är avsedd att representera. En hög svarsfrekvens minskar risken för felaktigheter i urvalet och förbättrar validiteten av resultaten. Vi har även skickat ut återkommande påminnelser till respondenterna för att öka svarsfrekvensen på enkäten. Genom att påminna respondenterna om undersökningen och dess syfte ökar vi chansen att de ska svara, särskilt om de har glömt bort att svara eller planerat att svara senare. Påminnelser bidrar till att höja svarsfrekvensen och reducera risken för att respondenterna ska avbryta undersökningen. Detta ökar validiteten av våra resultat och möjliggör en mer representativ stickprovsgrupp, och därmed en mer exakt bild av populationen.

Genomförandet av bortfallsanalysen visade att det inte fanns några systematiska avvikelser jämfört med enkätstudien och därmed anser författarna att analysen bidrar till studiens validitet.

3.6.2 Reliabilitet

Inom kvantitativ forskning motsvarar reliabilitet begreppet reproducerbarhet, vilket ofta kan kvantifieras med hjälp av numeriska skalor. För att bedöma hur väl mätningar i en kvantitativ studie kan reproduceras kan man betrakta reliabiliteten från olika perspektiv (Bryman & Bell 2017). Skribenterna anser att en enkätundersökning med universitetsstudenter från olika delar av landet tillhörande generation Z ger pålitliga resultat. Om skribenterna istället hade genomfört en liknande undersökning på gymnasieelever från samma generation, skulle resultaten ha varit annorlunda. Detta beror på att universitetsstudenter föds närmare generationsskiftet och har haft mer tid att tänka på sina framtida karriärer och arbetsgivare än vad gymnasieelever har. Studien är även till stor del baserad på vetenskapliga artiklar som hänvisar till varandra som källor, vilket ökar studiens reliabilitet. De nyare artiklarna tenderar att hänvisa till de äldre artiklarna, vilket bekräftar att de äldre artiklarna innehåller relevant och korrekt information. Eftersom de nya artiklarna vidareutvecklar de äldre artiklarna bidrar detta till en djupare förståelse av teorin, vilket är avgörande för studiens reliabilitet.

För att uppnå pålitliga resultat i vår online-enkät var det nödvändigt att lägga stor vikt vid att noga utforma och formulera våra frågor på ett tydligt och väl genomtänkt sätt. Vi undvek att inkludera ledande frågor som kunde påverka respondenternas svar och resultatet. Genom att följa dessa principer kunde vi säkerställa att våra frågor var rättvisa, objektiva och gav oss svar som var både relevanta och tillförlitliga. Med tanke på att vi ville uppnå en hög reliabilitet i vår undersökning var det avgörande för oss att inta en neutral ståndpunkt vid genomförandet av undersökningen.

3.7 Etiska övervägande

Det är viktigt att ta hänsyn till etiska aspekter vid forskning och det är relevant att överväga dessa i denna studie. I och med att studien använder sig av internetbaserade enkäter som besvaras av respondenterna och som innehåller personlig information är det viktigt att respektera deltagarnas integritet och personliga uppgifter (Bryman & Bell 2017). Vetenskaplig forskning är av central betydelse för att främja framsteg och utveckling inom olika områden. För att säkerställa att forskningen bedrivs på ett etiskt korrekt sätt och att resultaten är trovärdiga och användbara är det viktigt att ha riktlinjer för forskningsetik. Vetenskapsrådet är en organisation som har fastställt forskningsetiska principer som utgår från fyra centrala värden: tillförlitlighet, ärlighet, respekt och ansvarstagande (Vetenskapsrådet, 2017).

Tillförlitlighet

Vår studie omhändertar tillförlitlighet genom att vi har vidtagit flera åtgärder för att säkerställa att våra forskningsresultat är korrekta och pålitliga. Genom att inkludera information om studiens syfte och vad som förväntas av deltagarna i enkätens introduktion, ger vi dem möjlighet att fatta ett informerat beslut om att delta eller inte. Genom att samla in data på ett noggrant och metodiskt sätt, säkerställer vi att resultaten är tillförlitliga och korrekta. Vi har också tagit hänsyn till Vetenskapsrådets princip om tydlig dokumentation och presentation av resultaten, vilket gör det möjligt att förstå och tolka våra resultat på ett korrekt sätt.

Ärlighet

Vi har tagit hänsyn till flera etiska principer för att säkerställa en hög standard av ärlighet i forskning. Genom att utforma enkäten på ett sätt som inte utsätter deltagarna för känsliga eller

obehagliga frågor, har vi skapat en trygg och säker miljö för alla deltagare. Vi har också informerat deltagarna om studiens syfte och vad deras deltagande innebär, vilket bidrar till att skapa transparens och öppenhet kring vår forskning. Genom att följa dessa etiska principer visar vi att vi tar forskningsetik på allvar och strävar efter att upprätthålla en hög standard av ärlighet i rapporteringen av våra forskningsresultat. På så sätt bidrar vi till att upprätthålla förtroendet för forskning inom både den akademiska världen och allmänheten.

Respekt

I vår studie visar vi respekt för respondenternas rättigheter och integritet genom att ta hänsyn till deras personliga information som samlas in under undersökningen. Vi använder metoder för konfidentialitet och säkerhet för att skydda respondenternas personliga information och radera den när den inte längre behövs. Genom att göra detta visar vi hänsyn till deltagarna som påverkas av vår forskning och bidrar till att skapa en tillitsfull relation med deltagarna. Detta säkerställer också att vi genomför vår forskning på ett etiskt korrekt sätt och skyddar respondenternas rättigheter.

Ansvarstagande

Vår studie omhändertar även ansvarstagande genom att vi har tagit hänsyn till de potentiella konsekvenserna av vår forskning på samhället och miljön. Vi strävade efter att uppnå positiva resultat och undvika negativa konsekvenser genom att använda rätt metod, resurser och teknik för att genomföra vår forskning på ett säkert och ansvarsfullt sätt. Genom att ansvara för de konsekvenser som vår forskning kan ha, tar vi ett etiskt ansvar för vår forskning och bidrar till att skapa en tillitsfull relation med samhället.

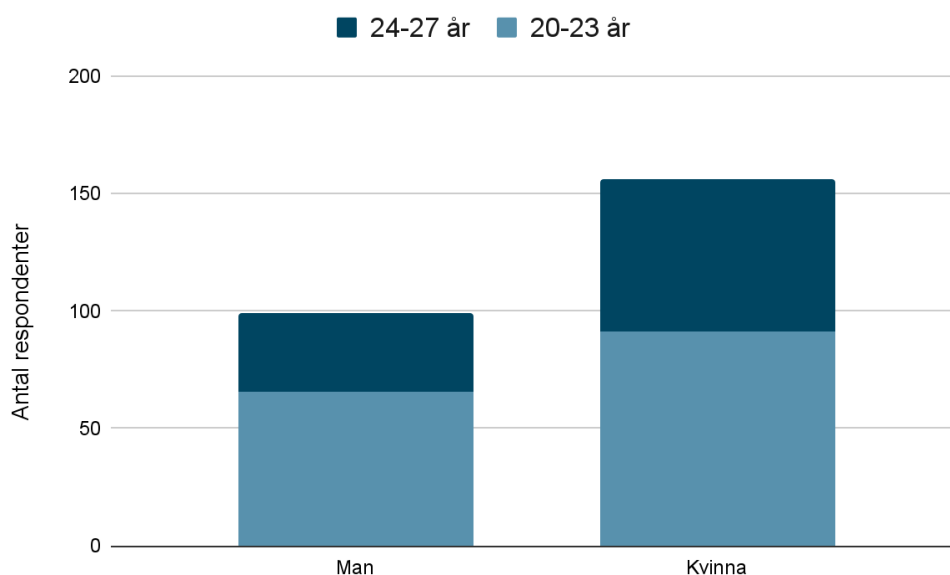
4 Empiri och Analys

I detta kapitel presenteras resultaten av den insamlade datan från 305 respondenter i generation Z på universitetsnivå som används i studien. Här analyseras också det empiriska resultatet. Analyserna börjar med en analys av de generella frågorna om respondenternas bakgrund och fortsätter sedan med en analys av forskningsfrågorna utifrån de motivationsteorier som beskrivs i den teoretiska referensramen.

4.1 Deskriptiv statistik

Enkätundersökningen samlade in svar från totalt 305 studenter från elva olika universitet runt om i Sverige. Efter bortfallsanalysen består 255 respondenter som resultatet grundar sig på. Totalt är det 156 personer som har svarat att de identifierar sig som en kvinna och 99 personer som identifierar sig som en man. Detta betyder att ingen av respondenterna klickade i svarsalternativet "annan könstillhörighet". Respondenternas könsfördelning blir alltså 61,2% kvinnor och 38,8% män. Majoriteten av studenterna var mellan 20-23 år gamla (61,5%), se tabell 2.

Tabell 2. Fördelning av respondenter utifrån kön och ålder.



4.2 Arbetsmotivation hos generation Z

Resultat för att besvara forskningsfrågan "Vilka faktorer är av störst vikt för arbetsmotivation vid val av arbete hos generation Z?".

I tabell 3 kan medeltal och standardavvikelse utläsas för alla som var med och deltog i enkätundersökningen. Datan är indelad i yttre och inre motivation samt en som berör dem båda, för mer förståelse över uppdelningen finns tydligare förklaring under kapitel 3.3.1. Under varje kategori presenteras de olika motivationsfaktorerna som respondenterna har fått gradera betydelsen på från 0-4. I tabell 3 går det att utläsa vilket medeltal respektive motivationsfaktor har fått. Medeltalet beskriver genomsnittet av respondenternas svar. Medeltalets intervall ligger mellan 1-5 eftersom respondenterna fick en femgradig skala när de besvarade hur stor betydelse varje motivationsfaktor hade. Ett högre medeltal påvisar att

motivationsfaktorn har större betydelse för respondenterna. I tabell 3 beskrivs också standardavvikelsen för respektive motivationsfaktor, den beskriver medeltalets avvikelse kring en variabels genomsnitt. Ju lägre standardavvikelse desto närmare ligger spridningen medelvärde och ju högre tal desto längre ifrån medelvärdet.

Ur tabell 3 går det att se att motivationsfaktorn som har störst betydelse för generation Z är *intressanta och roliga arbetsuppgifter* med ett medeltal på 4,49, följt av *personlig utveckling och förbättring* på 4,35. Strax därefter följer *hög lön* med ett medeltal på 4,29. Standardavvikelsen är högst för motivationsfaktorn som berör att arbetsplatsen är mångkulturell där spridningen kring medeltalet är 1,279, det är även denna faktor som har fått det lägsta medeltalet vilket innebär att den har lägst betydelse för arbetsmotivation vid val av arbete.

Tabell 3. Medeltal och standardavvikelse för respondenternas arbetsmotivation.

Motivationsfaktorer	Generation Z	
	Medeltal	Std. Avvikelse
Yttre	3,75	0,999
Hög lön	4,29	0,721
Ekonomiska belöningar (bonus eller provision)	3,26	1,232
Möjlighet till befordran	3,99	0,988
Verksamhetens rykte och varumärke	3,46	1,054
Inre	4,09	0,858
Personlig utveckling och förbättring	4,35	0,726
Intressanta och roliga arbetsuppgifter	4,49	0,741
Att arbetsuppgifterna är meningsfulla för dig	3,86	1,015
Att du känner dig kompetent	4,09	0,885
Självstyre (bestämma arbetssätt och tempo)	3,65	0,921
Yttre/Inre	2,81	1,279
Att arbetsplatsen är mångkulturell	2,81	1,279

Undersökningen visar att de inre och yttre faktorerna spelar båda en stor roll för generation Z. Enligt självbestämmandeteorin utgör människors motivation en balans mellan yttre faktorer och inre drivkrafter (Deci & Ryan, 2000). Generation Z visar detta genom att de tre mest betydelsefulla faktorerna rör både inre och yttre faktorer. Vid val av arbete är det därmed viktigt att både inre och yttre motivation finns för att skapa arbetsmotivation. Resultatet visar däremot att de inre motivationsfaktorerna med ett medeltal på 4,09 spelar en större roll för arbetsmotivation vid val av arbete än vad de yttre motivationsfaktorerna med ett medeltal på 3,75 gör. Detta resultat går inte i enlighet med vad tidigare forskning har kommit fram till, Mahmoud et al., (2021) menar att generation Z motiveras mer av yttre faktorer. Däremot visar detta på att generation Z följer samma spår som generationen innan när det kommer till motivation. Singh (2016) kom fram till att det var just de inre motivationsfaktorerna som var mest inflytelserika för generation Y vilket överensstämmer med vårt resultat.

4.2.1 Förslag på andra motivationsfaktorer

Respondenterna fick möjligheten att själva skriva motivationsfaktorer som har betydelse för dem om de tyckte att en viktig faktor fattades. Totalt var det 70 personer som delade med sig av elva andra motivationsfaktorer som de tycker har betydelse vid val av arbete, se tabell 4. Fem personer hade missuppfattat frågan och trott att de skulle skriva vilken motivationsfaktor de tyckte var viktigast av de redan utvalda faktorerna. Detta gjorde att deras svar togs bort. Efter att ha analyserat svaren visade det sig att det var fem motivationsfaktorer som var mer återkommande än de andra. Den motivationsfaktor som föreslogs flest antal gånger var arbetskollegor. Respondenterna förde resonemang om att arbetskollegor har stor betydelse för trivsel och gemenskap. Den andra motivationsfaktorn var geografisk plats. Att ha en arbetsplats som ligger någorlunda nära sitt hem för att minimera resväg var något ett flertal tycker har stor betydelse vid val av arbete. På fjärdeplats kom motivationsfaktorn arbetsmiljö. Respondenterna förde resonemang om att miljön man arbetar i har stor betydelse för prestationen. På delad femteplats kom motivationsfaktorerna arbetsplatskultur och hybrid arbetsplats.

Tabell 4. Förslag på nya motivationsfaktorer.

Motivationsfaktorer	Frekvens
Kollegor	33
Geografisk plats	9
Arbetsmiljö	6
Arbetsplatskultur	5
Hybrid arbetsplats	5
Förmåner (lunch, friskvårdsbidrag, rabatter)	2
Tillåtet med djur	1
Arbetsbil	1
Laddtillgänglighet	1
Personligt intresse för arbetet även utanför arbetstid	1
Säkerheten av ett stabilt yrke	1

Kollegor som en motivationsfaktor handlar om att man vill känna någon typ av samhörighet. Ett basbehov som är viktig för att uppnå motivation är just samhörighet (Deci & Ryan, 2000). Att känna sig som en del av en grupp och att bli accepterad för den man är, är en kraftfull drivkraft för människor. Deci & Ryan (2000) menar att människan har ett grundläggande behov av att tillhöra en gemenskap, detta kan spegla varför generation Z anser att kollegor har stor betydelse för motivation vid val av arbete. Tillgodoser man behovet samhörighet kan den inre motivationen öka vilket kan leda till ökad prestation och trivsel. Motivationsfaktorn kollegor klassas därför som en inre motivationsfaktor.

Den andra motivationsfaktorn är geografisk plats, att ha en arbetsplats som ligger nära hemmet är något som många anser vara viktigt vid val av arbete. En arbetsplats som är belägen nära hemmet kan kopplas till självbestämmandeteorin eftersom det uppfyller

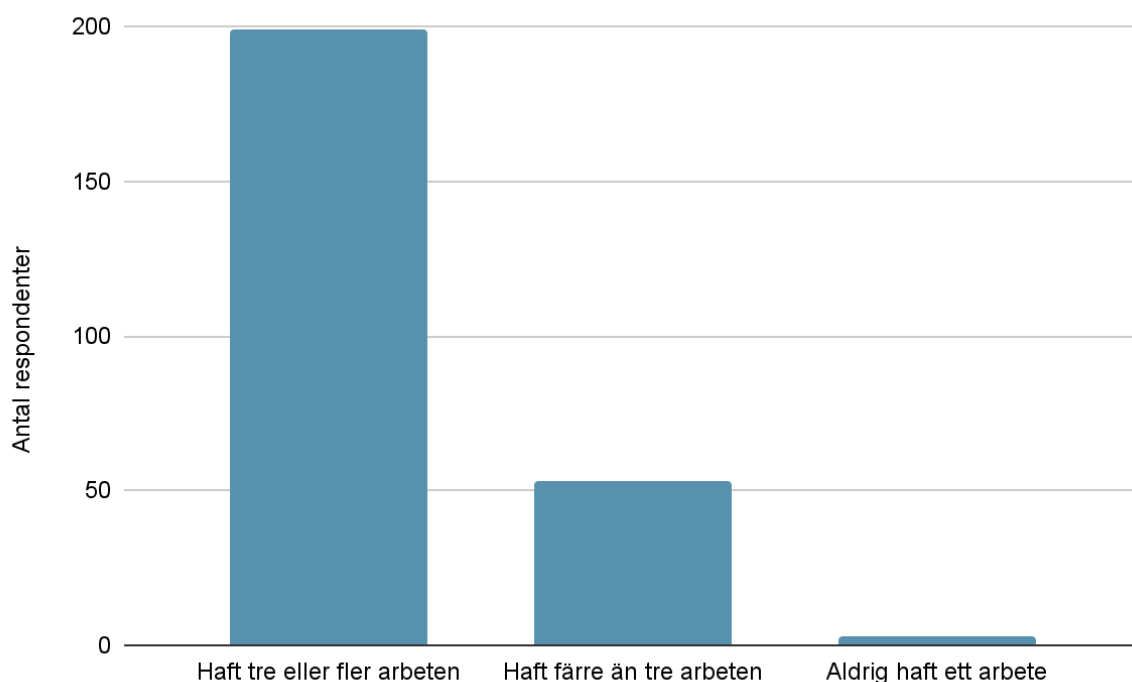
basbehovet av autonomi. Deci & Ryan (2000) menar att en grundläggande önskan hos människan är att ha kontroll över sin tid och hur den används, vilket innebär att individen strävar efter självständighet när det gäller deras handlingar och beslut. Genom att ha en kortare resväg till arbetsplatsen ger en person mer kontroll över sin tid. En kortare sträcka till jobbet ger möjligheten att välja alternativ exempelvis ta en promenad eller cykla till jobbet, i stället för att spendera tid i stressiga trafikförhållande. Trots att en individs val av arbetsplats kan påverkas av faktorer som geografisk plats och pendlingsmöjligheter är dessa faktorer externa. Dessa faktorer kan påverka en individs känsla av kontroll, vilket är en viktig del av självbestämmande teori. Därför kan man hävda att geografisk plats är en yttre motivation faktor eftersom den påverkar en persons motivation utifrån snarare än inifrån. Motivationsfaktorn geografisk plats klassas därför som en yttre motivationsfaktor.

Arbetsmiljö kan anses vara en motivationsfaktor som påverkar den anställdes introjekterade reglering, identifierade reglering och integrerade reglering. Introjekterad reglering handlar om att den anställda accepterar och internaliserar externa normer och förväntningar, vilket kan leda till att de känner sig skyldiga eller misslyckade om de inte uppfyller dessa krav. Om arbetsgivaren betonar vikten av en god arbetsmiljö och implementerar policys och riktlinjer för att främja detta, kan den anställda internalisera denna norm och känna en inre press att följa den (Deci & Ryan, 2000). Identifierad reglering handlar om att den anställda ser en personlig relevans i att uppnå ett visst mål eller beteende. Om den anställda till exempel identifierar en personlig hälsorisk eller en önskan att trivas på arbetsplatsen, kan de känna en personlig motivation att bidra till en god arbetsmiljö. Integrerad reglering handlar om att den anställda har integrerat normer och förväntningar i sitt eget värdesystem och självbild. Om den anställda värdesätter hälsa, säkerhet och trivsel, kan de ha en inre motivation att bidra till en god arbetsmiljö och påverka arbetsgivaren att göra detsamma (Deci & Ryan, 2000). Arbetsmiljö som motivationsfaktor kan därmed ses som en yttre motivationsfaktor.

4.2.2 Resultat antal arbeten

När det kommer till arbetslivserfarenhet hos respondenterna så var det en stor majoritet som haft tre eller fler arbeten. Av de 255 respondenter som resultatet baseras på var det 199 respondenter som haft tre eller fler arbeten. Det var 53 respondenter som haft färre än tre arbeten och tre respondenter som aldrig haft ett arbete, se tabell 5.

Tabell 5. Respondenternas arbetslivserfarenhet.



När Deci och Gagné (2005) presenterar sin teori om självbestämmande argumenterar de för att erfarenhet och kompetens är två faktorer som kan påverka en persons fokus på yttre och inre motivationsfaktorer. Mer specifikt visar deras forskning att ju mer erfarenhet en person har i ett yrke, desto mer sannolikt är det att de är motiverade av inre faktorer som personlig utveckling och självförverkligande, snarare än yttre faktorer som lön eller status. Däremot, när en person är ny på ett arbete eller har kort erfarenhet i en viss arbetsmiljö, kan de vara mer motiverade av yttre faktorer, eftersom de behöver bekräftelse och belöningar för att bygga upp sitt självförtroende och självkänsla i arbetslivet.

Efter att ha analyserat de tre personer som aldrig haft ett arbete tidigare och därmed ingen arbetslivserfarenhet kan vi se tendenser på att argumenten Deci och Gagné (2005) presenterar inte överensstämmer helt med vårt resultat av generation Z och deras arbetslivserfarenhet. Trots ingen arbetslivserfarenhet väger de inre motivationsfaktorerna tyngre med ett medeltal på 4,40 mot de yttre motivationsfaktorerna som endast har ett medeltal på 3,67, se tabell 6. Resultat visar att de tre som inte har någon arbetslivserfarenhet inte resonerar annorlunda från de som har arbetslivserfarenhet. Oavsett antal arbeten i ens liv tycks generation Z motiveras av de inre motivationsfaktorerna.

Tabell 6. Medeltal för respondenternas arbetsmotivation som aldrig haft ett arbete.

Motivationsfaktorer	Aldrig haft ett arbete
	Medeltal
	3,67
Hög lön	4,00
Ekonomiska belöningar (bonus eller provision)	3,33
Möjlighet till befordran	4,33
Verksamhetens rykte och varumärke	3,00
Inre	4,40
Personlig utveckling och förbättring	4,67
Intressanta och roliga arbetsuppgifter	4,33
Att arbetsuppgifterna är meningsfulla för dig	4,00
Att du känner dig kompetent	4,33
Självstyre (bestämma arbetsätt och tempo)	4,67
Yttre/Inre	2,33
Att arbetsplatsen är mångkulturell	2,33

4.3 Arbetsmotivation ur ett genusperspektiv

Resultat för att besvara forskningsfrågan “Hur påverkar genus arbetsmotivation vid val av arbete hos generation Z?”

4.3.1 Resultat motivationsfaktorer

I tabell 7 går det precis som tidigare att utläsa både medeltal och standardavvikelse för varje motivationsfaktor. I denna tabell är däremot resultatet uppdelat på kön, mellan man och kvinna. Det går ur tabellen även att utläsa skillnaden mellan medeltalen hos könen.

Ur tabell 7 går det att se att könen tycker olika kring vilka motivationsfaktorer som har störst betydelse vid val av arbete. Männerna tycker att motivationsfaktorn som har störst betydelse är *hög lön*, följt av *intressanta och roliga arbetsuppgifter*. *Personlig utveckling och förbättring* är motivationsfaktorn som hamnar på en tredjeplats. Kvinnorna tycker att motivationsfaktorn som har störst betydelse är *intressanta och roliga arbetsuppgifter*, följt av *personlig utveckling och förbättring*. *Hög lön* och *att du känner dig kompetent* är motivationsfaktoreorna som hamnar på en delad tredjeplats.

Tabell 7. Medeltal och standardavvikelse för männens respektive kvinnornas arbetsmotivation.

Motivationsfaktorer	Kön				
	Man		Kvinna		Man - Kvinna
	Medeltal	Std. Avvikelse	Medeltal	Std. Avvikelse	Medeltal
Yttre	3,84	0,967	3,70	1,007	0,14
Hög lön	4,39	0,712	4,22	0,721	0,17
Ekonomiska belöningar (bonus eller provision)	3,49	1,137	3,12	1,262	0,37
Möjlighet till befordran	4,10	0,898	3,92	1,038	0,18
Verksamhetens rykte och varumärke	3,36	1,12	3,53	1,006	-0,17
Inre	3,93	0,956	4,19	0,773	-0,26
Personlig utveckling och förbättring	4,25	0,812	4,42	0,662	-0,17
Intressanta och roliga arbetsuppgifter	4,29	0,824	4,62	0,657	-0,33
Att arbetsuppgifterna är meningsfulla för dig	3,69	1,113	3,98	0,926	-0,29
Att du känner dig kompetent	3,89	1,019	4,22	0,764	-0,33
Självstyre (bestämma arbetssätt och tempo)	3,53	1,014	3,72	0,854	-0,19
Yttre/Inre	2,17	1,161	3,23	1,174	-1,06
Att arbetsplatsen är mångkulturell	2,17	1,161	3,23	1,174	-1,06

Av de tio olika faktorerna respondenterna fick gradera efter hur stor betydelse de har vid val av arbete går det att utläsa att män och kvinnor motiveras av samma faktorer, endast i en annan ordningsföljd. Däremot går det att utläsa en viss skillnad mellan könen om man tittar på yttre och inre motivation generellt och inte på specifika motivationsfaktorer. Männerna tycker att de yttre motivationsfaktorerna har större betydelse än vad kvinnorna tycker. När det gäller de inre motivationsfaktorerna däremot så tycker kvinnorna att de har större betydelse än vad männen tycker. Å andra sidan visar medeltalen att båda könen anser att de inre motivationsfaktorerna har störst betydelse för arbetsmotivation vid val av arbete. Detta går inte i enlighet med vad tidigare forskning har kommit fram till. Ferrisididis et al., (2010); Groeneveld, (2009); Sharma et al., (2010) menar att män tycker att yttre faktorer är mer betydelsefulla än de inre motivationsfaktorerna.

Deci & Ryan (2000) påpekar att det är viktigt att inre motivation uppfyller de tre grundläggande psykologiska behoven: autonomi, kompetens och samhörighet. De tre basbehoven går att återfinna i motivationsfaktorerna. Motivationsfaktorn *självstyre* går att koppla samman med basbehovet autonomi. Behovet kompetens återfinns i faktorn *att du känner dig kompetent* och det sista behovet samhörigt kan kopplas med motivationsfaktorn *att arbetsplatsen är mångkulturell*. Ur tabell 7 går det att utläsa att kvinnor tycker att inre faktorer har större betydelse än vad män tycker. Kvinnorna har dessutom högre medeltal på alla basbehov jämfört med männen. Genom att kvinnor tillgodoser dessa behov kan de öka den inre motivationen, vilket då kan leda till ökad prestation och trivsel.

Enligt Spreitzer (1995) finns det fyra aspekter som är viktiga för att öka den inre motivationen. Tre av dessa aspekter går att koppla till motivationsfaktorerna. Mening är en viktig faktor för att skapa engagemang och motivation, det går att koppla mening till *att arbetsuppgifterna meningsfulla för dig*. Kompetens är viktigt för att öka självkänsla och självförtroende, det går att koppla kompetens med *att du känner dig kompetent*. Självbestämmande är viktigt för att öka motivationen och engagemanget på jobbet, det går att koppla till *självstyre (bestämma arbetssätt och tempo)*. Kvinnor har även högre medeltal på alla viktiga aspekter för psykologisk egenmakt vilket kan betyda att de vill se till att de väljer ett arbete där de vet att de kan påverka sin roll och arbetsmiljö på ett positivt sätt.

Störst skillnad mellan vad könen tycker återfinns i motivationsfaktorn *att arbetsplatsen är*

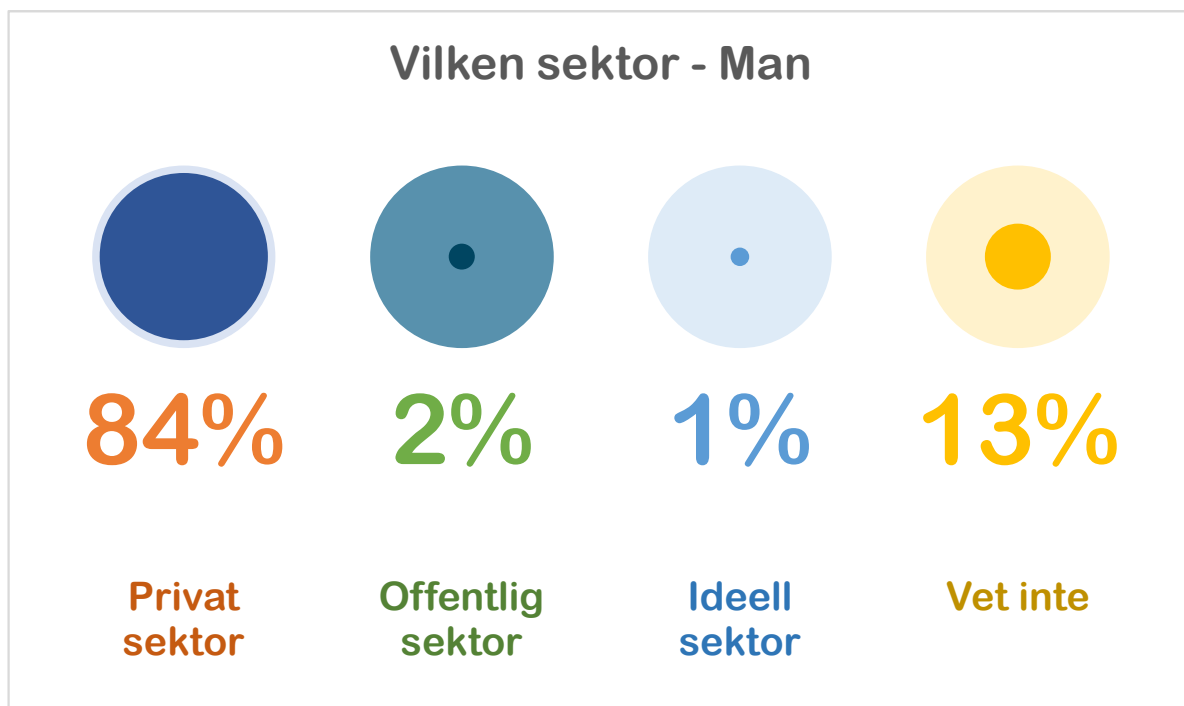
mångkulturell, där medeltalet skiljer sig med 1,06 och kvinnor värderar det högre. Det är även denna motivationsfaktor som har störst standardavvikelse för män och näst störst för kvinnor vilket betyder att det är en faktor som har varierat väldigt mycket från individ till individ.

4.3.2 Resultat organisationstyp

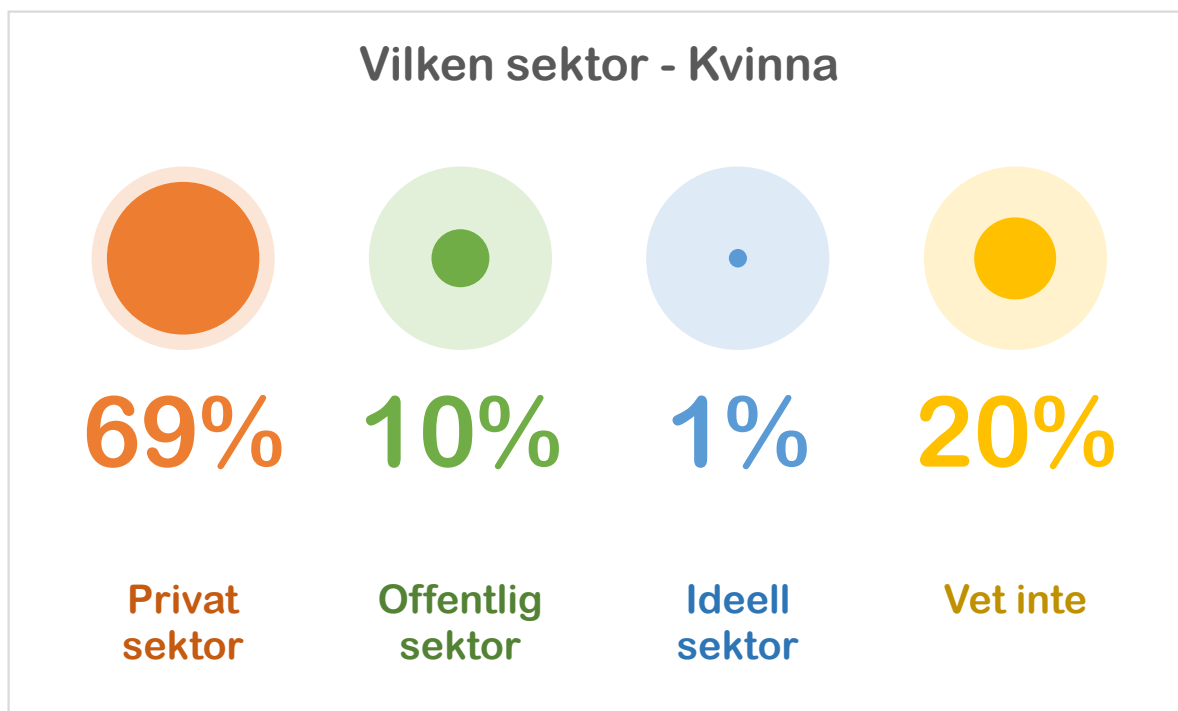
I enkätundersökningen fanns en fråga kring vilken sektor respondenterna skulle föredra att arbeta för efter examen i syfte att hitta likheter och skillnader mellan könen. I figur 4 och 5 visas hur många procent av männen respektive kvinnorna som vill arbeta inom vilken sektor.

Ur figur 4 går det att utläsa att den sektor som män helst vill arbeta inom är den privata sektorn. Ur figur 5 går det att utläsa att den privata sektorn är mest populär även för kvinnor. Vad som skiljer sig mest mellan könen är att det är betydligt fler kvinnor som kan tänka sig att arbeta inom den offentliga sektorn.

Buelens & Van den Broeck (2007) påpekar att anställda som arbetar inom den offentliga sektorn inte motiveras lika mycket av pengar och utmaningar som de som arbetar inom den privata sektorn. Det kan också förklara varför fler kvinnor väljer att arbeta inom den offentliga sektorn, då kvinnor kan vara mer benägna att värdera socialt ansvar och möjligheter att hjälpa andra än högre lön och karriärutveckling. Buelens & Van den Broeck (2007) nämner även att det är vanligt att män tenderar att prioritera högre lön och snabbare karriärutveckling framför socialt ansvar och möjligheter. Dessa prioriteringar är vanligare i den privata sektorn, som ofta erbjuder högre löner och större möjligheter till snabbare karriärutveckling.



Figur 4. Fördelning av vilken sektor män vill arbeta inom.



Figur 5. Fördelning av vilken sektor kvinnor vill arbeta inom.

5 Slutsats

I detta avsnitt sammanfattas de slutsatser som studien har kommit fram till, baserat på de resultat som presenterats i tidigare kapitel. En övergripande slutsats om forskningen presenteras.

Slutsatsen av studien är att generation Z anser att inre motivationsfaktorer är mer betydelsefulla än de yttre motivationsfaktorerna. Könstillhörighet visade sig ha en påverkan när det kommer till hur betydelsefulla motivationsfaktorerna är vid val av arbete. Kvinnor tenderar att värdera inre motivationsfaktorer mer än yttre och specifikt hade motivationsfaktorn roliga och intressanta arbetsuppgifter störst betydelse. Män ansåg också att inre motivationsfaktorer är mer betydelsefulla än yttre, däremot var motivationsfaktorn hög lön mest betydelsefull. Resultatet visade därmed att både inre och yttre motivationsfaktorer spelar en betydande roll för arbetsmotivation hos män och kvinnor.

Både män och kvinnor tycker dessutom att den privata sektorn är att föredra för framtida arbetsplatser. Detta kan bero på att den privata sektorn erbjuder konkurrenskraftig lön, snabbare karriärutveckling och möjligheter till personlig utveckling.

Slutligen visade studien att arbetskollegor är en viktig motivationsfaktor för generation Z vid val av arbete utöver de faktorer som var möjliga att välja bland i enkäten. Att ha goda relationer med arbetskollegor främjar trivsel och prestation på arbetsplatsen. Detta var en faktor som tidigare underskattades, men som nu har fått ökad relevans i förståelsen av arbetsmotivation.

6 Diskussion

I detta kapitel presenteras en diskussion som reflekterar över viktiga aspekter att beakta baserat på resultaten i denna studie. Diskussionen kan bidra till en ökad förståelse för de faktorer som påverkar motivationen hos generation Z vid val av arbete. Kapitlet avslutas med att ge förslag på möjliga riktningar för fortsatt forskning inom ämnet.

6.1 Generalisering av generation Z

Undersökningens syfte var att ta reda på vilka motivationsfaktorer som har stor betydelse för generation Z vid val av arbete. Att begränsa studien till ekonomistudenter kan ha konsekvenser för generaliserbarheten av resultatet. Detta kan göra att det blir svårt att dra slutsatser om vilka motivationsfaktorer som är betydelsefulla och stämmer överens med hela generation Z. Dessutom är generation Z en mycket heterogen grupp med olika bakgrunder, erfarenheter och preferenser. Det hade därför varit gynnsamt att undersöka en bredare population istället för att enbart fokusera på en specifik grupp människor. En bredare undersökning som inkluderar deltagare från olika yrken och utbildningsområden kan ge en mer rättvisande bild av vad som motiverar generation Z vid val av arbete. Däremot är den här typen av uppsats både tid- och resurskrävande vilket medför att begränsningar i urvalet behövde göras.

Avsikten med att undersöka arbetslivserfarenhet var att se om det finns någon skillnad kring arbetsmotivationen och om tidigare arbeten gör att man värdesätter annorlunda. Det hade varit intressant att se om arbetslivserfarenhet har stor påverkan. Vår uppfattning samt tidigare forskning visar att erfarenhet påverkar ens arbetsmotivation och framför allt att ju fler arbeten man haft desto mer värderar man de inre motivationsfaktorerna. Att endast tre personer aldrig har haft ett arbete var något vi inte räknade med vilket gör att det blir svårt att dra slutsatser.

6.2 Kollegor som motivationsfaktor

Innan vi fick insikt om arbetskollegors betydelse som motivationsfaktor, kan det ha funnits en bristande prioritering av dess relevans. Vi underskattade tidigare betydelsen av att ha goda relationer med arbetskollegor för att uppleva trivsel och kunna prestera väl på jobbet. Det var inte en faktor som vi tog hänsyn till. I stället fokuserade vi mer på uppenbara faktorer som lön, förmåner och karriärmöjligheter när vi tänkte på vad som motiverar oss vid val av arbete. Men när vi blev medvetna om att många deltagare ansåg att arbetskollegor var en viktig motivationsfaktor, ändrades vårt perspektiv. Vi insåg att det faktiskt är en avgörande faktor för motivation och prestation vid val av arbete. Deltagarna fick möjlighet att själva lista faktorer som motiverar dem, om de ansåg att någon viktig faktor saknades. Det var arbetskollegor som flest deltagare föreslog som en viktig motivationsfaktor. Respondenterna diskuterade hur arbetskollegor har en betydande roll för att skapa trivsel och samhörighet på arbetsplatsen.

En möjlig förklaring kan vara att när man diskuterar vad som motiverar oss vid val av arbete, kan det vara lätt att tänka på de uppenbara faktorerna som lön, förmåner och karriärmöjligheter. Idag är vi mer medvetna om att våra relationer på jobbet spelar en viktig roll för vår motivation och prestation. Det är viktigt att komma ihåg att vi människor är sociala varelser och att våra relationer på jobbet kan påverka vår motivation och trivsel

(Demerouti et al., 2005). En positiv arbetsmiljö med bra relationer mellan kollegor kan ha en stor inverkan på vår motivation och prestation på jobbet. När vi känner oss uppskattade, inkluderade och stöttade av våra arbetskollegor ökar vår känsla av tillhörighet och engagemang i vårt arbete (Rylander & Miss, 2023). Det är också viktigt att notera att företag idag är mycket explicita med sin företagskultur och sina värderingar, vilket gör det lättare för att välja en arbetsplats som passar ens behov. Man kan enkelt ta reda på mer om företaget och dess anställda genom sociala medier som LinkedIn och andra plattformar. På så sätt kan man få en bra uppfattning om hur det skulle vara att jobba där.

Det är också viktigt att nämna att tillhöra ett sammanhang med människor som man har likheter med kan vara avgörande för ens trivsel och motivation på jobbet. Det är därför förståeligt att personer som tillhör Generation Z, föredrar att arbeta med kollegor i sin egen ålder och med en blandning av könen. Det är också möjligt att valet av arbetsplats kan påverkas av att man söker efter en arbetsplats där man känner sig välkommen och där man tror att man kan passa in med sina potentiella kollegor. Detta kan vara särskilt viktigt för personer som söker arbete inom en bransch eller yrkeskategori där sociala relationer är särskilt betydelsefulla, exempelvis inom försäljning, kundservice eller arbete med kreativa projekt.

6.3 Arbetsmotivation ur ett genusperspektiv

6.3.1 Inre och yttre motivationsfaktorer

Både de inre och de yttre motivationsfaktorerna har visat sig ha stor betydelse för arbetsmotivation hos båda könen. Resultatet visade att den mest betydelsefulla motivationsfaktorn för män var hög lön vilket är en yttre motivationsfaktor medan kvinnorna tyckte att inre motivationsfaktorn roliga och intressanta arbetsuppgifter hade störst betydelse. Om man däremot tittar på medelvärdet för de inre och yttre faktorerna blev resultatet att både kvinnor och män tycker att de inre motivationsfaktorerna har störst betydelse för arbetsmotivation vid val av arbete. Kvinnorna hade det högsta medeltalet vilket innebär att de tycker att inre motivation har ännu större betydelse än vad männen gör. Tidigare forskning har indikerat att kvinnor är mer benägna att bli motiverade av inre faktorer än män. Till exempel visar studier om arbetstillfredsställelse att kvinnor tenderar att uppskatta de inre belöningarna högre än män. Å andra sidan tycks finansiella belöningar vara den mest betydande yttre motivationsfaktorn för män (Greene & DaBacker, 2004). Detta stämmer bra överens med vad vår studie har kommit fram till. Däremot har en annan tidigare forskning visat att kvinnor i större grad drivs av inre motivation, medan män i större grad drivs av yttre motivation, enligt en studie om motivation och socialt engagemang (Ferssizides et al., 2010). Studiens resultat står i kontrast till den sist nämnda forskningen då männen ansåg att de inre motivationsfaktorerna har större betydelse än de yttre. Kan det vara så att männen närmar sig kvinnorna vad gäller inre motivation? Eller kan det vara så att männen känner någon typ av skam över att uttrycka att yttre motivation driver dem då det kanske inte överensstämmer med deras personliga värderingar eller självbild och att de därför föredrar att uttrycka en inre motivation snarare än en yttre motivation?

Det är viktigt att förstå att kön inte nödvändigtvis är den enda faktorn som påverkar vilken typ av motivation som en individ har. Det finns många andra faktorer som kan påverka motivation, till exempel personlighet, bakgrund och individuella livserfarenheter.

6.3.2 Att arbetsplatsen är mångkulturell

Studiens resultat visade att det finns en störst skillnad mellan könen gällande motivationsfaktorn att arbetsplatsen är mångkulturell. Denna motivationsfaktor visade också högst standardavvikelse bland män och näst högst bland kvinnor, vilket tyder på att den varierade betydligt mellan individerna. Motivationsfaktorn var mer betydelsefull för kvinnor än för män. En möjlig förklaring till varför kvinnor kan vara mer benägna att söka sig till en inkluderande arbetsplats, kan vara att de har erfarenheter av diskriminering och ojämlikhet på grund av sitt kön. Vilket ger dem en större förståelse för problemen med brister i jämställdhet och exkludering (Murrell & James, 2001). Murrell & James (2001) menar att detta i sin tur leder till en större uppskattning för mångfald och en önskan om att skapa en mer inkluderande arbetsplats för alla. Kvinnor kan också ha en större förståelse för hur det är att vara en minoritet eller känna sig exkluderad på grund av sin bakgrund eller kön. De kan därför värdera mångfald och inkludering som viktiga faktorer vid val av arbete. Murrell & James (2001) lyfter även vikten att män som har upplevt diskriminering på grund av sin etnicitet eller sexuella läggning kan ha en liknande motivation att skapa en mer inkluderande arbetsplats.

Robertson (2019) hävdar att män på en mångkulturell arbetsplats kan ha mindre erfarenhet av att vara en minoritet eller att känna sig exkluderade. Därför har de mindre uttalade önskan om att prioritera inkludering och mångfald på arbetsplatsen. Detta kan förklara varför det är vanligare att kvinnor än män söker sig till en inkluderande arbetsplats och ser mångfald och inkludering som viktiga faktorer vid val av arbete. Det är viktigt att notera att detta inte innebär att män på en mångkulturell arbetsplats inte bryr sig om inkludering och mångfald, utan snarare att deras erfarenheter och perspektiv kan skilja sig från kvinnors. Det är därför viktigt att skapa en inkluderande arbetsplats som tar hänsyn till och respekterar alla anställdas olika bakgrunder och erfarenheter.

6.3.3 Organisationstyp

Resultatet från enkäten gällande huruvida vilken typ av samhällssektor man ville jobba inom såg man en markant skillnad mellan de olika valen där en stor majoritet valde att jobba inom den privata sektorn. Den grupp av individer som befinner sig inom den yngre gruppen vilket vi klassar som generation Z som innefattar årsspannet 1996 till 2012 kan känna en starkare drivkraft till att försöka skapa en stabil framtid både ekonomiskt och karriärmässigt. De kan vara mer benägna att prioritera att få en hög lön och att uppnå snabbare karriärutveckling, vilket kan vara mer tillgängligt inom den privata sektorn. Den privata sektorn tenderar att erbjuda mer konkurrenskraftiga löner och förmåner, som incitament för anställda att prestera på hög nivå och driva företagets framgång.

Äldre personer kan prioritera livskvalitet och balans mellan arbete och privatliv. De kan ha familjer och andra åtaganden utanför arbetet som kräver mer flexibilitet. Sådana personer kan finna att den offentliga sektorn eller andra områden med högre flexibilitet är mer attraktiva, eftersom de söker en arbetsplats som kan erbjuda en god arbetslivsbalans och möjlighet att hantera sina övriga ansvar vilket stämmer överens med andra studier (Shultz & Olson, 2012).

Ett annat exempel kan vara att den privata sektorn har mer resurser att investera i marknadsföring och rekrytering, vilket gör dem mer synliga för unga människor som söker jobb. Dessutom kan vissa personer helt enkelt ha en personlig preferens för att arbeta i den privata sektorn på grund av branscher, kulturella faktorer eller andra karriärmöjligheter som är

specifika för denna sektor. I och med att respondenterna var ekonomistudenter blir det med en rimlig förklaring till varför resultatet blev som de blev då en stor del av de jobb som är ekonomirelaterade finns inom den privata sektorn. Om enkäten i stället hade berört studenter som till exempel studerar internationella relationer hade det möjligtvis varit en större chans att de hade valt en offentlig sektor, eftersom utbildningen riktar sig mot en högre grad av offentliga jobb som bland annat diplomat med mera. Detta antagande kan man se stämma. Enligt Wong et al (2019) som gjorde en studie kring detta fann att majoriteten av ekonomistudenterna föredrog en karriär inom den privata sektorn på grund av möjligheten till högre lön, möjligheter till personlig utveckling och bättre arbetsmiljö vilket stödjer antagandet.

6.4 Metoddiskussion

Viktiga fördelar med enkätundersökning som datainsamlingsmetod är att det både är tid- och kostnadseffektivt. Datan förs automatiskt över till SPSS där svaren behandlas och sammanställs. Forskningsgruppen behöver därför inte lägga tid på att hantera insamlingen av datan förhand utan kan i stället lägga tid på avkodning, analys och diskussion. Dagens onlineverktyg minimerar fysiskt arbete och suddar ut både geografiska och fysiska avstånd genom att enkäten sprids genom ett knapptryck. Utbudet av onlineverktyg möjliggör kvalitativa gratisalternativ vilket underlättar för en studie som är ekonomiskt begränsad. Denna metod möjliggör alltså en rättvis och trovärdig sammanfattning av populationen samt ger oss möjligheten att se likheter, olikheter och samband mellan olika variabler.

Vad som kan ses som en nackdel med en kvantitativ ansats och just enkätundersökning är att det är svårt för forskningsgruppen att komma nära och förstå varje individuell respondent (Bell et al., 2019). De strukturerade frågorna kan begränsa respondenternas möjlighet att förklara sig. Detta skulle kunna leda till att viktiga aspekter går förlorade, vilket kan påverka nyansen av insamlade data. Däremot grundar sig syftet i denna studie på att ge några förklaringar till varför motivationsfaktorer är av olika vikt utan undersöker endast vilken/vilka motivationsfaktorer som är av stor eller ingen betydelse för generation Z. Därav hade en kvalitativ metod med exempelvis personliga intervjuer inte besvarat studiens syfte då det krävs en kvantifiering för en hög validitet.

Det finns inget tvivel om att intervjuer med en bredare grupp av generation Z hade kunnat ge en djupare förståelse för deras motivationsfaktorer vid val av arbete. Vilket hade kunnat vara till fördel för vår studie. Intervjuerna skulle gett möjlighet att ställa följdfrågor och få en mer nyanserad bild av respondenternas syn på att identifiera rätt faktorer att inkludera i enkäten exempelvis relationer med kollegor. Samtidigt kan det vara svårt att inkludera en bredare grupp av generation Z i studien på grund av tids- och resursbegränsningar. Det kan också vara svårt att hitta en lämplig jämförelsegrupp för att kunna dra relevanta slutsatser. En bredare grupp av deltagare kan också leda till en ökad variation i svar och det kan vara svårt att generalisera resultaten till en bredare population. Ett alternativt tillvägagångssätt hade däremot kunnat vara en begränsad kvalitativ pilotstudie för att identifiera motivationsfaktorer för generation Z med exempelvis 2-4 respondenter. Då hade vi kunnat designa enkäten med högre kvalitet, med andra ord fått med rätt motivationsfaktorer från början.

Ekonomistudenter utgjorde en relevant och intressant urvalsgrupp för undersökningar av yrkesval och motivation bland blivande yrkesverksamma. De är väl representerade på arbetsmarknaden och har en bred uppsättning av karriärmöjligheter. Detta gjorde dem till en relevant urvalsgrupp eftersom de kunde ge insikt i de olika yrkesvägarna, som fanns

tillgängliga för blivande yrkesverksamma inom ekonomi och närstående områden. Ekonomiutbildning är också en populär utbildning på universitet/högskolenivå och det finns därför en stor population av ekonomistudenter som kunde undersökas. Nackdelen med att använda ekonomistudenter som urvalsgrupp är att det kan finnas en brist på representativitet. Ekonomistudenter är inte en representativ population av blivande yrkesverksamma, utan snarare en specifik grupp med sina egna unika erfarenheter och bakgrund. Detta kan påverka generaliserbarheten av resultaten från undersökningen och hur väl de kan tillämpas på andra grupper av blivande yrkesverksamma. Trots detta kan det finnas en brist på representativitet i att använda en specifik grupp. Genom vår kontaktperson fick vi tillgång till värdefull information och resurser som hjälpte oss att hitta de respondenter som var mest relevanta för vår undersökning. Utan denna kontaktperson skulle det ha varit mycket svårare för oss att hitta lämpliga respondenter och genomföra undersökningen på ett tillförlitligt sätt. Utan vår kontaktperson hade vi tvingats spendera mycket mer tid och energi på att söka efter lämpliga respondenter på egen hand. Genom att ha tillgång till vår kontaktpersons resurser kunde vi undvika många av de svårigheter och utmaningar som är förknippade med att söka efter lämpliga respondenter på egen hand.

6.5 Förslag på vidare forskning

Förslag till vidare forskning är att undersöka de främsta motivationsfaktorerna hos generation Z vid val av arbete men med en mer omfattande population. Vår forskning fokuserar på att undersöka ekonomistudenter men att inkludera studenter som studerar andra program för att undersöka skillnaden på motivationsfaktorer mellan olika program skulle kunna ge intressanta och värdefulla insikter. Det kan också vara intressant att undersöka andra bakgrundsvariabler som förslagsvis ursprung. En möjlighet för vidare forskning skulle vara att undersöka om det finns skillnader beroende på universitet/högskola eller land genom att utföra studien på andra geografiska platser. En jämförelse mellan generationerna hade även kunnat fördjupa studien då det skulle bidra till en bredare förståelse av de faktorer som påverkar arbetsmotivationen hos dagens och framtidens arbetstagare. En annan möjlig riktning för framtida forskning som syftar till att undersöka vad som motiverar generation Z vid val av arbete kan vara att använda teorier med mer psykologiskt fokus. Dessa teorier skulle kunna bidra till att förstå de underliggande motiven bakom varför motivationsfaktorerna rangordnas på det sätt som de gör.

Referenser

- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), ss.77-101.
doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Bell, J. (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. 4 uppl., Lund: Studentlitteratur.
- Bell, E., Bryman, A. & Harley, B. (2019). *Business Research Methods*. 5 uppl., Oxford: Oxford University Press.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl., Stockholm: Liber
- Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska Forskningsmetoder*. 3 uppl., Stockholm: Liber.
- Buelens, M. & Van den Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 67(1), ss.65-74.
doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00697.x
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), ss.227–268.
doi: 10.1207/S15327965PLI1104_0
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), ss.266-289.
doi: 10.1016/j.jvb.2004.07.001
- Ferssizidis, P., Adams, L. M., Kashdan, T. B., Plummer, C., Mishra, A., & Ciarrochi, J. (2010). Motivation for and commitment to social values: The roles of age and gender. *Motivation and Emotion*, 34(4), ss.354-362.
doi: 10.1007/s11031-010-9187-4
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), ss.331-362.
doi: 10.1002/job.322
- Gibson, J. W., Greenwood, R., & Murphy, E. (2009). Generational Differences In The Workplace: Personal Values, Behaviors, And Popular Beliefs. *Journal of Diversity Management*, 4 (3) ss.1-8.
doi: 10.19030/jdm.v4i3.4959

- Greene, B. A., & DeBacker, T. K. (2004). Gender and orientations toward the future: Links to motivation. *Educational Psychology Review*, 16(2), ss.91-120.
doi: 10.1023/B:EDPR.0000026608.50611.b4
- Groeneveld, S. (2009). Careers in the Dutch civil service: a gender perspective. *International Review of Administrative Sciences*, 75(3), ss.493-507.
doi: 10.1177/0020852309337685
- Heyns, M. & Kerr, M.D. (2018). Generational differences in workplace motivation. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), ss.1-10.
doi: 10.4102/sajhrm.v16i0.967
- Kubátová, J. (2016). Work-related attitudes of Czech generation: International comparison. *Central European Business Review*, 5(4), ss.61-70.
doi: 10.18267/j.cebr.167
- Lyons, S., Schweitzer, L. & Ng, E.S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of managerial psychology*, 30(1), ss.8-21.
doi: 10.1108/JMP-07-2014-0210
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Riesel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). “We aren’t your reincarnation!” Workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), ss.193-209.
doi: 10.1108/IJM-09-2019-0448
- Morganmckinley (u.å). *Top 9 Factors That Impact Employee Motivation*
<https://www.morganmckinley.com/hk/employers/talent-solutions/insight/top-9-factors-impact-employee-motivation> [2023-03-31]
- Murrell, A. J. & James, E. H. (2001). Gender and Diversity in Organizations: Past, Present, and Future Directions. *Sex roles*, 45(5/6), ss.243–257.
doi: 10.1023/A:1014393312588
- Patel, R. & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 5 uppl., Lund: Studentlitteratur.
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*. 2 uppl., New York: Psychology Press.
- Roberson, Q. M. (2019). Diversity in the Workplace: A Review, Synthesis, and Future Research Agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), ss.69–88.
doi:10.1146/annurev-orgpsych-012218-015243
- Rylander, E. & Miss, J. (2023). *Viljan att stanna på arbetsplatsen : En kvantitativ studie om de sociala relationernas betydelse*. Kandidatuppsats, Personaltjänst och arbetsliv. Linnéuniversitetet. <https://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1751187/FULLTEXT01.pdf>

Shkoler, O. & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11, s.38.
doi: 10.3389/fpsyg.2020.00038

Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2010). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), s.51.

Shultz, K.S. and Olson, D.A. (2012). *The Changing Nature of Work and Retirement*. Oxford: Oxford University Press.

Singh, R. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal of Education for Library and Information Science*, 57(2), ss.197-206.
doi: 10.12783/issn.2328-2967/57/2/11

Spreitzer M. G. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurements, and Validation". *Academy of Management Journal*, 38(5), ss.1442–1465.
doi: 10.5465/256865

Steers, R. M., Mowday, R. T. & Shaprio, D. L. (2004). Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory. *The Academy of Management review*, 29(3), ss.379-387.
doi: 10.2307/20159049

Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 8(2), ss.161-179.
doi: 10.1108/11766091111137564

Universum Sweden. (2022). *Ranking Students 2022*.
<https://universumglobal.com/se/studenter-2022/> [2023-03-31]

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningsssed*,
https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf

Wong, S.C., Lim, J.Y., Lim, C.S. and Hong, K.T. (2019). An Empirical Study on Career Choices Among Undergraduates: A PLS-SEM Hierarchical Component Model (HCM) Approach. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), s.276.
doi: 10.5296/ijhrs.v9i2.14841

Wright, K. (2005) Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10(3).
doi: 10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x

Čič, Ž. & Žižek, S. (2017). Intergenerational Cooperation at the Workplace from the Management Perspective. *Nase Gospodarstvo*, 63(3), ss.47-59.
doi: 10.1515/ngoe-2017-0018

Bilagor

Bilaga 1. Enkätfrågor

Enkätundersökning om arbetsmotivation vid val av arbete

Hej!

Vi är tre studenter som just nu skriver vårt examensarbete inom företagsekonomi på Högskolan i Borås. Som en del av vår uppsats gör vi en undersökning där målgruppen är högskole- och universitetsstudenter som studerar tredje året på ett ekonomiprogram. Syftet med enkäten är att undersöka avgörande faktorer vid val av arbete kopplat till arbetsmotivation. Det är av intresse att bredda kunskapen för att således öka arbetsgivares möjlighet att tilltala nya studenter inom ekonomirelaterade yrken. Enkäten tar cirka 3 minuter att besvara. Deltagande är frivilligt och svar behandlas anonymt.

Tack så mycket för ditt deltagande!

Vi önskar dig en fortsatt fin dag.

Kevin Avdullahu, Poy Lalilaksamanon Linell & Ellen Mårtensson

1. Vilket kön identifierar du dig som?

- Kvinna
- Man
- Annan könstillhörighet

2. Vilken åldersgrupp ingår du i?

- 20-23 år
- 24-27 år
- 28-31 år
- 32 år eller äldre

3. Vilken högskola/universitet studerar du på?

4. Vilket påstående stämmer in på dig?

- Jag har haft tre eller fler arbeten
- Jag har haft färre än tre arbeten
- Jag har aldrig haft ett arbete

Vad motiveras du av vid val av arbete?

Olika personer motiveras och prioriterar olika saker vid val av arbete. Nedan följer olika motivationsfaktorer som kan ha olika stor betydelse för dig när du ska välja arbete. Flera av motivationsfaktorerna är givetvis av betydelse men försök att isolera vad du känner är av stor betydelse och vilka som är av liten eller ingen betydelse.

5. Hur stor betydelse har följande motivationsfaktorer vid val av arbete

0-ingen betydelse - 4-Stor betydelse

	0	1	2	3	4
Hög lön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ekonomiska belöningar (bonus eller provision)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personlig utveckling och förbättring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intressanta och roliga arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att arbetsuppgifterna är meningsfulla för dig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möjlighet till befordran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att du känner dig kompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Självstyre (bestämma arbetssätt och tempo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamhetens rykte och varumärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att arbetsplatsen är mångkulturell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Motiveras du av något annat än de motivationsfaktorerna som angets i frågan ovan? (ifall du svarar ja, skriv vilken motivationsfaktor).

Ja

Nej

7. Vilken typ av organisation skulle du föredra att arbeta för efter examen?

- Privat sektor
- Offentlig sektor
- Ideell sektor
- Vet inte

Bilaga 2. Bortfallsanalys

Motivationsfaktorer	Generation Z		
	Medeltal i bortfallsanalysen	Medeltal i studien	Differens
Yttre	3,25	3,75	0,5
Hög lön	4,60	4,29	0,31
Ekonomiska belöningar (bonus eller provision)	2,80	3,26	0,46
Möjlighet till befordran	3,20	3,99	0,79
Verksamhetens rykte och varumärke	2,40	3,46	1,06
Inre	4,16	4,09	0,07
Personlig utveckling och förbättring	4,40	4,35	0,05
Intressanta och roliga arbetsuppgifter	4,60	4,49	0,11
Att arbetsuppgifterna är meningsfulla för dig	3,80	3,86	0,06
Att du känner dig kompetent	4,20	4,09	0,11
Självstyre (bestämma arbetssätt och tempo)	3,80	3,65	0,15
Yttre/Inre	2,20	2,81	0,61
Att arbetsplatsen är mångkulturell	2,20	2,81	0,61



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se