



*Akademien för hälsa, vård och välfärd
Avdelningen för psykologi*

Motivation i arbetslivet

Inre och yttre motivations betydelse för olika åldrar och kön

Amanda Ek och Fredrik Meijer

Kandidat/C-uppsats i psykologi HT 2022

Kurskod: PSA122

Program: Beteendevetenskapliga programmet

Handledare: Per Andreasson

Examinator: Björn Sjögren

Motivation i arbetslivet

Inre och yttre motivations betydelse för olika åldrar och kön

Amanda Ek och Fredrik Meijer

Tidigare forskning har visat ett stort intresse för motivation på arbetsplatsen och för arbetsplatsmiljö. Syftet med undersökningen var att undersöka skillnader i olika åldersgrupper respektive mellan kön i deras skattning av inre och yttre motivation i relation till arbetsplatsmotivation. Antalet yrkesverksamma respondenter var 130 till antalet. En kvantitativ enkätstudie gjordes med sex demografiska frågor och 18 frågor tillhörande det etablerade mätinstrumentet Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS). Resultatet påvisade inga signifikanta resultat i relation till totalindexen av huvudresultatet. Inom motivationsformen Identified Regulation påvisades signifikant resultat med ålder. Inom motivationsformen External Regulation påvisades signifikant resultat i relation till ålder och kön. Slutsatsen blev således att ålder och könstillhörighet inte har en inverkan på skattningen utifrån WEIMS-skalan. Inom två underskalor i WEIMS-skalan påvisades signifikanta skillnader mellan könen samt åldersgrupperna. Slutsatsen som kan dras är vikten av motivationsforskning på arbetsplatsen för att få så välmående personal som möjligt där självbestämmande främjas.

Keywords: motivation, self-determination theory, workplace motivation, age, gender

Motivation är ett välbeforskat och intressant ämne inom psykologin, detta för att det berör ett flertal aspekter i individens liv. De som anses ha störst intresse i denna typ av studier är individer i ledarskapsroller som exempelvis lärare, tränare och fler därtill. Forskare framhäver att motivation innefattar flera aspekter, alltifrån vad som motiverar individer till konsekvenserna av olika typer av motivation (Ryan & Deci, 2000).

Autin et al. (2022) beskriver självbestämmandeteorin med ursprung ur Ryan och Deci's studier om meningsfullt arbete. Trots att de positiva faktorerna av ett meningsfullt arbete redan var väl beforskade så saknades studier om prediktorer, utifrån detta skapades tankarna om självbestämmandeteorin. Teorin, som utgår från individens grundläggande motivationsfaktorer, har tre underkategorier. Dessa underkategorier innefattar autonomi som även kan förklaras som självbestämmande, kompetens och tillhörighet. Det grundläggande behovet av autonomi beskrivs som en individs behov av känsla av egenansvar och psykologisk frihet. Kompetens som grundläggande behov grundas i känslan av att kunna utvecklas och nå

sina mål. Tillhörighet grundas i behovet av att känna sig omhändertagen, känna tillhörighet samt trygghet. Självbestämmandeteorin menar att när dessa tre grundläggande behov är tillfredsställda kan man predicera huruvida en individs beteende påverkas av deras autonomi som motivation. Dessa är starka prediktorer för den yttre och inre regleringen av beteende, psykologisk utveckling samt för det allmänna välmåendet. Självbestämmandeteorin grundas i tanken om att vi, utifrån dessa tre underkategorier, kan förutsäga vilken specifik typ av motivation människor bör påvisa. Liu et al. (2020) förklarar att självbestämmandeteorin är en metateori som ger ett universellt och brett perspektiv på den mänskliga motivationen utifrån tre grundläggande motivationsfaktorer.

Ryan och Deci (2020) beskriver inre och yttre motivation som betydande grundpelare inom självbestämmandeteorin, även kallad Self-determination theory. Vidare beskriver de innebörden av inre motivation som det allra första forskningsintresset inom självbestämmandeteorin. Det vi gör och de beteenden vi anammar för vår inre motivation är de saker som ger oss glädje och tillfredsställelse, ofta genom att utforska vår nyfikenhet, och vi testar oss fram utan påtryckningar av yttre motivation. Vidare betonas att vår inre motivation är ett inneboende beteende hos individen som förmodligen ansvarar för en övervägande del av det mänskliga lärandet. Ryan och Deci förklarar yttre motivation som en motsats till inre motivation. Yttre motivation har beteenden med fokus för annat än inre tillfredsställelse, med en utgångspunkt i värdet av handlingen, oavsett om det finns glädje och eget intresse i uppgiften eller ej. Värdet ligger i de yttre påtryckande belöningarna samt straff som en handling eller ett beteende kan medföra. Beteendet anpassas utifrån undvikande av skam samt ångest, men även genom bejakning av belöningar och positiva konsekvenser. Denna typ av motivationskälla upplevs oftast kontrollerande och icke-autonom. Vidare presenteras även de sex olika typerna av motivation som grundas ur självbestämmandeteorin. De sex olika motivationsformstyperna är Intrinsic Motivation, External Regulation, Introjected Regulation, Identified Regulation, Integrated Regulation och Amotivation.

Ryan et al. (2021) lyfter fram de två övergripande och mest relevanta typerna av motivation inom självbestämmandeteorin: inre och yttre motivation. Inom dessa typer finns olika aspekter och olikheter som i vissa fall kan vara väsentliga att nämna. Inre motivation, eller Intrinsic Motivation som det även kallas, handlar om att utföra en handling eller anamma ett beteende, för individens egen skull eller för glädjen i utförandet. Dessa handlingar och beteenden grundas i nyfikenhet som i sin tur bidrar till utveckling, utforskande och lärande hos individer. Intrinsic Motivation är oftast mycket autonom vilket förklaras som ett beteende där individen har självbestämmanderätt och gör handlingar utifrån fri vilja. Detta beskrivs som ett subjektivt fenomen eller attribution. Individen deltar och engagerar sig i aktiviteter medvetet och kongruent. Inom yttre motivation finns det underkategorier som medför en djupare förklaring av yttre faktorer som motiverar. Den första kategorin av yttre motivation som lyfts är yttre reglering, även kallad External Regulation, som innefattar de instrumentella aktiviteter individen gör. Beteendet regleras utefter undvikande av bestraffning eller möjlighet till belöning. Detta har sin tes om behaviorismens operant betingning, där självbestämmandeteorin visar att External Regulation som motivationsform är den som leder till lägre kvalitet i utförd handling. Att External Regulation som motivationsform anses vara den som leder till lägst kvalitet i utförd handling av motivationsformerna kommer från grunden till handlingen eller

beteendet. Grunden till handlingen eller beteendet kommer inte från individens egen vilja om förbättring, utveckling eller liknande utan från ett försök att undvika bestraffning eller söka belöning. Vidare förklaras reglering utifrån introjektion, även kallad Introjected Regulation, där individens ego och självkänsla hamnar i fokus. Viktigt för individen blir att lyfta sitt egenvärde och undvika skam och skuld känslor. Detta grundas i inre tankar men även från internalisering av exempelvis normer och förväntningar. Motivationen för ett beteende kommer från en internaliserad röst som vill undvika skam, skuld eller oro. En ytterligare kategori av motivation som lyfts fram är identifierad reglering, även kallad Identified Regulation. Grunden till detta är internalisering samt de handlingar och beteenden som är värdefulla för individen, med fokus på medvetenhet och ytterligare stärkt självkänsla. Individen begår inte handlingen för att handlingen i sig är intressant utan för att handlingen medför en värdefull konsekvens. Fokus hamnar således på utfallet som anses vara viktigt eller relevant i sammanhanget. Internaliseringen blir i detta fall ett försök att internalisera sig i vad individen vill identifiera sig som, mer av en yttre bild av sin egen person till skillnad från Introjected Regulation som fokuserar på samhälleliga normer. Den sista kategorin av motivation anses vara den mest autonoma av de yttre motivationsformerna, kallad Integrated Regulation. Fokus hamnar på kongruens och homogenitet med andra efter individens egen rannsaking. Motivationen lyfts fram när en individ har fullt ut integrerats med sin självbild och sina tankar om sig själv, att allt smälter samman likt en idealbild. Individen gör en egen övervägning utifrån de externa motivationsfaktorerna och huruvida dessa anses vara kongruenta med individens egna åsikter. Vidare lyfts även fenomenet av Amotivation som innebär avsaknaden av motivation. Denna avsaknad kan komma från känslan av bristande kunskap eller bristande känsla av värde och intresse för handlingen eller beteendet. Avsaknaden av motivation är en stark negativ prediktor för engagemang, lärande samt välmående.

Autin et al. (2022) menar att detta kan ses som ett kontinuum som går från inre motivationen i motsats till den yttre motivationen. Mellan dessa finns olika typer av motiv som relateras till den utsträckning de har blivit internaliserade, det vill säga i den utsträckning en individ anammat andras tankar och värderingar och överfört dessa till sina egna.

Av Ryan et al. (2021) presenteras olika typer av områden där självbestämmandeteorin har studerats, alltifrån uppfostran, arbetsplats, undervisning, hälsa, sport, psykoterapi samt teknologisk användning. Viktigt att poängtera är grunden för självbestämmandeteorin, det vill säga motivation.

Enligt Lin et al. (2022) så är linjen mellan inre och yttre motivation på en arbetsplats inte lika tydlig som vissa tror. Självbestämmandeteorin påvisar att arbetsuppgifterna är mer eller mindre autonoma. Minst autonoma arbetsuppgifter är de som kommer från yttre motivation, oftast uppgifter kopplade till stark kontroll från andra. Mest autonoma är de arbetsuppgifter med avstamp inom den inre motivationen där fokus blir den inre drivkraften.

Lin et al. (2022) belyser att individer enligt självbestämmandeteorin kan finna glädje i deras arbete samt få den tillfredsställelse de behöver från arbetet oavsett deras position eller status. Vidare betonar Lin et al. (2022) att individer kan trivas på arbetsplatsen men att känslan av att kunna samt vilja engagera sig i sitt arbete kommer från en känsla av autonomi, där vilja och valmöjlighet är av stor betydelse.

Självbestämmandeteorin och arbetsplatsmotivation hör samman. Ofta relaterat till arbetsplatsmotivation betonas den inre motivationen, något som självbestämmandeteorin belyser. Det diskuteras att den inre motivationen ger upphov till en inre benägenhet hos individerna att fördjupa sig i den organisatoriska delen av arbetsplatsen och utifrån detta se sina egna möjligheter på arbetsplatsen. Detta belyser individens egen möjlighet att bestämma över sitt arbete och prestation på arbetsplatsen. Inre motivation sägs ge en starkare känsla av tillfredsställelse på arbetsplatsen, vilket i sin tur medför en del positiva aspekter så som ökad kreativitet, lägre emotionell utmattning samt färre fall av uppsägning. Vidare belyser självbestämmandeteorin att yttre motivation kan ge upphov till minskad känsla av inre motivation (Liu et al., 2020).

Autin et al. (2022) förankrar självbestämmandeteorins betydelse för arbetslivet i teorin om att de mer autonoma formerna av motivation, inre motivation samt internaliserad extern motivation, har en positiv effekt i arbetslivet. Autonomi medför ett ökat välmående, bättre arbetsprestationer samt en ökad uthållighet i arbetsuppgifter.

Elias et al. (2012) förtydligar relationen mellan självbestämmandeteorin och arbete. Individer drivna av inre motivation på arbetsplatsen kommer utföra sina arbetsuppgifter utifrån intresse och glädje. När individer drivs av yttre motivation på arbetsplatsen kommer arbetsuppgifterna utföras med ett instrumentellt värde, exempelvis på grund av inkomsten det inbringar. Vidare belyses arbetsmotivation som en uppsättning av energiska källor som uppstår inom och utanför individens sätt att vara. Utifrån denna arbetsmotivation skapas individens arbetsrelaterade beteende där beteendets uttryck och intensitet förankras.

Motivationsforskning visar att emotionell upplevelse samt ett målinriktat beteende skapas ur samspel mellan personliga egenskaper och miljömässiga faktorer. Med detta understryks betydelsen av att ha ett arbete som individen finner intressant och gillar, för att minska risken för allmänt missnöje eller utbränning (Brandstätter & Schulze, 2017).

Elias et al. (2012) framhäver vikten av att ha förståelse samt insyn i ålderns inverkan på de anställdas arbetsattityd. Detta förankras i tanken om att människor idag arbetar längre än tidigare, arbetsplatsernas medelålder har således ökat samt för att individer överlag går i skolan och studerar längre än förr. Det har blivit allt högre åldrar på arbetsplatser, främst i Europa, eftersom äldre människor nu har möjligheten att arbeta längre. I vissa europeiska länder finns även möjlighet till skattebefrielse för att hålla kvar individer i arbete längre. I och med den åldrande arbetskraften krävs det vidare forskning kring vad som håller kvar individer i arbete och vad som gynnar den åldrande arbetskraften (Oliveira & Cabral-Cardoso, 2017). Elias et al. (2012) förklarar att i relation till ålder så förändras individens attityd till bland annat familj, karriär och risker. Samtidigt ändras beteendemässig utveckling, exempelvis inom jobbval, utvecklingsmöjligheter och hälsa. Oftast relateras även dessa förändringar till specifika åldersspann. Elias et al. lyfter fram studier som visar att om relationen mellan den anställdes ålder och allmänna arbetsglädje tenderar vara positiv kan denna över tid bli negativ om arbetet innehåller aspekter som anses negativa. Dessa negativa aspekter inom arbetslivet kan till exempel komma från motvillig förändring, omorganiseringar eller applicering av nya verktyg eller förhållningssätt.

Alastair och Cliffordson (2016) beskriver genus som ett socialt koncept med kognitiv konstruktion som över individens livstid har en inverkan på individens uppfattning om sig själv

samt framtida möjligheter. Detta visar bland annat att kvinnor och män har olika uppfattning och tolkning av sig själva, utifrån genusnormer. Slutsatsen som framhävs är att kvinnor i större utsträckning prioriterar relationer och mellanmännsliga interaktioner samtidigt som män prioriterar jaget, instrumentalitet samt självhävdelse.

Tremblay et al. (2009) förklarar att *Work Extrinsic and Intrinsic Motivations Scale* (WEIMS) är grundad ur självbestämmandeteorin. Denna skala är uppbyggd av totalt 18 frågor med sex underskalor innehållande tre frågor var. Dessa underskalor representerar de sex typerna av motivation inom självbestämmandeteorin. De sex underskalorna berörs i WEIMS med tre innehållande frågor var som motsvarar denna skala.

Manganelli et al. (2020) förklarar att WEIMS-skalan inte enbart studerar självbestämmandeteorins inre och yttre motivation utan även belyser integrerad reglering som är den mest internaliserade typen av yttre motivation. Tidigare forskning har dock visat att denna statistiska avgränsning kan vara svår att nå, det kan alltså vara svårt att veta exakt vilken typ av yttre motivation individen påvisar. Viktigt att notera är dock att WEIMS-skalan visar tillräckligt tillfredsställande psykometriska egenskaper. Tremblay et al. (2009) beskriver att individen får rangordna hur väl påståendena stämmer in eller inte på individens anledning till arbete. WEIMS-skalan har inte ett multidimensionellt tillvägagångssätt utan skalan är utformad med ett enkelt tillvägagångssätt, det så kallade Work Self Determination Index, förkortat W-SDI. Denna typ av skala kan vara användbar vid undersökningar av huruvida individer motiveras av autonomi eller inte. Vidare betonas det att WEIMS-skalan kan bidra till en bättre förståelse för den interaktion som finns mellan de anställdas motivation, arbetskaraktär samt den organisatoriska funktionen. Den kan även vara användbar vid identifieringen av hur motivationsprofiler används i specifika uppgifter eller situationer. Vidare skulle WEIMS-skalan även kunna visa vilken effekt detta har på individens beslut, samt i relation till den organisatoriska strukturen.

Att fastställa grunden i relationen mellan de grundläggande motivationsfaktorerna och meningsfullt arbete är en intressant vidareutveckling av självbestämmandeteorin. Tidigare studier har visat på direkta samband, men vidare förklaring av olika typer av varians beroende utifrån prediktorer ger en grund för framtida hypotesprövningar (Autin et al., 2022)

Zabel et al. (2016) framhävde grunden av sin studie utifrån stereotypen att individer som är födda mellan 1946 och 1964, även så kallade Baby Boomers, anses ha en högre arbetsmoral än de som är yngre. Denna stereotyp har dock mött motstånd i vidare forskning som inte har kunnat fastställa huruvida detta stämmer eller ej. Vidare betonas innebörden av denna forskning med ökad förståelse av attityder på arbetsplatsen.

Grabowski et al. (2022) betonar att en övervägande del av den motivationsforskning som utförs har fokus på miljö och arbetsplats, inte på individens egen värden i motivationsfaktorer. Grabowski et al. utförde en studie utifrån Ryan och Deci's självbestämmandeteori med stöd av WEIMS-skalan som verktyg. Resultatet från studien visade att individer som värdesätter sitt arbete högt och har fokus på meningen med det arbete som utförs, oftast i en moralisk mening, är de som är högt motiverade och finner arbetet intressant och som en del av de själva. Dessa individer har även ett starkt fokus på att arbetet ska vara väl utfört och gjort korrekt. Detta ses som autonom motivationsform, där den mest förekommande motivationsformen är Intrinsic Motivation. Vidare visade studien att de individer som i stor utsträckning drivs av godkännande

från andra och vill bli sedda för deras goda arbete drivs av Extrinsic Motivation. Denna motivationsform finner hårt arbete värdefullt för att bli framgångsrik och självständig. Resultaten kan således användas i hur medarbetarna blir hanterade, vägleda samt valda för olika typer av arbeten och uppgifter.

Li et al. (2020) framhäver relevansen av åldersrelaterade studier kopplat till arbetsplatsmotivation med grund i den åldrande arbetskraften vi i nutid har. Det krävs vidare forskning och fokus på det eventuella sambandet mellan ålder och motivation och vad denna effekt ger på arbetslivet. Tidigare forskning har framhåvt förhållandet mellan åldersmångfald och prestationer på arbetsplatsen, dock utan djupare förankring i empiriska studier som visar förhållandet mellan dessa.

Syftet med undersökningen var att undersöka skillnader i olika åldersgrupper respektive mellan kön i deras skattning av inre och yttre motivation i relation till arbetsplatsmotivation. Utifrån ovanstående fakta och teorier har vi landat i två frågeställningar som vi avser att undersöka i denna studie. Den första frågeställningen är "Skiljer sig åldersgrupper åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation?". Den andra frågeställningen är följande "Skiljer sig kvinnor och män åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation?". Ålder och kön är de oberoende variabler som vi vill undersöka i relation till motivation som beroende variabel, vidare vill vi undersöka interaktionen mellan ålder och kön.

Metod

Deltagare

Deltagarna i undersökningen bestod av 151 yrkessamma individer varav 85 respondenter var kvinnor och 45 var män. Deltagarnas åldersspann var 20 till 66 år där ett kriterium för undersökningen var en ålder på minst 18 år. På grund av mycket partiellt bortfall uteslöts 21 individer, det slutgiltiga antalet deltagare bestod således av 130 respondenter. Av dessa var det fyra som ej nådde åldersgränsen för deltagande i studien. Ytterligare ett bortfall förekom av en respondent där ålder ej angavs. Ett internt bortfall på 16 respondenter blev till följd av obesvarade frågor inom del tre av enkäten där frågor utifrån WEIMS-skalan skulle besvaras.

Den demografiska variabeln ålder visar på ($M = 39.26$, $SD = 14.75$). På frågan "Ungefär hur många procent av en heltidstjänst arbetar du?" svarade de olika deltagande individerna på de olika anställningsprocenten (100% $n = 115$, 75% $n = 6$, 50% $n = 5$, 25% eller mindre $n = 4$). Vidare gällande frågan "Vilken anställningsform har du?" visades det att Tillsvidareanställning ($n = 120$), Tidsbegränsad anställning ($n = 6$), Timanställning ($n = 3$), Annat ($n = 1$). Frågan "Vilken är din högsta utbildningsnivå?" visade Grundskola ($n = 1$), Gymnasiutbildning ($n = 40$), Eftergymnasialutbildning ($n = 9$), Högskoleutbildning ($n = 80$). Ingen hade svarat på de andra två alternativen som var Forskarutbildning och annat. Urvalet skedde i form av ett bekvämlighetsurval där en digital enkät distribuerades via uppsatsförfattarnas Facebook och LinkedIn. Ingen ersättning utdelades till deltagarna i enkäten.

Material

Enkät var det hjälpmedel vi använde oss av i denna undersökning för att samla in data. Vi använde oss av verktyget Microsoft Forms för att skapa enkäten. Enkäten bestod av tre delar, där de två första delarna bestod av demografiska variabler. Enkätens första fråga löd "Jag är 18 år eller äldre och samtycker till att delta i studien". Den första frågan ställdes för att säkerställa ålderskravet samt samtyckeskrav. De demografiska variablerna var ålder och kön, där deltagarna fick välja mellan "man", "kvinna", "annat" eller "vill inte uppge" och sedan fylla i sin ålder i år. Den andra delen bestod av kryssfrågor där deltagarna fick fylla i hur många procent av en heltidstjänst de arbetar, alternativet var om de arbetar 100 procent, 75 procent, 50 procent, eller 25 procent eller mindre. Vidare i samma del av enkäten var det en fråga om vilken anställningsform deltagarna har. Anställningsform presenterades i kryssfrågor innehållande alternativen tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning, timanställning och annat. Den sista frågan i den delen berörde deltagarnas utbildningsnivå och de olika nivåerna deltagarna fick välja mellan var grundskola, gymnasieutbildning, eftergymnasial utbildning, högskoleutbildning och forskarutbildning.

I avsnitt tre används mätinstrumentet *Work Extrinsic and Intrinsic Scale* (WEIMS) (Tremblay et al., 2009). Skalan mäter olika aspekter av motivation som en individ kan uppleva på arbetet. Instrumentet är grundat i Ryan och Deci's (2000) Self-determination theory och består av 18 påståenden som graderas från 1–7 över hur väl påståendet stämmer överens med varför individen arbetar, där 1 motsvarar "Stämmer inte alls", 4 motsvarar "Stämmer någorlunda" och 7 motsvarar "Stämmer precis". WEIMS-skalan är indelad i sex underskalor med tre frågor i varje som motsvarar de sex olika typerna av motivation som självbestämmandeteorin behandlar. Dessa sex typer är Intrinsic Motivation, External Regulation, Introjected Regulation, Identified Regulation, Integrated Regulation och Amotivation.

Översättningen av skalan framtoogs av Forslin och Norén (2010) som vid tillfället för översättningen genomförde sin c-uppsats i psykologi vid Mälardalens högskola. Forslin och Norén beskriver att deras översättningsarbete började med att uppsatsförfattarna och en legitimerad psykolog, vid tillfället universitetslektor på Mälardalens högskola enskilt översatte skalan från engelska till svenska. De enskilda översättningarna var enligt uppsatsförfattarna relativt överensstämmande. Uppsatsförfattarna diskuterade fram en gemensam översättning i samråd med universitetslektorn. Efter detta gjorde två engelsklärare tillbakaöversättningar från svenska översättningen av skalan till engelska. Detta jämfördes sedan med originalpåståendena för kontroll.

Totalt bestod enkäten av 23 frågor. Den interna konsistensen beräknades med hjälp av Cronbachs alfa och detta beräknades på de medelvärdesindex som hade skapats för de sex olika motivationsformerna som bestod av tre frågor var. Cronbachs alfa värdena var inte tillräckligt bra på alla motivationsformer och därför valde vi att ta bort två frågor, fråga 13 och 16, för att motivationsformerna som frågorna ingick i hade ett Cronbachs alfa värde som var för lågt. Då fråga 13 ingick i Introjected Regulation ($\alpha = .534$) och fråga 16 ingick i External Regulation

($\alpha = .459$). Detta tyder på att den inre konsistensen var för låg. Alltså gav dessa frågor inte svar på det vi avser att mäta. Vid borttagande av dessa höjdes Cronbachs alfavärdet, för Introjected Regulation där fråga 13 tagits bort uppkommit till ($\alpha = .705$), för External Regulation där fråga 16 hade tagits bort hade Cronbachs alfa värde uppkommit till ($\alpha = .767$).

Efter borttagandet av frågorna såg Cronbachs alfa värdena ut som följande, för den första motivationsformen som var Intrinsic Motivation ($\alpha = .773$), den andra motivationsformen var External Regulation ($\alpha = .767$), den tredje motivationsformen var Introjected Regulation ($\alpha = .705$), den fjärde motivationsformen var Identified Regulation ($\alpha = .621$), den femte motivationsformen var Integrated Regulation ($\alpha = .775$), den sjätte motivationsformen var Amotivation ($\alpha = .605$).

För att möjliggöra prövning av våra frågeställningar fungerade ålder samt kön som oberoende variabler, de olika formerna av motivation fungerade som beroende variabler. Bakgrundsvariabler var de demografiska variablerna undersökningen innehöll, dessa var kön, ålder, procent av heltidstjänstdeltagarna arbetade, anställningsform samt utbildningsnivå. Dessa bakgrundsvariabler fanns med i enkäten i förhoppning på att visa ytterligare skillnader inom skattningen av inre och yttre motivation i relation till arbetsplatsmotivation. Förhoppningen var således att dessa bakgrundsvariabler hade kunnat bidra med en vidare analys huruvida skillnaderna kunde vara till följd av procent av heltidstjänstdeltagarna arbetade, anställningsform samt utbildningsnivå. Dessa bakgrundsvariabler analyserades inte vidare till följd av att resultaten ej var jämnt fördelade mellan alternativen vilket försvårade analysen av huruvida dessa påverkade resultatet.

Procedur

Datainsamlingen skedde via distribuering av enkäten via Facebook och LinkedIn. Enkätens första sida bestod av ett missivbrev där studiens syfte, kriterium för deltagande, enkätens uppskattade tidsåtgång, antal frågor samt undersökningsledarnas och handledarens kontaktuppgifter presenterades. Syftet formulerades som följande "Vårt valda ämne i denna undersökning berör *motivation och arbetsliv i relation till ålder kön*". Vi valde att inte gå in djupare på syftet med undersökningen för att undvika eventuell påverkan på resultatet. Oron fanns i att deltagaren hade fokuserat på vilka frågor som gällde inre respektive yttre motivation och inte sett de som frågor som i allmänhet rörde motivation. Vår förhoppning var att deltagaren skulle enbart relatera enkätens frågor till arbetsplatsmotivation, och inte lägga en vidare tanke på huruvida det är inre eller yttre motivation. Vidare beskrevs det i missivbrevet att deltagandet var frivilligt och deltagaren när som helst kunde avbryta sin medverkan. Missivbrevet innehöll även information om deltagarnas anonymitet i förhållande till enkäten där vidare betoning på konfidentialitet i hantering av uppgifterna erhöles. Efter missivbrevet presenterades enkätens första fråga som var "Jag är 18 år eller äldre och samtycker till att delta i studien". Den första frågan var för att bekräfta samtycke och försäkra sig om ålderskriteriet för studien. Vidare följde demografiska frågor gällande kön, ålder, hur många procent av en heltidstjänst deltagaren arbetade, anställningsform samt högsta utbildningsnivå. Sedan följde WEIMS-skalan (Work Extrinsic and Intrinsic Scale) från Tremblay et al. (2009). Ett kriterium för

deltagande i undersökningen var att deltagaren behövde vara 18 år eller äldre. Deltagarna hade även kriteriet att för närvarande vara yrkesverksamma. Enkäten var tillgänglig för deltagare i sju dagar. Kriterier för undergruppen kön var den könstillhörighet som respondenten själv innehar. Eftersom undersökningen enbart bestod av respondenter som valt man, respektive kvinna resulterade detta i två undergrupper i undersökningen.

Databearbetning

Resultaten kodades in i SPSS där män kodades in som noll och kvinnor som ett. Åldern fick deltagarna i undersökningen själva fylla i för att sedan kodas in i två olika grupper. Åldersgrupp låg innefattade deltagare i åldrarna 18 till 35, åldersgrupp hög innefattade deltagare i åldrarna 36 till 66. Åldersgrupperna delades in i två grupper under analysen utifrån medianvärdet ($Mdn = 35.5$) av det totala antalet åldrar i undersökningen. Medianvärdet avrundades till närmaste heltal. Detta resulterade i att individer i åldrarna 18 till 35 ingick i åldersgrupp låg och individer i åldrarna 36 till 66 ingick i åldersgrupp hög. För att möjliggöra prövning av frågeställningarna skapades en kategorisering för åldersgrupperna där åldersgrupp låg kodades in som ett och åldersgrupp hög kodades in som två. Vidare skapades index för alla de motivationsformer som WEIMS-skalan berör. Index för Intrinsic Motivation skapades innehållande de tre frågor från WEIMS-skalan som berör detta, fråga 4, 8 samt 15. Integrated Motivation index innehöll frågorna 5, 10 och 18. Index för Identified Regulation innehöll frågorna 1, 7 samt 14 som var relaterade till detta. Introjected Regulations index innehöll frågorna 6, 11 och 13 som gav svar på denna motivationsform. Index för External Regulation innehöll frågorna 2, 9 och 16. Index för Amotivation innehöll frågorna 3, 12 och 17.

Ett totalindex beräknades på hela WEIMS-skalan. Det beräknades enligt formeln: $\text{totalindex} = (3 * \text{Intrinsic Motivation}) + (2 * \text{Integrated Regulation}) + (1 * \text{Identified Regulation}) - (1 * \text{Introjected Regulation}) - (2 * \text{External Regulation}) - (3 * \text{Amotivation})$, se Tremblay et al. (2009). Totalpoängen utifrån denna formel reflekterar deltagarnas självbestämmande nivå, då positiva poäng indikerar på en självbestämmande motivation, och negativa poäng indikerar en icke självbestämmande motivation hos deltagarna. På de övriga underskalorna gäller följande, högre skattningar på Intrinsic Motivation, Integrated Regulation och Identified Regulation indikerar en högre grad av självbestämmande motivation. Högre skattningar på Amotivation, External Regulation och Introjected Regulation indikerar lägre grad av självbestämmande det vill säga högre grad av icke självbestämmande.

Frågeställning ett och två har testats genom tvåvägs variansanalys för oberoende mätningar med en faktoriell design. Detta för att statistiskt pröva effekterna av båda faktorerna separat för att pröva huruvida huvudeffekterna är signifikanta samt för att pröva faktorerna tillsammans och undersöka eventuell interaktion, alltså som det finns en signifikant interaktionseffekt.

I resultatet används partiellt eta kvadrat (η^2), detta för att uppskatta relationens styrka mellan den beroende och den oberoende variabeln.

Vi kollade efter extremvärden i vårt material under databearbetningen och fann inga outliers i materialet.

10 Resultat

Nedan har totalindexets resultat benämnts som huvudresultat, eftersom totala indexet är en sammanslagning av alla frågor i WEIMS-skalan. För att kunna separera den totala skalans resultat från under skalornas resultat benämns totalindexets resultat därför som huvudresultat. Tabell 1 visar deskriptiv statistik för de sex olika motivationsformerna och hela WEIMS-skalan redovisas som totalindex.

Tabell 1

Medelvärden och standardavvikelser för män, kvinnor samt män och kvinnor i olika åldersgrupper låg (18–35) och hög (36–66), Cronbachs alfa för varje index (α)

Variabler	Män (n=130)		Ålder (36–66)				Kvinnor (n=85)		Ålder (18–35)				α
	M	SD	Låg		Hög		M	SD	Låg		Hög		
Intrinsic Motivation	5.50	1.25	5.39	1.34	5.62	1.15	5.24	1.27	4.95	1.42	5.53	1.10	.773
Integrated Regulation	4.51	1.54	4.21	1.29	4.85	1.73	4.05	1.56	3.86	1.50	4.23	1.60	.775
Identified Regulation	3.87	1.43	3.85	1.42	3.89	1.50	3.28	1.46	3.73	1.33	2.85	1.45	.621
Introjected Regulation	4.45	1.64	4.23	1.52	4.82	1.61	4.27	1.82	4.28	1.72	4.18	1.95	.705
External Regulation	4.97	1.48	5.26	1.40	4.69	1.57	3.94	1.83	4.45	1.79	3.51	1.79	.767
Amotivation	2.12	.99	2.00	.93	2.21	1.06	2.24	1.26	2.40	1.42	2.07	1.12	.605
Totalindex	-.01	2.02	.34	2.14	-.38	1.86	-.16	1.20	-.15	1.09	-.18	1.31	.756

Not. Testpoängens variationsvidd för samtliga index var 1–7

I tabell 1 kan vi se att deltagarna har skattat en hög självbestämmande typ av motivation. Eftersom skattningen av Amotivation var lägst, påvisar det att deltagarna har en lägre icke självbestämmande motivation. Intrinsic Motivation sticker ut i den mening att det var denna motivationsform deltagarna skattade högst på, motivationsformen antyder att deltagarna har en hög självbestämmande typ av motivation.

Tabell 2 beskriver medelvärde och standardavvikelse oavsett vilket kön deltagarna identifierade sig som och på så vis kan tabell 2 ses som ett komplement till tabell 1.

Tabell 2

Medelvärde och standardavvikelse för ålder i åldersgrupper låg (18–35) hög (36–66) oavsett kön

Index Motivation (n = 130)	Ålder			
	Låg		Hög	
	M	SD	M	SD
Intrinsic Motivation	5.12	1.39	5.56	1.11
Integrated Regulation	3.99	1.42	4.45	1.66
Identified Regulation	3.78	1.36	3.21	1.54
Introjected Regulation	4.26	1.64	4.41	1.85
External Regulation	4.76	1.68	3.92	1.79
Amotivation	2.25	1.26	2.12	1.10
Totalindex	.04	1.58	-.25	1.52

Not. Testpoängens variationsvidd för samtliga index 1–7

I tabell 3 redovisas resultat med hjälp av inferentiell statistik med en signifikansnivå på 5% där vi valde en variansanalys för oberoende mätningar. Undersökningen vill redovisa hur ålder och kön skiljer sig åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation.

Tabell 3

F-värde (*F*), Signifikans (*p*) och Partiell Eta kvadrat (η^2) mellan indexerade oberoendevariabler

Index Motivation (<i>n</i> = 130)	Oberoende variabel	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Intrinsic Motivation	Ålder	3.26	.073	.024
	Kön	1.49	.224	.011
	Interaktion	.62	.433	.005
Integrated Regulation	Ålder	3.43	.066	.026
	Kön	3.07	.082	.023
	Interaktion	.24	.628	.002
Identified Regulation	Ålder	2.82	.095	.020
	Kön	5.39	.022*	.038
	Interaktion	3.34	.070	.024
Introjected Regulation	Ålder	.64	.425	.005
	Kön	.92	.339	.007
	Interaktion	1.25	.266	.009
External Regulation	Ålder	6.50	.012*	.048
	Kön	11.15	.001**	.076
	Interaktion	.39	.534	.003
Amotivation	Ålder	.083	.774	.001
	Kön	.411	.522	.003
	Interaktion	1.64	.202	.012
Totalindex	Ålder	1.94	.166	.014
	Kön	.278	.599	.002
	Interaktion	1.58	.210	.012

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tabell 3 visar tre signifikanta resultat där tabellen visar att det finns en skillnad inom deltagarnas könstillhörighet och hur de skattar de olika motivationsformer. Även deltagarens ålder påvisas ha en betydelse hur de ser på de olika motivationsformerna.

Gällande den första frågeställningen "Skiljer sig åldersgrupper åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation?" visade resultatet följande: Inom motivationsformen External Regulation skiljde sig äldre och yngre åt $F(1, 138) = 6,50, p = .012$, partiell $\eta^2 = .046$ på så sätt att personer tillhörande åldersgrupp låg ($M = 4,76, SD = 1,68$) skattade icke självbestämmande motivation högre än personer tillhörande åldersgrupp hög ($M = 3,92, SD = 1,79$).

Det var tre motivationsformer som var nära ett signifikant resultat. Den första var Identified Regulation ($p = .095$), den andra var Integrated Regulation ($p = .066$), den tredje var motivationsformen Intrinsic Motivation som var nära ett signifikant resultat ($p = .073$). Viktigt att poängtera är att dessa skillnader inom Identified Regulation, Integrated Regulation, Intrinsic Motivation inte var signifikanta, dock nära ett signifikant resultat.

Gällande den andra frågeställningen "Skiljer sig kvinnor och män åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation?" visade resultatet följande: inom motivationsformen Identified Regulation skiljde sig män och kvinnor åt $F(1, 138) = 5.39, p = .022$, partiell $\eta^2 = .038$, på så sätt att männen ($M = 3.87, SD = 1.43$) skattade högre på Identified Regulation än vad kvinnorna

gjorde ($M = 3.28$, $SD = 1.46$). Detta påvisar att män i större utsträckning än kvinnor har en högre självbestämmande motivation. Resultatet visade för motivationsformen External Regulation skiljde sig män och kvinnor åt $F(1,138) = 11.15$, $p = .001$, partiell $\eta^2 = .076$, på så sätt att männen ($M = 4.97$, $SD = 1.48$) skattade högre än kvinnorna ($M = 3.94$, $SD = 1.83$). Detta påvisar att kvinnor i större utsträckning än män har en högre icke självbestämmande motivation. För övriga motivationsformer var det inga signifikanta könsskillnader. Inom motivationsformen Integrated Regulation fanns det ett resultat som var nära att bli signifikant mellan männen och kvinnorna ($p = .082$).

För Identified Regulation var det en tendens till interaktion ($p = .070$). Huvudeffekten för ålder var inte signifikant $F(1,129) = 1.94$, $p = .166$, det vill säga att det inte finns någon signifikant skillnad i vilken ålder deltagarna var och vilken självbestämmande typ av motivation de har. Huvudresultatet visade att män och kvinnor inte skiljde sig åt $F(1,138) = .278$, $p = .599$, detta påvisar ingen skillnad i grad av självbestämmande motivation mellan män och kvinnor. Huvudeffekten för interaktionen mellan ålder och kön var inte heller signifikant $F(1,129) = 1.58$, $p = .210$, det vill säga att det inte fanns någon skillnad om deltagaren identifierade sig som man eller kvinna och hur denne skattade de olika självbestämmande motivations typerna.

Diskussion

Denna undersökning hade som syfte att undersöka två frågeställningar. Den första frågeställningen var “Skiljer sig åldersgrupper åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation?”. Den andra frågeställningen var “Skiljer sig kvinnor och män åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation?”. I undersökningen valde vi ålder och kön samt interaktionen mellan ålder och kön som de oberoende variablerna som vi ville undersöka i relation till motivation som beroende variabel.

Resultatet av vår tvåvägs variansanalys påvisade inga signifikanta av huvudfrågeställningarna. Detta innebär således att vi totalt sett inte kunde se en skillnad mellan åldersgrupper eller mellan könen i våra huvudeffekter och hur de skattade inre och yttre motivation i relation till arbetsplatsmotivation. Vidare fokus på våra motivationsformer visade på att det fanns vissa medelvärdeskillnader på grupp nivå inom kön och åldersgrupperna. Gällande vår frågeställning “Skiljer sig kvinnor och män åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation?” fann vi en signifikant skillnad inom motivationsformen Identified Regulation. Tabell 3 visar att kön är signifikant på Identified Regulation ($p = .022$), då män ($M = 3.87$, $SD = 1.43$) totalt sett skattar Identified Regulation högre än kvinnor ($M = 3.25$, $SD = 1.46$). Ryan et al. (2021) förklarar att Identified Regulation har sin grund i internalisering. Individens handlingar och beteenden grundas i vad som är värdefullt för individen själv. Via medvetenhet begår individen sina handlingar inte enbart av intresse men för att handlingen i sig medför en värdefull konsekvens. Vidare betonas utfallet av en handling eller ett beteende som det viktigaste för individen som även stärker dennes självförtroende (Ryan et al., 2021). Baserat på resultaten från vår undersökning så skulle man kunna förklara det som att män finner denna motivationsform mer betydelsefull än kvinnor, dock med svaga skillnader i

åldersgrupperna. Vidare skulle även slutsatsen om att kvinnor tillhörande åldersgrupp låg finner denna motivationsform mer betydelsefull än kvinnor tillhörande åldersgrupp hög. Totalt sett skattar män internalisering i handlingar och beteenden mest betydelsefullt av könen samtidigt som ålderskillnaderna i skattningen av Identified Regulation var större bland kvinnorna där kvinnor tillhörande åldersgrupp låg motiverades av internalisering i högre utsträckning.

I tabell 3 kan vi se att ålder och kön är bidragande faktorer i skattningen av External Regulation, vilket vi kan koppla samman med båda våra frågeställningar "Skiljer sig åldersgrupper åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation?" samt "Skiljer sig kön åt i hur de skattar inre och yttre arbetsplatsmotivation?". Vi kan se att totalt sett för motivationsformen skattade män ($M = 4.97$, $SD = 1.48$) External Regulation högst och kvinnor ($M = 3.94$, $SD = 1.83$) skattade denna lägst. Vidare kan vi även se att det är specifikt män tillhörande åldersgrupp låg ($M = 5.26$, $SD = 1.39$) som skattade denna motivationsform högst och kvinnor tillhörande åldersgrupp hög ($M = 3.51$, $SD = 1.79$) skattade denna lägst, vilket indikerar på att män har en högre icke självbestämmande motivationsform. Detta resultat gäller enbart för studiens deltagare, utan ambitioner att generalisera resultatet. Ryan et al. (2021) beskriver External Regulation som de instrumentella aktiviteter en individ gör för att exempelvis undvika bestraffning eller möjliggöra belöning. Självbestämmandeteorin visar på att denna motivationsform oftast har en lägre kvalitet i utförda handlingar än andra motivationsformer. Det som är den viktigaste motivationsfaktorn inom External Regulation är alltså de yttre faktorerna (Ryan et al., 2021). Baserat på det resultat vi fick fram i vår undersökning med exempel från Ryan et al. så skulle man kunna anta att män, i synnerhet yngre män, i större utsträckning motiveras av yttre faktorer och av att undvika bestraffning eller möjliggöra belöning.

Det fanns ett resultat som var nära att påvisa signifikant skillnad inom Integrated Regulation. För Integrated Regulation tenderade ($p = .066$) låg ålder ($M = 3.99$) att ha lägre skattningar än hög ålder ($M = 4.45$), det vill säga en högre självbestämmande motivation vid hög ålder. Vidare tenderade ($p = .082$) män ($M = 4.48$) ha högre värden än kvinnor ($M = 4.01$). Ryan et al. (2021) beskriver att Integrated Regulation handlar om huruvida individens egna åsikter anses vara kongruenta med en övervägning av de externa motivationsfaktorerna. Fokus hamnar på att vara kongruent med betoning på homogenitet med andra individer. Detta är en form av External Regulation som handlar om att anamma ett beteende eller begå en handling för att det är kongruent med individens åsikter, inte enbart för egen glädje (Ryan et al., 2021).

Ytterligare ett resultat var nära signifikant och det var för motivationsformen Intrinsic Motivation ($p = .073$). Resultatet visade att deltagarna tillhörande åldersgrupp hög ($M = 5.56$, $SD = 1.11$) skattade Intrinsic Motivation högst och deltagarna tillhörande åldersgrupp låg ($M = 5.12$, $SD = 1.39$) skattade denna lägst, det vill säga att åldersgruppen hög har den starkaste självbestämmande motivationen. Ryan et al. (2021) beskriver att Intrinsic Motivation är en form av inre motivation som grundas i att individen utför en handling eller anammar ett beteende för individens egen skull. Drivkraften blir då nyfikenhet och glädjen i att utföra en viss handling som i sin tur bidrar till utveckling, utforskande och lärande. Denna motivationsform främjar fri vilja samt individens självbestämmanderätt (Ryan et al., 2021). Resultatet skulle då kunna säga att de deltagare som tillhörande åldersgrupp hög uppskattade Intrinsic Motivation mer än de tillhörande åldersgrupp låg. Alltså uppskattade åldersgrupp hög

motivation som grundas i fri vilja, handlingar som begås för individens egen skull som även främjar individens självbestämmanderätt. Zabel et al. (2016) studie undersökte stereotyper där individer födda mellan 1946 och 1964, så kallade Baby Boomers, ansågs ha en högre arbetsmoral än de som är yngre. Denna stereotyp har inte kunnat fastställts huruvida den stämmer eller ej (Zabel et al., 2016). Denna typ av forskning samt detta tvetydiga resultat finner vi uppsatsförfattare intressant. Vi fick inget signifikant resultat som skulle kunna ge ytterligare belägg för denna stereotyp, men resultatet som var nära signifikant för Intrinsic Motivation skulle kunna varit en grund till detta. Eftersom Intrinsic Motivation är den drivkraft som anses ge bäst resultat i utförd handling, till skillnad från External Motivation, och denna motivationsform främjas av individens egen vilja att göra rätt och bra. Det skulle kunna gå att argumentera för att deltagarna tillhörande åldersgrupp hög eventuellt har en högre arbetsmoral i vår undersökning då de skattade Intrinsic Motivation högre än de som tillhör åldersgrupp låg. God arbetsmoral kan främjas från Intrinsic Motivation där nyfikenhet, utforskande, utveckling och lärande kommer naturligt. Vidare forskning inom just denna stereotyp med grund i motivationsforskning hade vi uppsatsförfattare uppskattat, vi tror nämligen att det kanske finns mer att undersöka inom ämnet.

Alastair och Cliffordsson (2016) beskrev genus som ett socialt koncept med en kognitiv konstruktion som har inverkan på individen under hela dennes livstid. Den inverkan det har grundas i individens egen uppfattning om sig själv samt framtida möjligheter. De belyser att kvinnor och män har olika uppfattning om sig själv samt framtida möjligheter utifrån just genusnormer. Dessa genusnormer formar på så sätt att kvinnor i större utsträckning prioriterar relationer och mellanmänniska interaktioner medan männen prioriterar jaget, instrumentalitet och självhävdelse (Alastair & Cliffordsson, 2016). Från vår undersökning kan vi se att de signifikanta resultat vi fann så var det männen som stack ut. Männen skattade Identified Regulation högst oavsett åldersgrupp. Denna motivationform grundas i självbestämmande och därför vad som anses vara värdefullt för individen själv samt internalisering. Fokus blir alltså på att den handling individen begår eller beteendet denne anammar är det vars konsekvenser är viktigast för självförtroendet. Detta stämmer i hög grad in på Alastair och Cliffordssons förklaring av manliga prioriteringar. Vidare skattade även männen External Regulation högst, specifikt de yngre männen, och kvinnor skattade denna motivationsform lägst, specifikt de äldre kvinnorna. External Regulation är en icke självbestämmande motivation och på så vis är en yttre motivationsform vars fokus hamnar på instrumentella aktiviteter som individen gör för att undvika bestraffning eller möjliggöra belöning. Vidare fann vi att Integrated Regulation var nära ett signifikant resultat, dock ej signifikant, som då hade påvisat att män skattade denna motivationsform högst. Det som är intressant med denna är att det är en form av External Regulation, alltså yttre motivationsform, som handlar om att vara kongruent med sina egna åsikter i övervägandet med externa faktorer. För att förankra vårt resultat ytterligare i Alastair och Cliffordssons beskrivning av de manliga prioriteringarna fann vi även resultat som visade på att män skattade yttre motivationsformer högre än kvinnor. Det som är intressant med vad som beskriver de manliga prioriteringarna är att dessa prioriteringar nämns inom de motivationsformer som de manliga deltagarna i vår undersökning skattat högst. Att männen skattade de typiska yttre motivationsformerna högst och kvinnorna skattade dessa lägst kan kopplas samman med Alastair och Cliffordssons förklaring av genusnormernas inverkan på den

egna tron. Med detta i åtanke hade vidare undersökningar med fokus på just genusnormernas inverkan på den egna tron och framtidssynen varit intressant från ett motivationsperspektiv, vad är det som driver vissa tankar och vad är det som eventuellt hämmar vissa tankar om framtiden?

Undersökningen resulterade i 130 yrkesverksamma individer med ett partiellt bortfall på 21 individer. Av dessa 21 individer var det fyra deltagare som ej nådde åldersgränsen för deltagande i undersökningen, eftersom dessa svar enbart var en siffra, exempelvis fyra, antar vi uppsatsförfattare att dessa är felskrivningar med utgångspunkt i första frågans åldersbekräftelse. Det var en deltagare som inte svarade sin ålder. Ytterligare 16 deltagare togs bort till följd av att de inte besvarat alla påståenden tillhörande WEIMS-skalan. Det var av allra största vikt för oss att alla deltagare i undersökningen skulle tillgodose alla krav för deltagande i undersökningen, detta var alltså inget som tummades på.

När vi valde att använda oss av ett redan väletablerat mätinstrument gjorde vi det med tanken av att stärka reliabiliteten i vår undersökning. Som Tremblay et al. (2009) beskriver så har skalan på egen hand det som behövs för att på ett reliabelt och validerat sätt undersöka arbetsplatsmotivation och motivation inom organisatoriska sammanhang. Detta genom flertalet test för att stärka reliabiliteten, att testet ger samma svar vid upprepade mätningar (Tremblay et al., 2009). Detta är något som skapat trygghet hos oss i valet av metod för att studera just arbetsplatsmotivation i relation till självbestämmandeteorin. Vidare tillägg till reliabiliteten i just denna undersökning hade varit ytterligare test, för att säkerställa testets reliabilitet vid upprepade mätningar. Detta är något, som vid en längre tidsåtgång, hade intresserat oss uppsatsförfattare men även är ett tillägg till vidare forskning. Tremblay et al. belyser även resultatet från deras undersökningar genomförda med WEIMS-skalan som visar på att skalan har begreppsvaliditet, innehållsvaliditet samt kriterievaliditet för organisatoriska sammanhang. Vidare betonar de att trots att resultaten stöttar reliabiliteten och validiteten i WEIMS-skalan så vore vidare studier som belyser de psykometriska egenskaperna i skalan av stor betydelse. Vi hade funderingar till en början att skapa ett eget mätinstrument med egna enkätfrågor men valde att inte göra detta dels för att det redan finns flertalet fungerande mätinstrument inom vårt undersökningsområde men även för att eventuellt kunna stärka reliabiliteten och validiteten i vårt eget resultat. Vi fann Work Extrinsic and Intrinsic Scale tidigt i vår fördjupning av självbestämmandeteorin, vilket gjorde detta mätinstrument till en självklarhet. WEIMS-skalan är grundad ur självbestämmandeteorin och ger svar till de mest centrala delarna av teorin. WEIMS-skalan är uppbyggt på tre frågor per motivationsform vilket resulterar i 18 frågor totalt. Vi dividerade ett tag om vi skulle använda oss av ytterligare ett mätinstrument för att bredda undersökningen, men valde att inte göra detta då vi hade hittat ett område som var intressant för oss. Att hålla oss till enbart ett mätinstrument var även en del i vårt arbete med att inte få en allt för omfattande enkät för deltagarna att göra då vi hade en tanke om att detta hade kunnat påverkat undersökningen. Att ha en för lång enkät kan bidra till att allt färre är villiga att ställa upp frivilligt eller att deltagarna inte svarar sanningsenligt då de blir mindre motiverade att fullfölja med för många frågor. Vår enkät slutade på totalt 23 frågor som beräknades ta ungefär fem minuter att genomföra. Detta var efter att vi även la till bakgrundsvariabler innan WEIMS-skalan. Dessa bakgrundsvariabler var ålder, kön, anställningsform, hur många procent av en heltidstjänst deltagaren arbetade samt utbildningsnivå. Dessa bakgrundsvariabler diskuterades

fram med handledaren i hopp om att dessa eventuellt skulle kunna ha berikat eventuella skillnader. Vi valde dessa för att kunna se eventuella skillnader inom bakgrundsvariablerna, att det exempelvis fanns skillnad i skattningen av inre och yttre motivation och utbildningsnivå inom exempelvis åldersgrupperna.

Tabell 1 presenterade Cronbachs alfa värdet för varje index. Cronbachs alfa värdet för Amotivation var det svagaste i vår undersökning ($\alpha = .605$). Detta kan då betyda att de frågor som berörde Amotivation hade ett svagt mått på hur väl de mäter samma bakomliggande koncept inom detta index. Grabowski et al. (2022) påvisade även ett lågt Cronbachs alfa värde för Amotivation, något som även påvisade i de ursprungliga studierna av Ryan och Deci. Vidare betonades att just detta index, sett till dess låga Cronbachs alfa värde bör ses över (Grabowski et al., 2022). Detta är en svaghet med mätinstrumentet som vi var medvetna om vid valet av mätinstrument. Att det är just Amotivation som påvisat ett svagt Cronbachs alfa värde i vår undersökning samt i den som Grabowski et al. skriver om kan tyda på återkommande svaghet. Vi som uppsatsförfattare kunde inte finna djupare diskussioner om grunden till detta problem samt den för exakta utsträckningen denna svaghet påvisats. Detta är eventuellt något som borde ses över vid vidare studier. Resultatet visade svaga Cronbachs alfa värden på frågorna 13 och 16 som berörde Introjected Regulation samt External Regulation. Detta tyder på att den inre konsistensen var för låg. Sammanfattningsvis tyder detta på att de ej ger svar på det vi avser att mäta. Utifrån detta tog vi beslutet att utesluta dessa frågor för att höja Cronbachs alfa värdet för respektive index, beslutet grundades i diskussion med handledare. För att säkerställa att borttagandet av dessa frågor ej skulle påverka resultatet i alldeles för stor utsträckning undersöktes detta. Tidigare mått på Introjected Regulation visade ($\alpha = .534$) och External Regulation ($\alpha = .459$), vid borttagande visade Introjected Regulation ($\alpha = .705$) och External ($\alpha = .767$). Resultatet visade liknande resultat vid användandet av de tidigare måtten samt de justerade måtten efter borttagandet. De resultat som var signifikanta förblev signifikanta, likt de resultat som ej var signifikanta förblev ej signifikanta. Resterande index innehöll 3 påstående. Några vidare diskussioner om detta låga Cronbachs alfa värdet för dessa specifika frågor var inget vi stötte på under vår fördjupning av mätinstrumentet. En djupare diskussion om grunden till detta och i vilket utsträckning detta har stötts på hade varit intressant och något som vi som uppsatsförfattare behövt ta ställning till i början av vår studie samt vid valet av mätinstrument. En svaghet med mätinstrumentet WEIMS-skalan är att dess svagheter inte diskuteras på den nivå som hade varit fördelaktigt oss som är oerfarna om skalan. Att svagheter åtminstone diskuteras i de studier som använt detta mätinstrument är något vi sakna. Vår tanke är att denna diskussion om svagheter även öppnar upp för en diskussion gällande passande åtgärder för svagheter. Som till de flesta mätinstrument så finns det styrkor och svagheter som bör sättas i relation till den typ av undersökning som ska utföras. Vi som uppsatsförfattare var delvis medvetna om eventuella svagheter som vi tog ställning till i början av undersökningen och vissa svagheter kom under undersökningen gång.

Båda våra frågeställningar har testats genom tvåvägs variansanalys för oberoende mätningar med en faktoriell design. Vi valde denna metod för att statistiskt pröva effekterna av båda faktorerna separat för att pröva huruvida huvudeffekterna är signifikanta samt för att pröva faktorerna tillsammans och undersöka eventuell interaktion, alltså om det finns en signifikant

interaktionseffekt. Vi hade då ålder och kön som oberoende variabler som vi ville undersöka i relation till motivation som beroende variabel, samt interaktionen mellan ålder och kön.

Vi hade önskat ett större deltagande i undersökningen då detta i sin tur hade kunnat bidra med eventuellt flera signifikanta resultat. Fler deltagare hade möjligen kunnat skapat en jämnare könsfördelning eller kanske lett till flera olika anställningsformer bland deltagarna, vilket vi hade tyckt varit en intressant aspekt till resultatet att undersöka vidare. Vi hade även önskat mer tid i skapandet av enkäten för att kunna reflektera över den mer och eventuellt även lagt till en ytterligare del i enkäten för ett rikare undersökningsmaterial. Vid ökad tid för undersökning hade det exempelvis varit fördelaktigt med en pilotstudie för att pröva enkäten och dess utformning då det var nytt för oss författare att skapa en enkät i det forum vi valde. Vidare hade en pilotstudie kunnat varit gynnsam i testandet av undersökningens reliabilitet och validitet. Eventuellt hade vi kunnat upptäcka de svaga Cronbachs alfa värdena som två frågor hade och kunnat arbeta med detta innan den stora resultatgivande enkätens start.

Vi valde att distribuera enkäten digitalt då vi ansåg att för vår undersökning var detta det smidigaste sättet samt ett effektivt sätt att nå vår målgrupp. Facebook och LinkedIn var de forum vi valde att distribuera enkäten på för att nå vår målgrupp. Facebook är ett stort forum som de flesta använder vilket vi tänkte var till vår fördel då vi ville nå ut till många. LinkedIn är ett forum som passar vår målgrupp då det är ett forum för arbete, yrkesverksamma och arbetssökande.

Vi valde att inte ha alla frågor som obligatoriska frågor. De frågor som var obligatoriska var fråga ett, två, fyra, fem samt sex, dessa frågor var demografiska. Vår förhoppning var att ha alla demografiska frågor obligatoriska då de lägger den första grunden för vår undersökning. Fråga tre som löd "Ange ålder i år" var ej obligatorisk till följd av en programbegränsning som ej tillät att ha en skriftlig fråga obligatorisk. För att ha denna fråga obligatorisk behövde det finnas färdiga svarsalternativ, något som vi inte ville ha för denna fråga på grund av att vi vid resultatinsamlingen ville koda in två åldersgrupper från medelvärdet. I efterhand hade vi kunnat undersöka hur detta alternativ såg ut i andra enkätverktyg, något som vi ej prioriterade till följd av tidsbegränsningar. Detta resulterade i ett bortfall i vår undersökning då en respondent ej angav ålder. Något som vi diskuterade i samråd med handledare var huruvida WEIMS-skalan skulle vara obligatorisk eller ej. Vi valde att inte göra WEIMS-skalan obligatorisk eftersom vår rädsla för ett ännu större bortfall kunde ske. Vår rädsla grundades i att om man fann en fråga svårtolkad eller liknande skulle känna sig pressad till att svara på den, trots risk för missförstånd vilket vi ville undvika i vår undersökning. Vi var alltså oroliga över att en respondent skulle svara på en eller flera frågor icke-sanningsenligt, vilket vi anser skulle kunna ha en negativ inverkan på vårt resultat. Vårt val grundades i att vi hellre ville ha sanningsenliga svar på alla frågor och ett så sanningsenligt resultat som möjligt för våra deltagare, vilket vi antog var en större sannolikhet med icke-obligatoriska frågor i WEIMS-skalan.

Faktorer som kan ha haft en inverkan gällande resultatet är undersökningens storlek, tidsåtgång samt utformande. Trots att huvudresultatet ej är signifikant och då alltså inte påvisar skillnader i skattningen av inre och yttre arbetsplatsmotivation för olika åldersgrupper samt kön, sett till totalindex, så finner vi detta intressant. I stället för att fokusera på varför frågeställningarna inte påvisade signifikanta resultat så vill vi fokusera på vad våra icke signifikanta resultat samt signifikanta resultat påvisar. Vi hade frågeställningen om att det

eventuellt skulle finnas skillnader i skattningen av inre och yttre arbetsplatsmotivation inom olika åldersgrupper samt kön, som med vår undersökning ej stöttas totalt sett. Vi finner det intressant att vår huvudfrågeställning ej stöttas och att vår undersökning faktiskt visar på att ålder eller kön ej spelar roll i den totala skattningen. Vidare intresse som vi inte hade planerat från start var de signifikanta resultaten i våra motivationsformer, alltså inom vissa motivationsformer. Som en sammanfattning så såg vi inte en signifikant skillnad i skattningen av inre och yttre arbetsplatsmotivation för olika åldrar och kön. Vi såg dock signifikanta skillnader inom vissa motivationsformer vilket påvisar skillnader i motivationsformer och åldrar samt kön, vilka som anses vara starkaste respektive svagaste bidragande faktor till arbetsplatsmotivation. Vad som gav upphov till vår ursprungliga tanke kan ha varit förutfattade meningar, våra egna tankar om vad som motiverar oss till arbete eller det faktum att tycker att det ofta diskuteras om ålders eller könsskillnader. Huruvida vår ursprungliga tanke har förstärkts eller försvagats är svårt att säga då huvudresultatet ej var signifikant men det fanns signifikanta skillnader inom vissa motivationsformer. Vidare forskning av en mer omfattande karaktär hade varit intressant för att undersöka motivationsformerna ytterligare, då dessa inte var vår undersöknings huvudfokus.

Som uppsatsförfattare tycker vi att hela undersökningen har betydelse för den teori som valt som utgångspunkt. Autin et al. (2022) beskrev självbestämmandeteorin med ursprung ur Ryan och Deci's studier om meningsfullt arbete. Trots att de positiva faktorerna av ett meningsfullt arbete redan var väl beforskat så saknades studier om prediktorer, utifrån detta skapades tankarna om självbestämmandeteorin. I dessa tankar föddes även vårt intresse för motivationsforskning och i synnerhet självbestämmandeteorin (Autin et al., 2022). Vi ville få en inblick i vad som motiverar, oavsett om det är positivt grundat eller negativt. Trots att vår undersökning inte visade några signifikanta skillnader mellan kön, åldersgrupper eller i interaktionen mellan kön och ålder så är detta i sig ett resultat värt att reflektera över. Som tidigare nämnt kunde vi se medelvärdeskillnader i motivationsformerna External Regulation och Identified Regulation. Skillnaderna inom dessa motivationsformer var intressanta och har varit spännande att djupdyka ytterligare i. Självklart kan det som tidigare diskuterats få annorlunda resultat i exempelvis en mer omfattande undersökning, men i just vår undersökning så var det ingen skillnad i hur man valde att skatta inre och yttre arbetsplatsmotivation för någon av våra grupper. Denna reflektion är nog av stor betydelse för hela arbetslivet, för arbetstagare samt arbetsgivare. Att reflektera över vad som motiverar mig själv, vad som motiverar mina medarbetare och vad olika motivationsformer kan ge för konsekvenser och hur dessa uppkommer. Vi uppsatsförfattare tycker det är av stor betydelse att som arbetsgivare ta till sig den inre motivationens komponenter, autonomi, samhörighet och kompetens. Detta för att få en så välmående personal och verksamhet som möjligt där utveckling främjas. Att som arbetsgivare arbete med motivation för att utveckla sin verksamhet är enligt oss uppsatsförfattare väldigt klokt. Arbetsgivaren kan skapa en högre arbetstrivsel om det erbjuds ett mer självständigt arbete för medarbetarna med lagom utmanande uppgifter grundat i samband med medarbetarens egen intresse.

Vidare i varför denna typ av undersökning och forskning anses vara relevant kan grundas i tankarna om skillnader i motivationen, som vår undersökning vill belysa. Finns det skillnader i olika åldersgrupper i hur de skattar inre och yttre motivation och hur tas detta ut uttryck. Detta

kan kopplas till Li et al. (2020) som framhäver betydelsen av studier relaterat till ålder och arbetsplatsmotivation. Detta grundas då ur tankarna om den åldrande arbetskraften vi har.

I det inledande stadiet av denna undersökning och faktainsamling fann vi Bertolino et al. (2014) intressant. Den gick ut på att skatta andra människor utifrån femfaktorteorin och fördomar. Syftet var då att undersöka huruvida fördomarna påverkade hur man skattade andra personer enligt femfaktorteorin. Studien visade att äldre och yngre människor skattades olika, i denna studie hade alltså ålder en bidragande faktor till hur man skattades (Bertolino et al., 2014). Utifrån detta föddes vår tanke om att undersöka just skillnader i olika åldrar och deras skattning av motivation. Vi valde att deltagarna skulle skatta sig själva i tron om att man känner sig själv bäst, och för att inte speglas av fördomar eller liknande. Vi valde att undersöka ålder dels utifrån tidigare forskning om ålders- och generationsskillnader samt våra egna tankar om motivation. Om det nu hade visat sig vara en signifikant skillnad totalt sett i hur åldersgrupperna skattade inre och yttre motivation så hade vidare studier i om vart grunden till detta ligger eller kommer ifrån varit intressant, eventuellt även göra detta med fler åldersgrupper med lägre åldersspann.

Zabel et al. (2016) presenterade att de födda mellan 1946 till 1964 anses ha högre arbetsmoral än de som är yngre, och utifrån detta har det skapats en stereotyp om att just denna åldersgrupp är de med högst arbetsmoral. Detta har dock mött visst motstånd från forskning som inte kunnat fastställa om detta stämmer eller ej (Zabel et al., 2016). Vi som uppsatsförfattare tycker att det hade varit intressant att gå djupare i detta och undersöka resultatets utfall vid exempelvis mindre spann i åldersgrupperna, fler åldersgrupper eller ett större deltagarantal. Hade resultaten visat i samma riktning? Vidare forskning inom just ålders- och generationsskillnader vore intressant, och som tidigare sagt, även kunna finna vart dessa skillnader finns och vad som ligger till grund för dessa.

Att välja just arbetsplatsmotivation var något som kom naturligt för oss uppsatsförfattare då detta är ett område vi har stort intresse av. Under det inledande stadiet av faktainsamling så bekräftades även våra tankar om hur intressant, komplext och brett detta område kan vara. Det finns flera olika aspekter i arbetsplatsmotivation som kan undersökas, ofta med mixade resultat. Zabel et al. (2016) betonar att denna typ av forskning är viktig för att skapa en ökad förståelse av attityder på arbetsplatsen. Li et al. (2020) framhäver betydelsen av studier relaterat till ålder och arbetsplatsmotivation med hänsyn till den åldrande arbetskraften vi har. Ryan och Deci (2020) belyser innebörden för individen själv med arbetsplatsmotivation och hur individens egen kunskap om detta kan främja utvecklande och välmående.

Undersökningen upplever vi vara relevant för arbetsgivare, arbetstagare och till arbetslivet i stort. Vad man som arbetstagare kan ta nytta av i sin vardag och fokusera på, samt som arbetsgivare få kunskap om vad som gynnar motivationen och innehållande underskalor. Arbetslivet i stort bör enligt oss inta ett välmåendefokus som faktiskt gynnar dagens arbetssamhälle, för allas arbetsplatsmotivation och utveckling. Som uppsatsförfattare är vår förhoppning att läsaren kan ta med sig en ytterligare nyfikenhet från vår studie. Vidare att just från vårt resultat se att de skillnader som vi till en början inte trodde skulle vara tydliga inte var det samt hur mycket intressant man kan finna när man inte enbart ser studien till sin helhet. Våra signifikanta resultat är något som vi uppsatsförfattare fann intressanta och gärna skulle vilja se vidare forskning inom. Vi fann att våra manliga deltagare skattade motivationsformen

Identified Regulation högre än våra kvinnliga deltagare. Denna motivationsform drivs av internalisering och vad som är viktigt för individen själv. Det finns ett eget intresse i handlingar som utförs och dessa bör även medföra en värdefull konsekvens. Vidare fann vi även att våra manliga deltagare, specifikt de yngre manliga deltagarna, skattade External Regulation högre än de kvinnliga deltagarna. Denna motivationsform är en icke-självbestämmande motivationsform som går ut på att undvika bestraffning eller möjliggöra belöning. Dessa två motivationsformer är intressanta då de båda lutar mot en mer icke-självbestämmande motivationsform och att det just var våra manliga deltagare som skattade dessa högst. Vidare forskning hade varit intressant för att eventuellt belysa likheter mellan dessa motivationsformer men även skillnader, hur kommer det sig att just de yngre manliga deltagarna skattade External Regulation högst? Vi uppsatsförfattare tycker även att dessa resultat kan ge en vidare tanke till arbetsgivare i arbete gällande arbetsplatsmotivation. Vidare forskning skulle kunna hjälpa arbetsgivare med tydligare resultat som eventuellt pekar på att män respektive kvinnor oftare drivs av en viss motivationsform eller typ av självbestämmande. Med denna forskning i åtanke skulle arbetsgivaren kunna forma, främja och arbete med olika motivationsformer och stärka medarbetarnas självbestämmande. Allt detta för att skapa en så bra arbetsplatsmiljö som möjligt och samtidigt ha individuella skillnader i åtanke. Sammanfattningsvis är vår förhoppning att vår studie bidrar till intresse för ämnet där utgångspunkten eventuellt går i linje med våra resultat och förhoppningsvis kunna analysera detta vidare. Vi uppsatsförfattare upplever att man som läsare i stort kan ta med sig är vilka fördelar och möjligheter arbetsplatsmotivation kan medföra om man väljer att ta till sig resultaten från den forskning som finns. Vidare kan man även ta med sig att detta område nästintill känns omätbart då det finns flertalet intressanta aspekter att undersöka arbetsplatsmotivation inom. Viktigt att belysa till arbetsplatsmotivation och vidare forskning inom detta är det ständiga utvecklande av arbetsplatsmiljöer, exempelvis digitaliseringen av arbetsplatser. Vi uppsatsförfattare är säkra på att det alltid kommer finnas intressanta och relevanta aspekter att forska på samt belysa inom motivation och arbetsliv, som vi ser fram emot att läsa.

Referenser

- Alastair, H., & Cliffordson, C. (2016). Motivation, gender, and possible selves. *Language Learning*, 63(2), Jun, 2013. pp. 271–295. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1111/lang.12009>
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Garcia, R. G., & Ezema, G. N. (2022). Basic psychological need satisfaction, autonomous motivation, and meaningful work: A self-determination theory perspective. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 78–93. <http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1177/10690727211018647>
- Brandstätter, V., & Schulze, B. (2017). Motivational incongruence and well-being at the workplace: Person-job fit, job burnout, and physical symptoms. *Frontiers in Psychology*, 7, *ArtID: 1153*. <https://doi: 10.3389/fpsyg.2016.01153>
- Elias, S. M., Smith, W. L., & Barney, C. E. (2012). Age as a moderator of attitude towards technology in the workplace: Work motivation and overall job satisfaction. *Behaviour &*

- Information Technology*, 31(5), 453–467.
<http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1080/0144929X.2010.513419>
- Forslin, J., & Norén, H. (2010). *Motiverad att känna arbetsglädje nu? Mindfulness betydelse för arbetsmotivation och arbetslivstillfredsställelse*. C-uppsats, Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling, Mälardalens högskola, Eskilstuna/Västerås.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., & Stapor, K. (2022). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *US : Public Library of Science*. <http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1371/journal.pone.0253145>
- Li, Y., Gong, Y., Burmeister, A., Wang, M., Alterman, V., Alonso, A., & Robinson, S. (2020). Leveraging Age Diversity for Organizational Performance: An Intellectual Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 71–91.
<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000497>
- Lin, C., Shipton, H., Teng, W., Kitt, A., Do, H., & Chadwick, C. (2022). Sparking creativity using extrinsic rewards: A self-determination theory perspective. *Human Resource Management*, <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.22128>
- Liu, Y., Raza, J., Zhang, J., Zhu, N., & Gul, H. (2020). Linking autonomy support and health at work: The self-determination theory perspective. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(6), 3651–3663.
<http://dx.doi.org/10.1007/s12144-020-00884-0>
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest., & Carpentier, J. (2020). Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227–240.
<http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1177/1523422318757210>
- Oliveira, E & Cabral-Cardoso, C. (2017). Older workers' representation and age-based stereotypes threats in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 32(3), 254–268.
<http://dx.doi.org/10.1108/JMP-03-2016-0085>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), Special Issue: Positive Psychology. 68–78. <http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from Self-Determination Theory Perspective: Definitions, theory, practices and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, ArtID: 101860.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science*, 7(2), 97–110.
<http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1037/mot0000194>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41, 213–226.
<http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1037/a0015167>

Zabel, K.L., Biermeier-Hanson, B.B.J., Baltes, B.B., Early, B.J., & Shepard, A. (2016) Generational Differences in Work Ethic: Fact or Fiction?. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 301–315. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-016-9466-5>