



MÄLARDALENS HÖGSKOLA

Akademien för hållbar samhälls- och teknikutveckling, HST
Beteendevetenskapliga programmet.
C-uppsats, Socialpsykologi 61-90
HT 2008.

När vi står i valet och kvalet

**Vad är kriterierna för en bra arbetsplats, för
unga arbetssökande?**

DANIEL OTTESTIG

Handledare: Mohammadrafi Mahmoodian.
Examinator: Lennart Carlsson.

| | |
|--|-----------|
| INTRODUKTION. | 1 |
| PROBLEMFORMULERING OCH SYFTE. | 2 |
| AVGRÄNSNING | 2 |
| DISPOSITION. | 3 |
| METOD. | 4 |
| VARFÖR GRUNDAD TEORI? | 4 |
| GRUNDAD TEORIS BAKGRUND. | 4 |
| <i>Hur ser forskningsprocessen ut i grundad teori?</i> | 4 |
| <i>Tillvägagångssättet i grundad teori.</i> | 6 |
| <i>Metodologiska dilemman.</i> | 8 |
| RESULTAT. | 10 |
| KATEGORIER. | 10 |
| <i>Variierande arbetsuppgifter.</i> | 10 |
| <i>Möjlighet till att utvecklas inom sitt yrke.</i> | 11 |
| <i>Ett kreativt jobb/Möjlighet att skapa något.</i> | 12 |
| <i>Feedback/Konstruktiv kritik och lyhörda chefer och medarbetare.</i> | 13 |
| <i>Social status/erkännande inom yrkeskåren.</i> | 14 |
| <i>Pengar.</i> | 14 |
| KÄRNKATEGORIN. | 16 |
| <i>Ett socialt arbete.</i> | 16 |
| SAMMANFATTNING. | 17 |
| TIDIGARE FORSKNING. | 19 |
| JOBBTILLFREDSSTÄLLELSE. | 19 |
| LIVSINSTÄLLNING OCH MOTIVATION. | 22 |
| SJÄLVSTYRANDE OCH ORGANISATIONSIDENTITET. | 24 |
| SAMMANFATTNING AV TIDIGARE FORSKNING. | 26 |
| ETABLERADE TEORIER. | 27 |
| MASLOWS BEHOVSHIERARKI. | 27 |
| HERZBERGS TVÅ FAKTORTEORI. | 28 |
| ALDERFERS ERG-TEORI. | 29 |
| VROOMS FÖRVÄNTANSTEORI. | 30 |
| SAMMANFATTNING AV TEORIDELEN. | 31 |
| DISKUSSION. | 32 |
| SAMMANFATTNING AV RESULTATEN. | 32 |
| DISKUSSION UTIFRÅN PROBLEMFORMULERING OCH SYFTE. | 33 |
| DISKUSSION UTIFRÅN TIDIGARE FORSKNING. | 34 |
| DISKUSSION UTIFRÅN TEORIerna. | 36 |
| SJÄLVKRITIK OCH FRAMTIDA FORSKNING. | 38 |
| SAMMANFATTNING. | 40 |
| <i>Nyckelord:</i> | 40 |
| LITTERATUR. | 41 |
| BILAGA 1. | 43 |

| | |
|--|-----------|
| FORSKNINGSETISKA PRINCIPER. | 43 |
| BILAGA 2. | 45 |
| INTERVJUGUIDE FÖR DEN ÖPPNA FASEN. | 45 |
| INTERVJUGUIDE FÖR DEN SELEKTIVA FASEN. | 46 |

Introduktion.

Vårt samhälle är idag fyllt av val. Varje dag ställs vi inför olika val och få saker är beständiga. Barn kan inte på samma sätt följa i sina föräldrars spår och arbeta med samma saker som föräldrarna gjorde. Idag måste vi bestämma oss för vad vi vill göra hela tiden, men mängden alternativ växer för varje dag och besluten blir mer och mer invecklade. Skolor blir privatägda och får en inte tidigare sedd mångfald, vården privatiseras och fler och fler aktörer inom marknadsekonomin är från den privata sektorn, vi kan med andra ord inte bara luta oss tillbaka på staten eller enkla val och tro att vårt geografiska bostadsområde kommer att bestämma åt oss vad vi ska göra. Få saker är beständiga i vårt samhälle och vi gör val hela tiden, varje dag. Vad baserar vi dessa val på? Är det kortsiktiga val, det vill säga vill vi bara komma förbi dilemmat med att utföra ett val just nu? Eller lever vi i hoppet om att våra val kommer att vara beständiga över en längre period? Vad är det vi hoppas få fram av våra val, planerar vi kortsiktigt eller långsiktigt?

Redan på 50- 60-talet kom forskare som Clayton P. Alderfer och Abraham H. Maslow fram med teorier om vad som motiverar oss, vad vi behöver för att tillfredsställa våra behov och vad vi behöver för att känna trygghet. När unga idag står inför val av jobb, vad är det de söker efter då? Vad gör en arbetsplats mer intressant än en annan? Finns det kriterier som kan sägas gälla för alla, när vi söker efter en fördelaktig arbetsplats?

I denna undersökning vill jag se om unga arbetssökande kan sägas ha något gemensamt när de utvärderar sina egna önskemål inför framtida arbetsplatser. Vad är det som de söker efter i en arbetsplats, vad motiverar dem och vad kan höja deras förväntningar på arbetet? Med bakgrund av detta vill jag använda mig av teorier om motivation och behov, exempelvis Abraham Maslows teori om behov, för att se hur resultaten från denna undersökning förhåller sig till resultaten från tidigare forskningsstudier. I denna undersökning kommer forskningen förhoppningsvis att ge svar på vad arbetssökande vill se i framtida arbetsplatser. Tyvärr så ligger det mesta av forskning idag tvärtom på vilken typ av arbetssökande företagare vill se, så det finns ingen brist på den omvända forskningen. Förhoppningsvis kan denna undersökning visa på delar av den andra sidan av myntet.

Problemformulering och syfte.

Problemformulering: Vad är kriterierna för en bra arbetsplats bland unga arbetssökande? Vilken typ av belöning vill unga arbetssökande få? Vad motiverar oss när vi arbetar och hur ser en arbetsplats ut som kan fylla motivationskraven?

Syftet med att göra denna undersökning är att se vad unga arbetssökande individer önskar få ut av en framtida arbetsplats. Jag vill se vilka tankar det finns bland unga arbetssökande och vad som verkligen är åtråvärt för dem. Syftet är alltså inte att göra vidare förklaringar till varför individer väljer som de gör, utan endast att visa på vad för visioner individerna har för hur en bra arbetsplats bör se ut.

Avgränsning.

För att få svar på frågorna som finns i denna undersökning används tredjeårselever vid ett svenskt gymnasium. Vad denna undersökning beträffar riktas undersökningen mot individer som inte har någon längre erfarenhet från arbetsmarknaden, för att om möjligt undvika svar påverkade av tidigare erfarenheter. Det är mycket möjligt att personer med längre erfarenhet skulle svara annorlunda på mina frågor, men i denna undersökning är det inte svar baserade på erfarenhet som söks, utan svar från personer utan erfarenhet från arbetsmarknaden. Undersökningen kommer dessutom att baseras på svar från individer som går på ett tekniskt program och där flertalet eventuellt kommer fortsätta inom tekniska arbets- eller studieområden. Jag är inte intresserad av att få en djup insikt i hur en individ resonerar, djupintervjuer ingår inte i planeringen för denna undersökning, utan jag vill se hur en grupp tänker, för att om möjligt senare generalisera resultaten över gruppen unga arbetssökande i en större utbredning än denna undersökning. Att avgränsningen i denna undersökning blev till elever på en skola där det bara finns teknisk inriktning, är av bekvämlighet. Tack vare en rekommendation kom jag i kontakt med rektorn på skolan och detta underlättade för mig i sökandet att hitta intervjupersoner.

Disposition.

Denna uppsats inleds av en introduktion av ämnet som här avses undersökas och vad det kan finnas för intressen bakom valet av problemområde.

Problemområde och syfte formuleras i nästa stycke. Det är denna del som förhoppningsvis ska vara som en röd tråd genom hela arbetet. I och med att grundad teori används som metod i denna undersökning kan det te sig konstigt att en problemformulering utstakas redan i ett så tidigt skede av uppsatsen, men det är bara för att underlätta läsningen. I verkligheten kommer forskaren fram till en problemformulering först efter en tids arbete.

I denna del, dispositionen, ges en överblick över innehållet i de olika delarna i uppsatsen.

Metoddelen har fem delar. Först motiveras varför grundad teori är en bra metod för denna undersökning, sedan ges en beskrivning till bakgrunden till grundad teori. Efter det förklaras hur den grundade teorin som forskningsprocess ser ut. Näst sist beskrivs bland annat vilken typ av data som användes och hur intervjuobjekten till undersökningen hittades. Sist förklaras vilka metodologiska dilemman som kan uppstå i en undersökning med grundad teori som metodval.

Eftersom grundad teori används för att generera ny kunskap och inte för att verifiera eller falsifiera redan etablerad kunskap, krävs en öppenhet mot problemområdet och att forskaren slipper vara begränsad eller påverkad av tidigare teoretiska ramar. I resultatdelen presenteras först sex kategorier och sedan huvudkategorin. Det viktigaste resultatet från undersökningen är att unga arbetssökande vill ha en social arbetsplats.

I tidigare forskning presenteras olika forskare och vad de har att säga om behov. För att göra läsningen enklare har forskarnas resultat delats upp i tre olika ämnesgrupper: jobbtillfredsställelse, livsinställningar och motivation samt självstyrande och organisationsidentitet.

Diskussionsdelen används för att diskutera hur resultaten kan ses mot tidigare forskning och fyra olika teoretiker (Maslow, Herzberg, Alderfer och Vroom). De fyra teoretikerna har varsin del där just deras egen teori presenteras, men kan alla sammanfattas som behovsteorier. Utöver detta jämförs även resultaten från denna undersökning mot problemformuleringen och syftet i uppsatsen och slutligen finns en självkritisk del och förslag på framtida forskning.

I slutet ges en sammanfattning till arbetet och några nyckelord som placerar uppsatsen inom socialpsykologin.

Metod.

Varför Grundad teori?

I problemformuleringen står det: "vad är kriterierna för en bra arbetsplats?" Vad jag vill få fram i denna uppsats är hur unga arbets sökande ser på arbetsplatser och vad som gör vissa arbetsplatser bra och andra inte, jag vill se känslor och tankar om intervjuobjektens framtida arbetsplatser. Det är alltså inget kvantitativt som ska undersökas i denna uppsats, därför går alla kvantitativa metoder bort. Vad som här undersöks är individers framtidstankar om arbetsplatser, vad de känner är bra eller mindre bra, därför är diskursanalytiska metoder inte heller lämpliga, eftersom diskursanalysen är mer intresserad av hur vårt samhälle är uppbyggt än hur vi upplever vårt samhälle. Visionen av vad som är viktigt på en arbetsplats tror jag varierar mellan olika samhällen och tider. Det grundläggande är kanske någorlunda konsekvent, men i denna undersökning vill jag se hur det ser ut specifikt för unga arbets sökande. Fenomenologin tror på fenomen som beständiga och gällande för alla människor inom olika kontexter och därför missar de aspekter som jag hoppas få in i den inte lika djupgående men mer generaliserande grundade teorin. Varför grundad teori inte ser på fenomen som beständiga är på grund av att denna metod har sin bakgrund i socialkonstruktionismen och därmed ser på världen som föränderlig. Som forskare vill jag stå utanför eller ovanför en personlig förförståelse, men i hermeneutiken (Ödman: s, 102ff) vill forskaren istället aktivt använda förförståelsen, därför vänds denna undersökning mot grundad teori igen, eftersom jag inte vill använda mig av en personlig förförståelse. Som avslutningsargument till varför grundad teori används i denna undersökning är antagandet att i grundad teori går forskaren in i en undersökning utan teoretisk förförståelse (Hartman: s, 30, 35-37). När en forskare använder grundad teori vill han/hon generera ny data, inte undersöka hur en redan etablerad teori ställer sig till ett problemområde.

Grundad teoris bakgrund.

Grundad teori växte fram som ett alternativ mellan de deduktiva och induktiva metoderna i början av 60-talet. Skapad för att studera sociologins problemområden behövdes en ny metod där både de deduktiva och (främst) de induktiva dragen fanns i en och samma modell. Skaparna var Barney Glaser och Anselm Strauss. Anselm Strauss hade sin bakgrund inom den så kallade Chicago skolan. Således bidrog han med inslag av symbolisk interaktionism och pragmatism till grundad teori, bland annat att "all is data". Barney Glaser å sin sida kom från en bakgrund med kvantitativa studier och Columbia University, men ställde sig tidigt frågande till det stora deduktiva inslaget i dessa metoder. Glaser tyckte att sociologer borde läsa texter utan att tolka dem utifrån egna idéer, för att istället läsa dem förhållningslöst och kunna derivera nya begrepp från texter och därmed slippa deduktiva inslag som han annars lärt sig vid Columbia University (Hartman: s, 32). Efter att Glaser börjat arbeta tillsammans med Strauss i Kalifornien i början av 60-talet kom de fram till fler gemensamma åsikter, så som att forskaren måste förstå hur individer själv konstruerar sin verklighet (s, 33).

Hur ser forskningsprocessen ut i grundad teori?

I denna undersökning kommer Glasers variant av grundad teori att användas. Detta innebär att forskaren så långt som möjligt måste försöka att inte besluta i förväg vad som kommer att vara intervjuobjektens problem, utan måste först hitta ett område som han/hon kan vända sitt intresse emot, för att sedan formulera ett problemområde.

Problemområdet i denna undersökning är: Finns det kriterier för vad en bra arbetsplats bör erbjuda?

Arbetsprocessen är uppdelad i tre steg.

Steg 1.

För att börja en undersökning måste det finnas något att undersöka, tidigare i detta stycke har *vad* redan etablerats. För att kunna söka svar på detta *vad* måste forskaren hitta någon att få information från, *vem* som ska undersökas bestäms inom grundad teori av det *teoretiska urvalet*. ”Enligt principen för det teoretiska urvalet fokuseras forskningen på de områden och de grupper som dels kan ge en större variation i utformningen av begreppen och relationerna dem emellan, dels ge en fördjupning av de mest betydelsefulla processerna.” (Guvå & Hylander: s, 44). I denna undersökning kommer gymnasieelever från en svensk skola att intervjuas. För att få en så stor variation på svaren som möjligt kommer både män och kvinnor intervjuas, samt personer med både svensk och utländsk bakgrund medverka i undersökningen. Syftet med det första steget, eller som Glaser kallar den ”*den öppna fasen*” är att finna, identifiera och benämna olika kategorier som kan vara intressanta utifrån det problemområde som forskaren har ställt upp. För den öppna fasen kommer en generell och öppen intervjuguide användas i detta arbete.

Tillvägagångssättet för att uppnå syftet är genom det selektiva urvalet. Genom intervjuer och observationer vill forskaren finna så många kategorier som möjligt, för att i ett senare skede se vilka som är relevanta för sitt problemområde. Intervjuprocessen i den öppna fasen bör enligt Glaser fortgå ända tills forskaren inte tror sig kunna hitta fler variationer inom sitt problemområde. Genom kontinuerlig analys/komparation (conceptual sorting) av data kan forskaren sortera in data i olika grupper, dessa grupper eller kluster blir sedan början till olika kategorier (Guvå & Hylander: s, 50). Men när vet forskaren att en tillräcklig mängd data är insamlad? Hartman skriver att detta vet forskaren tack vare *teoretisk känslighet* (s, 40). Efter ett tag märker forskaren att inga nya kategorier kan hittas och att datainsamlandet är mättat. I detta arbete hittades 7 kategorier. Många av dem var synliga redan efter två intervjuer, men en tredje intervju var redan inplanerad och gjorde det enklare för forskaren att utstaka de olika kategorierna i analysstadiet. Forskaren bör lita på sin egen intuition i detta fall eftersom forskaren under undersökningen har lärt känna sitt material och intervjupersonerna samt utvecklat en *teoretisk känslighet*. Forskaren bör då också ha upptäckt vilken av de olika kategorierna som är kärnkategorin, den kategori som alla andra relevanta kategorier har en koppling till och som står i centrum för det problem som undersöks (Hartman: s, 41). Vad som är bra att komma ihåg är det kontinuerliga *memos* skrivande som forskaren gör under hela forskningsprocessen. De teoretiska idéer som forskaren under arbetet antecknar i form av *memos* gällande begrepp och data kommer att ligga till grund för den slutgiltiga teoretiska analysen. Det är nu dags för forskaren att gå vidare till steg två i processen.

Steg 2.

Glaser kallar det andra steget i grundad teori för den *selektiva fasen*. Syftet med den andra fasen är: ”Under den mönstersökande kodningsfasen är syftet att hitta teoretiska samband mellan de begrepp som genereras ur data” (Guvå & Hylander: s, 58). Genom att göra ytterligare ett teoretiskt urval där forskaren hoppas att just de individer som blivit utvalda ska kunna ge mer information om de selektivt utvalda kategorierna går forskningen vidare. I denna undersökning utformades en helt ny intervjuguide för denna fas, så att de kommande intervjuerna skulle kunna ge ett större djup i de kategorier som tidigare hade hittats. Detta teoretiska urval kan benämnas som ändamålsenligt, eftersom det inte är slumpen som avgör vilka som ska intervjuas. För att hjälpa denna undersökning framåt valdes därför även här gymnasieelever. Det är bara de kategorier som har en koppling till kärnkategorin som forskaren tar med sig till detta steg i undersökningen och här hoppas han/hon finna kopplingar mellan kategorierna samt kategoriernas egenskaper. För den andra fasen i detta arbete togs alltså en ny intervjuguide fram, en intervjuguide som var baserad på det data som samlades in

i den öppna fasen och som bedömdes vara relaterad till kärnkategorin. När processen kommit så här långt blir forskarens memos allt viktigare. Med hjälp av memos försöker forskaren hitta samband och se mönster bland kategorierna, forskaren försöker se strukturer i sina data (s, 63). Memos som var grundade på allt det som hade sagts indirekt, blev därför viktigare ju längre arbetet framskred för att komplettera, fylla ut och förklara vad respondenterna tyckte, för rena citat räckte inte alltid till för att förklara hur respondenterna kände. Den selektiva fasen är en avsmalning i forskningen, den ska verka som en guide för forskaren för den riktning som undersökningen ska ta. Glaser har beskrivit grundad teori som en mix av deduktiv och induktiv forskning. I den öppna fasen är forskningen induktiv och forskaren samlar upp data ohämnat för att senare i den selektiva fasen deduktivt från data bestämma vilken riktning forskningen ska ta och vilken data som ska styra arbetet. På samma sätt är den nya intervjuguiden i detta arbete en avsmalning och specificering av frågor jämfört med den intervjuguide som först användes. Även i den selektiva fasen finns det induktiva delar för att i den sista fasen bli mer deduktiv. På samma sätt som i den öppna fasen vet forskaren att det är dags att gå vidare till sista fasen när det inte finns någon ny information att samla in, igen tack vare den *teoretiska känsligheten*.

Steg 3.

Den sista delen i grundad teori handlar om att finna kärnprocessen. Denna del kallar Glaser för den *teoretiska fasen* (Hartman: s, 41). Syftet med den sista delen är att "... nå fram till en teoretisk modell utifrån vilken de viktiga skeenden som studeras kan förstås och förklaras" (Guvå & Hylander: s, 64). I den teoretiska fasen vill forskaren se samband mellan kategorier, förstå hur de förhåller sig till varandra, det vill säga formulera hypoteser. För att skapa en bred och förklarande teori har i detta sluteskede ett undantag till grundad teori gjorts. En kategori (pengar) har inget samband till de andra kategorierna och förhåller sig vagt till kärnkategorin, men denna kategori har ändå tagits med för att ge den slutgiltiga teorin en bättre grund att vila sig emot. För att hjälpa forskaren på vägen menar Glaser att den sista etappen ska vara än mer avsmalnad och fokuserad på det relevanta, med andra ord belysa kärnprocessen. Detta avspeglar sig i ett nytt teoretiskt urval för intervjuer. I detta sista skede får de tankar och teoretiska utkast som skrivits ner i form av memos under undersökningen allt större vikt, i ett allt mer systematiskt sorterande av idéer för teorigenereringen. Memos blir i detta skede av forskningsprocessen en viktig källa för det teoretiska urvalet (s, 66). Även här har ett avsteg från Glasers plan gjorts. Samma personer som intervjuades i den selektiva fasen har nämligen använts i den teoretiska fasen. Detta beror på denna undersökning och att den är så förhållandevis liten. Det är det teoretiska urvalet som är den deduktiva delen i grundad teori. Den deduktiva delen genererar nya teoretiska urval och frågor som ska ges svar på genom nya intervjuer. I slutet av varje undersökning kan forskaren med fördel söka efter så illustrativa exempel som möjligt från sina data till de antaganden som teorin utgör, för att lättare visa vad teorin säger. När forskaren kommit så här långt anser Glaser att kärnprocessen har utkristalliserats tillräckligt och behöver inte grundas i någon mer data och teorin är färdiggenererad (s, 70). I detta sluteskede kan den teoretiska modellen hjälpa till med både förståelse och förklaring av kärnprocessen.

Tillvägagångssättet i grundad teori.

Typ av data använt i undersökningen.

I denna undersökning har bara intervjuer använts, även om Glaser i sina texter säger att observationer också kan användas som rådata. Glaser säger till och med att i den öppna fasen är "all is data" (Hartman: s, 63). Jag har valt att bara använda intervjuer, främst på grund av svårigheterna att se fenomen och erfara upplevelser genom observationer, men även på grund av svårigheter att hitta en plats där ett eventuellt problemområde som mitt kan observeras.

Fem intervjuer utfördes och de tog ungefär 60 minuter vardera. Enligt Glaser ska intervjuobjekt väljas utifrån den framväxande teorin och ett teoretiskt urval grundat i den fortgående analysen av data som pågår under hela forskningsprocessen (Hartman: s, 68). Detta kommer att hjälpa forskaren att avsmalna sin undersökning och få lättare att välja intervjuobjekt som bättre kan svara på hans/hennes frågor. Samtidigt finns det två kriterier på det teoretiska urvalet. Båda grundarna av grundad teori (Glaser och Strauss) instämmer på de två kriteriekraven och att det teoretiska urvalet måste vara både ändamålsenligt och relevant. Ändamålsenligt betyder att datamaterialet skall kunna ge svar på vad kategorierna har för relationer och deras egenskaper sinsemellan. Relevans å andra sidan betyder "att de egenskaper eller begrepp vi tillskriver kategorin och relationerna mellan kategorier vilka utgör grunden för teorin, är väsentliga i förhållande till det vi forskar om" (s, 71).

Intervjuobjekten.

För att möta ändamålet i denna undersökning har en gymnasieskola kontaktats. Av VD:n för skolan har denna undersökning fått tillgång till 5 elever som alla har för avsikt att ta sin gymnasieexamen till våren 2009. Detta är ett för problemställningen teoretiskt urval, eller ändamålsenligt urval, där jag som forskare har haft en baktanke bakom detta specifika urval. Tre manliga och två kvinnliga elever har valts ut, där två elever har familjer med utländsk bakgrund. För denna undersökning och mer specifikt för grundad teori har detta en funktion. Jag ville se om olika kön, samt individer med olika kulturella bakgrunder prioriterar olika kriterier. Jag ville genom detta få en så bred mängd data att tillgå vid analys för att möta grundad teoris önskan om stor variation på data i den öppna fasen. Tre män valdes ut för första fasen av intervjuer varefter två kvinnor användes för den selektiva respektive teoretiska fasen i undersökningen. Mer om valet av intervjuobjekt finns att läsa om i metodologiska dilemman, men redan här kan nämnas att ett korrekt teoretiskt urval för de två sista faserna mycket möjligt kan ha blivit komprimerad på grund av de till mig redan i förväg tilldelade intervjuobjekten.

Intervjuerna.

Intervjuerna utförs i en för intervjuobjekten bekväm miljö under skoltid. Eftersom denna undersökning genomförs genom skolan och inte privat genom eleverna, blev intervjutillfällena tilldelade under skoltid. Eleverna fick i förväg information av forskaren om vad undersökningen handlar om, samt etiska förhållningsregler från forskarens sida, så som deras rätt att avbryta intervjun när än de så ville och deras rätt till anonymitet.

Analysen.

När en forskare analyserar data för att generera en teori, kan två olika typer av teorier genereras, i denna undersökning är det en faktisk teori som skapas, en teori som handlar om en bestämd grupp människor (Hartman: s, 79).

"Kodnings- och analysarbetet, och de olika momenten de innehåller, utförs inte sekventiellt utan samtidigt. Det är alltså inte så att man betar av det ena momentet efter det andra, och sedan är färdig. Nya jämförelsegrupper väljes och mer data samlas hela tiden in och ger möjlighet till att bättra på analysen. Analysen ser också något annorlunda ut beroende på vilken fas man håller på med." Hartman: s, 79.

För att göra det lättare för läsaren kommer bara den faktiska teorin och dess termer användas i detta stycke, termer som hör till den andra typen av teori har alltså inte glömts bort, utan detta är ett medvetet val från forskarens sida.

När forskaren börjar arbeta med rådata är det i form av kodning. Att koda är att begreppsliggöra data eller att sortera in data i kategorier och finna deras egenskaper. Vad det faktiskt handlar om är att läsa texter och söka efter ord och fraser som beskriver fenomen och som ofta återkommer i texten. Dessa upprepningar som forskaren finner i texten kodas och

blir indikatorer för begrepp. Begreppen eller fenomenen jämförs sedan mot varandra för att ge svar på en större kategoris egenskaper. Först när huvudkategorin har hittats kan forskaren gå vidare från den öppna fasen. Hur hittar forskaren kärnkategorin? Hartman skriver att det *inte* är genom kodning, utan genom analysen och memos. ”För det krävs det ett teoretiserande *om* kategorierna, och detta innebär inte någon kodning. För detta krävs det att man skapar teoretiska idéer, vilket man gör i sina teoretiska minnesanteckningar” (s, 82-82).

Glaser sätter upp tre regler för den selektiva delen. Vilka kategorier ska få forskarens selektiva uppmärksamhet? För avgränsningen av dessa kategorier finns tre regler 1. Bara de kategorier som har relevans för kärnkategorin skall integreras i teorin. 2. Kärnkategorin måste stå i nära relation till forskningsproblemet och det är bara genom denna närhet som forskaren vet att undersökningen blir relevant för forskningsområdet. 3. Sista regeln är att forskaren måste begränsa sig till en kärnkategori i taget. I senare skeenden handlar det mer om teoretisk kodning. De teoretiska koderna är begrepp för relationerna som finns mellan de olika kategorierna och kärnkategorin, det vill säga ett försök till att införliva de olika faktiska koderna i teorin. Men det handlar fortfarande om jämförelse och att söka efter större begrepp. De olika processerna (eftersom det är människor som undersöks kan forskaren anta att det är föränderliga processer som undersöks) jämförs alltså med varandra och nya begrepp kan utmejslas, för att ge mening till nya samband och teoretiska koder som beskriver sambanden (Hartman: s, 81). De koder som en forskare använder kan vara av två olika varianter, dels disciplinära men även vardagliga begrepp. De disciplinära begreppen är av mer vetenskaplig karaktär, medan de vardagliga begreppen är liktydiga med vad lekmän kan förväntas förstå. Hartman skriver att en majoritet av koder bör vara vardagliga för att inte göra teorin svårt att tyda (s, 82). Ju längre fram forskaren kommer i analysen av sin undersökning kommer koderna att bli mer och mer abstrakta, på samma sätt blir kopplingarna mellan kategorier starkare desto längre fram i undersökningen forskningen framskrider. Glaser vill till och med säga att i början får inte forskaren sätta upp relationer mellan kategorier överhuvudtaget för att kunna behålla sin öppna inställning till data och inte påtvinga någon viss typ av data till sin undersökning. För att verkligen skapa en ny teori och arbeta som grundad teori förespråkar räcker det inte med att arbeta fram koder. Glaser säger att utan teoretiserandet och skrivandet av memos kommer forskaren aldrig att kunna skapa en ny teori, en ny teori grundad i verkligheten. Sorteringen av idéer är det sista steget i genererande av grundad teori. Teoretiska minnesanteckningar innehåller idéer om kategorier och deras egenskaper, dessa skall sorteras och jämföras med varandra både inbördes och mot data. Det är i bearbetningen av minnesanteckningarna som ramverket för teorin utarbetas.

Efter detta är det fritt fram för forskaren att testa sin teori på andra människor och förhoppningsvis se att teorin håller i verkligheten.

Metodologiska dilemman.

Glaser säger att något problemområde inte ska vara förutbestämt när en undersökning påbörjas, då detta kommer att tvinga fram en vis typ av data, kanske helt ointressant data. Vad forskaren istället ska göra är att hon/han ska hitta ett *forskningsområde*. Detta ska forskaren möta helt förutsättningslöst och utan att ha ett specifikt forskningsproblem i åtanke. Forskningsproblemet kommer enligt Glaser istället växa fram naturligt efter att utforskningen har startat (Hartman: s, 60-61). I denna undersökning kommer forskningen börja med frågan om vad som motiverar unga arbetssökande för att sedan se vart det leder.

Forskningsområde:

Eftersom denna undersökning följer Glasers modell och inte vill gå in i undersökningen med en förutfattad mening om vad som motiverar individer, måste jag försöka så långt som möjligt att inte besluta i förväg vad som kommer vara intervjuobjektens problem. Men jag måste ändå

hitta ett forskningsområde som jag kan vända mitt intresse mot. I detta fall blir forskningsområdet vad unga arbetssökande vill hitta i en framtida arbetsplats för att bli motiverad att arbeta.

Tiden:

Den begränsade tiden. Ett av forskningens problem under denna undersökning tror jag kommer vara den begränsade tiden. För att kunna få en tillräckligt stor databas att bygga teorin på hade jag gärna haft mer tid på mig, men under denna undersökning kommer datainsamlandet bli begränsat till fem individer och vardera cirka 60 minuter. Vad jag kan göra för att ändå kunna grunda teorin i väl avvägd data är att begränsa undersökningen, samt att inte ha för stora ambitioner. Denna forskning ska avspegla 10 veckors arbete och en kandidatuppsats.

Konversationer:

Till intervjuerna kommer en semistrukturell intervjuguide att tas med som stöd, utifall samtalen inte flyter på, detta på grund av att det ibland kan vara svårt att få igång en spontan diskussion med yngre intervjuobjekt. Hur-frågor kommer att dominera intervjuerna, så att individerna får utveckla sina tankar och svar. Innan intervjuerna börjar kommer jag dessutom att presentera mig själv och småprata ett tag för att förhoppningsvis visa upp en egen avslappnad personlighet, som i sin tur kan ge intervjuobjektet mod att svara ärligt och avslappnat.

Tillgång till intervjupersoner:

Att hitta intervjupersoner som reflekterar forskningens syfte kan vara svårt. Jag vill hitta personer som har satt sig in i frågan om vad som är en bra arbetsplats, men samtidigt behöver undersökningen individer som inte har någon större erfarenhet av längre arbete. På grund av detta blir den grupp människor som kan användas för att få svar på syftet begränsat. För att lösa detta problem har en gymnasieskola i en svensk stad kontaktats och undersökningen ska få tillgång till deras sistaårselever.

Personlig förförståelse:

Att bli färgad av tidigare forskning är en risk vid undersökningar. Både nu och då kan det läsas i tidningar och ses på tv resultat av tidigare forskning inom detta ämnesområde. Således tror jag inte att det kommer att vara möjligt att vara helt fri från tidigare forskning, och i ännu större grad opåverkad av en personlig förförståelse. Jag ska försöka lösa detta genom att klart och tydligt beskriva vad jag vet om detta ämnesområde i början av diskussionsdelen och därmed klargöra hur min personliga förförståelse ser ut.

Intervjuteknik:

Bandspelare vid intervjuer bör inte användas enligt grundarna till grundad teori. På grund av min begränsade erfarenhet av att intervjua finns det risk att jag inte kommer hinna skriva ner det som är viktigt i mina anteckningar i tid. Detta kan innebära att information går förlorad.

Resultat.

Här presenteras resultatet av denna undersökning, det vill säga en analys av det material som insamlades från fem intervjuer. I detta arbete kommer inte intervjupersonerna att namnges, eftersom de framfört en önskan om anonymitet. Först kommer de sex kategorierna att förklaras, därefter kärnkategorin. Sist ges läsaren en möjlighet att läsa en kort sammanfattning.

Kärnkategorin:

- Ett socialt arbete – att trivas med sina arbetskamrater.

Kategorier:

- Varierande arbetsuppgifter – möjlighet att själv kunna påverka sina arbetsuppgifter.
- Möjlighet till att utvecklas inom sitt yrke.
- Kreativt jobb – ett arbete där individen får möjlighet att skapa något.
- Feedback/konstruktiv kritik – att få lyhörda chefer och medarbetare.
- Social status/erkännande inom yrkeskåren.
- Pengar – att tjäna pengar är viktigt, ett nödvändigt ont i val av arbete och arbetsplats.

Kategorier.

Varierande arbetsuppgifter.

Dagens unga verkar vara inriktade på arbeten som ger mer än bara pengar. Ett arbete ska enligt dem dessutom vara roligt och ge dem något mer än bara betalning för utfört arbete. Ett av grundkriterierna för att ett arbete ska vara roligt är att olika arbetsuppgifter ska erbjudas, till skillnad mot en daglig upprepning av samma arbetsmoment. Flera av respondenterna pratade om varierande arbetsuppgifter och kreativt arbete som snarlika fenomen. En person sa till och med att det var samma sak (den personen citeras under kategorin *ett kreativt jobb/möjlighet att skapa något*). Citatet under ska därför tolkas utifrån tanken om att kreativt arbete och ett jobb med varierande arbetsuppgifter är snarlika fenomen. Detta citat kan också kopplas till kategorin om *möjlighet till utveckling*.

”Kreativt arbete är roligt och man utvecklas som mer, man utvecklas framförallt nog personligt... man utvecklas, men även yrkesmässigt, fast man kan nog utvecklas yrkesmässigt på andra sätt också”.

Respondenterna i denna undersökning vill att arbetet ska vara roligt. Varierande arbetsuppgifter verkar vara något som kommer högt upp på prioriteringslistan och som är viktigt för dem. Att ha varierande arbetsuppgifter ger en känsla av att arbetet inte blir monotont, att de alltid har något nytt att komma till. Vad som är viktigt att förstå är att *alla* intervjupersonerna nämnde att varierande arbetsuppgifter var viktigt för dem. Att få variation är lika med att lära sig mer, se nya saker och träffa nya medarbetare. Om respondenterna får möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter känner de sig mer involverade i sina arbeten, de känner att de har investerat av sig själva i sin arbetsplats och att de är värdefulla. Om en arbetsledare ger dem möjlighet och tror på dem kommer de att trivas bättre med sitt jobb. En förutsättning för detta är återigen varierande arbetsuppgifter. Vad som är förvånansvärt är att bara ett undantag fanns till regeln sidledsvariation. En av ungdomarna uttryckte en önskan om varierade arbetsuppgifter genom att få stiga vertikalt i en arbetsplatshierarki. De övriga önskade snarare att få testa olika uppgifter men inom olika delar av större företag och på

samma nivå som tidigare. De kunde tänka sig att söka nya jobb efter några år, men inom samma företag. Att få varierande arbetsuppgifter genom att ta en ledarroll, det vill säga genom att vara ledare för en arbetsgrupp, ta extra ansvar och stiga i hierarkin, verkade inte intressant bland majoriteten av de fem som intervjuades för detta arbete. Men de sa aldrig att de var negativt inställda till nya utmaningar och nya arbetsuppgifter genom att stiga i hierarkin.

”Man måste kunna få påverka sina arbetsuppgifter. I det stora... kanske inte... men i detaljerna. Jag skulle välja ett jobb där alternativ finns, framför ett jobb där bara min favorituppgift finns”.

Vad respondenten menar i detta svar, är att det är roligare om tio av tio arbetsuppgifter är roliga, än att ha en enda arbetsuppgift och att den är den roligaste arbetsuppgiften som finns. För denna person var det viktigt att kunna påverka sitt arbete och ha medbestämmande för att i förlängningen kunna utforma arbetsuppgifterna så det passade just henne/honom.

På många sätt sitter alla kategorierna ihop med varandra. En av intervjupersonerna säger att han vill ha omväxlande arbetsuppgifter så att han får testa sig själv inom många olika områden och att han vill få möjlighet att bestämma över sitt eget arbete. På detta sätt bekräftar han samtidigt gruppens uttalade önskan om att kunna få möjligheten att utvecklas inom sin yrkeskategori och få visa att de kan ta ansvar för arbetet. De vill därmed få erkännande av sin kompetens från sina medarbetare.

”Ett jobb där jag får jobba kreativt, vet inte om jag kan kalla det estetiskt, men att ha fria tyglar... eget ansvar. Jag vill ha ett arbete med små arbetsgrupper, där det är en bra kontakt och alla känner alla i min grupp” [...] Att ha en förstående arbetsgivare, ja alltså där man har möjlighet att påverka arbetsplatsen och mina arbetsuppgifter.

Möjlighet till att utvecklas inom sitt yrke.

Respondenterna vill hitta arbeten som ger dem möjlighet att utvecklas som yrkesmänniskor, dels för att kunna stå rakryggade och veta att de gör ett gott arbete gentemot sina arbetskamrater och sina chefer, men också för att kunna känna hög självkänsla. Som en effekt av att jobbet och vad individ arbetar med blir så nära förknippat med ens egen person (enligt intervjupersonerna) blir det oerhört viktigt att det arbete som individen har ger henne/honom möjlighet att utvecklas som yrkesmänniska. Som det nämndes i förra kategorin vill deltagarna i intervjuerna idag ha ett roligt jobb och för att ett jobb ska vara roligt måste det vara utvecklande. Av de fem ungdomar som deltog i denna intervjuserie var det ingen som gav uttryck för att de ville utvecklas ur ett tävlingsperspektiv som att om de ville vara den bästa arbetaren på just deras arbetsplats. De vill snarare utvecklas för att få ut mer av sina jobb, de vill testa sig själva och känna sig nöjda med sina egna prestationer. En person svarade så här angående vad som krävs för att kunna utvecklas inom ett yrke. Personen i fråga tänker att läraryrket kan vara intressant i framtiden och att du måste trivas på ditt arbete för att kunna utvecklas inom det valda yrket.

”Feedback från elever är ett bra sätt att lära sig på... ja typ från elever, men även från andra lärare kan man lära sig saker. [...] att trivas i hemmet är som att trivas på arbetet, därför är det mycket lättare att utvecklas inom sitt yrke om man trivs hemma, för dom hänger ihop”.

Denna kategori har starka kopplingar till kategorin Feedback/Konstruktiv kritik. Med lyhörda chefer och arbetskamrater skapas det utrymme och möjligheter för individer att utvecklas som yrkesmänniskor.

”... genom att få utmaningar inom det jag gör och om jag får tänka själv. Det är bra att få tänka själv och att arbeta både ensam och i arbetslag, för det är genom att få tänka själv som jag kan utvecklas mest, men man utvecklas ju också från andra i sin grupp [...] jag söker mig gärna till jobb där jag kan hitta utmaningar”.

Kärnkategorin kommer att presenteras mer utförligt senare, så här kommer bara en mindre koppling att framhåvas. Alla fem som intervjuades var mycket tydliga med hur viktig det sociala är på en arbetsplats, men samtidigt var de lika tydliga om vikten av att få eget ansvar, och att stå ut som individuella yrkesutövare. Den analys som har gjorts för denna uppsats är att eget ansvar är första steget mot möjligheten till att utvecklas som professionella yrkesutövare. Alla fem intervjupersoner verkade se sin individualitet som något viktigt och ville därför också hitta en arbetsplats som tillåter dem att ta och få eget ansvar. Därutöver var ansvar något som de flesta sa skulle vara roligt att få på en arbetsplats, så de skulle kunna testa sig själva.

Ett kreativt jobb/Möjlighet att skapa något.

Denna kategori var den som var svårast att se, men ändå så pass viktig att jag tror den kommer fylla en funktion i denna uppsats. Utan att vara högtravande och säga att de som intervjuades ville vara filantroper, fanns det ändå en tendens bland några av dem som intervjuades att nämna möjligheten till att hjälpa andra genom sitt jobb. Skapa relationer, hjälpa andra eller att underlätta för andra människor genom det yrke de valt. En av deltagarna sa att det skulle vara intressant att jobba på SIDA eller UD och en annan nämnde att det skulle vara intressant att hjälpa barn.

Vad som dock var genomgående hos alla var viljan att vara nydanande. De uppskattade alla tanken att de skulle kunna vara kreativa. En person sa:

”En uppgift som kan utföras på flera olika sätt är kreativt... När du får göra många olika saker inom ditt arbete, då har du ett kreativt arbete. Kreativt arbete är nog ganska mycket samma sak som att ha varierande arbete [...] och det är roligt, man utvecklas mer”.

Alla som intervjuades sa att de ville komma till en arbetsplats där de kunde göra en skillnad, där de fick möjlighet att göra något nytt. För att vara lite petig kan det skrivas som om de ville komma till en arbetsplats där de inte upprepade sig hela tiden. Om det sen innebar att de inte ville upprepa vad tidigare anställda och arbetskamrater redan gjort eller bara att de inte ville upprepa sig själva är svårare att säga. Entusiasmen som de alla hade när de pratade om sina framtidsplaner var tydlig och hade mer eller mindre alltid ett inslag av nyskapande i sig, de ville inte bara gå till ett jobb och vända papper.

”Kreativt arbete är att kunna styra över sitt eget arbete, att få vara självgående när man ändå arbetar i en grupp. Kreativt arbete är att tänka som nytt... det kan också vara att skapa något fysiskt, men det är ganska ointressant”.

Möjligheten till arbete utomlands och kunna visa sin kunskap i samband med att då också hjälpa till att göra något nytt uppskattades. Men att få eller behöva resa i jobbet var inte något som ansågs rakt av positivt.

Feedback/Konstruktiv kritik och lyhörda chefer och medarbetare.

Respondenterna tycker inte att ett arbete är något avskilt från resten av deras liv och inte alls ett nödvändigt ont. När vi nu känner till detta kommer denna kategori inte som någon överraskning. De som intervjuats i denna undersökning vill idag ha ett socialt arbete, därför tillkommer krav på professionalitet och krav på bra kommunikation mellan chefer och medarbetare från deras sida. Respondenterna anser att feedback och konstruktiv kritik är viktigt, det kan sägas vara en konsekvens av att de vill kunna utvecklas inom sitt yrke också. De fem som här har intervjuats uttryckte alla en önskan om att vilja utvecklas, de ville inte bara gå till ett jobb och vara slentrianmässiga, utan göra skillnad. Men för att kunna bli duktiga på sina områden såg de feedback och konstruktiv kritik som någon essentiellt.

”Feedback från elever är det bästa sättet att lära sig från, typ från elever, men även andra lärare [] Ja vill ju veta hur jag gör, å då måste man ju få hjälp av andra. I slutändan kan man ju inte bli bättre om man bara är "själv" hela tiden.”

Detta sa en person angående dennes tankar om att bli lärare och hur personen ifråga skulle kunna utvecklas och bli bättre inom sitt yrkesval.

Det är nog speciellt viktigt för nyutexaminerade individer att få rikligt med feedback från chefer. En av killarna sa att ”det är ju chefen man arbetar för i slutändan”. Alla fem som intervjuades uttryckte en ganska klar bild och önskan av att bli accepterade och att de ville få respekt för vad de utförde på sin arbetsplats. Utan att få reda på hur de gjorde skulle de därför inte heller veta om de gjorde rätt.

”Det är chefen som ska ingripa i slutändan och vara där och hjälpa till, för att det som arbetarna gör ska kunna förbättras å så. Alla som är medarbetare måste se varandra och kunna prata med varandra, för det sociala är det viktigaste på en arbetsplats”.

I ovanstående citat tänkte en person på feedback och hur det kan underlätta det sociala klimatet på arbetsplatsen. Nedanstående citat är vad en annan person sa angående feedback och lyhörda chefer. I detta prioriterades tankar om resultat istället, men båda pratade ändå om hur man ska kunna utvecklas som yrkesutövare.

”För att man ska kunna förbättras och veta när man gjort någonting bra. Feedback höjer självförtroendet. Man jobbar ju för chefen, så om han inte kan ge feedback är det jobbigt”.

Att säga att alla som intervjuades var osäkra på hur deras egen arbetsinsats skulle tas emot är inte rätt att säga, men en osäkerhet fanns ibland dem, en osäkerhet som säkert finns hos alla som ställs inför ett nytt jobb. För unga arbetssökanden kan det dock vara extra viktigt med lyhörda chefer och konstruktiv kritik från många olika personer på en arbetsplats. Citatet ovanför visar på denna osäkerhet. Dessutom är det otroligt viktigt med det sociala på arbetsplatsen för de som intervjuades och därför blir kommunikationen så otroligt mycket viktigare.

”Att ha lyhörda medarbetare och chefer ger respekt och man kan utbyta kunskap. Man får säkert en mer trevlig arbetsmiljö också, man vet kanske var man har varandra. Det är ju omöjligt att tycka om alla, men då vet man i alla fall var man har varandra [...] Det handlar ju om slutresultatet, man kommer ju inte ut som... man blir ju aldrig perfekt om man inte får höra vad man gör fel”.

Citatet ovanför och citatet under kommer från två olika personer och handlar om osäkerhet och önskan att prestera goda resultat. Både uttrycker en önskan att få veta hur de presterar, men en av dem inkluderar också vikten av kommunikation för trivseln på arbetsplatsen.

”Feedback höjer motivationen när människor omkring en säger att man gör någonting bra, ja alltså en lyhörd omgivning, det handlar ju om kommunikation”.

Social status/erkännande inom yrkeskåren.

De som intervjuats för detta arbete ser inte sitt arbete som något avskilt från sitt resterande liv. Som en effekt av detta vill de gärna se sig själva som respekterade för vad de gör, de vill få erkännande av sina yrkeskamrater. Exempelvis vill de få konkret uppmuntran av andra medarbetare och av chefer, de vill även kunna vara stolta inför andra angående deras yrke och arbetsplats. Den status som de vill uppleva är alltså inte nödvändigtvis av typen rockstjärna, utan att de har ett bra arbete, har arbetat hårt för att komma dit de är och att de är kunniga inom sitt arbete. Högfärdiga tankar syntes inte till bland någon av dem och det kommer att skrivas mer om deras inställning till status i kategorin om pengar.

”Att man har pengar kan vara att ha status, att vara populär kan ge status. Att vara kunnig inom ett område ger status. Status är positivt... det säger att jag är duktig inom nått, ja det är nog den viktigaste typen av status... att man kan göra någonting bra”.

Mycket handlar också om deras självkänsla, de vill kunna tänka på sig själva och tycka om vad de ser, detta är ännu ett tecken på att de inte alltid gör en skillnad på yrkespersonen och privatpersonen. För att de ska må bra i sig själva vill de därför hitta en arbetsplats som kan ge dem verktygen till att skaffa sig professionell status och en social status, de vill kunna imponera på sig själva och andra. Utifrån frågan om hur de kände sig när de gjort något riktigt bra, sa en person:

”När jag fick använda mina kunskaper, jag fick förvåna andra att jag kunde det... då blev de imponerade, ja, jag blev ganska imponerad också”.

I citatet under förklarar en av intervjupersonerna att status är något som han/hon vill förtjäna innan han/hon får det. Status enligt personen är något bra och om personen kan finna ett jobb som kan erbjuda status så är det en fördel framför andra jobbalternativ. Mellan raderna kommer det också fram att personer som försöker visa upp en bild av status men inte har något fog för det, är löjliga personer och att de är pinsamma.

”Status är att man är en etablerad person. Entreprenörskap är häftigt, att kunna skapa något. Status är något man strävar efter... det kan jag inte säga emot. Att få status är att få bekräftelse, det höjer självförtroendet, men inte självbilden. [...] Ja, genom arbete kan man skapa status, jag vill få status genom det jag gör, inte att jag redan har status och sen börjar jobba. Jobb där man har möjlighet att utvecklas är väldigt intressant”.

Vid ett senare tillfälle säger samma person att det är just personligheten, sin förmåga till nytänkande och ledarskapsförmåga som han/hon vill få erkännande för.

Pengar.

Egentligen ska denna kategori inte finnas med bland de övriga kategorierna eftersom den inte har någon tydlig koppling till kärnkategorin (ett av grundad teoris krav för att vara en kategori). Men den tas ändå med här eftersom den är viktig och ger en bättre bild av helheten och hur de som intervjuades resonerade under intervjuerna. Med detta i åtanke ska detta stycke läsas.

Utan att lägga någon värdering i hur mycket vikt arbetsökande bör lägga vid den ekonomiska ersättning de bör få från utfört arbete, kan det nog beslutas att pengar behöver alla. Det vet även de som här har intervjuats. Alla har nämnt att pengar är viktigt, alla har sagt att de vill

tjäna bra med pengar och vissa sa att de tyckte lön baserad på produktivitet var bra. Men pengar var inget som kom upp som samtalsämne, utan bara något som avklarades i förbifarten.

På frågan om vad som utmärker en bra arbetsplats svarade en person:

”Trevliga människor... social arbetsmiljö... Alltså, visst vill jag ha hög lön också, men det finns saker som är viktigare. Nära till jobbet... fast det räknas kanske inte som en del av arbetsplatsen?”

En annan person sa så här (se citatet nedanför) på samma fråga, men lägger också till i slutet att det finns andra belöningar än pengar och att de också är viktiga. Intressant är att båda säger att det finns viktigare saker än pengar.

”Arbetet får inte vara monotont, men det är ju inget nytt. För att inte vara tråkig ska arbetsmiljön vara positiv och ergonomisk. Trevliga lokaler (ger googles kontor som exempel). Pengar är inte allt, jag har hellre sämre betalt och roligare jobb än tvärtom...[...] Uppskattning, att få uppskattning för något man gjort. Att få belöning genom att man själv och andra märker att man utvecklas är minst lika viktigt som pengabelöning”.

Den tredje och sista personen som fick samma fråga nämnde inget överhuvudtaget om pengar. När den personen fick frågan tolkade den personen frågan som något helt annat och började prata om andra preferenser för en arbetsplats. Generellt kan det sägas att de som här har intervjuats inte anser sig själva bli lyckliga av pengar. Detta antagande bygger inte på ett specifikt citat eller mening, utan på helheten och kroppsspråk. Tyvärr är det svårt att förmedla sådan information i skriven text och att kunna referera till detta.

Men samtidigt säger de att de gärna vill få uppskattning för vad de gör genom hög lön. Vissa säger sig också vilja söka sig till yrken där de vet att de kan tjäna bra med pengar. En viss ambivalens finns när de pratar om pengar, ett både och, men när de inte pratar direkt om pengar finns det inga otydligheter om vad som prioriteras, det är alltid det sociala. De säger att de vill få möjlighet att roa sig och leva ett bra liv, men när de pratar om status finns det inga antydningar till att vilja använda pengar till att köpa utsvävande statussymboler. De vill istället bara slippa vända på varenda slant varje månad.

”Man vill ju ha en bra standard i sitt vardagsliv å utan pengar klarar man sig inte. Om man sen ska ha en familj så underlättar det om man har pengar. [...] Har man pengar kan man göra det man vill. Man kan vara med i en klubb och dansa... eller shoppa kläder... göra såna där vanliga grejer”.

Båda personerna (citatet ovanför och under) säger först av allt att de vill ha pengar till en bra levnadsstandard, sedan säger de att de vill kunna leva gott. Att anmärka är att både personerna ser sin hälsa som viktig och att pengar underlättar för ens välmående.

”Pengar är viktigt för det kommer höja min levnadsstandard och ge mig mer möjligheter. Som att resa, upptäcka nya platser, eh... köpa träningskort, äta bra mat hemma, ja saker som handlar om mig och vad som får mig att må bättre”.

Genom att analysera dessa fem intervjuer har en del av resultatet byggt på en önskan att höja sin egen livskvalité kommit fram, en önskan att försäkra sig om en framtida ekonomisk säkerhet, inte ett framtida liv i lyx.

Kärnkategorin.

Ett socialt arbete.

Det som gör denna kategori speciell är att alla andra kategorier finns i denna kategori. Enligt grundad teori ska kärnkategorin vara som centrat i ett spindelnät, alla andra delar ska höra ihop med kärnkategorin, de ska alla vara relaterade till kärnkategorin. Att ha en social arbetsplats, det vill säga att bland annat ha en trevlig atmosfär på arbetsplatsen är spindeln i nätet. Det är kategorierna som tillsammans bygger upp kärnkategorin, det sociala arbetet, och samtidigt ger det sociala arbetet alla de andra kategorierna möjlighet att uppfyllas. Utan en social arbetsplats kommer det bli svårt att få feedback, att utvecklas inom sitt yrke och få erkännande av andra och så vidare.

Alla respondenterna säger att de vill arbeta, de vill arbeta av många olika orsaker, en av orsakerna är för att finna nya vänner. När målgruppen för denna undersökning vill hitta ett nytt arbete så är den första prioriteringen att arbetet ska ha en social arbetsplats. Ett arbete för unga svenskar är så mycket mer än bara en plats där pengarna till hyran och maten ska arbetas in, det är en plats där de kan uttrycka sig själv, där de kan finna nya vänner, utvecklas som yrkesmänniskor och testa sina kunskaper. Allt detta kräver en social arbetsplats, för ensamma kan inget av detta göras.

”Att jobba är inte ett nödvändigt ont. Jag skulle inte jobba om det inte betalade på nått sätt... Åh sen så ska de ju vara kul och lärande, det måste ge möjlighet för mig att hjälpa andra”.

Ett jobb idag är alltså inte en jobbig börda, den målgrupp som här har intervjuats ser fram emot att få arbeta, de tycker det ska bli roligt, och det är inte bara på grund av de ekonomiska fördelarna. En kille uttryckte sig på detta sätt om att just hitta ett nytt jobb:

”Det är mycket att göra. Men jag vill hitta ett jobb som jag trivs med. Jag ser fram emot att arbeta, fast jag vet att det inte alltid kommer vara askul. Jag siktar på att få ett jobb som är liksom min hobby”.

På frågan om hur de ser på andra individer på arbetsplatsen kom detta svar fram:

”Medarbetare till att börja med, sen så är de väl yrkesmänniskor också. Men de är förhoppningsvis också vänner och ... Medarbetare... medhjälpare, de är inte konkurrenter i alla fall... Jag kan tänka mig att vara ledare, men de bästa grupperna är dom där alla är ledare”.

En klar önskan att finna nya vänner fanns hos alla, men samtidigt är ingen naiv utan alla förstår och accepterar att inte alla kan vara vän med alla. En av poängerna i kärnkategorin är att de som intervjuats ser arbetsplatsen som en potentiell källa för att hitta nya vänner.

På frågan: *Vad innebär det att trivas på sitt jobb?* svarade två olika personer så här.

”Att ha bra arbetskamrater, det måste vara en trevlig arbetsmiljö, ja alltså lugnt, låg ljudnivå och rent i lokalen. Jag vill kunna träffa arbetskamrater även om jag arbetar själv, ja typ i ett fikarum”.

”Det ska vara en trygg miljö med arbetskamrater och så måste man trivas med arbetskamraterna, sen så får det gärna vara snyggt och fint i lokalen”.

Det är nog ingen slump att två personer svarar så snarlikt och dessutom tänker på arbetskamraterna först av allt. Att de sen också anmärker på lokalen visar att själva fysiska lokalen är viktig för trivseln. Av fem intervjupersoner svarade fyra personer att lokalen var viktig för den sociala faktorn. Genom att analysera fem intervjuer anser denna undersökning att respondenterna inte bara vill gå till ett framtida jobb för att arbeta, utan även för att socialisera.

Sammanfattning.

Genom att analysera fem intervjuer har en kärnkategori och sex kategorier hittats. Att de skulle bli just 1:6 var inget på förhand bestämt, utan blev ett resultat av tolkningen av intervjuerna. Här kommer först kategorierna framställas för att bygga upp till kärnkategorin.

Kategorier:

Varierande arbetsuppgifter:

Att ha ett arbete med varierande arbetsuppgifter är utvecklande, roligt och intressant enligt dem som medverkade i undersökningen. Respondenterna vill inte bara gå till en arbetsplats och arbeta, de vill få ut något mer av sitt arbete än bara betalning. De vill att arbetet ska vara roligt. Varierande arbetsuppgifter verkar vara högt prioriterat av dem, att ha varierande arbetsuppgifter ger nämligen en känsla av att arbetet inte stagnerar, att de alltid har något nytt att komma till. Att få variation är lika med att lära sig mer, se nya saker och träffa nya medarbetare, men att få varierade arbetsuppgifter genom att ta en ledarroll verkade inte vara av större intresse bland de fem som har intervjuats i detta arbete.

Möjlighet till att utvecklas inom sitt yrke:

Enligt undersökningen vill respondenterna hitta arbeten som ger dem möjlighet att utvecklas som yrkesmänniskor, dels för att kunna stå rakryggade och veta att de gör ett gott arbete gentemot sina arbetskamrater och sina chefer, men också för att kunna känna hög självkänsla. Som en effekt av att själva arbetet och vad personen arbetar med blir så nära förknippat med ens egen person (enligt intervjupersonerna) blir det oerhört viktigt att det arbete som individen har ger henne/honom möjlighet att utvecklas som yrkesmänniska. Alla fem som intervjuades var mycket tydliga med hur viktig det är att stå ut som individer. Ansvar var även något som de flesta sa skulle vara roligt att få på en arbetsplats, så att de skulle kunna testa sig själva.

Ett kreativt jobb:

Bland de som intervjuades fanns en tendens att vilja få ett arbete där de kan hjälpa andra eller att underlätta för andra människor genom sitt yrke. Vad som var genomgående hos alla var viljan att vara nydanande. De uppskattade alla tanken att de skulle kunna skapa något nytt genom sitt arbete. Alla som intervjuades sa att de ville komma till en arbetsplats där de kunde göra en skillnad, där de fick möjlighet att göra något nytt. Entusiasmen som de alla hade när de pratade om sina framtidsplaner var tydlig och hade mer eller mindre alltid ett inslag av nyskapande i sig, de ville gärna göra skillnad, inte bara vända papper.

Feedback/Konstruktiv kritik:

De som intervjuades vill ha ett socialt arbete, därför tillkommer krav på professionalitet och krav på bra kommunikation mellan chefer och medarbetare från deras sida. De som intervjuades sade sig alla verkligen vilja utvecklas, de ville inte bara gå till ett jobb och vara slentrianmässiga, utan göra skillnad. Men för att kunna bli duktiga på sina områden såg de feedback och konstruktiv kritik som någon essentiellt. Alla som intervjuades uttryckte en ganska klar bild och önskan av att bli accepterade och alla ville de få respekt för vad de utförde på sin arbetsplats. Att säga att alla respondenterna var osäkra på hur deras egen

arbetsinsats skulle tas emot är inte helt rätt, men en osäkerhet fanns ibland dem. För unga arbetssökande kan det därför vara extra viktigt med lyhörda chefer och konstruktiv kritik.

Social status/erkännande inom yrkeskåren:

De som intervjuades var ense om att de alla vill se sig själva som respekterade för vad de gör, de vill få erkännande av sina yrkeskamrater. De vill få status utifrån ett rykte om dem som bra arbetare och att de är kunniga inom sitt yrkesområde. Mycket handlar också om deras självkänsla, de vill kunna tänka på sig själva och tycka om vad de ser. För att respondenterna ska må bra vill de därför hitta en arbetsplats som kan ge dem verktygen till att skaffa sig professionell status och social status, de vill kunna imponera på sig själva och andra.

Pengar:

Alla respondenterna sa att pengar var viktigt och att de ville tjäna bra med pengar. Men ingen av dem pratade direkt om pengar, ämnet kom bara upp i förbifarten när andra ämnen diskuterades. Bara vissa av dem som intervjuades nämnde lön som ett av många kriterier för att en arbetsplats ska kunna vara bra. Generellt kan det sägas att respondenterna inte anser att de kan bli lyckliga av pengar, men samtidigt säger de att de gärna vill få uppskattning för vad de gör genom hög lön. Vissa säger sig också vilja söka sig till yrken där de vet att de kan tjäna bra med pengar. En viss ambivalens finns när de pratar om pengar, ett både och, men när de inte pratar direkt om pengar finns det inga otydligheter om vad som prioriteras, det är alltid det sociala.

Kärnkategorin:

Ett socialt arbete – att trivas med sina arbetskamrater:

När målgruppen för denna undersökning vill hitta ett arbete så är den första prioriteringen att arbetet ska ha en social arbetsplats. Ett arbete för respondenterna är så mycket mer än bara en plats där pengarna till hyran och maten ska arbetas in, det är en plats där de kan uttrycka sig själva, där de kan finna nya vänner, utvecklas som yrkesmänniskor och testa sina kunskaper. Allt detta kräver en social arbetsplats. Intressant är också att fyra av fem individer uttryckligen sa att lokalen var viktig för trivselfaktorn och det sociala på arbetet. Exempelvis att det skulle vara låg ljudnivå och rent i lokalen.

Tidigare forskning.

Efter att ha läst in mig på det problemområde som här studerats har vissa tillkortakommanden hittats. Det finns mycket skrivet om motivation och tillfredställelse i sammankoppling med utfört arbete, men forskning angående vad människor tror att de vill ha och vad de kommer att motiveras av är väldigt begränsad. För detta arbete har inga artiklar hittats som direkt anknyter till min problemformulering. Därför hoppas jag att denna uppsats ska fylla en del av detta tomrum.

Jobbtillfredsställelse.

I detta stycke kommer det kunna läsas om hur personligheter och karaktärer påverkar oss individer på olika sätt och hur vi definierar oss på olika sätt vid olika tidpunkter. Det kommer även förklaras hur vår motivation, både intern och extern påverkas utifrån denna valda personlighet/karaktär.

För att veta vad som motiverar en individ behöver forskare veta vem individen tror att hon är. Människor definierar sig utifrån olika självkategorier. Dessa självkategorier kan antingen tillhöra en grupp, det vill säga att vi definierar oss som medlemmar i en grupp. Alternativt kan vi definiera oss som fristående individer (Haslam, Power, Turner: Social identity, self-categorization and work motivation: s, 323). Slutsatsen av detta antagande är att det vi motiveras av blir helt annorlunda beroende på om vi definierar oss som gruppmedlemmar eller individer. Även Lam och Gurland skriver i deras artikel att en persons karaktär/personlighet påverkar vad hon motiveras av (finns att läsa mer om längre ner i stycket). Människor vill alltid definiera sig i fördelaktiga vinklar och detta påverkar också om vi väljer att definiera oss som en social person, exempelvis en medarbetare i ett företag eller bara som individen *jag*. Om vi kan identifiera oss som bättre människor genom att ta en organisations eller ett företags identitet innebär det att vi lättare kommer att se världen ur samma perspektiv och med samma normer och värderingar som organisationen/företaget. Det är då större chans att vi motiveras av samma saker som driver företaget framåt (Haslam et al: s, 326). Oavsett vilken typ av identitet vi tar oss själva, det vill säga individuell eller social identitet, så anser forskare att det fortfarande är en lika sanningsenlig reflektion av vårt sanna jag. När den individuella identiteten är framstående bör det vara sammankopplat med de högre behoven i behovshierarkin som förverkligande och självrespekt. Men är det istället den sociala identiteten som är framstående, är det behov som korrelerar med de lägre behoven som är framstående, så som gruppens självförtroende, tillhörighet, respekt, erkännande och att uppnå kategorins/gruppens mål.

För att testa dessa teser utfördes en kvantitativ undersökning i ett stort australiskt företag av Haslam et al. 191 personer (50 % av de anställda) svarade på tre olika frågeformulär.

Svar som de fick var bland annat att om individen antar en individuell identitet ger det ett stort engagemang mot dens egen karriär. De kom också fram till att företag som ger mycket feedback och har hög status får anställda som i högre grad identifierar sig med företaget. Att social identitet ger hög lojalitet till företaget, större respekt för företagets regler och vilja att ställa upp på icke-obligatoriska tillställningar var också ett resultat av undersökningen. Sammanhållning i arbetslag ger större lojalitet till företaget, men mindre individuell tillfredställelse. Personer som känner att de kan bidra till företagets välmående ställer i högre grad upp på icke-obligatoriska arbeten. Ett sista resultat som de skriver om är att de anställda som är mest lojala till företaget är också de anställda som har mindre intresse för personlig framgång.

Inom traditionell behovshierarkiforskning har det antagits att det bästa sättet att motivera en anställd är genom dess högre behov såsom självbekräftelse och självförverkligande. Men från forskning om självkategorisering och sociala identiteter har alltså nya resultat kommit fram (Haslam et al: s, 320). Där tror forskare att vi blir motiverade av den identitet vi ger oss vid ett specifikt tillfälle och de motsvarande behov den identiteten har. Som ett resultat av detta kan det sägas att ingen behovsnivå är viktigare eller starkare än någon annan när det kommer till att motivera en anställd (Haslam et al: s, 320).

Lam och Gurland skriver i sin artikel: *Self-determined work motivation predicts job outcomes but what predicts self-determined work motivation?* att arbetsprestationer som är byggda på intern motivation har en stark korrelation till jobbtillfredsställelse. Men vad har intern motivation för ursprung? Vad de vill få fram i sin undersökning är vad som förutspår inre motivation. När en person motiveras av inre orsaker är dess sjukfrånvaro ofta kortare, känner av mindre känslomässig utslitning, har högre tillfredsställelse med arbetet och har ingen större önskan att byta arbetsgivare (Lam & Gurland: s, 1110). Lam och Gurland tror att den interna motivationen höjs av en socialt trevlig omgivning på arbetsplatsen. Enligt författarna till artikeln finns det tecken på att individens inställning och karaktär också påverkar hur den interna motivationen ser ut, men tidigare forskning har haft svårt att påvisa detta. Därför vill Lam och Gurland i deras undersökning se hur just individens karaktär påverkar motivationen. General Causality Orientation (GCO) är ett individuellt förhållningssätt, som sägs vara konstant över tid och rum. Det GCO eller förhållningssätt en person har, kan förklara hur hon tenderar att reagera mot sociala eller omkringliggande input och hur denna input tolkas (Lam et al: s, 1110). På en arbetsplats finns det två relevanta typer av GCO människor, den ena typen vänder sig mot situationer där hon kan få självbestämelse (autonomy), den andra typen vänder sig mot situationer där hon kan få kontroll på sin omgivning. GCO-typen självbestämmande individer har kopplats samman med interna motivationskällor, hög jobbtillfredsställelse, stort åtagande mot organisationen och hög arbetsprestation, det vill säga sådana faktorer som gör framgångsrika företag (s, 1110). Den kontrollerande GCO-typen har å sin sida kopplats samman med externa motivationskällor, lågt självmotiverad arbetsmotivation, dålig jobbtillfredsställelse och bräckligt åtagande mot arbetsgivaren. Inre motiverat arbete kan därför sägas vara mellanhanden mellan GCO och framgångsrikt arbetsresultat (s, 1111).

160 personer eller 35.6% av de tillfrågade respondenterna i Lam och Gurlands undersökning svarade på den internetbaserade enkäten om individens karaktär och hur den kan påverka motivationen. Resultaten från undersökningen visar att många av antaganden som först sattes upp var korrekta. Bland annat så verkar det som om båda typerna av GCO kan påverka självinducerad motivation, men att det bara är internt motiverat (autonomt) arbete som i slutändan ger bra arbetsresultat och inte den kontrollerade typen (s, 1114). Kontrolltypen av GCO hade obetydlig påverkan på tillfredsställelse och åtaganden mot organisationen. Som redan har bekräftats förutspår GCO jobbresultat ganska bra och den autonoma typen fungerar dessutom bra som medlare för jobbtillfredsställelse och åtaganden mot en organisation. Det nya är att resultaten i undersökningen visar att den personliga karaktären nog också påverkar utgången av arbetet och att det inte bara är arbetets omgivning som påverkar resultatet (s, 1114), det vill säga att personligheten påverkar om vi motiveras som autonoma individer eller kontrollerande individer.

Eskildsen, Kristensen och Westlund har också tittat på hur en individs personlighet/karaktär påverkar motivationen. Målet med deras undersökning var att testa hur ett antal olika typer av personligheter/karaktärer och demografiska skillnader påverkar tillfredsställelsen med ens jobb och den inre motivationen (s. 123).

Variablerna som testades i undersökningen var: ursprungsland, kön, ålder, chef vs "personal", utbildningsnivå och storlek på företaget. För att få en bättre möjlighet att hitta svar som kan generaliseras över nationsgränser har människor från Sverige, Danmark, Finland och Norge kontaktats. Totalt fick Eskildsen et al. 9623 svar av totalt 85000 utskick till deras undersökning: *Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries*. Utöver kulturella skillnader har tidigare forskning visat att ålder har större påverkan än kön och utbildningsnivå på arbetstillfredsställelsen, men att ålder inte har någon större påverkan mot inre motivation (Eskildsen: s, 124). Mer allmänt kan ändå sägas enligt författarna att tillfredsställelse med arbetet och inre motivation som faktorer går hand i hand. Även i denna undersökning hade forskarna ett antal hypoteser som skulle testas. Bland annat antog de att kvinnor var mer nöjda med sina arbeten än män, att chefer var mer nöjda än "golvpersonal" och att storleken på organisationen påverkar jobbtillfredsställelsen. Varför den tidigare forskningen har kommit fram till att kvinnor skulle vara mer nöjda än män med deras arbeten har getts flera olika orsaker, som genetiska skillnader och att fler kvinnor än män har deltidsarbeten(s. 124).

Resultaten från undersökningen säger att relationen mellan ålder och jobbtillfredsställelse, samt ålder och inre motivation är rak, med en stadig höjning med åren som går på både jobbtillfredsställelse och inre motivation. Eskildsen et al kommer dock fram till att män är lika nöjda som kvinnor med sitt arbete, men att kvinnor verkar ha en högre inre motivering än män. Studien visar också att personer med hög utbildning är mindre tillfredsställda med arbetet, men mer motiverade än personer med lägre utbildningsnivå. Detta är ett signifikant resultat från undersökningen. Eskildsen et al spekulerar att detta kan bero på att högutbildade ofta har högre positioner i företag och därmed har större frihet i sina arbeten (s. 134). Hypotesen att storleken på företaget påverkar individens jobbtillfredsställelse blev bekräftad. Från ett litet till mellanstort företag finns ingen signifikant skillnad, men anställda vid stora företag visar på en tydlig försämring av jobbtillfredsställelse och även motivation.

Livsinställning och Motivation.

I detta stycke går det att läsa om hur individers livsinställningar påverkar motivationen. Hur vår omgivning påverkar vår inställning och vilken skillnad extern och intern motivation har på hur vi handskas med motgångar, så som orättvis belöning eller hög arbetsrelaterad stress.

Människor kan delas in i två grupper, dels de med en positiv livsinställning och en andra grupp med personer som har en negativ livsinställning. Randy Chiu från Hong Kong Baptist University har gjort en studie: *Does perception of pay equity, pay satisfaction, and job satisfaction mediate the effect of positive affectivity on work motivation?* där hon jämfört och sökt efter hur livsinställningar, arbetsmotivation och de tre faktorerna rättvis lön, tillfredställelse med lön och tillfredställelse med sitt arbete förhåller sig till varandra. Den viktigaste frågan i Chius undersökning är dock hur anställdas syn på rättvis lön, tillfredställelse av lön och arbetstillfredsställelsen, påverkar deras arbetsmotivation?

Människors motivation sägs vara en kombination av ens personlighet och vår omgivning och vissa påstår att ens livsinställning påverkar vår arbetsmotivation (Chiu: s, 178). För att se hur de tre faktorerna påverkade motivationen ställdes ett antal hypoteser upp och en undersökning gjordes utifrån dessa hypoteser. Om en anställd upplever sin belöning vara rättvis och om en anställds syn på arbetstillfredsställelsen påverkar dess inställning och arbetsmotivation var två hypoteser som ställdes upp.

För att testa hypoteserna genomförde Chiu en kvantitativ undersökning där 500 företagsledare i Hong Kong tillfrågades. 184 formulär kom tillbaka. De resultat hon kom fram till var att en positiv livsinställning tydligt påverkar arbetsmotivationen i en positiv riktning. Om en anställd upplever att hon inte får en rättvis lön utifrån vad hon själv har presterat och jämfört med vad andra får för vad de presterar, påverkar det inte hennes livsinställning och arbetsmotivation. Men om den anställde känner sig nöjd med sin egen lön påverkar det positivt hennes livsinställning. Sist kom Chiu fram till att en anställd som är tillfredsställd med sitt arbete känner av en positivare livsinställning och i förlängningen har större arbetsmotivation. Slutresultatet är att livsinställningen verkar ha en liten men signifikant påverkan på vår arbetsmotivation. En orsak till varför den är liten är på grund av att livsinställningen inte påverkar motivationen direkt, utan indirekt genom andra faktorer, så som kontexten personen befinner sig i och andra människor (Chiu: s, 183).

En annan forskare som skrivit om motivation är Luo Lu (Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-being), även hon kan sägas arbeta utifrån livsinställningar, nämligen vad som motiverar personal (inre kontra extern motivering). Luo Lu har utfört en studie i Kaohsiung (Taiwan) om hur vi påverkas annorlunda när det är inre, respektive yttre faktorer som påverkar oss och vad följderna blir för vår arbetsmotivation. Vad Lu vill undersöka är hur arbetsrelaterad stress kan motverkas genom olika motåtgärder. Stress kommer av att personal antingen känner för stora krav på sig eller att de inte känner att de har tillräcklig kontroll på sin egen arbetssituation (Lu: s, 61). I vilka situationer uppstår då stress? Lu ställer upp fyra olika arbetssituationer, arbeten där personalen känner av en: 1. Hög nivå av krav och liten förmåga att kontrollera arbetssituationen själv. 2. Lågt ställda krav men hög självkontroll. 3. Höga krav på att prestera och stor förmåga att kontrollera sin arbetssituation. 4. Lågt ställda krav på prestation och låg möjlighet till självkontroll av situationen. Stor arbetsrelaterad stress har kopplats samman med psykiska problem som depression och missnöjdhet med arbetet, fysiska problem såsom huvudvärk och hjärtproblem samt beteenderelaterade problem som exempelvis frånvaro från arbete och drogproblem. I hennes arbete skriver hon att stress kan motverkas genom bland annat att ge personal större möjlighet till att själv styra sitt arbete (Lu: s, 62). Till detta skriver hon att det sociala nätverket både på

arbetsplatsen och utanför kan hjälpa en arbetares förmåga att stå emot ångest och depressioner. Den största hjälpen mot jobbrelaterad stress är kanske ändå motivation. De personer som motiveras av inre motivationsbehov som bland annat intressant jobb, erkännande, kontroll, självuppfyllelse och interpersonella kontakter, förknippas med att vara nöjd med arbetet, om dessa behov uppfylls. De som däremot motiveras av yttre motivationsbehov; trygghet, hög lön, befordring, bra arbetssituation och social status, kännetecknas av personer som blir missnöjda med sitt arbete om kraven inte uppfylls. Dessa två olika motivationsmodeller kan sammankopplas till arbeten med krav kontra kontroll och fungerar som buffertar mot jobbrelaterad stress (Lu: s, 63).

Lu använde sig av kvalitativa intervjuer för sin undersökning om arbetsrelaterad stress. 300 personer intervjuades för undersökningen. Lus undersökning kom fram till att motivation från insidan (intrinsic = inre, egentlig verklig) ger friskare, gladare och mer motiverade arbetare. För att få en koppling till Chius artikel kan det sägas att inre motivation ger samma resultat som en positiv livsinställning. Lus rapport berättar att personer som motiveras av yttre (extrinsic) faktorer positivt kopplas samman med missnöje. Här finns det dock en skillnad till Chius undersökning där hon inte anser att orättvis belöning ger sämre arbetsmotivation som exempel pengar, som är en extern motivationskälla. Lu säger att ökad arbetskontroll, socialt stöd och inre motivationskällor ger högre arbetstillfredsställelse och ökad motivation, motsatsen gäller för extern motivation och låg arbetskontroll då det kan leda till depression och psykiska besvär (Lu: s, 71).

Självstyrande och organisationsidentitet.

Detta stycke handlar bland annat om vikten för en anställd att känna att hon har kontroll över sitt arbete, att den känner sig uppskattad och att det hon gör fyller en mening. Hur detta sen påverkar individens koppling till den organisation personen arbetar för beskrivs också här.

Ett arbetes karaktär och relationen mellan anställd och företaget är något som ofta studeras när forskare vill se hur tillfredsställelse, identifiering med företaget och motivation påverkas.

Beyth-Marom, Harpaz-Gorodeisky, Bar-Haim och Godder har gjort en undersökning (Identification, job satisfaction and work motivation among tutors at the Open University of Israel) på lärare vid distanskurser på Öppna Israeliska Universitet, där lärarnas arbetssituationer karaktäriseras av att vara ensamma. Lärarna arbetar inte tillsammans med andra lärare och därför finns en stor risk att de ska känna sig utelämnade, å andra sidan har de mycket stor frihet i sina arbeten trots att alla studieplaner fastställs från universitetet. Beyth-Marom et al skriver att det finns en stor risk att lärarna kan känna en brist på stöd från organisationen (universitetet) eftersom det är svårt att få daglig feedback då läraren inte vet om hennes arbete uppskattas. Resultatet kan bli dålig tillfredsställelse med arbetet och att läraren slutar vara lojal mot sin arbetsgivare samt slutar identifiera sig med organisationen. Effekterna kan då bli att fler lärare säger upp sig (s. 2). Författarnas huvudsyfte med undersökningen var att se hur arbetaren uppfattade: 1. Vikten av sitt eget arbete (task significance) och dess bredd (skill variety) och 2. Banden till organisationen såsom relationer till universitetet och universitetets uppskattning av deras arbete. Variablerna som användes för att se skillnaderna var: A. Identifiering med universitetet (organisationen), B. Jobbtillfredsställelse och C. Jobbmotivation. Beyth-Marom et al skriver i sin artikel att arbeten som tillåter personalen att utöva olika kunskaper (skill variety), utföra tydligt definierade uppgifter (task identity), förstå vikten av deras arbetsuppgift (task significance), planera sitt arbete (autonomy) och som hela tiden får återkopplingar till utfört arbete (feedback) upplever en högre grad av arbetstillfredsställelse, arbetsmotivation och arbetsprestation. Det finns även forskning enligt Beyth-Marom et al som säger att personer som har en högre grad av jobbinvolvering och där arbetet är en mer central del i deras liv, är mer beroende av att prestera, är mer nöjda med arbetet och mer lojala till deras arbetsgivare samt att de visar en hög grad av Organizational Citizenship Behavior (OCB) (s. 2).

Till ovan nämnda studie svarade 71 respondenter (42 % av det totala antalet tillfrågade personer) på den kvantitative enkät som skickades ut för denna undersökning. Resultaten visar att identifiering med arbetet och att tillfredsställelsen är högre, om anställda känner att de har ett viktigt arbete och känner ett starkt samröre med företaget (organisationen). Däremot har inte jobbmotivationen någon påverkan på identifieringen med arbetet och till universitetet enligt Beyth-Marom et al. Vidare kan sägas att banden till universitetet/organisationen påverkas generellt mycket mer av de tre variablerna: identifiering, tillfredsställelse och motivation än de två olika jobbkaraktärerna; arbetet och åtaganden till organisationen (s. 7). Som slutsats kan sägas att det borde ligga i universitetets intresse att öka personalens tillfredsställelse med arbetet och deras identifiering med organisationen, eftersom båda verkar ha en positiv påverkan på arbetsprestanda Beyth-Marom et al (s. 10).

Moynihan och Pandey använder även i sin undersökning (Finding workable levers over work motivation) tre faktorer. Två av tre är dessutom samma som Beyth-Marom et al använde sig av, nämligen jobbtillfredsställelse och identifiering med organisationen. De använder sig även av termerna task identity, skill variety, autonomy och task significance, på samma sätt som Beyth-Marom et al använder termerna i sin artikel. Moynihan och Pandey använder också

termen group culture i sin artikel, på liknande sätt som Haslam et al pratar om social identitet i sin artikel.

Moynihan och Pandey skriver i deras artikel att de ser tre faktorer som påverkar motivationen: 1. Jobbtillfredsställelse, 2. Åtaganden eller relationer till organisationen och 3. Införlivande av arbetet/yrket i individens självbild det vill säga identifiering med organisationen (s. 804). Vad de vill få ut av undersökningen är att förstå hur individuella, arbets- och organisationskaraktärer varierar när de jämförs med de tre tidigare nämnda faktorerna. För arbetet användes svar från chefer inom den offentliga sektorn i USA. Medelåldern var 50 år och knappt hälften av respondenterna var kvinnor. Totalt var det 274 (53 %) respondenter.

Moynihan och Pandey hade också hypoteser för sin undersökning. Bland annat ställde de upp hypoteserna: personer som värdesätter möjligheten att bli befordrade visar högre arbetsrelaterad motivation, ju längre tid en person spenderat i en och samma organisation, desto högre arbetsrelaterad motivation och personer med hög självförtroende (self-efficacy) är mer motiverade.

Utifrån undersökningen kom Moynihan och Pandey fram till att identifiering med arbetet och att tillfredsställelsen är högre om anställda känner att de har ett viktigt arbete och känner ett starkt samförstånd med företaget eller organisationen. Detta håller även Beyth-Marom et al med om. Det som organisationen har störst möjlighet att påverka är individens jobbtillfredsställelse. Därefter kommer åtaganden mot företaget eller organisationen. Minst påverkan tror Moynihan och Pandey att en organisation har på individens vilja att göra jobbet till en del av sig själv (s, 805). Moynihan och Pandey fick samtidigt fram att införlivandet eller identifieringen med ett företag inte har någon koppling till företagets eller organisationens funktion i samhället. Deras hypotes om att personer som värdesätter möjligheten att bli befördrad har högre motivation blev bekräftad, att även äldre personer är mer motiverade fick de bevis för. Däremot fick de inga bevis för att personer som arbetat länge i samma organisation och på samma plats har en hög motivation. Personer med hög självförtroende är mer motiverade, men de känner att deras samhörighet snarare ligger i yrket än hos arbetsgivaren. Moynihan och Pandey skriver att införlivandet eller identifieringen med organisationen inte påverkas av självförtroendet (s, 822). Som slutsats kan det sägas att task identity och skill variety visar båda positiv påverkan på motivation, men obetydlig påverkan på införlivandet av organisationen i en anställds identitet. Det är dessutom viktigare att trivas med organisationen än att ha en extern motivationskälla (Moynihan och Pandey: s, 822).

I en annan studie utförd av Zydziunaite och Katiliute (Improving motivation among health care workers in private health care organizations) används aldrig samma termer som Beyth-Marom et al och Moynihan och Pandey använder sig av i sina undersökningar, men de är ändå intresserade av många snarlika frågor. De skriver bland annat om role clarity, task significance, autonomy och skill variety men i andra termer. Zydziunaite och Katiliute (2007) skriver i deras artikel om sjuksköterskors arbetstillstånd inom den privata sjukvården i Litauen. De önskar förstå hur chefer kan underlätta produktiviteten bland sjuksköterskorna samtidigt som företagsledningarna kräver besparingar.

För undersökningen skickades 267 formulär ut till både sjuksköterskor och deras chefer, de fick en svarsprocent på 97 %. Totalt var det 99 frågor uppdelade på 11 olika grupper. Utifrån svaren i formulären kom de bland annat fram till att sjuksköterskorna inte känner sig uppskattade och värderade, de har svårt att visa att de är professionella yrkesutövare och inte får lösa interna konflikter på eget bevåg (autonomously) (s, 217). Chefer tar enligt författarna inte fördel av nyttan av intern grupputbildning och att sjuksköterskorna och deras chefer tycker att självbestämmande är väldigt viktigt för att personalen ska kunna vidareutvecklas.

Vidare har Zydziunaite och Katiliute kommit fram till att kollektivt tagna beslut korrelerar med sjuksköterskornas självbestämelse och självständighet i vardagsarbetet. Både sjuksköterskorna och deras chefer tycks veta att bra kommunikation ger bättre effektivitet och bättre problemlösningsförmåga (s, 219). En ökad respekt för alla individers känslor och förväntningar ska enligt sjuksköterskorna leda till en högre motivationsnivå. Att sjuksköterskorna skulle få ett smalare jobb med färre uppgifter där de kan visa på sin professionalitet skulle enligt dem själva vara ett stort bakslag för deras motivation. Om de istället skulle bli mer respekterade och uppskattade (task significance) samt jämbördiga med läkarna skulle deras självkänsla bli mycket högre. Om de även kunde ha stor variation på arbetsuppgifter skulle de vara mer motiverade (s, 221). En sammanfattning för studiens resultat ser ut så här: Om alla behandlas som jämlika, om sjuksköterskor får större respekt, om kommunikationen förbättras och alla får bättre socialt stöd på arbetsplatsen kommer motivationen höjas. Å andra sidan sänks motivationen om sjuksköterskorna inte får bestämma själva över sitt arbete, sjuksköterskorna inte får använda sin kompetens, beslut inte tas kollektivt och om kommunikationen inte förbättras och rutinerna för feedback försämrats.

Sammanfattning av tidigare forskning.

Haslam et al och Lam och Gurland skriver om personlighetstyper. De har undersökt hur vi påverkas annorlunda utifrån hur vi ser på oss själva och vilken identitet vi tar oss själva. Ser vi på oss själva som sociala människor eller unika individer, motiveras vi av interna eller externa faktorer? Vad de bland annat har kommit fram till är att om vi ser på oss som enskilda individer och motiveras av inre orsaker tenderar vi att vara mer tillfreds med arbetet och ha mindre klagomål. Om vi å andra sidan ser på oss som sociala människor och är intern motiverade visar vi på stor lojalitet till den organisation vi arbetar för.

Eskildsen et al har exempelvis kommit fram till att ju äldre vi är desto mer nöjda och tillfreds med arbetat är vi och ju mindre företag vi arbetar för, desto bättre motiverade är vi.

I Randy Chius artikel finns det att läsa om hur anställdas syn på rättvis lön, tillfredsställelse av lön och arbetstillfredsställelsen påverkar deras arbetsmotivation. Detta ställer hon mot människor som har en antingen positiv eller negativ livsinställning. Resultat som hon kom fram till var att positiva människor är mer motiverade att arbeta och att vi inte blir omotiverade av orättvis lön, men att vi blir mer motiverade av hög lön. Luo Lu skriver om intern och extern motivation och hur arbetsrelaterad stress kan motverkas. Hon skriver att arbetsrelaterad stress kommer av att personal antingen känner för stora krav på sig själva eller att de inte känner att de har tillräcklig kontroll på sin egen arbetssituation. I hennes artikel står det att om en anställd får bättre kontroll på sin egen situation, får stöd från medarbetare och motiveras av inre faktorer så kommer personen klara av arbetsrelaterad stress bättre.

Det sista stycket handlar bland annat om vikten för en anställd att känna att hon har kontroll över sitt arbete, att hon känner sig uppskattad och att det hon gör fyller en mening. Stycket förklarar också hur individen förknippar sig med den organisation hon arbetar för. Beyth-Marom et al skriver bland annat att identifieringen med arbetet och att tillfredsställelsen är högre, om anställda känner att de har ett viktigt arbete och känner ett starkt samröre med företaget/organisationen de arbetar för. Moynihan och Pandey kom fram till i deras undersökning att identifiering med arbetet och att tillfredsställelsen är högre om anställda känner att de har ett viktigt arbete och känner ett starkt samröre med företaget eller organisationen. De kom även fram till att tydliga arbetsuppgifter och varierande arbetsuppgifter gör anställda mer motiverade. Zydziunaite och Katiliute skriver i den sista artikeln att ju bättre kommunikation och desto mer respekt anställda får från sina chefer desto högre motivation känner de anställda.

Etablerade teorier.

Jag vill med hjälp av de teorier som här presenteras ge en bild av vad vetenskapliga undersökningar har funnit inom ämnet behov och motivation. Kan det vara så att vi söker efter jobb som motsvarar våra behov? I så fall borde kanske de flesta människor söka efter samma jobb. Min undersökning i denna uppsats är inte konstruerad eller anpassad efter tidigare forskning, men här i diskussionsdelen kommer mitt resultat att jämföras med bland annat resultaten från tidigare forskning och min problemformulering och syfte för uppsatsen. Resultaten från de teorier som kommer nämnas i denna del av uppsatsen vill jag se på ur ett generellt perspektiv. Jag vill rikta mig mot teorierna, för att om möjligt se om denna undersökning kan spegla eller till och med fylla ut bilden av vår nutida syn på behov och motivation inom yrkeslivet för unga.

Frågeställningen i detta arbete lyder: *Vad är kriterierna för en bra arbetsplats bland unga arbetssökande?*

Vid en undersökning av tidigare forskning har det varit svårt att hitta information om detta område, men vid en vidgning av problemområdet har en hel del information hittats. Framförallt inom motivation och vad som motiverar individer att utföra ett gott arbete. För att belysa frågeställningen i detta arbete vill jag därför dra en koppling mellan vad som får en individ att prestera bra och vad en individ vill göra. Med stöd av Maslow och hans tankar att människan är en skapelse som alltid längtar efter något nytt, att hon söker efter något nytt så fort hon känner sig nöjd (Maslow: s, 7), så tror jag att människan av naturen vill vara en produktiv person, att hon vill göra något intressant av sitt liv och inte har som främsta mål i livet att lata sig.

Med början i 40- och 50-talet växte forskningsområdet motivation kraftigt. Framförallt i USA ville företagsledare förstå hur de kunde få sina arbetare att producera bättre och forskare ville se vad som motiverar människor. Med en bakgrund i Fordismen och Taylorismen ville arbetsgivare hitta en ny väg till förbättrad produktionshastighet. I denna del av uppsatsen kommer jag att beskriva tre olika teoretiker och deras resultat om vad som motiverar oss utifrån sociologiska processer och en teoretiker och hans resultat angående motivation utifrån kognitiva processer. De sociologiska teoretikerna presenteras i kronologisk ordning utifrån när deras resultat presenterades. Först presenteras Abraham H, Maslow (1954), sen Frederick I, Herzberg (1959) och sist Clayton P, Alderfer (1972), varefter Victor H, Vroom (1964) och hans teorier utifrån kognitiva processer presenteras.

Maslows Behovshierarki.

1954 publicerades Maslows bok *Motivation och Personlighet*. Maslows studie vände sig mot Freuds forskning på neurotiska personer, för att istället studera friska personer och utifrån ett sociologiskt perspektiv (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre: s, 134). I den skriver han om hur människor har fem stycken medfödda behov. Han delade in dem i lägre och högre behov. Fysiska och trygghetsbehov var de lägre behoven medan sociala, självkänslobaserade och självförverkligandebehov var de högre behoven. Enligt Maslow måste vi se behovet som något holistiskt, något hela människan/kroppen behöver, inte bara en del av kroppen (Maslow: s, 3). En människa prioriterar att först fylla behovet inom den lägsta nivån, för att sedan gå vidare uppåt när den förra nivån är tillfredställande mättad (Robbins: s, 49). Men det är viktigt att komma ihåg att enligt Maslow så kan ingen individ någonsin fylla någon nivå helt och hållet utifrån dess behov, utan vi går alltid vidare innan ett behov är helt tillfredsställt. När ett behov har blivit tillräckligt tillfredsställt är det inte längre ett drivande behov (Maslow:

s, 18). Men enligt McShane & Von Glinow har det varit svårt att finna bevis för att en nivå's tillfredställelse ökar behovet av att tillfredställa nästa högre behov i hierarkin (s, 67).

5. *Självförverkligande* är ett behov av att utveckla sin inre talang, att bli den man är menad att bli.
4. Behov av *status och prestige* är ett behov av självrespekt och respekt från andra.
3. *Sociala* behov är bland annat kärlek och tillhörighet/relationer.
2. *Trygghetsbehov* inkluderar skydd från fara, struktur i livet och skydd från ångest.
1. *Fysiologiska* behov är bland annat mat, sömn och kyla/värme.

Detta är de fem behoven enligt Maslows behovshierarki. Alla dessa är dessutom enligt honom medfödda (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre: s, 134).

Behov 1 och 2 är de som kallas primära behov medan 3, 4 och 5 är sekundära eller kulturella behov. De två olika grupperna av behov, de lägre och högre kan förklaras genom att de lägre behoven stimuleras genom externa saker så som tak över huvudet och mat, medan de högre behoven tillfredställs genom interna medel, så som självaktning, tron på sig själv och bekräftelse. Jacobsen och Thorsvik vill lägga till att Maslow i realiteten kanske inte håller så hårt på att de olika nivåerna i hierarkin måste tillfredställas i rätt ordning. Olika individer kan ha olika behov och därför ha en annan ordning, det kan även vara så att för olika individer behövs olika mängder ”fyllnad” inom en nivå innan ett nytt behov blir den nya motiverade faktorn (s, 226). Enligt många så är Maslows teori väldigt bra, men ändå inte utan brister. Exempelvis är den för stel för att kunna förklara dynamiska och ostabila karaktärer hos anställda och de anställdas behov. Dessutom så kan inte alla mänskliga behov förklaras runt de fem nivåer som Maslow satte upp i sin behovstrappa (McShane & Von Glinow: s, 67). Att se de olika behoven ta sig fysisk form är inte alltid så lätt. Maslow skriver att vardagliga önskningar och begär ofta bara tar sig fysisk form i medel för att nå behoven (Maslow; s, 5). På detta sätt kan behovet av social bekräftelse ta sig form i att en individ arbetar hårt för att få ett högstatusjobb och därigenom få social bekräftelse. Behovet för socialt erkännande tar sig alltså fysisk form i nedlagt arbete. Varför människor i olika kulturer verkar vara annorlunda kan förklaras utifrån detta. Enligt Maslow tar sociala behov olika former beroende på vilken kultur behovet utspelar sig i det vill säga att vi beter oss på olika sätt i olika kulturer, men att våra mål med våra handlingar alltid pekar mot samma håll (s, 6).

Herzbergs Två faktorteori.

Denna teori är även kallad motivation-hygien teorin. Vad Herzberg frågade sig var: vad vill människor få ut av sina jobb (Eriksson-Zetterquist, et al: s, 135)? Från sina studier kom Herzberg fram till att de faktorer som styrde de positiva respektive de negativa aspekterna av en arbetares tillfredställelse på en arbetsplats var skilda från varandra. Det är därför viktigt att förstå att Herzbergs teori säger att en arbetare utan positiva faktorer inte blir missnöjd utan likgiltig och att en arbetsplats utan negativa faktorer inte gör en individ motiverad (Robbins: s, 51). För sin undersökning gick Herzberg och hans kollegor bland annat igenom cirka 2000 böcker och artiklar om anställdas inställning till deras arbete. Positiva faktorer eller motivationsfaktorer kopplades samman med inre angelägenheter och det var dessa som Herzberg ansåg kunna motivera en arbetare. Några exempel på motivationsfaktorer är: prestation, respekt från arbetskamrater, arbetet i sig, ansvarstagande och möjlighet till avancemang inom företaget. Motsatsen var de negativa faktorerna eller hygienfaktorerna. Dessa sammankopplades med externa angelägenheter och om hygienfaktorer existerade eller var dåliga och negativa blev arbetarna missnöjda. Några exempel på hygienfaktorer är: företagspolicy, administrationen, chefer, lön, arbetsmiljön och mellanmänskliga relationer. (Eriksson-Zetterquist, et al: s, 135). Enligt Herzberg är de faktorer som leder till en nöjd och

motiverad arbetare inte samma faktorer som leder till missnöje, de två parametrarna ligger inte på samma kontinuum. Därav varför bristen på den ena faktorn inte resulterar i en påverkan av den andra typen av faktorer. För denna uppsats är det intressant att varken Maslow eller Herzberg tycker att pengar är en viktig motivationsfaktor (Eriksson-Zetterquist, et al: s, 135). För att kontrollera de resultat som framkommit ur genomgången av de cirka 2000 böckerna och artiklarna intervjuade Herzberg 203 ingenjörer och ekonomer i Pittsburgh, USA. Nya erfarenheter kom då fram som stödde de tidigare resultaten, men det gick även att utöka antalet beståndsdelar bland faktorerna. Status, trygghet i arbetet och förhållanden i arbetet som påverkar privatlivet kunde tillföras högen av sedan tidigare nämnda motivationsfaktorer. Eriksson-Zetterquist et al nämner inte att Herzberg ska ha hittat några fler hygienfaktorer.

McShane och Von Glinow (2005) skriver att Herzbergs teori har blivit ifrågasatt. De menar att teorin har kommit fram till sina resultat utifrån undersökningar utförda med en tveksam metod och att andra undersökningar med bättre anpassade metoder har kommit fram till att hygienfaktorerna inte alls är begränsade till det Herzberg kom fram till, utan att omgivningen exempelvis har en motiverande påverkan (s, 69). Eriksson-Zetterquist et al skriver att Herzbergs undersökning känns gammal på grund av att nya undersökningar har kommit fram med nya resultat. Exempelvis visar de nya rönen att både hygien- och motivationsfaktorer påverkar en individs motivation. Ett annat problem är att alla människor inte är lika, olika individer kan därför reagera på olika sätt inför likartade faktorer (s, 135). Denna sista kritik är lik den kritik som har framförts mot Maslows teori och den eventuella stelhet som den skulle ha.

Alderfers ERG-teori.

ERG-teorin togs fram som en vidareutveckling av Maslows behovshierarkiteori. Teorin grupperar behov i tre olika grupper, där grupperna också har fått ge namn till Alderfers teori. De tre grupperna är: Existensbehov (Existence need), behov knutna till överlevnad och fysiskt välbefinnande. Samhörighetsbehov (Relatedness need), anspråk knutna till vårt behov av sociala kontakter med andra människor. Behovet av att Växa (Growth need), anspråk knutna till individens behov av personlig utveckling. De tre olika typerna av behov och deras engelska översättning har fått ge namn till teorin och dess förkortning *ERG*. (Jacobsen & Thorsvik: s, 226).

Den stora skillnaden mellan Maslow och Alderfer, är att Alderfer har kartlagt behoven längs med ett kontinuum, istället för på höjden. Det innebär att en individ inte behöver ha tillfredställt ett lägre behov innan personen går vidare till ett annat högre behov och får motivation från den. Flera olika behov kan alltså simultant motivera en individ, men ett av behoven är alltid starkast (McShane & Von Glinow: s, 68). En viktig poäng är att tillfredställelsen eller avsaknaden av tillfredställelse av ett specifikt behov påverkar betydelsen av andra enskilda behov. Om en individ exempelvis inte lyckas förverkliga sina mål i fråga om sociala kontakter, kan effekten bli att hon än mer prioriterar de fysiska behoven, eller andra typer av sociala mål. ERG-teorin skiljer sig därmed från Maslows teori i och med att den har inkorporerat en frustrations-tillbakagångs process i sin teori. Kan vi inte fylla ett behov som vi känner av nu, försöker vi tillfredställa ett behov som vi har haft och fyllt tidigare (McShane et al: s, 68). En annan viktig poäng med Alderfers teori är att individens bakgrund och kulturmiljö kan påverka sambanden mellan de olika behoven (Jacobsen & Thorsvik: s, 228).

Vrooms Förväntansteori.

Vrooms teori är baserad på teorier om kognitiva processer. Kognitiva processer kan förklaras som det vi människor tänker på, det vill säga våra mentala problemlösningar, hur vi tolkar situationer, resonerar och bygger upp förväntningar för framtiden (Jacobsen & Thorsvik: s, 232). Det som skiljer behovsteorierna och kognitiva teorier är att behovsteorierna vänder sig inåt mot psykiska och fysiska förklaringar till motivationen, medan kognitiva teorier uppmärksammar samband mellan både individen och dess omgivning. ”Kognitiv motivationsteori ägnar sig däremot åt hur kognitiva variabler (t.ex. funderingar kring värden knutna till mål och subjektiva förväntningar knutna till resultat) kan förklara skillnader i människors motivation” (s, 233). Eftersom denna studie arbetar utifrån problemformuleringen *vad är det som motiverar oss?* tas i denna undersökning med en kognitiv processteori för att se och jämföra om omgivningen eventuellt motiverar individer i sina val av arbetsplats.

Förväntansteorin studerar vad som är orsaken till prestationer och det finns två huvudtankar om detta. Den ena är att individen värderar ett mål högt och därför arbetar, den andra tanken är att individen anser att den egna insatsen kan leda till att uppnå ett mål och därför utför en arbetsinsats. Inom förväntansteorin användes termen valens som indikator på styrkan i en individs önskan att uppnå ett mål, hur högt en individ värderar ett resultat. Utöver termerna valens och förväntan har teorin en tredje huvudterm; instrumentalitet. ”Vroom föreslår att vi ska betrakta instrumentalitet som en sannolik förväntan om att en handling ska leda till ett önskat resultat” (Jacobsen & Thorsvik: s, 234). Instrumentaliteten hänvisar till i vilken mån ett resultat kommer att ge behovstillfredsställelse. Exempel: En elev kan vara motiverad att göra sitt bästa för att få bättre resultat på ett prov. Att lägga ner tid på att studera kan vara instrumentell för att uppnå höga betyg, men om studenten inte tror att läsa mer kommer att ge högre betyg är det osannolikt att studenten intensifierar sitt läsande. Förväntansteorin har vissa grundantaganden om att människor i viss mån vet vad de vill och hur de ska nå sina mål. Individers beslut antas därför vara medvetna beslut där individen har tagit en ställning utifrån överväganden och subjektiva förväntningar. Men en brist med förväntansteorin är att den inte tar in i sina beräkningar handlingar styrda av spontana impulser. Vroom skriver aldrig hur spontana handlingar ska tolkas (Jacobsen & Thorsvik: s, 235). Som nämndes i början av texten om kognitiva processer anser modellen att även omgivningen har betydelse för vad som motiverar vårt beteende, så tror även förväntansteorin. Förväntansteorin vill separera önskan att prestera och det slutliga resultatet. En individs slutgiltiga resultat påverkas av externa möjligheter och begränsningar, och huvudpoängen i förväntansteorin kan inte sammanfattas förrän detta är inräknat. Med extern påverkan inräknad kan slutresultatet därför bli annat än individens önskan. I enlighet med Jacobsen & Thorsviks tolkning av Vroom kan vi därför dra slutsatsen att en individs insats inte är direkt avgörande för att nå resultat, utan även förmåga, resurser och rollförståelse påverkar slutresultatet (s, 235). Ett allvarligt problem med teorin är att den är ganska känslig för många olika faktorer och att det har varit svårt att utföra tester med förväntansteorin som bakgrund. En orsak till detta är problemen att hitta bra mätinstrument och svårigheterna att designa en bra utforskningsmetod. Effekten av dessa problem har blivit att det är svårt att verifiera resultat byggda på Vrooms teori enligt McShane et al (s, 78).

Sammanfattning av teoridelen.

Fyra teoretiker har nämnts i detta stycke. Först Maslow och hans studier av friska människor utifrån ett sociologiskt perspektiv. Maslow skriver att människor har fem behov, där behoven är staplade som en pyramid. De lägre behoven måste därför mättas före en människa kan bli motiverad av de högre faktorerna. Behoven delas in i lägre behov, så som behovet av mat och högre behov, exempelvis socialt erkännande. Enligt Maslow drivs vi alla av samma behov, men olika kulturer kan få oss att bete oss på olika sätt för att fylla våra behov (högre behov). Herzberg har skrivit motivation och hygien teorin. I sina undersökningar kom Herzberg fram till att de faktorer som motiverar oss inte är samma som den andra sidan av negativa faktorer. Negativa faktorer som pengar och positiva faktorer som respekt berör inte varandra. Detta medför att en anställd som slipper negativa aspekter inte blir motiverad och att en anställd som inte får det den behöver för att bli motiverad inte blir arg utan bara likgiltig. Alderfers teori är en vidareutveckling av Maslows teori. Teorin är uppdelad på de tre kategorierna existensbehov, samhörighetsbehov och behovet av att Växa. Den största skillnaden mellan Alderfers teori och Maslows är att Alderfer har placerat sina tre behovskategorier längst med ett kontinuum. Detta innebär att flera olika behov kan motivera en människa samtidigt. Men ett av behoven är ändå alltid starkast. En annan skillnad mot Maslows teori är att inom Alderfers teori går individer bakåt och försöker tillfredställa gamla behov om det nuvarande behovet inte går att tillfredställa. Den sista teorin är en kognitivteori, till skillnad mot de tre tidigare behovsteorierna. Teorin är skriven av Vroom. Han skriver att även omgivningen påverkar vad vi gör. Det är inte bara inre behov utan också yttre faktorer som påverkar våra val. Förmåga, resurser och rollförståelse påverkar slutresultatet för våra handlingar eller om vi överhuvudtaget utför en handling.

Diskussion.

Personlig förförståelse.

Vad en forskare för med sig av egen förförståelse in i en undersökning tror jag kan påverka resultatet om inte en strikt professionalitet uppehålls. Vad jag därför vill göra är att visa vilken förförståelse som kom med i denna undersökning på grund av mina personliga erfarenheter inom området unga arbetssökande. Tyvärr tror inte jag att en forskare kan hålla sig helt fri från sin personliga förförståelse och därför blev även denna studie påverkad. Min personliga förförståelse bygger mest på media. Media försöker i stor utsträckning påverka oss, genom att lägga vikt vid hur mycket människor tjänar, fallskärmsavtal och så vidare. Det sägs dock väldigt lite om ett företag som ger sina anställda möjligheter att äta billigt på jobbet, eller hur arbetsytor är designade. Jag tror därför att många kan vara påverkade av detta meddelande som media skickar ut till oss. Vad jag själv prioriterar är inte alls ekonomisk belöning, utan miljön på arbetet, hur chefen beter sig, möjlighet till utveckling och möjlighet att sträva upp i en arbetsplats hierarki. Att ha ett jobb där arbetsuppgifterna inte har stagnerat är mycket viktigt för mig.

Här kommer jag nu först att titta på hur mina resultat speglar min problemformulering och mitt syfte med uppsatsen, för att sedan jämföra mina resultat mot det som tidigare forskning har kommit fram till. Efter det följer en generell jämförelse och diskussion om och mot teorierna som redan har presenterats i detta stycke. Sist har jag valt att även ha med en självkritisk del och avsluta med förslag till framtida forskning.

Sammanfattning av resultaten.

Genom detta arbete har 6 kategorier och en kärnkategori hittats om vad unga svenska arbetssökande söker efter i framtida arbetsplatser. De vill bland annat hitta en arbetsplats som kan erbjuda dem varierande arbetsuppgifter. De vill nämligen inte arbeta på en monoton arbetsplats. De vill även ha möjlighet att utvecklas som yrkesmänniskor på en framtida arbetsplats. Respondenterna i detta arbete ser sin personlighet och yrkesroll som nära förknippade med varandra och vill därför kunna utvecklas som yrkesmänniska och i förlängningen vara stolt över sig själv som privatperson. En tredje kategori var önskan att komma till en arbetsplats där de kunde få arbeta med något nytt för dem. Fjärde kategorin handlade om kommunikation. För att kunna utvecklas inom sin yrkesroll såg alla respondenterna kommunikation som något väsentligt. Utan god kommunikation trodde de inte att de skulle kunna utvecklas. Den femte kategorin var en önskan om att komma till en arbetsplats där de skulle kunna få social status och erkännande inom sin yrkeskår. Den sista kategorin handlade om pengar. Ingen av respondenterna sa att de arbetade för att tjäna pengar, men alla sa att de var medvetna om fördelen med ett bra betalt arbete.

Kärnkategorin och spindeln i nätet var önskan om ett socialt arbete. Viktigast av allt och en förutsättning för alla andra kategorier var att respondenterna skulle trivas socialt sett på sin framtida arbetsplats.

Diskussion utifrån Problemformulering och syfte.

Uppsatsens problemformulering löd: Vad är kriterierna för en bra arbetsplats bland unga arbetssökande och uppsatsens syfte var: Att få förståelse om vad som faktiskt uppskattas av unga arbetssökande idag.

Enligt undersökningen vill respondenterna hitta ett jobb som erbjuder varierande arbetsuppgifter, möjlighet att utvecklas inom sitt yrke, ett kreativt jobb/möjlighet att skapa något, feedback/konstruktiv kritik och lyhörda chefer och medarbetare, social status/erkännande inom yrkeskåren, pengar och ett socialt arbete. Svaren kom fram genom att uppsatsen följde det arbetsmönster som alla undersökningar med metoden grundad teori använder sig av. I detta fall mer specifikt två serier av intervjuer som följde på varandra med fem olika intervjupersoner. Även om pengar finns med som kriterium för en bra arbetsplats, så är det inte den mest uppskattade formen av belöning. Pengar vill respondenterna ha för att överleva, men uppskattning och respekt vill de ha för att leva. Jag tror att uppsatsens problemformulering har fått ett ganska klart och tydligt svar. Bland annat kan sägas att frågan vad som motiverar de intervjuade också har fått ett svar. Respondenterna motiveras på arbetsplatsen av att kunna se på sig själva som duktiga människor, personer som kan något och som har lyckats. De motiveras även av möjligheten att andra ska se upp till dem, ge dem erkännande och status. Den sista delen i problemformuleringen, hur en arbetsplats ska se ut för att motivera oss, är det mer tveksamt om det har hittats några svar för. Denna fråga kan både ses ur ett ordagrant perspektiv och ur ett metaforiskt perspektiv. Om det ses ur ett metaforiskt perspektiv kan samma svar ges på denna fråga som de tidigare, men ur ett ordagrant perspektiv är det svårare att säga något. Respondenterna sa att de gärna vill ha tysta, lugna och rena lokaler.

Det är mer flytande om syftet med undersökningen har mötts. Som författare till uppsatsen tror jag mig ha en djupare och bättre förståelse för hur respondenterna tänker. Både förvåning och bekräftelse har kommit ur de svar jag fått från respondenterna. Några tydliga tecken på att de skulle vara påverkade i någon större bemärkelse från yttre påtryckare så som media har inte hittats i arbetet. Men visst, det har nämnts att vissa yrken skulle vara "coolare" än andra på grund av samhällssynen. Om frågan är utifall detta arbete lett till att en större förståelse för vad respondenterna uppskattar och vilken typ av belöning de hoppas få genom ett framtida arbete har kristalliserats, så har syftet absolut uppnåtts. De som har medverkat i detta arbete söker efter en social arbetsplats och vill få belöning som vänder sig mot deras ego i allmänhet och deras känslor i synnerhet. Ingen större hunger för materiella ting har hittats i materialet från intervjuerna. Undantaget från regeln är pengar. Visst vill alla respondenterna ha pengar och för pengar kan materiella saker köpas, men denna slutsats får inte dras från resultaten som har presenterats här. Utan pengar ska ses som ett medel för att kunna ta hand om sig själv och inte för att visa andra på sitt eget välstånd.

Diskussion utifrån Tidigare forskning.

Det är intressant att se att så mycket av tidigare forskning som har stötts på för detta arbete ofta har en koppling till organisationspsykologi och hur en arbetsgivare kan få personal att känna en känslomässig koppling till företaget. Det är dessutom ett väldigt intressant samband utifrån problemformuleringen i detta arbete. En anställd som känner sig som ett med företaget eller en individ som känner att hennes egna värderingar och åsikter stämmer överens med sin arbetsplats karaktär är säkert en välmotiverad anställd. Samma sak säger flertalet av artiklarna som har lästs och refererats till i detta arbete. Att kunna påverka en anställd till att acceptera och införliva ett företags kultur, är säkert ett bra medel för att göra de anställda mer tillfreds med arbetet och mer motiverade att jaga samma mål som företaget jagar.

De kategorier som hittades i den tidigare forskningen var *jobbtillfredsställelse*, *livsinställning och motivation* och *självstyrande och organisationsidentitet*. Detta ska alltså ställas mot de resultat denna uppsats har kommit fram till, det vill säga att unga söker efter arbeten som erbjuder: varierande arbetsuppgifter, möjlighet till att utvecklas inom sitt yrke, ett kreativt jobb/möjligheten att skapa något, feedback/konstruktiv kritik och lyhörda chefer och medarbetare, social status/erkännande inom yrkeskåren, pengar och ett socialt arbete.

I stycket *Livsinställning och Motivation* står det skrivet att individuell och social identitet ger olika typer av anställda och att de motiveras av olika saker. Resultaten i denna undersökning berör inte detta område. Vad som dock kan sägas är att organisationer med hög status och som ger mycket feedback enligt den tidigare forskningen ska ge mer motiverad personal. Resultaten från detta arbete går bra ihop med de resultaten. Detta eftersom denna studie kom fram till att respondenterna vill hitta jobb med status och företag där de har aktiva chefer som ger feedback för att känna sig mer motiverade. Vidare kom Lu (1999) fram till att det är internt motiverat arbete som betalar bäst i längden för en arbetsgivare. Arbetsgivaren borde alltså försöka se vad för interna motivationsfaktorer som kan hittas i de anställda. På samma sätt vill respondenterna i mitt arbete finna en arbetsplats där deras inre behov och önskemål, så som möjligheten till att utvecklas kan bejakas. Även författarna Lam & Gurland (2008) under rubriken *Jobbtillfredsställelse* kom fram till att personligheten påverkar vår motivation och vårt arbetsresultat. Eskildsen et als undersökning är svårare att koppla till detta arbete, eftersom alla mina respondenter är unga och ingen har kommit ut på arbetsmarknaden än. Men resultaten är ändå relevanta ur motivationssynpunkt. I Eskildsen et als undersökning tittar de mycket på hur åldern påverkar ens motivation.

Inte heller har respondenternas livsinställning utretts i denna studie på samma sätt som Chiu (1999) gjorde i sin artikel, men ett gemensamt svar har ändå kommit fram. Respondenterna skulle bli missnöjda om de inte fick betalt enligt vad de tyckte att de var värda, en av respondenterna sa till och med att han tyckte att det skulle vara intressant med resultatbaserad lön. Dock sa ingen något om huruvida rättvis belöning jämfört med andra var viktigt. Om jag får dra en egen slutsats utifrån vad respondenterna ville använda pengar till, så tror även jag på samma sätt Chiu skriver i sin artikel, att orättvis belöning jämfört med andra inte skulle påverka arbetsmotivationen. Om sedan bra belöning ger en mer positiv livsinställning och i förlängningen en mer motiverad arbetare kan inte denna studie säga något om. Detta kan jämföras med Lus artikel, där det står att personer som motiveras av inre faktorer uppvisar en mer positiv livsinställning och är friskare och gladare. Även respondenterna i min undersökning verkar vara motiverade av framförallt inre faktorer, så som respekt från arbetskamrater, erkännande och självuppfyllelse. Vad som kan sägas är att både Lus undersökning och mitt arbete kommit fram till att individer blir mer motiverade om de känner att de har viss kontroll över sitt arbete. Respondenterna i detta arbete ville gärna ha lyhörda

chefer och få feedback för att veta hur saker låg till och vad andra ansåg om deras utförda arbete. Om motsatsen, det vill säga att individer som inte har kontroll blir deprimerade och omotiverade kan inget sägas om utifrån resultaten i denna studie.

I detta stycke kommer den största skillnaden mellan mitt arbete och tidigare forskning fram. Organisationsidentitet är inget som jag har skrivit om, men det är ändå något intressant. Men mina resultat kan säga något om självstyrande. Mina respondenter ville kunna välja varierande arbetsuppgifter och få uppgifter där de kan utvecklas som yrkesmänniskor. Dessutom kommer min studie fram till samma sak som Moynihan och Pandey (2007), att det är viktigare att trivas på jobbet än att ha en extern motivationskälla som exempelvis pengar. Det motsatta råder om möjligheten till befordran, där deras undersökning säger att det höjer motivationen, men där jag inte alls sett några tecken på det. Zydziunaite & Katiliutes (2007) artikel under rubriken *självstyrande och organisationsidentitet* säger att anställda som inte känner sig uppskattade och värderade har lägre motivationsnivå. Här har jag kommit fram till samma resultat i och med mina kategorier lyhörda chefer och erkännande inom yrkeskåren. Igen så säger artikeln att kommunikation och medbestämmande eller helt självbestämmande individer har högre motivation, även mina respondenter ville hitta en arbetsplats där det är god kommunikation mellan de anställda och chefen. En sista överensstämmelse mellan Zydziunaite & Katiliutes artikel och mina resultat är att en snäv variation på arbetsuppgifter ger en sämre motiverad personal.

En intressant sak som jag har uppmärksammat när jag har läst tidigare forskningsartiklar är bristen på uppmärksamhet på individers önskan till utveckling. Ingen verkar undersöka om det är viktigt för individer att utvecklas. Det har dock framkommit från mina respondenter att det är oerhört viktigt att utvecklas. Att stagnera som yrkesmänniska och inte kunna utvecklas längre var något som skrämde min respondenter, men jag har inte läst om utvecklingsmöjligheten som en källa till motivation i någon forskningsartikel.

Diskussion utifrån teorierna.

Den teori som vuxit fram under denna uppsats arbetsgång är att unga svenska arbetssökande framförallt söker en arbetsplats som kan erbjuda dem en socialt trevlig arbetsplats. Att arbetet och arbetsplatsen i sig är socialt är viktigt, men det går inte att säga att en arbetsplats bara är social. Vissa kriterier måste också uppfyllas för att underlätta uppkomsten av en social arbetsplats. Det är dessa kriterier som i denna uppsats kallas kategorier. Kärnkategorin, det vill säga att arbetsplatsen är social, tappar sin funktion om inte de andra kategorierna också finns tillgängliga. Exempelvis är det svårt att få en trevlig och social stämning på arbetsplatsen utan bra kommunikation och lyhörda chefer. Det krävs också att medarbetare trivs på jobbet, att de tycker det är roligt att gå till jobbet, men få trivs på ett jobb som är monotont och inte erbjuder några utmaningar och möjligheter till att utvecklas. Utan bra kommunikation mellan arbetare sinsemellan och mellan arbetare och chefer är det svårt att veta om vi gör ett bra arbete. Men om arbetet erbjuder bra kommunikationskanaler så anställda vet om de gör ett bra jobb eller ej, det vill säga om feedback och konstruktiv kritik är tydlig och enkel kommer de anställda trivas bättre på arbetet. Om den anställda dessutom ibland får nya arbetsuppgifter, att arbetet blir kreativt och nytt för den anställda kommer trivselfaktorn öka ännu mer. Alla dessa kriterier tillsammans bygger upp och skapar en hög trivselfaktor på en arbetsplats, de kan tillsammans med en i grunden social stämning på arbetsplatsen skapa en plats som är väldigt attraktiv för de som har medverkat i denna undersökning. Alla kategorierna kompletterar varandra, men sen så finns det ytterligare en kategori som står utanför de andra. Kategorin pengar påverkar inte om en arbetsplats är social och trevlig, nej den påverkar sådant som finns utanför arbetsplatsen.

Att både Maslow och Herzberg sedan säger att pengar inte är en motiverande faktor tror jag lätt kan kringgås. I detta arbete är det uppenbart att pengar är en motivationsfaktor, *men* det är inte pengarna i sig som motiverar utan de grundläggande behov de kan stimulera och finansiera genom sin existens. Detta arbete har därför kommit fram till att pengar ska ses som ett medel för att nå olika mål, på samma sätt som Maslow skriver att det är svårt att se behoven ta fysisk form, utan att det är medlen vi kan se som individer använder för att nå våra mål/behov. Att se en koppling till teorierna för kärnkategorin/socialt arbete) är det enklaste. Maslows högre behov, Herzbergs motivationsfaktorer, Alderfers Samhörighetsbehov och Vrooms tankar om att omgivningen påverkar oss och våra behov, stöder alla denna uppsats kärnkategori. Men även kategorierna om feedback, social status och önskan att utvecklas kan stödjas av samma personers teorier. Exempelvis Alderfers behovet av att växa stödjer tanken om att det är viktigt att kunna utvecklas på arbetsplatsen. En kategori som inte tas upp av de fyra teoretikerna är behovet av varierande arbetsuppgifter, men för denna kategori finns det istället mycket stöd ifrån tidigare forskning, så som exempelvis Moynihan och Pandey. Sist finns kategorin om kreativt arbete. Denna kategori får inget direkt stöd från varken de fyra teoretikerna eller tidigare forskning.

Vad som kan sägas är att önskan att utvecklas och kärnkategorin är de största och tydligaste. Det är dess två kriterier som "tvingar" fram alla andra kriterier. Att utvecklas kräver så mycket, men häri ligger också mycket av den värdighet vi ger oss själva. Utvecklas vi, lär vi oss nya saker och blir vi bättre på vårt yrke blir vi också bättre människor. Vi trivs med oss själva på lång sikt om vi tycker att vi utvecklas. Men för att trivas just här och nu så måste vi ha en bra och positiv miljö på vårt arbete.

Mer generellt om de olika teorierna kan det sägas att både Vroom och Alderfer säger att omgivningen spelar en stor roll, det har detta arbete också kommit fram till. Även om vi vill något så behöver det inte alltid bli så, eftersom omgivningen enligt Vroom har en stor påverkan på vad slutresultaten blir. Så även om en individ vill arbeta hårt och är internt motiverad att göra det, så kan externa faktorer som en dålig stämning på arbetet eller

oförstående chefer sänka en individs motivation. Motsatsen är då Herzbergs och Maslows teorier. Maslow säger att behoven tar sig olika former i olika kulturer och på så sätt är beroende av omgivningen, men ingen av de två teoretikerna säger att omgivningen i grunden påverkar vad vi motiveras av och hur vi handlar. Herzberg skriver att negativa och positiva faktorer inte är på samma kontinuum, men alla respondenterna i detta arbete sa att motsatsen till positiva faktorer var negativa faktorer. Denna skillnad mellan Herzbergs teori och detta arbetes teori sätter jag emot att respondenterna i denna undersökning är utan någon större erfarenhet från arbetslivet. Samtidigt är det lite konstigt eftersom respondenterna ändå har stor erfarenhet från andra områden som skolor och fritidsaktiviteter. Med detta tycker jag ändå inte att Herzbergs teori på något sätt ska misstänkliggöras på detta område, utan istället skulle det vara intressant att låta respondenterna i detta arbete få möjlighet att utveckla sina svar.

Självkritik och framtida forskning.

Var grundad teori bra som metod för denna studie? Det är svårt att säga om någon annan specifik metod hade varit bättre att använda för detta arbete, men jag tror att grundad teori som metod har varit ett bra val för denna uppsats. Samtidigt tror jag inte att jag skulle ha fått andra svar om jag använt någon annan metod, eftersom det inte är metoden som styr resultatet. Däremot skulle resultatet kanske speglats på ett annat sätt om ett annat tillvägagångssätt valts. Andra delar och andra aspekter skulle ha prioriteras högre och andra avsmalningar skulle kanske ha valts. Vad jag ville få ut av undersökningen var att skaffa mig en ny kunskapsbas. Jag ville inte göra en undersökning för att se om det någon annan redan hade gjort verkade vara rätt eller fel. Grundad teori har hjälpt mig att samla in fakta baserad på verkligheten genom den metod som har satts upp av grundarna till grundad teori. Detta medför att den teori och de påståenden som har skrivits här faktiskt är *grundade* i verkligheten. Detta ser jag som en av de främsta fördelarna med grundad teori, den bryr sig inte om vad andra tidigare har kommit fram till och den färgas inte av människors personlighet, utan är baserad på verkligheten.

Ett problem med detta arbete är det som kan kallas sidokategorin. Pengar är egentligen en sidokategori i detta arbete och inte en kategori. Enligt grundad teori ska alla kategorier vara tydligt sammankopplade med kärnkategorin. I kodningen ska sådana kopplingar hittas, men för pengar finns inga sådana kopplingar. Istället är pengakategorin helt fristående från kärnkategorin. Så egentligen ska denna kategori inte vara med i arbetet. Men för denna studie var jag tvungen att ta med pengar som en kategori för att inte missa en viktig pusselbit i den större bilden. Pengar är därför med som en kategori, fastän den inte har några tydliga kopplingar till det sociala på en arbetsplats.

Ett problem som har framkommit på grund av mitt eget tillkortakommande är de korta citaten. För att ge en bättre bild av vad respondenterna har velat säga skulle det varit bättre om jag kunde luta mina slutsatser på längre citat, men på grund av min bristande erfarenhet och grundad teoris önskan om att forskaren inte ska använda bandspelare vid intervjuer har jag inte hunnit/kunnat få ner längre citat på papper än denna studie visar. Till en annan gång hoppas jag att jag antingen kan ha med mig en person till vid intervjuerna som medhjälpare eller förbättra min intervjuteknik för att kunna skriva ner längre och framförallt bättre citat.

Skulle kategorin ett kreativt jobb/möjligheten att skapa något verkligen ha varit med i uppsatsen? Hur mycket säger denna kategori om vad respondenterna söker efter i en arbetsplats? Det är lättare att se på kategorierna i efterhand och se vilka som verkligen fyller ut bilden och vilka som bara finns med i mängden. Förklarade denna kategori något som ingen annan kunde säga och ger den en mer komplett bild av vad som motiverar mina fem respondenter från denna undersökning? Jag skulle gärna ha haft tid att utveckla resonemanget kring denna kategori mer och frågat fler frågor rörande möjligheten att skapa något nytt, eftersom jag är tveksam till om det var rätt att ha med kategorin i uppsatsen. Detta leder fram till sista kritiken mot metoden och mitt användande av den i detta arbete. På grund av att detta arbete inte är så stort och att respondenterna gavs till mig, det vill säga att det inte var jag som valde dem så har mina möjligheter att påverka hur intervjuerna genomfördes och dess kvalitet begränsat min undersökning. Jag vill på direkten säga att jag är otroligt tacksam mot gymnasieskolan och dess rektor samt den vikarierande idrottslärarinnan som hjälpte mig att hitta respondenterna och att denna undersökning inte skulle blivit av utan deras hjälp, men jag tror ändå att saker alltid kan bli bättre. Jag skulle gärna haft mer tid till att intervjua fler individer och utfört längre intervjuer med vardera individ och därmed haft tid att ställa en större mängd frågor och av mer skilda slag. För detta arbete var inte tiden i sig en begränsning, men det skulle varit intressant att se vad jag skulle kunnat komma fram till om

jag hade haft mer tid till mitt befogande. Att jag sedan var tvungen att slå ihop de sista två stegen i metoden, den selektiva och teoretiska fasen till en del, var olyckligt för min undersökning, men någon som behövdes göras utifrån tillgången på studenter. Detta är dock inte svagheter i metoden utan problem skapade utifrån de förutsättningar detta arbete gjordes under.

Framtida forskning som skulle vara intressant att se inom detta område är hur individers önskan till utveckling kan kopplas till organisationers önskan till tätare band mellan anställd och organisationen. Vad kan göras för att båda poler ska känna sig nöjda? Vad kan en organisation locka med som skulle få en individ att känna att "här kan jag utvecklas"? Mer specifikt skulle jag vilja se vad det är för behov en individ vill få uppfyllt genom att kunna utvecklas som yrkesmänniska.

För mig skulle det dessutom vara intressant att följa de som har medverkat i denna studie för att se hur de ser på motivationsfaktorer om 10 år. Det skulle vara intressant att se om det finns förändringar i deras åsikter i framtiden, jämfört med hur de tycker idag.

Sammanfattning.

Jag ville med denna undersökning se vad de tillfrågade gymnasieeleverna trodde att de skulle bli motiverade av på en arbetsplats. För att få svar på denna fråga användes fem svenska gymnasieelever och grundad teori som metod för insamlingen av information. Grundad teori valdes för att jag skulle kunna möta mitt intresseområde utan förutfattade meningar och skapa en för mig ny teori grundad i verkligheten. Att undersöka vad unga vill se i en framtida arbetsplats verkar inte lika vanligt som att undersöka vilken typ av person ett företag vill ha. Därför var inriktningen ungas önskemål mer intressant för mig. Resultaten från undersökningen visade att det som respondenterna helst ville se i en arbetsplats för att bli motiverade var ett positivt och socialt arbetsklimat. De ville bland annat också ha lyhörda chefer, möjlighet att utvecklas som yrkesmänniskor och varierande arbetsuppgifter. Ytterligare en kategori hittades som inte hade någon koppling till resten av resultaten och det var kategorin pengar. Respondenterna sa att de ville få en rättvis ersättning för sitt arbete, men att de inte ville arbeta för att kunna leva ett liv i lyx. Resultaten från denna undersökning jämfördes i slutet både mot tidigare forskningsartiklar och mot fyra olika teorier.

Nyckelord:

Grundad teori, Social arbetsmiljö, Arbetssökandes krav, Jobbtillfredsställelse, Motivation.

Litteratur.

Beyth-Marom, R, Harpaz-Gorodeisky, G, Bar-Haim, A & Godder, E. (2006). "Identification, Job Satisfaction and Work Motivation among Tutors at the Open University of Israel". *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, 7 (2).

Chiu, R. (1999). "Does perception of pay equity, pay satisfaction, and job satisfaction mediate the effect of positive affectivity on work motivation?" *Social Behaviour and Personality: Society for Personality Research*, 28 (2), s. 177-184.

Eriksson-Zetterquist, U & Kalling, T & Styhre A. (2005). *Organisation och organisering*. Malmö: Liber AB. ISBN: 91-47-07483-3.

Eskildsen, J K, Kristensen, K & Westlund, A H. (2004). "Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries". *Employee Relations*, 26 (2), s. 122-136.

Guvå, G & Hylander, H. (2003). *Grundad teori – ett teorigenererande forskningsperspektiv*. Stockholm: Liber AB.

Hartman, J. (2001). *Grundad teori. Teorigenerering på empirisk grund*. Lund: Studentlitteratur.

Haslam, S A, Powell, C & Turner, J C. (2000). "Social Identity, Self-categorization, and Work Motivation: Rethinking the Contribution of the Group to Positive and Sustainable Organizational Outcomes". *Applied Psychology: An International Review* 49 (3), s. 319-339.

Jacobsen, D I & Thorsvik, J. (1998). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur. ISBN: 91-44-00545-8.

Lam, C F & Gurland, S T. (2008). "Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation?" *Journal of Research in Personality*, 42, s. 1109–1115.

Lu, L. (1999). "Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-being". *Journal of Applied Management Studies*, 8 (1), s. 61-72.

McShane, S L & Von Glinow, M A. (2005). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill/Irwin. ISBN: 0-07-297686-1.

Maslow, A H. (1954). *Motivation and personality*. 3e upplagan. New York: HarperCollins Publishers Inc. ISBN: 0-06-041987-3.

Moynihan, D P & Pandey, S K. (2007). "Finding Workable Levers Over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment". *Administration & Society*, 39 (7), s. 803-832.

Robbins, S. (2000). *Essentials of Organizational Behaviour*. 8e upplagan. Upper Sadle River, New Jersey. Prentice-Hall, Inc. ISBN: 0-13-129017-7.

Zydzianaite, V & Katiliute, E. (2007). "Improving motivation among health care workers in private health care organizations. A perspective of nursing personnel". *Baltic Journal of Management*, 2 (2), s. 213-224.

Ödman, P. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande. Hermeneutik i teori och praktik*. Norstedts akademiska förlag. ISBN: 978-91-7227-518-8.

Bilaga 1.

Forskningsetiska principer.

Detta arbete följer de forskningsetiska föreskrifter som forskningsrådet fastställde 1990. En förkortad framställning av vad en forskare bör tänka på vid forskning inom humanistisk-samhällsvetenskapliga områden kan sammanfattas i fyra ur etisk synvinkel individskyddsföreskrifter.

De fyra kraven är:

1. Informationskravet.

Forskaren skall informera uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare om deras uppgift i projektet och vilka villkor som gäller för deras deltagande. De skall därvid upplysas om att deltagandet är frivilligt och om att de har rätt att avbryta sin medverkan. Informationen skall omfatta alla de inslag i den aktuella undersökningen som rimligen kan tänkas påverka deras villighet att delta.

2. Samtyckeskravet.

Forskaren skall inhämta uppgiftslämnares och undersökningsdeltagares samtycke. I vissa fall bör samtycke dessutom inhämtas från förälder/vårdnadshavare (t.ex. om de undersökta är under 15 år och undersökningen är av etiskt känslig karaktär).

De som medverkar i en undersökning skall ha rätt att självständigt bestämma om, hur länge och på vilka villkor de skall delta. De skall kunna avbryta sin medverkan utan att detta medför negativa följder för dem.

I sitt beslut att delta eller avbryta sin medverkan får inte undersökningsdeltagarna utsättas för otillbörlig påtryckning eller påverkan. Beroendeförhållanden bör heller inte föreligga mellan forskaren och tilltänkta undersökningsdeltagare eller uppgiftslämnare.

3. Konfidentialitetskravet.

All personal i forskningsprojekt som omfattar användning av etiskt känsliga uppgifter om enskilda, identifierbara personer bör underteckna en förbindelse om tystnadsplikt beträffande sådana uppgifter.

Alla uppgifter om identifierbara personer skall antecknas, lagras och avrapporteras på ett sådant sätt att enskilda människor ej kan identifieras av utomstående.

I synnerhet gäller detta uppgifter som kan uppfattas vara etiskt känsliga.

Detta innebär att det skall vara praktiskt omöjligt för utomstående att komma åt uppgifterna.

4. Nyttjandekravet.

Uppgifter om enskilda, insamlade för forskningsändamål, får inte användas eller utlånas för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften.

Personuppgifter insamlade för forskningsändamål får inte användas för beslut eller åtgärder som direkt påverkar den enskilde (vård, tvångsintagning, etc.) utom efter särskilt medgivande av den berörda.

Bilaga 2.

En kort presentation av mig själv och min bakgrund, både privat och utbildningsmässig kommer att ges för intervjupersonen. Utöver det kommer även målet och tankar med denna undersökning presenteras så att intervjupersonen kan sätta sig in i varför han/hon intervjuas och förstå sammanhanget bättre. Min förhoppning är att detta kommer leda till att intervjupersonen känner en större inblandning i projektet och därmed en önskan att också kunna hjälpa arbetet framåt.

Efter detta kommer jag fråga intervjupersonen om dess bakgrund, för att lättare kunna tolka de svar som framkommer i intervjun.

1. Var kommer du ifrån?
2. Hur länge har du bott i denna stad?
3. Vad har/hade dina föräldrar för yrke?
4. Bor dina föräldrar tillsammans?
5. Har du syskon?
6. Kommer du från en familj där du/ni barn har uppmanats till prestationer inom något speciellt område, och i så fall vilket?
7. Vad har du för fritidsintresse?

Intervjuguide för den öppna fasen.

Ser du fram emot att söka jobb?

Motivera ditt svar, varför?

Vad utmärker en positiv arbetsplats?

Motivera ditt svar, varför?

Finns det dåliga arbetsplatser?

Motivera ditt svar, varför?

Vad är belöning för dig?

Motivera ditt svar, varför?

Vad är ditt drömjobb?

Motivera ditt svar, varför?

Hur ser du på de andra som jobbar på din arbetsplats?

Motivera ditt svar, varför?

Finns det populära arbeten?

Motivera ditt svar, varför?

Tror du det är tråkigt eller roligt att arbeta?

Motivera ditt svar, varför?

Finns det något att få ut av att arbeta?

Motivera ditt svar, varför?

Finns det påtryckningar från samhället om hur vi bör tycka angående vad som är viktigt med ett jobb?

Motivera ditt svar, varför?

Hur tänker du, när du ska välja mellan olika jobbalternativ?

Motivera ditt svar, varför?

Beskriv en situation när du har känt att du har gjort ett riktigt bra arbete.

Motivera ditt svar, varför?

Samma jobb, lika lön vs prestationsbaserad lön?

Motivera ditt svar, varför?

Vad vill du att ett framtida jobb ska ge dig/Vad förväntar du dig från ett framtida jobb?

Intervjuguide för den selektiva fasen.

Vad innebär det att trivas på sitt jobb?

Motivera ditt svar, varför?

Hur ser ett socialt arbete ut?

Motivera ditt svar, varför?

Hur kan en individ påverka sina egna arbetsuppgifter?

Motivera ditt svar, varför?

Vad betyder det för dig att ha varierande arbetsuppgifter?

Motivera ditt svar, varför?

Hur kan du utvecklas bäst inom ditt yrke?

Motivera ditt svar, varför?

Vad betyder det för dig att bli få respekt och erkännande för dina kunskaper av andra?

Motivera ditt svar, varför?

Vad är ett kreativt arbete?

Motivera ditt svar, varför?

Hur är det att ha ett kreativt arbete?

Motivera ditt svar, varför?

Vad betyder det att kunna skapa något nytt i ditt arbete?

Motivera ditt svar, varför?

Vad hjälper lyhörda chefer och medarbetare till med, i skapandet av en positiv arbetsplats?

Motivera ditt svar, varför?

Varför är feed back/konstruktiv kritik viktigt?

Motivera ditt svar, varför?

Vad gör pengar viktigt?

Motivera ditt svar, varför?

Hur hjälper det dig?

Motivera ditt svar, varför?

Hur påverkar ordet status dig?

Motivera ditt svar, varför?

Är arbete och status sammankopplat för dig?