

# **Påverkar arbetsmiljön och tilliten till chefen medarbetarnas motivation?**

**Av: Hannah Aslan & Ulrica Fransson**

**Handledare: Per Henrik Hedberg**

**Södertörns högskola | Institutionen för Samhällsvetenskaper**

**Kandidatuppsats 15 hp**

**Psykologi | Hötterminen 2025**

**Programmet för personalvetenskap**



# PÅVERKAR ARBETSMILJÖN OCH TILLITEN TILL CHEFEN MEDARBETARNAS MOTIVATION?

Hannah Aslan & Ulrica Fransson

## **Sammanfattning**

Motivation ser olika ut för alla och är ett brett och komplicerat ämne att undersöka. I denna studie undersöks hur viktig tilliten till chefen och arbetsmiljön är för medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. Syftet med studien är att undersöka om det finns ett samband mellan medarbetarnas tillit till chefen, arbetsmiljön och medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. Studien använde sig av en kvantitativ metod där 63 individer mellan åldrarna 18-60 år eller äldre genomförde enkätundersökningen. Samtliga deltagare arbetar på en arbetsplats där det finns en eller flera chefer. Datainsamlingen analyserades via dataprogrammet Jamovi där deskriptiv statistik och en multipel regression framtoogs. Vidare presenterades Cronbach's alfa ( $\alpha$ ) för studiens frågor genom en reliabilitetsanalys. Studiens resultat visade att medarbetarnas motivation på arbetsplatsen inte påverkas av deras tillit till chefen eller arbetsmiljön. Resultatet kan ge ökad kunskap om vad som kan påverka motivationen på arbetsplatsen för att bidra till utvidgade perspektiv för individuell och organisatorisk utveckling.

*Nyckelord: Motivation, tillit och arbetsmiljö*

I dagens samhälle råder det ett högt antal varierande arbetsplatser med olika mål, förutsättningar, krav och gemenskap. Inom de olika arbetsplatserna befinner sig människor som har individuella och varierande behov för att kunna utföra ett gott arbete, bidra till arbetsplatsens utveckling samt individuell utveckling (Kaviya et al., 2025). För att detta ska kunna möjliggöras behöver arbetsplatser vidta åtgärder samt tillhandahålla goda förutsättningar, som exempelvis tillit och en god arbetsmiljö (Yang et al., 2024). När arbetsplatser strävar efter att uppnå dessa förutsättningar, kan det resultera i att medarbetarna finner ökad glädje, stöd och motivation till att genomföra ett bra arbete (Vo et al., 2022). Denna tidigare forskning ligger till grund för studiens undersökningsområde där syftet är att undersöka sambandet mellan arbetsmiljö, tillit till chefen och motivation på arbetsplatsen. Bakgrundsinformationen bidrar till att undersöka studiens frågeställning, samt områdena tillit till chefen, arbetsmiljön och motivation på arbetsplatsen.

## **Self determination theory**

Ryan och Deci (2000) förklarar, utifrån Self-determination theory (SDT), att individers beteenden förändras beroende på den sociala kontexten omkring sig. Vidare framförs att mänsklig motivation utvecklas och beskriver att individen behöver använda sig av inre resurser och uppfylla de tre behoven kompetens, autonomi och samhörighet för att öka motivationen, utvecklas individuellt och kontrollera sina beteenden samt känslor. Studiens

resultat visade att det fanns en hög korrelation mellan tillfredsställelse och inre motivation som grundade sig inom behovet av kompetens, autonomi och samhörighet (Ryan & Deci, 2000).

Self-determination theory (SDT) beskrivs av Gagne och Deci (2005) som en förklaring för medarbetarens motivation och arbetsprestation. I studien framför författarna att medarbetarens motivation riskerar att minskas om individen inte finner inre motivation (exempelvis meningsfullhet) eller yttre motivation (exempelvis belöningar). Däremot förklarar SDT att motivationen inte enbart byggs upp av meningsfullhet i arbetet eller belöningar, utan det kan byggas upp genom att yttre motiv (exempelvis arbetsuppgifterna) internaliseras och resulterar i en inre motivation. Att internalisera arbetsuppgifterna kan ske genom att i första taget få medarbetaren att gå från att enbart se arbetsuppgifterna som krav från chefen, till att identifiera syftet med uppgifterna och viktigheten för organisationens gynnande och utveckling. Vidare kan syftet med uppgifterna resultera i att medarbetaren känner meningsfullhet i arbetet där individen känner att denne bidrar till organisationens gynnande och utveckling. När medarbetarens tankesätt har gått från att se arbetsuppgifterna som enbart krav till att finna de meningsfulla och gynnande för organisationen, har en inre motivation för arbetet skapats. Studiens resultat visar att medarbetarnas motivation kan byggas upp genom internaliseringsprocesser av yttre motiv (Gagne & Deci, 2005).

Ebabu (2021) framför att intrinsisk motivation, även kallad inre motivation, innebär att utförandet av arbetsuppgifterna känns meningsfullt, snarare än att få yttre belöning för sitt utförande, som exempelvis pengar. Inre motivation uppstår när individen finner glädje och tillfredsställelse i utförandet av arbetsuppgifterna. Detta kan utvecklas genom att individerna exempelvis upplever att arbetsuppgifterna är givande och hur uppskattade personerna känner sig på arbetsplatsen. En anställd som har inre motivation arbetar för att de är intresserade och trivs på arbetet, vilket resulterar i att de utforskar innovativa problemlösningar. Författarna framförde att chefer tolkar att inre motivation hade stort inflytande på medarbetarnas engagemang. Däremot visade studien att yttre motivation även påverkade medarbetarnas engagemang (Ebabu, 2021).

Vidare förklarar författarna i samma studie (Ebabu, 2021) att extrinsisk motivation, även kallad yttre motivation, innebär att individen utför en arbetsuppgift i utbyte mot en transaktion. Det vill säga, om arbetsgivaren vill ha en arbetsuppgift genomförd av anställda kan arbetsgivaren erbjuda finansiella eller andra fördelar som anställda kan få i utbyte. För att lyckas med detta bör arbetsgivaren ha grundläggande vetskap om vad som motiverar de anställda och anpassa de yttre belöningarna efter önskemål. Genom detta skulle arbetsplatser kunna urskilja, vidareutbilda och behålla värdefulla anställda. För att en arbetsplats ska fungera bra och utvecklas behövs både inre och yttre drivkraft hos de anställda för att utföra arbetsuppgifterna. Anställda hävdar att både yttre och inre motivation är viktigt, däremot menar vissa att den ena motivationen har större betydelse jämfört med den andra. Syftet med att urskilja inre och yttre motivation är att kunna identifiera vilken av dessa motivationer som har ett högre signifikant samband med arbetsmotivation. En annan slutsats i studien är att

yttre motivation hade starkare påverkan på de anställdas arbetsengagemang för att slutföra uppgifter om det fanns en transaktion (Ebabu, 2021).

Vo et al. (2022) beskriver att arbetsmotivation kan anses vara en pådrivande faktor för ett företags framgångar eftersom arbetsmotivation underlättar anställdas prestation. Företagen är beroende av sina anställda och hur de presterar i arbetet för att företagen ska kunna uppnå de uppsatta målen. Även om de anställda har kompetensen för att kunna utföra arbetsuppgifterna, presterar de inte på lika hög nivå om motivationen saknas. Därför är det viktigt för företagen att de anställda inte enbart kommer till arbetet, utan även är motiverade att arbeta. Arbetsmotivation är en viktig psykologisk resurs och kan framföra varför individer har ett visst beteende på arbetsplatsen och vid utförande av arbetsuppgifterna. Vidare tar studien upp vikten av social samhörighet på arbetsplatsen, vilket är något som uppkommer när individen känner trygghet och upplever sig förstörd av andra i den sociala miljö de befinner sig i. Att tillhöra ett socialt sammanhang medför att individer kommunicerar och bygger relationer med andra vilket ökar individens motivation. Slutligen framför studien att när individer blir uppmuntrade av varandra kan detta medföra att arbetsmotivation och arbetsprestationen ökar (Vo et al., 2022).

Tidigare forskning om Self-determination theory (SDT) och motivation framför centrala faktorer som kan bidra till att besvara studiens frågeställning. Studierna diskuterar flertalet grundläggande förutsättningar i arbetsmiljön som kan skapa, utveckla samt bevara individens motivation. Self-determination theory förklarar hur arbetsmiljöfaktorer kan antingen främja eller hämma motivationen på olika sätt beroende på behov och förutsättningar. Vidare belyser tidigare forskning att det finns olika varianter av motivation med olika drivkrafter som kan variera över tid. Vid fördjupad kunskap om Self-determination theory och motivation utgör detta grundläggande förståelse och insikt för studien.

### **Tillit**

Tillit är ett betydelsefullt begrepp som kan ha hög påverkan och vara en bidragande faktor till medarbetares arbetsförmåga, engagemang och utveckling på arbetsplatsen. Song et al. (2025) framför att tillit bygger på underliggande känslor som utvecklas genom att omgivningen finner trygghet samt förtroende hos individen. Vidare beskriver författarna hur organisationens chefer, ledarskap och ledning kan bidra till medarbetarnas arbetsförmåga, engagemang och utveckling genom att visa tillit till medarbetarna. Studiens resultat visar att när organisationens chefer och ledarskap uppmärksammar medarbetarnas välmående, främjar autonomitet och rättvisa bidrar det till individuell och organisatorisk utveckling (Song et al., 2025).

För att öka motivationen beskriver Håvold och Håvold (2019) att tillit är en bidragande faktor som dessutom ökar ett gott välbefinnande, arbetsengagemang och arbetskapacitet hos individen. Tillit är även betydelsefullt när en part är mer underlägsen än en annan, exempelvis mellan chefer och medarbetare på grund av skilda arbetsroller. Vidare framför studien att makt är betydelsefull vid ledarskap och chefer. Makt inom ett ledarskap förekommer på alla arbetsplatser eftersom människor har behovet att uppnå sina egna samt

företagets mål. I studien hävdar författarna att makt och tillit skapar mening genom att utövas eftersom båda begreppen formar människor på vilket sätt de beter sig och interagerar med andra. Motivation, tillit och makt är faktorer som påverkar varandra eftersom tillit bidrar till motivation, och beroende på hur makt utövas kan motivationen även påverkas (Håvold & Håvold, 2019).

Studier om begreppet tillit kan bidra till ökad förståelse av dess innebörd eftersom tillit beskrivs vara en bidragande och central faktor för individens motivation. Vid fördjupad kunskap om ämnet tillit kan det resultera i ökad förståelse för hur individer kan bidra till att skapa trygghet, stöttning och god kommunikation inom olika miljöer. Vidare kan vetenskap om tillit resultera i ökad förståelse för vilka konsekvenser som kan framträda om tillit inte byggs upp och upprätthålls. Tidigare forskning om tillit bidrar till att kunna besvara studiens frågeställning eftersom begreppet tillit framförs vara en nyckelkomponent för utvecklingen av goda arbetsrelationer och arbetsmiljöer.

### **Arbetsmiljön**

Haroun och Arabi (2025) lyfter att en bra arbetsmiljö är något som skapar förutsättningar för hur arbetsplatsen fungerar och utvecklas. Vidare presenterade författarna olika tankar gällande vad som är kvalitet i arbetsmiljön. En av kvaliteterna som nämns är Frederick Herzbergs tvåfaktorteori. Herzberg menar att hur bra arbetsmiljön är beror på en kombination av olika faktorer som sker både på och utanför arbetsplatsen, och som påverkar hur tillfredsställda individer blir. Detta kan ske genom att individen upplever bland annat uppmuntran och egen kontroll över en uppgift. Studiens resultat visar att en bra arbetsmiljö skapar goda fysiska, sociala och psykiska förhållanden till samtliga medarbetare på arbetsplatsen. Resultatet visar även att i en god arbetsmiljö ska det finnas balans mellan de krav som ställs på anställda och anställdas önskningar om exempelvis trygghet och inkludering. Slutligen bidrar en arbetsmiljö med kvalitet även till att skapa framgång och tillit till samtliga kollegor såväl som chefer, vilket resulterar i gott välmående och framgång på arbetsplatsen (Haroun & Arabi, 2025).

Gagné et al. (2025) undersökte hur arbetsdesign och lön kan påverka kvaliteten på arbetsmotivation, välmående och arbetsprestation. Författaren beskriver att arbetsdesignen oftast är utformad efter anställdas lön, men i denna studie undersöks även vad av arbetsdesign och lön som mest predicerar arbetsmotivation, arbetsprestation och bra välmående. Studiens resultat visade att arbetsdesign har en större påverkan och predicerar arbetsmotivation, välmående och arbetsprestation mest jämfört med lön. Däremot visade resultatet att när författarna undersökte om rörliga ekonomiska förmåner kunde öka arbetsmotivationen och arbetsprestationen, visade resultatet istället att sådana förmåner påverkade motivationen och prestationen negativt. Efter studiens genomförande drog författarna slutsatserna att arbetsplatser bör konstruera och utveckla arbetsdesigner istället för att överväga att investera i och tilldela olika ekonomiska förmåner i syfte att bidra till bättre arbetsmotivation, arbetsprestation och välmående (Gagné et al., 2025).

Lavoie-Tremblay et al. (2010) genomförde en longitudinell mätning där vårdpersonalen undersöktes vid två olika tillfällen under Läkarprogrammet. Efter att studien genomfördes kunde författarna identifiera vilka faktorer som bidrog till att vårdpersonalen klarade sig igenom de mest föränderliga, stressiga och oförutsägbara situationerna på arbetsplatsen. De bidragande faktorerna som kunde identifieras var exempelvis kompensationer, hyllning och stöd från överordnade efter ett gott genomfört arbete. Vidare var även klagörandet av vilka förväntningar och krav som finns inom arbetsuppgifter och arbetsroller bidragande faktorer för att vårdpersonalen skulle kunna genomföra arbetet. Ytterligare en bidragande faktor var god kommunikation mellan de överordnade och vårdpersonalen för att få kännedom om hur arbetsgången går och vad som kan förändras. Studiens resultat visar vilka faktorer som är grundläggande, viktiga och har hög påverkan på de anställda inom arbetsplatsen. Dessutom visar studien även hur en främjande psykosocial arbetsmiljö ökar individernas arbetsmotivation (Lavoie-Tremblay et al., 2010).

Den organisatoriska arbetsmiljön undersöktes av författarna Park et al. (2025). Inom den organisatoriska arbetsmiljön omfattas exempelvis arbetsstruktur, arbetsfördelning och vägledning av överordnade vid arbetsbeslut och arbetsprocesser. Studiens resultat indikerade att en organisation som eftersträvar en god organisatorisk arbetsmiljö bör vidta specifika åtgärder. För att skapa en god organisatorisk arbetsmiljö krävs det bland annat att öka den psykologiska tryggheten inom arbetsmiljön där exempelvis utvecklingen av tillit till överordnade och ett autentiskt ledarskap kan vara en bidragande faktor. Eftersom att ett autentiskt ledarskap grundar sig inom transparens och ärlighet kan detta resultera i högre psykologisk trygghet på arbetsplatsen vilket sedan kan öka förtroendet för ledaren. Med ett utvecklat autentiskt ledarskap bidrar detta till ökad psykologisk trygghet, arbetstillfredsställelse, individuell utveckling och organisatorisk utveckling (Park et al., 2025).

Tidigare forskning förklarar sammantaget att olika typer av arbetsmiljöer har varierande behov, förutsättningar och möjligheter för främjandet av motivationen. Studier om varierande arbetsmiljöer kan bidra till utökade perspektiv för att tydliggöra vilka nyckelfaktorer inom arbetsplatser som bör fokuseras på för att bidra till högre motivation, samt bibehålla motivationen. Beroende på hur arbetsmiljön är konstruerade kan det påverka hur motivationen utvecklas och formas. Med detta till grund är det viktigt för organisationer att kunna identifiera utvecklingsmöjligheter inom arbetsmiljön för att kunna vidta åtgärder. Denna tidigare forskning ger fördjupad insikt för hur olika arbetsmiljöer kan påverka motivationen, vilket även bidrar med grundläggande kunskap till studiens resultat vid besvarandet av studiens frågeställning.

### **Syfte och frågeställning**

Med bakgrund av tidigare forskning (Vo et al., 2022; Ebabu, 2021) beskrivs motivation vara ett ämne som behöver studeras kontinuerligt, eftersom det förändras över tid och har olika betydelser individuellt och i olika kontexter. Detta synliggörs i studien av Biyela et al. (2025) som undersökte gruvindustrin före och efter covid 19 pandemin och hur motivationen förändras i förhållande till arbetsplatsen och tilliten till överordnade (Biyela et al., 2025). För

närvarande finns det begränsad kunskap inom ämnet i svensk kontext till skillnad från tidigare studier som undersökte detta internationellt. Med anledning av detta vill denna studie bidra till fördjupad kunskap gällande hur motivationen på arbetsplatsen kan påverkas av arbetsmiljön och tilliten till chefen i en svensk arbetsmiljö.

Syftet med studien är att undersöka om det finns ett samband mellan medarbetarnas tillit till chefen, arbetsmiljön och medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. Frågeställningen som denna studie utgår från lyder: "Har medarbetarnas tillit till chefen och arbetsmiljön någon påverkan på medarbetarnas motivation på arbetsplatsen?".

Hypotesen för denna studie är att tillit till chefen och arbetsmiljön kommer att predicera medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. Mer exakt: ju mer tillit till chefen och ju bättre arbetsmiljö, desto högre motivation på arbetsplatsen.

## **Metod**

### **Undersökningsdeltagare**

Uppsatsen bestod av en enkätundersökning som skickades ut till anställda på två olika arbetsplatser, och till studenter på Södertörns högskola som arbetar på en arbetsplats där det finns en eller flera chefer. Arbetsplatserna som ingick i studien var ett konsultföretag, en grundskola samt studenter från Södertörns högskola. Undersökningsdeltagarna valdes ut efter ett bekvämlighetsurval genom bekantskapskretsar. Det var 78 personer som påbörjade enkätundersökningen men endast 64 individer slutförde den. Vidare var det interna bortfallet 1 person som svarade nej på frågan: "Arbetar du på en arbetsplats där det finns en chef?". Studiens totala antal deltagare var 63 personer med ett bortfall på 15 deltagare. Medelåldern för samtliga deltagare var 27.8 (SD = 19.2). Vid deskriptiv statistisk visades fördelningen mellan kvinnor och män (kön). Antalet kvinnor som deltog var 47 stycken (74.6%) , och 16 stycken män (25.4%)

Vid deskriptiv statistisk presenterades fördelningen mellan åldersgrupperna. I åldersgrupp 1 (18-29 år) var antalet deltagare 35 stycken (55.6%). I åldersgrupp 2 (30-39 år) var antalet deltagare 16 stycken (25.4%). I åldersgrupp 3 (40-49 år) var antalet deltagare 5 stycken (7.9%). I åldersgrupp 4 (50-59 år) var antalet deltagare 6 stycken (9.5%). I åldersgrupp 5 (60 år eller äldre) var antalet 1 styck (1.6%).

Dessutom presenterade deskriptiv statistisk fördelningen av avklarad utbildningsnivå. Antalet deltagare med avklarad grundskoleutbildning var 2 stycken (3.2%). Antalet deltagare med avklarad gymnasieutbildning var 28 stycken (44.4%). Antalet deltagare med avklarad yrkesutbildning var 4 stycken (6.3%). Antalet deltagare med avklarad högskole-/universitetsutbildning (kandidatnivå) var 18 stycken (28.6%). Antalet deltagare med avklarad högskole-/universitetsutbildning (master eller högre) var 11 stycken (17.5%).

Vidare redovisades även deskriptiv statistik för fördelningen mellan missnöje och nöjdhet över lönen. Av 63 deltagare svarade 38 stycken (60.3%) att de var nöjda med sin nuvarande lön, medan resterande 25 deltagare (39.7%) var missnöjda.

Urvalet valdes ut på grund av kontakttillgången till de två arbetsplatserna, och på grund av kännedomen att flera studenter på Södertörns högskola arbetar vid sidan av studierna. För att undersökningsdeltagarna skulle kunna besvara studiens enkätundersökning behövde de uppfylla två inklusionskriterier:

- 1: Att de arbetar på en arbetsplats där det finns en chef.
- 2: Att de samtycker till att delta i denna studie.

Om deltagarna inte arbetade på en arbetsplats där det finns en chef, eller om de inte samtyckte till att delta i studien fick de inte genomföra enkätundersökningen. Dessa krav var obligatoriska att svara "Ja" på för att delta. Samtliga frågor i enkäten var obligatoriska att besvara för att minska bortfallet.

## **Material**

Uppsatsen bestod av en kvantitativ metod där enkätundersökningen bestod av frågor kopplade till den beroende variabeln "Motivation på arbetsplatsen", och de oberoende variablerna "Tillit till chefen" och "Arbetsmiljö". Fyra demografiska frågor inkluderas i enkätundersökningen där deltagarna angav sitt kön, ålder, högsta avklarade utbildningsnivå samt om de var nöjda eller missnöjda med sin lön. Utöver huvudvariablerna innefattade enkätundersökningen (av explorativa skäl) frågor kring variablerna "Uppskattning" och "Autonomi". Dock analyserades inte dessa variabler i denna studie eftersom antal deltagare var för få för att ha fyra prediktorer i analysen. Därmed fokuserade huvudanalysen i vår uppsats på vår primära hypotes (Se Bilaga A för enkätfrågor).

Exempel på fråga och betydelse av svarsalternativ 1-5: "När jag pratar med mina chefer kan jag uttrycka min åsikt". Svarsalternativ: 1 = Stämmer definitivt inte, 2 = Stämmer nästan inte alls, 3 = Tveksam, 4 = Stämmer någorlunda, 5 = Stämmer helt.

Efter genomförd reliabilitetsanalys för variablerna arbetsmiljö, uppskattning, tillit till chefen, motivation på arbetsplatsen och autonomi, visade resultatet att Cronbach's alfa ( $\alpha$ ) värdet för samtliga variabler i studien var över 0.7 (Se bilaga B) vilket indikerar på god intern konsistens.

För de frågor som undersökte den beroende variabeln "Motivation på arbetsplatsen" uppvisade tidigare studier (Tremblay et al., 2009)  $\alpha = 0.84$ , vilket överensstämde med denna studiens  $\alpha = 0.856$  för denna variabeln. Vid undersökning av den oberoende variabeln "Arbetsmiljö" användes frågor från Dumitriu et al. (2025) där  $\alpha = 0.796 - 0.881$ , vilket gick i linje med denna studiens  $\alpha = 0.896$  för denna variabeln. Frågor som användes för att mäta den oberoende variabeln "Tilliten till chefen" var från Castro et al. (2023) där  $\alpha = 0.86 - 0.93$ . Detta värde överensstämmer med denna studiens  $\alpha = 0.924$ . Vidare användes frågor från

skalan “The Factual Autonomy Scale Items (FAS)” (Spector & Fox, 2003) för att mäta den bakomliggande variabeln “Autonomi”. Cronbach’s alfa värdet från studien av Spector & Fox (2003) var  $\alpha = 0.73 - 0.94$ , vilket stämde överens med  $\alpha = 0.884$  för denna studie. Slutligen användes frågor från skalan “Appreciation scale” (Pfister, 2009) som undersökte den bakomliggande variabeln “Uppskattning”. Cronbach’s alfa värdet från studien av Pfister (2009) var  $\alpha = 0.87 - 0.92$ , vilket överensstämde med  $\alpha = 0.850$  för denna studie.

### **Procedur**

Studiens urval var anställda inom 1 konsultföretag, 1 grundskola och studenter från Södertörns högskola. Deltagarna valdes ut efter ett bekvämlighetsurval och fick besvara en undersökningenkät som bestod av 83 frågor. Enkäten skickades ut via en länk till konsultföretaget, grundskolan, samt publicerades på Personalvetarprogrammets gemensamma messenger-grupp. Deltagarna hade möjlighet att besvara enkätundersökningen genom ett självskattningsformulär med en femgradig likertskala. Enkätundersökningen kunde besvaras från 2025-11-08 till 2025-11-17. Det enkätverktyg som användes var Sunet Survey. Samtliga deltagare kunde besvara enkätundersökningen endast en gång. Det krävdes även att deltagarna slutförde enkätundersökningen samtidigt som de startade den. Det program som användes för att analysera insamlad data var dataprogrammet Jamovi som Södertörns högskola tillhandahåller. Efter insamlad data gjordes deskriptiv statistik som presenterade en sammanfattning av antalet deltagare. Detta redovisades i fältet undersökningssdeltagare. Vidare presenterades även deskriptiv statistik över variabelerna arbetsmiljö, tillit till chefen och motivation på arbetsplatsen, samt en multipel (linjär) regressionsanalys i resultatdelen. Under studiens gång användes generativ AI (OpenAI, 2023) för akademiskt skrivande och språkligt bruk i form av synonymer.

### **Databearbetning**

Efter insamling av data beräknades deskriptiv statistik som visar en sammanfattning av hur urvalet besvarade de demografiska frågorna kön, ålder, utbildningsnivå och lön i enkäten. Därefter presenterades även deskriptiv statistik över studiens oberoende variabler och den beroende variabeln. Sedan genomfördes en multipel regressionsanalys för att undersöka vilken av de oberoende variabler som predicerade den beroende variabeln mest. Slutligen genomfördes en reliabilitetsanalys för att undersöka Cronbach’s alfa ( $\alpha$ ) för variabelerna “Arbetsmiljö”, “Uppskattning”, “Tillit till chefen”, “Motivation på arbetsplatsen” och “Autonomi”.

### **Etiska överväganden**

Studien genomfördes i enlighet med de etiska principerna från Vetenskapsrådet som innefattar sekretess, tystnadsplikt, anonymitet och integritet (Vetenskapsrådet, 2017). Samtliga deltagare fick frivilligt besvara undersökningenkäten och var anonyma. All insamlad data användes enbart för studiens undersökning och syfte. När studien är slutförd ska all data elimineras. Det gavs ingen ersättning till deltagarna för deltagandet i studien. När deltagarna besvarade enkätundersökningen gavs kontaktuppgifter (e-mail) ut för studiens författare och fanns tillgängliga för eventuella frågor.

## Resultat

Syftet med studien var att undersöka om det fanns ett samband mellan medarbetarnas tillit till chefen, arbetsmiljön och medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. I detta avsnitt redovisades deskriptiv statistik och en multipel (linjär) regressionsanalys. Nedanför presenterades resultat och analyser från datainsamlingen som studerade om det fanns ett samband mellan de oberoende variablerna *Tillit till chefen*, *Arbetsmiljö* och den beroende variabeln *Motivation på arbetsplatsen*.

Deskriptiv statistik för variablerna “Tillit till chefen”, “Arbetsmiljö” och “Motivation på arbetsplatsen” redovisades nedanför (se Tabell 1). Tabell 1 visade att variabeln “Arbetsmiljö” hade högst medelvärde och medianvärde jämfört med “Tillit till chefen” och “Motivation på arbetsplatsen”. Vidare visade den deskriptiva statistiken att standardavvikelsen för samtliga variablerna var jämnt fördelade, vilket innebär att undersökningsdeltagarna angav liknande svar på frågorna.

Tabell 1: Deskriptiv statistik över variablerna

	Medelvärde Arbetsmiljö	Medelvärde Tillit	Medelvärde Motivation
<b>N</b>	63	63	63
<b>Saknas</b>	0	0	0
<b>Genomsnitt</b>	3.80	3.56	3.14
<b>Median</b>	4.00	3.76	3.17
<b>Standardavvikelse</b>	0.734	0.720	0.682
<b>Variationsbredd</b>	3.45	2.70	3.28
<b>Minimum</b>	1.55	2.00	1.28
<b>Maximum</b>	5.00	4.70	4.56

Nedanför presenterades en multipel regression (se Tabell 2) som studerade vilken av de oberoende variablerna “Arbetsmiljö” och “Tillit till chefen” som predicerar den beroende variabeln “Motivation på arbetsplatsen” mest.

Resultatet från den multipla regressionen visade att ingen av de oberoende variablerna “Arbetsmiljö” eller “Tillit till chefen” hade ett signifikant värde. Däremot visade den standardiserade betakoefficienten i den multipla regressionen (se Tabell 2) att “Arbetsmiljö” var närmare ett signifikant värde och predicerade den beroende variabeln “Motivation på arbetsplatsen” mer, jämfört med “Tillit till chefen”. Den multipla regressionen visade:  $F(2,59) = 1.46, p > 0.241$ . Den förklarade variansen för hela modellen var 0.0471 (4.71%).

Tabell 2: Modell Koefficienter - (Motivation)

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p	Std. Estimat
Skärningspunkt	46.997	8.284	5.673	<.001	
(Arbetsmiljö)	0.490	0.306	1.600	0.115	0.329
(Tillit till chefen)	-0.129	0.145	-0.890	0.377	-0.183

## Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om det fanns ett samband mellan medarbetarnas tillit till chefen, arbetsmiljön och medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. Studien var ämnad att besvara frågeställningen: "Har medarbetarnas tillit till chefen och arbetsmiljön någon påverkan på medarbetarnas motivation på arbetsplatsen?". Innan genomförandet av studien antogs studiens hypotes att tillit till chefen och arbetsmiljön kommer att predicera medarbetarnas motivation på arbetsplatsen, som ett testbart antagande.

Studiens resultat från de statistiska analyserna visade huvudsakligen att ingen av de oberoende variablerna "Arbetsmiljö" eller "Tillit till chefen" påverkade beroende variabeln "Motivation på arbetsplatsen". Studiens resultat stödjer alltså inte hypotesen att det finns en effekt mellan tillit till chefen, arbetsmiljön och medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. Däremot visade den multipla regressionen att "Arbetsmiljö" tenderar att ha ett högre predicerande värde för "Motivation på arbetsplatsen" jämfört med "Tillit till chefen", trots att sambandet mellan variablerna inte var signifikanta.

Resultatet visade att motivation på arbetsplatsen inte påverkades av arbetsmiljön eller tillit till chefen. Detta kan möjligtvis bero på att individernas motivation på arbetsplatsen i högre grad påverkas av andra faktorer. Resultatet kan delvis förklaras av tidigare forskning (Ebabu, 2021) som lyfter att medarbetarnas motivation på arbetsplatsen grundar sig i intrinsisk motivation eller extrinsiskt motivation, snarare än tillit till chefen och arbetsmiljön. Detta innebär att studiens resultat möjligtvis beror på att individerna har extrinsisk motivation, vilket innebär att medarbetarna blir motiverade av att få ekonomiska förmåner i utbyte mot att utföra arbetsuppgifter, eller intrinsisk motivation, som handlar om meningsfullhet i arbetet. Utifrån denna slutsats bör arbetsgivare därför införskaffa tillräckligt med kunskap för vad som gör medarbetarna motiverade på arbetsplatsen.

Studiens resultat visade även att arbetsmiljön predicerade motivation på arbetsplatsen mer än tillit till chefen, vilket kan förklaras med stöd av Haroun & Arabi (2025) som hävdar att en

arbetsmiljö med god kvalitet kan bidra till organisatorisk framgång och tillit till kollegor. Detta kan möjligtvis förklara studiens resultat eftersom utvecklingen av en främjande arbetsplats kan bidra till goda fysiska, sociala och psykiska förhållanden för samtliga medarbetare på arbetsplatsen. Dessutom kan resultatet diskuteras i förhållande till studiens urval som, utifrån enkätundersökningen, anser att en god arbetsmiljö bidrar mer till motivation på arbetsplatsen jämfört med tillit till chefen.

Studios resultat kan diskuteras i förhållande till tidigare forskning (Lavoie-Tremblay et al., 2010) som hävdar att arbetsmiljön bör fokusera på att identifiera och åtgärda grundläggande faktorer som brister på arbetsplatsen för att bidra till en god arbetsmiljö och medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. Vid utveckling av grundläggande faktorer bidrar det till att arbetsmiljön utvecklas och att medarbetarnas motivation på arbetsplatsen ökar. Arbetsgivaren behöver införskaffa sig tillräckligt med kunskap om vad arbetsplatsen behöver prioritera för att bidra till en god arbetsmiljö. Utöver detta behöver arbetsgivaren fokusera på vad som motiverar medarbetarna och vilka behov de har för att utföra ett gott arbete. Eftersom resultatet visade att arbetsmiljön tenderade att påverka medarbetarnas motivation på arbetsplatsen mer, jämfört med tillit till chefen, kan resultatet möjligtvis bero på vad arbetsplatsen värderar mest i att fokusera på. När arbetsplatsen fokuserar på centrala faktorer för att utveckla arbetsmiljön, som exempelvis tydliga krav, förväntningar, arbetsroller samt utveckling av god kommunikation, bidrar detta till högre engagemang, tydligare hierarkisk struktur samt trygghet vilket resulterar i att medarbetarnas motivation på arbetsplatsen ökar.

Resultatet visade att det inte förelåg ett signifikant samband mellan medarbetarnas motivation på arbetsplatsen och arbetsmiljön, går emot tidigare forskning (Gagné et al., 2025) vilket möjligtvis kan bero på att denna studien undersökte arbetsmiljön medan tidigare forskning undersökte arbetsdesign. Medan arbetsmiljö omfattar ett bredare omfång som exempelvis sociala, fysiska och psykosociala arbetsförhållanden, innefattar arbetsdesignen en grundläggande struktur för arbetsplatsen för att utveckla arbetsmiljön. Self-determination theory lyfter att arbetsdesign är en grundläggande förutsättning för hur arbetsmiljön kan utvecklas och resultera i ökad motivation. I denna studie har arbetsmiljön undersökt övergripande arbetsförhållanden jämfört med tidigare forskning (Gagne et al., 2025). Detta kan vara en möjlig förklaring till varför studiens resultat inte finner signifikant samband mellan medarbetarnas motivation på arbetsplatsen och går emot tidigare forskning. Vidare kan en annan förklaring till studies resultat vara att arbetsdesignen påverkar medarbetarnas motivation på arbetsplatsen mer än övergripande faktorer i arbetsmiljön.

Self-determination theory betonar att människor kan vara antingen engagerade eller distanserade/passiva beroende på utformningen av den sociala kontexten. Den sociala kontexten inom arbetsmiljön anses vara en central faktor och kan bidra till att främja eller hämma den individuella utvecklingen. Detta kan medföra att individers engagemang minskar medan ett passivt beteende ökar om inte arbetsplatsen fokuserar på att arbeta med nödvändiga och grundläggande komponenter. Med denna teori som bakgrund kan detta innebära att arbetsstrukturen möjligtvis påverkar motivationen i högre grad jämfört med arbetsmiljön.

Detta kan dessutom vara en möjlig förklaring till studiens resultat som inte fann signifikanta samband mellan arbetsmiljön och medarbetarnas motivation på arbetsplatsen.

Vidare kan studiens resultat indikera på att det föreligger andra faktorer som bidrar i högre grad till medarbetarnas motivation på arbetsplatsen än arbetsmiljön. Self-determination theory beskriver att individens motivation tenderar att minskas om de inte innehar inre eller yttre motivation. Detta innebär att studiens urval möjligtvis har avsaknad av inre eller yttre motivation till arbetsuppgifterna. Å andra sidan går det att diskutera möjliga förklaringar till varför urvalet utför sitt arbete, vilket kan vara på grund av faktorer som lojalitet till arbetsplatsen, ansvarstagande och sociala förväntningar. Vidare kan det begränsade urvalet även vara mindre representativt för arbetsmarknaden.

Song et al. (2025) hävdar att tillit grundar sig inom underliggande känslor och utvecklas genom att finna trygghet samt förtroende. Författarna menar att när överordnade uppmärksammar medarbetarnas välmående och rättvisa bidrar det till individuell och organisatorisk utveckling (Song et al., 2025). Däremot stödjer inte studiens resultat tidigare forskning eftersom resultatet inte visade signifikanta samband mellan motivation på arbetsplatsen och tillit till chefen. Resultatet kan möjligtvis bero på att det inte är tilliten till chefen som är en avgörande och bidragande faktor till motivationen, utan snarare tilliten till kollegorna eller andra medarbetare. Deskriptiv statistik över variabelernas medelvärde (se Tabell 1) visade att urvalet angav högre svarsvärden på frågor som handlade om arbetsmiljön, jämfört med tillit till chefen. Antagandet att andra faktorer kan påverka medarbetarnas motivation på arbetsplatsen stöds även av tidigare forskning (Haroun & Arabi, 2025) som förklarar att en god arbetsmiljö som fokuserar på sociala, fysiska och psykosociala faktorer bidrar till ökad motivation på arbetsplatsen, där även tilliten till kollegor kan var avgörande för motivationen.

Den multipla regressionsanalysen (se Tabell 2) visade att tillit till chefen och arbetsmiljön förklarade 4,71% av variationen i motivation på arbetsplatsen. Detta innebär att 95,29% av variationen i motivation på arbetsplatsen förklaras av andra faktorer. Motivation på arbetsplatsen kan möjligtvis påverkas på olika sätt beroende på bland annat vilken arbetsmiljö man befinner sig inom och vilket yrke man arbetar i. Vidare kan detta innebära att det finns andra och mer bidragande faktorer som kan förklara motivationen på arbetsplatsen som inte har studerats i denna studie.

Som tidigare nämnts går inte denna studiens resultat i linje med tidigare forskning. Motivation beskrivs vara ett föränderligt begrepp som kan variera beroende på organisatoriska och sociala kontexter som individen befinner sig inom. Med anledning av detta behöver motivation studeras kontinuerligt eftersom den kan förändras över tid, som när Covid-19 pandemin uppstod. När denna oförutsägbara förändring uppkom kunde inte samhället förutspå hur de sociala och ekonomiska förhållanden samt arbetsplatserna skulle påverkas. Biyela et al. (2025) framförde att efter Covid-19 pandemin påverkades gruvindustriernas arbetsmiljö negativt eftersom arbetsförhållandena förändrades och blev sämre. Studien visade att när arbetsförhållandena inte åtgärdades minskade de anställdas

förtroende för cheferna, vilket även påverkade deras motivation att arbeta (Biyela et al., 2025). Med anledning av detta behöver arbetsplatser fokusera på att vidta åtgärder för att utveckla en god arbetsmiljö och bibehålla medarbetarnas motivation. Trots att motivation har studerats tidigare och undersökts genom äldre och beprövade teorier, såsom Self-determination theory, är nutida forskning viktigt för att kunna studera motivation under förhållanden som råder i nuläget.

### **Uppläggets styrkor och svagheter**

En svaghet som studien har är att antalet insamlade svar från enkätundersökningen var lågt. När enkäten utformades markerades samtliga frågor i enkäten som obligatoriska att besvara för att fullgöra enkäten. Detta gjordes för att minska bortfallen i svaren. Däremot resulterade detta i att flera deltagare påbörjade enkätundersökningen utan att avsluta den. Detta medförde att de deltagare som inte besvarat alla frågor inte kunde användas. Vid enkätens utformning användes även funktionen att deltagarna kunde besvara enkätundersökningen endast en gång och behövde stanna kvar på enkätens webbplats för att fullgöra den. Detta resulterade i att deltagarna som påbörjade enkäten och tänkte slutföra den senare inte kunde det eftersom att de möjligtvis lämnade sidan. Antalet frågor att besvara var 83, vilket även kan vara en bidragande faktor till antalet bortfall. Detta resulterade i att av 78 deltagare som påbörjade enkäten, var det 63 deltagare som fullgjorde enkäten.

Ejlertsson (2019) hävdar att när ett stickprov genomförs vid en undersökning blir stickprovets svar en mindre version som representerar en större populations åsikt. Det är betydelsefullt för en studie att stickprovet är av en viss storlek. Med detta menas att det måste finnas ett adekvat antal personer med för att kunna förlita sig på att det resultat man får är korrekt. Om det inte finns tillräckligt med undersökningsdeltagare blir enkäten osäker och studiens styrka blir låg, vilket medför att undersökningen inte får tillräcklig power och granskningens resultat blir svårtolkat (Ejlertsson, 2019). Förmodligen kan det låga antalet insamlade svar vara en orsak till att studiens resultat inte visar någon korrelation mellan våra oberoende variabler och den beroende variabeln. Vidare kan antalet frågor diskuteras eftersom att vid en studie behövs ett visst antal för att öka validiteten. För att öka validiteten bör en studie ha ett visst antal frågor för att kunna säkerställa att studien verkligen mäter det som är förutsagt att den ska mäta. Genom att ha ett större antal frågor kan dessa täcka flera och större områden som är intressanta för studien. Däremot ökar risken att deltagarna inte besvarar alla frågor av olika anledningar om det är ett stort antal. Ju fler frågor en enkätundersökning har, desto mer kan intresset och motivationen minska under tiden deltagarna besvarade enkätundersökningen.

En annan orsak till studiens resultat kan vara att enkätundersökningen var tillgänglig för deltagarna i endast en vecka. Detta behöver inte nödvändigtvis betyda att den korta svarstiden kan ha påverkan på studiens resultat. Däremot ökar risken att deltagarna inte hinner besvara enkätundersökningen i tid. Det är svårt att avgöra om längre svarstid hade ökat antalet insamlade svar. Det behöver inte innebära att längre svarstid betyder att antalet insamlade svar hade ökat. Vid längre svarstid kan det istället öka risken att deltagarna väljer att skjuta upp tillfället att besvara enkätundersökning och tenderar att glömma bort den. För att öka

antalet svar hade en påminnelse kunnat skickas ut till deltagarna att svara på enkätundersökningen.

### **Framtida studier**

För att ta denna studie ett steg längre skulle det vara intressant att i framtiden använda sig av andra undersökningsmetoder som exempelvis intervjuer istället för enkäter. Enligt Borg och Westerlund (2020) är begreppet construct validity, eller begreppsvaliditet, ett sätt för forskaren att skapa sig en djupare kunskap om ett begrepp och syftar till att se begreppet ur olika perspektiv och metoder genom exempelvis intervjuer. Det som vore intressant är att undersöka om det hade funnits någon skillnad mellan de olika deltagarnas arbetsplatser. Eftersom studiens urval innefattade ett konsultföretag, en grundskola samt studenter från Södertörns högskola, hade framtida studier kunnat undersöka om motivation på arbetsplatsen skiljer sig markant mellan olika arbetsplatser och varför det varierar.

Vidare skulle en framtida forskning vara att fråga hur många år individen har arbetat i livet, och hur länge en person har arbetat på arbetsplatsen. Detta för att det kan påverka hur individer besvarat enkätundersökningen, eftersom individers erfarenheter är individuella och olika vilket kan vara svårt att minnas situationer som uppstått för en längre tid sedan. Eftersom denna studie inte undersökte om bakomliggande variablerna påverkade de oberoende variablerna eller den beroende variabeln, vore det intressant att utforma en studie som mäter om bakomliggande variablerna påverkar de oberoende variablerna eller den beroende variabeln. Eftersom de oberoende variablerna enbart förklarade en låg variation av den beroende variabeln, skulle framtida forskning vara intressant att studera vilka andra faktorer som kan påverka motivation på arbetsplatsen.

Vid studiens utformning användes olika åldersspann för deltagarnas ålder. Detta gjordes för att öka anonymiteten hos deltagarna. Däremot medförde detta att när deskriptiva statistik presenterades blev denna inte lika innehållsrik. Om studien hade använt sig av deltagarnas exakta åldrar hade informationen i den deskriptiva statistiken inte blivit lika begränsad. Vidare hade framtida forskning kunnat undersöka om ålder har någon påverkan på tillit till chefen, arbetsmiljön och motivationen på arbetsplatsen.

### **Slutsatser**

Att undersöka begreppet motivation är komplext eftersom vad som gör en individ motiverad är individuellt och kan påverkas av flera olika faktorer. Ett resultat från en studie representerar inte samtliga studier som mäter motivation. Vad som gör en individ motiverad kan variera över en längre period, men det kan även förändras över en dag. Exempelvis kan en sämre dag på arbetet medföra att motivationen minskas. Dessutom kan relationer till exempelvis chefen påverka om individen upplever sig mer eller mindre motiverad. Att försöka finna en glasklar förklaring till vad som påverkar motivationen är komplext och kräver att flera av de komponenter som har tagits upp som svagheter åtgärdas.

Studiens frågeställning “Har medarbetarnas tillit till chefen och arbetsmiljön någon påverkan på medarbetarnas motivation på arbetsplatsen?” var ämnad att mäta om medarbetarnas motivation på arbetsplatsen påverkas av tilliten till chefen och arbetsmiljön. Utifrån resultatet från studien går det inte att fastställa att motivationen på arbetsplatsen påverkas av tilliten till chefen eller arbetsmiljön. Däremot vid jämförelse med tidigare forskning tyder allt på att tilliten till chefen och arbetsmiljön har hög betydelse och påverkan på medarbetarnas motivation på arbetsplatsen. Att studien inte fick ett signifikant resultat kan bero på olika saker, vilket diskuteras ovan. Det begränsade urvalet som deltog i studien går emot tidigare forskning gällande att dessa faktorer påverkar motivationen på arbetsplatsen.

## Referenslista

- Adler, M. G. & Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual Differences in Finding Value and Meaning as a Unique Predictor of Subjective Well-Being. *Journal of Personality*, 73(1), 79-114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00305.x>
- Biyeal, S., Rajlal, A. & Chitamba, A. (2025). Motivation strategies in the mining sector: Lessons from Tronox KZN sands. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 14(5), 149-161. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i5.4124>
- Borg, E. & Westerlund, J. (2021). *Statistik för beteendevetare faktabok*. (4:e uppl.). Liber.
- Castro, M. S., Bahli, B., Ferreira, J.J. & Figueiredo, R. (2023). Comparing Single-Item and Multi-Item Trust Scales: Insights for Assessing Trust in Project Leaders. *Behavioral Sciences*, 13(9), 1-14. <https://doi.org/10.3390/bs13090786>
- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Varzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L. & Băloi, I.-C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability*, 17(6), 1-27. <https://doi.org/10.3390/su17062613>
- Ebabu, E. A. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Ejlertsson, G. (2019). *Enkäten i praktiken*. (4:e uppl.). Studentlitteratur.
- Gagné, M. & Deci, E., L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Olafsen, A. H., Howard, J., Parker, S., Hewett, R. & Frølund, C. W. (2025). What matters more for work motivation? Compensation or work design?. *Motivation Science*, 1-18. <https://doi.org/10.1037/mot0000407>
- Haroun, S. & Arabi, M. (2025). The Impact of Work Environment Quality on Organizational Learning in an Enterprise: A Case Study on a Sample of Algerian Economic Enterprises. *Journal of Intercultural Management*, 17(1), 5-30. <https://doi.org/10.2478/joim-2025-0001>
- Håvold, J. I. & Håvold, O. K. (2019). Power, trust and motivation in hospitals. *Leadership in Health Services*, 32(2), 195-211. <https://doi.org/10.1108/LHS-03-2018-0023>

- Kaviya, A., Arumugam, V., Vasudevan, A. & Razak, A. (2025). Analysing the impact of work environment on job motivation and quality control practices and its effect on production output in the leather industry. *Scientific Reports*, 15(1), 1-12. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-08694-9>
- Lavoie-Tremblay, M., Bonin, J. P., Lesage, A. D., Bonneville - Roussy, A., Lavigne, G. L. & Laroche, D. (2010). Contribution of the psychosocial work environment to psychological distress among health care professionals before and during a major organizational change. *The Health Care Manager*, 29(4), 293-304. <https://doi.org/10.1097/HCM.0b013e3181fa022e>
- OpenAI. (2023). *ChatGPT* (Mar 14 version) [Large language model]. <https://chat.openai.com/chat>
- Park, J. H., Shin, J.-J., Gau, L.-S. & Kim, J.-C. (2025). Authentic Leadership and Subjective Career Success: The Mediating Roles of Psychological Safety and Mindfulness in a Sustainable Work Environment. *Sustainability*, 17(7), 2861. <https://doi.org/10.3390/su17072861>
- Pfister, I B. (2019). *Appreciation at Work and its Consequences*. [Universität Bern]. BORIS Thesis. [https://boristheses.unibe.ch/1367/6/19pfister\\_ib.pdf](https://boristheses.unibe.ch/1367/6/19pfister_ib.pdf)
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Song, Z., Xu, Z., Tang, B., M. & Leong, W. N. (2025). *The dilemma of frontline servant leadership: The conflict between top management directives and grassroots employee wellbeing and retention*. PLoS One; San Francisco. 20(5), 1-23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0323811>
- Spector, P. E. & Fox, S. (2003). Reducing subjectivity in the assessment of the job environment: development of the Factual Autonomy Scale (FAS). *Journal of Organizational Behavior*. 24(4), 417-432. <https://doi.org/10.1002/job.199>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4). 213-226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>

- Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Hämtad 27 september 2025 från [https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed\\_VR\\_2017.pdf](https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf)
- Vo, T. T. D., Kristine, V. T. & Chung-Wen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2). 1-19  
<https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D. & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*. 14(8). 1-19. <https://doi.org/10.3390/bs14080688>
- Zychová, K., Fejfarová, M. & Jindrová, A. (2024). Job Autonomy as a Driver of Job Satisfaction. *Central European Business Review*, 13(2). 117-140.  
<https://doi.org/10.18267/j.cebr.347>

## Bilagor

### Bilaga A - Enkätens frågor

---

1. Jag samtycker till att delta i denna studie.
  - Ja
  - Nej
  
2. Arbetar du på en arbetsplats där det finns en chef?
  - Ja
  - Nej
  
3. Arbetsförhållandena i organisationen jag arbetar för är goda.
  - 1. Stämmer definitivt inte
  - 2. Stämmer nästan inte alls
  - 3. Tveksam
  - 4. Stämmer någorlunda
  - 5. Stämmer helt
  
4. Arbetsrelationerna i organisationen jag arbetar för är goda.
  - 1. Stämmer definitivt inte
  - 2. Stämmer nästan inte alls
  - 3. Tveksam
  - 4. Stämmer någorlunda
  - 5. Stämmer helt
  
5. Chefer ger stöd, feedback, hjälp och hjälper till att lösa utmaningar.
  - 1. Stämmer definitivt inte
  - 2. Stämmer nästan inte alls
  - 3. Tveksam
  - 4. Stämmer någorlunda
  - 5. Stämmer helt
  
6. Du kan påverka beslut som är viktiga för ditt arbete (Arbetets inneboende aspekter)
  - 1. Stämmer definitivt inte
  - 2. Stämmer nästan inte alls
  - 3. Tveksam
  - 4. Stämmer någorlunda

5. Stämmer helt
7. Min organisation motiverar mig att leverera bästa möjliga prestation på jobbet.
- 1. Stämmer definitivt inte
  - 2. Stämmer nästan inte alls
  - 3. Tveksam
  - 4. Stämmer någorlunda
  - 5. Stämmer helt
8. I utbyte mot mina ansträngningar får jag den respekt och det erkännande som mitt arbete förtjänar.
- 1. Stämmer definitivt inte
  - 2. Stämmer nästan inte alls
  - 3. Tveksam
  - 4. Stämmer någorlunda
  - 5. Stämmer helt
9. I utbyte mot de ansträngningar jag gör har jag tillfredsställande befordringsmöjligheter.
- 1. Stämmer definitivt inte
  - 2. Stämmer nästan inte alls
  - 3. Tveksam
  - 4. Stämmer någorlunda
  - 5. Stämmer helt
10. I mitt nuvarande jobb har jag möjlighet att utveckla min professionella expertis.
- 1. Stämmer definitivt inte
  - 2. Stämmer nästan inte alls
  - 3. Tveksam
  - 4. Stämmer någorlunda
  - 5. Stämmer helt
11. Sammantaget mår jag bra fysiskt och mentalt.
- 1. Stämmer definitivt inte
  - 2. Stämmer nästan inte alls
  - 3. Tveksam
  - 4. Stämmer någorlunda
  - 5. Stämmer helt
12. Jag anser att mitt arbete är meningsfullt och målmedvetet.
- 1. Stämmer definitivt inte

- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

13. Jag är stolt över det arbete jag gör.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

14. Chefen är mycket kapabel att utföra sitt jobb.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

15. Chefen är känd för att vara framgångsrik i de saker han/hon försöker göra.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

16. Chefen har mycket kunskap om det arbete som behöver göras.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

17. Jag känner mig mycket säker på chefens färdigheter.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

18. Chefen har specialiserade förmågor som kan öka våra prestationer.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

19. Chefen är välkvalificerad.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

20. Chefen är mycket mån om mitt välbefinnande.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

21. Mina behov och önskemål är mycket viktiga för chefen.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

22. Chefen skulle inte medvetet göra något som skadar mig.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

23. Chefen ser verkligen till det som är viktigt för mig.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

24. Chefen kommer att göra allt för att hjälpa mig.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

25. Chefen har en stark känsla för rättvisa.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

26. Chefen försöker verkligen vara rättvis i sina kontakter med andra.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

27. Jag behöver aldrig undra om chefen kommer att hålla sitt ord.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

28. Chefen försöker vara rättvis i sina kontakter med andra.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

29. Chefens handlingar och beteenden är inte särskilt konsekventa.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

30. Jag gillar chefens värderingar.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

31. Sunda principer verkar vägleda chefens beteende.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

32. Om jag fick bestämma skulle jag inte låta chefen ha något inflytande över frågor som är viktiga för mig.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

33. Jag skulle vara villig att låta chefen ha fullständig kontroll över min framtid i det här företaget.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

34. Jag önskar verkligen att jag hade ett bra sätt att hålla koll på chefen.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

35. Jag skulle vara bekväm med att ge chefen en uppgift eller ett problem som var kritiskt för mig, även om jag inte kunde övervaka deras handlingar.

- 1. Stämmer definitivt inte

- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

36. I allmänhet litar jag på chefen.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

“Varför gör du ditt arbete?”

37. För att det här är den typen av arbete jag valde att göra för att uppnå en viss livsstil.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

38. För den inkomst det ger mig.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

39. Jag ställer mig själv den här frågan, jag verkar inte kunna hantera de viktiga uppgifter som är relaterade till detta arbete.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

40. För att jag får mycket glädje av att lära mig nya saker.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda

5. Stämmer helt

41. För att det har blivit en grundläggande del av vem jag är.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

42. För att jag vill lyckas i det här jobbet, annars skulle jag skämmas väldigt mycket.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

43. För att jag valde den här typen av arbete för att uppnå mina karriärmål.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

44. För den tillfredsställelse jag upplever av att ta mig an intressanta utmaningar.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

45. För att det låter mig tjäna pengar.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

46. För att det är en del av det sätt jag har valt att leva mitt liv på.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam

- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

47. För att jag vill bli väldigt bra på det här jobbet, annars skulle jag bli väldigt besviken.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

48. Jag vet inte varför, vi får orealistiska arbetsförhållanden.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

49. För att jag vill bli en "vinnare" i livet.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

50. För att det är den typen av arbete jag har valt för att uppnå vissa viktiga mål.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

51. För den tillfredsställelse jag upplever när jag lyckas med svåra uppgifter.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

52. För att den här typen av arbete ger mig trygghet.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls

- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

53. Jag vet inte, det förväntas för mycket av mig.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

54. För att det här jobbet är en del av mitt liv.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

I ditt nuvarande jobb, hur ofta måste du be om lov...?

55. ...att ta en rast?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

56. ...att ta en lunch-/måltidsrast?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

57. ...att gå tidigt för dagen?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

58. ...att ändra dina arbetstider?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

59. ...att lämna mitt kontor eller min arbetsplats?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

60. ...att komma sent till jobbet?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

61. ...att ta ledigt?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

62. Hur ofta inträffar följande händelser i ditt nuvarande jobb?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

63. Hur ofta säger någon åt dig vad du ska göra?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

64. Hur ofta säger någon åt dig när du ska göra ditt arbete?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

65. Hur ofta säger någon åt dig hur du ska göra ditt arbete?

- 1. Sker Aldrig
- 2. Sker sällan
- 3. Sker ibland
- 4. Sker ofta
- 5. Sker alltid

66. Mina chefer berömmar mig när jag utför mina uppgifter väl.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

67. När jag pratar med mina chefer kan jag uttrycka min åsikt.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

68. Mina chefer lyssnar alltid på mina bekymmer.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

69. När jag utför en uppgift väl tilldelas jag andra intressanta uppgifter.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

70. Mina chefer berömmar mitt arbete.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

71. Mina kollegor uppskattar att jag hjälper till när de stöter på problem.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

72. Mina kollegor ber om mina råd.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

73. På många sätt signalerar kollegor till mig att de litar på mig.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

74. Mina kollegor och jag upplever många trevliga interaktioner (äter tillsammans, pratar om privata saker etc.).

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

75. Mina kollegor visar hur mycket de värdesätter min åsikt genom att be om mina råd.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam

- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

76. Om jag anstränger mig extra märker mina klienter/kunder/ det.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

77. Mina klienter/kunder/ berömmar mitt arbete.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

78. Mina klienter/kunder/ berömmar mitt arbete inför mina handledare.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

79. Ibland får jag små presenter från mina klienter/kunder/.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

80. Många av mina klienter/kunder/ föredrar att bli betjänade av mig.

- 1. Stämmer definitivt inte
- 2. Stämmer nästan inte alls
- 3. Tveksam
- 4. Stämmer någorlunda
- 5. Stämmer helt

81. Vilken åldersgrupp tillhör du?

- 18-29 år
- 30-39 år

- 40-49 år
- 50-59 år
- 60 år eller äldre

82. Vilket kön identifierar du dig som?

- Kvinna
- Man
- Annat / Vill inte ange

83. Vilken är din högsta avslutade utbildning?

- Grundskola
- Gymnasieutbildning
- Yrkesutbildning
- Högskole-/universitetsutbildning (kandidatnivå)
- Högskole-/universitetsutbildning (master eller högre)

84. Är du nöjd med din lön?

- Ja
- Nej

**Arbetsmiljö - Cronbach alfa, 0.896**

1. Arbetsförhållandena i organisationen jag arbetar för är goda.
  2. Arbetsrelationerna i organisationen jag arbetar för är goda.
  3. Chefer ger stöd, feedback, hjälp och hjälper till att lösa utmaningar.
  4. Du kan påverka beslut som är viktiga för ditt arbete (Arbetets inneboende aspekter)
  5. Min organisation motiverar mig att leverera bästa möjliga prestation på jobbet.
  6. I utbyte mot mina ansträngningar får jag den respekt och det erkännande som mitt arbete förtjänar.
  7. I utbyte mot de ansträngningar jag gör har jag tillfredsställande beföringsmöjligheter.
  8. I mitt nuvarande jobb har jag möjlighet att utveckla min professionella expertis.
  9. Sammantaget mår jag bra fysiskt och mentalt.
  10. Jag anser att mitt arbete är meningsfullt och målmedvetet.
  11. Jag är stolt över det arbete jag gör.
- 

**Tillit till chefen - Cronbach alfa, 0.924**

1. Chefen är mycket kapabel att utföra sitt jobb.
2. Chefen är känd för att vara framgångsrik i de saker han/hon försöker göra.
3. Chefen har mycket kunskap om det arbete som behöver göras.
4. Jag känner mig mycket säker på chefens färdigheter.
5. Chefen har specialiserade förmågor som kan öka våra prestationer.
6. Chefen är välkvalificerad.
7. Chefen är mycket mån om mitt välbefinnande.
8. Mina behov och önskemål är mycket viktiga för chefen.
9. Chefen skulle inte medvetet göra något som skadar mig.
10. Chefen ser verkligen till det som är viktigt för mig.
11. Chefen kommer att göra allt för att hjälpa mig.
12. Chefen har en stark känsla för rättvisa.
13. Chefen försöker verkligen vara rättvis i sina kontakter med andra.
14. Jag behöver aldrig undra om chefen kommer att hålla sitt ord.
15. Chefen försöker vara rättvis i sina kontakter med andra.
16. Chefens handlingar och beteenden är inte särskilt konsekventa.
17. Jag gillar chefens värderingar.
18. Sunda principer verkar vägleda chefens beteende.

19. Om jag fick bestämma skulle jag inte låta chefen ha något inflytande över frågor som är viktiga för mig.
  20. Jag skulle vara villig att låta chefen ha fullständig kontroll över min framtid i det här företaget.
  21. Jag önskar verkligen att jag hade ett bra sätt att hålla koll på chefen.
  22. Jag skulle vara bekväm med att ge chefen en uppgift eller ett problem som var kritiskt för mig, även om jag inte kunde övervaka deras handlingar.
  23. I allmänhet litar jag på chefen.
- 

### **Motivation på arbetsplatsen - Cronbach alfa, 0.856**

1. För att det här är den typen av arbete jag valde att göra för att uppnå en viss livsstil.
  2. För den inkomst det ger mig.
  3. Jag ställer mig själv den här frågan, jag verkar inte kunna hantera de viktiga uppgifter som är relaterade till detta arbete.
  4. För att jag får mycket glädje av att lära mig nya saker.
  5. För att det har blivit en grundläggande del av vem jag är.
  6. För att jag vill lyckas i det här jobbet, annars skulle jag skämmas väldigt mycket.
  7. För att jag valde den här typen av arbete för att uppnå mina karriärmål.
  8. För den tillfredsställelse jag upplever av att ta mig an intressanta utmaningar.
  9. För att det låter mig tjäna pengar.
  10. För att det är en del av det sätt jag har valt att leva mitt liv på.
  11. För att jag vill bli väldigt bra på det här jobbet, annars skulle jag bli väldigt besviken.
  12. Jag vet inte varför, vi får orealistiska arbetsförhållanden.
  13. För att jag vill bli en "vinnare" i livet.
  14. För att det är den typen av arbete jag har valt för att uppnå vissa viktiga mål.
  15. För den tillfredsställelse jag upplever när jag lyckas med svåra uppgifter.
  16. För att den här typen av arbete ger mig trygghet.
  17. Jag vet inte, det förväntas för mycket av mig.
  18. För att det här jobbet är en del av mitt liv.
- 

### **Autonomi - Cronbach alfa, 0.884**

I ditt nuvarande jobb, hur ofta måste du be om lov...?

1. att ta en rast?
2. att ta en lunch-/måltidsrast?
3. att gå tidigt för dagen?
4. att ändra dina arbetstider?
5. att lämna mitt kontor eller min arbetsplats?
6. att komma sent till jobbet?

7. att ta ledigt?

Hur ofta inträffar följande händelser i ditt nuvarande jobb?

8. Hur ofta säger någon åt dig vad du ska göra?
  9. Hur ofta säger någon åt dig när du ska göra ditt arbete?
  10. Hur ofta säger någon åt dig hur du ska göra ditt arbete?
- 

### **Uppskattning - Cronbach alfa, 0.850**

1. Mina chefer berömmar mig när jag utför mina uppgifter väl.
2. När jag pratar med mina handledare/coacher/mentorer/instruktörer kan jag uttrycka min åsikt.
3. Mina chefer lyssnar alltid på mina bekymmer.
4. När jag utför en uppgift väl tilldelas jag andra intressanta uppgifter.
5. Mina chefer berömmar mitt arbete.
6. Mina kollegor uppskattar att jag hjälper till när de stöter på problem.
7. Mina kollegor ber om mina råd.
8. På många sätt signalerar kollegor till mig att de litar på mig.
9. Mina kollegor och jag upplever många trevliga interaktioner (äter tillsammans, pratar om privata saker etc.).
10. Mina kollegor visar hur mycket de värdesätter min åsikt genom att be om mina råd.
11. Om jag anstränger mig extra märker mina klienter/kunder/hjälpsökande det.
12. Mina klienter/kunder berömmar mitt arbete.
13. Mina klienter/kunder berömmar mitt arbete inför mina handledare.
14. Ibland får jag små presenter från mina klienter/kunder.
15. Många av mina klienter/kunder föredrar att bli betjänade av mig.