



BACHELOROPPGAVE:

Tittel:

Motivasjon

-En motivasjons studie ved Ahlsell Nordkisa

FORFATTERE/KANDIDATNUMMER:

Kai Asle Trøhaugen:	-110682
Chris André Lehre Moen:	-110703
Joachim Adrian Tande Valstad:	-110818

Dato:19.05.2014

Sammendrag

Tittel:	Motivasjon: - En motivasjons studie ved Ahlsell nordkisa	Dato : 19.05.14
Deltaker(e)/	Kai Asle Trøhaugen Joachim Adrian Tande Valstad Chris André Lehre Moen	
Veileder(e):	Anne Grethe Syversen	
Evt. oppdragsgiver:	Ahlsell Nordkisa v/Hans Sandum	
Stikkord/nøkkel ord (3-5 stk)	Motivasjon, grossist, lagerarbeid.	
Antall sider/ord:71/20877	Antall vedlegg: 65	Publiseringsavtale inngått: Ja
Kort beskrivelse av master/bacheloroppgaven:		
<p>Motivasjon var et tema som alle deltakerne av gruppen syntes var interessant, da dette var forelest om i emnet Ledelse og organisasjonspsykologi. Det var ønskelig å samarbeide med en større bedrift som hadde mange ansatte, og som muligens drev med litt ensformig arbeid. Det ble inngått et samarbeid med Ahlsell på Nordkisa, som er Norges største fullsortimentsgrossist innen VVS, VA, elektro, verneutstyr, verktøy og maskiner. Formålet med oppgaven var å finne ut hva som påvirker de ansattes motivasjon, samt om det ble funnet noen forbedringspotensialer. Det ble brukt en kvantitativ metode i form av et spørreskjema for å få svar på dette. Respondentene for denne undersøkelsen bestod av de som var ansatt i produksjonen, som totalt sett utgjorde 120 ansatte. Ut av disse 120, var det 99 som besvarte undersøkelsen.</p> <p>Resultatet viste at Ahlsell stort sett virker til å være en motiverende bedrift å jobbe i, da de tilfredsstilte de fleste av de områdene som det ble forsket på. I drøftingen, hvor resultatene ble analysert og diskutert, ble det funnet noen faktorer som viste seg å ha et forbedringspotensial. Disse faktorene handler om tilbakemeldinger, kvalitetsmålet samt jobbopplæring hos Ahlsell. Her kom det også frem at Ahlsell bør fortsette med å tilrettelegge for indre motivasjon, da dette er den beste og mest vedvarende formen for motivasjon.</p>		



Abstract

Title:	<u>Motivation</u> <u>- A motivational study at Ahlsell Nordkisa</u>	Date : 19.05.14
Participants/	<u>Kai Asle Trøhaugen</u> <u>Joachim Adrian Tande Valstad</u> <u>Chris André Lehre Moen</u>	
Supervisor(s)	<u>Anne Grethe Syversen</u>	
Employer:	<u>Ahlsell Nordkisa v/Hans Sandum</u>	
Keywords (3-5)	<u>Motivation, wholesale, warehouse work.</u>	
Number of pages/words: 71/20887	Number of appendix:65	Availability (open/confidential): Open.
Short description of the bachelor thesis: Motivation was a theme that all participants of the group thought was interesting as this was lectured on the subject of Leadership and Organizational Psychology. It was desirable to work with a large company that had many employees, and possibly was doing a little monotonous work. It was partnered with Ahlsell on Nordkisa, a wholesaler of plumbing, VA, electrical, safety equipment, tools and machinery. The purpose of the study was to find out what affects employee motivation and whether there was found some room for improvement. It was used a quantitative method in the form of a questionnaire to answer this. Respondents for this survey consisted of those who were employed in the production, which in total amounted to 120 employees. Out of these 120, there were 99 who responded to the survey. The results showed that Ahlsell mostly seems to be a motivating business to work in, when they meet most of the areas that were researched. In the discussion, the results were analyzed and discussed, and it was found some factors that proved to be an improvement. These factors are about feedback, quality goals and job training for Ahlsell. It also emerged that Ahlsell should continue to facilitate intrinsic motivation, as this is the best and most persistent form of motivation.		

Forord

Vi er tre studenter som nå er i ferd med å fullføre vår avsluttende bacheloroppgave i økonomi og ledelse ved Høgskolen i Gjøvik 2011-2014. I utgangspunktet var ikke gruppen helt enige om hva de skulle skrive om, men etter litt diskusjon kom de frem til at motivasjon var noe som alle syntes var interessant. Vi hadde hatt litt om motivasjon tidligere i forbindelse med emnet Ledelse og Organisasjonspsykologi. Selv om vi ikke hadde store forhåndskunnskaper om emnet, så kunne alle litt om det.

Det var ønskelig å samarbeide med en bedrift som hadde mange ansatte og som muligens drev med litt ensformig arbeid, slik at vi kunne finne ut av hva som påvirker motivasjonen til de ansatte. Det var ønskelig å se på om det lå et forbedringspotensial i de faktorene som fører til motivasjon.

Vi fikk til et samarbeid med Ahlsell som er et grossistlager som ligger på Nordkisa. Vi ringte til lagersjefen Hans Sandum, for å forhøre oss om de kunne være interessert i et samarbeid, hvor svaret vi fikk var «at de må vi vel kunne få til». Vi vil derfor rette en stor takk til Hans som har vært veldig behjelpelig med å legge ting til rette for at vi lettest og best mulig, skulle kunne gjennomføre vår spørreundersøkelse. Vi vil også takke alle respondentene hos Ahlsell. Uten dere hadde vi ikke hatt noen oppgave.

Gruppen vil også rette en stor takk til vår veileder Anne Grethe Syversen, for all hjelp og støtte som vi har fått av henne. Selv om vi var lettere forstumlet, slitne og hadde minst fem nye spørsmål når vi kom ut fra veiledningstimen, var hun veldig engasjert og stilte alltid opp for å høre på de spørsmålene vi måtte ha.

Til slutt ønsker vi også å takke for en fin studietid her på Høgskolen i Gjøvik. Det har vært en veldig lærerik tid hvor vi har opparbeidet gode fagkunnskaper og utviklet oss til mer reflekterte og modne individer.



Det siste semesteret har gått veldig fort. Det har vært en følelsesmessig «berg og dalbane» hvor vi i det ene øyeblikket har hatt god mestringsfølelse, for så i neste å ha mistet troen helt. Men det vi sitter igjen med, og som alle er enige om, er at det har vært et godt samarbeid innad i gruppen, og at arbeidet som er gjort med bacheloroppgaven har vært spennende og veldig lærerikt.

Kai Asle Trøhaugen

Kai Asle Trøhaugen

Joachim Valstad

Joachim Adrian Tande Valstad

Chris André L. Moen

Chris André Lehre Moen

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Abstract	3
Forord	4
Innholdsfortegnelse	6
Tabeller	7
Figurliste	7
1. Innledning	8
1.1. Bakgrunn for oppgaven	8
1.1.1. Om Ahlsell	9
1.2. Problemstilling	9
1.2.1. Presentasjon av problemstilling.....	10
1.3. Definisjoner	10
1.4. Avgrensninger	10
1.5. Forskningsmodellen	12
2. Teori	14
2.1. Hva er motivasjon?	14
2.2. Maslows behovsteori	15
2.3. Målsettingsteori	17
2.4. Indre og ytre motivasjon	19
2.4.1. Indre motivasjon.....	19
2.4.2. Ytre motivasjon	19
2.5. Jobbkarakteristika	20
3. Design og metodevalg	23
3.1. Hva er metode?	23
3.2. Induktiv og deduktiv metode	23
3.3. Forskningsdesign	24
3.4. Validitet og reliabilitet	25
3.5. Kvalitativ og kvantitativ metode	26
3.6. Utforming av spørreskjema	28
3.7. Feilkilder	31
4. Hypoteser	33
4.1. Presentasjon av hypotesene	34
5. Resultater	37
5.1. Reliabilitet	38
5.2. Deskriptiv statistikk	39
5.2.1. Truckførerbevis:	41
5.2.2. Logistikkfagbrev:	41
5.2.3. Ytre motivasjon:	41
5.2.4. Sosialt miljø:.....	42
5.2.5. Forhold mellom ansatt og avdelingsleder:	43
5.2.6. Kvalitetsmål:	44
5.2.7. Tilbakemeldinger:.....	45
5.2.8. Jobbutforming:	46
5.2.9. Kunnskap:.....	47
5.2.10. Anerkjennelse:.....	48
5.2.11. Behov:	49
5.3. Hypotesetesting	50

5.3.1. Hypotese 1. Indre og ytre motivasjon:	51
6. Diskusjon av hypotesene	52
6.1. Hypotese 1.....	52
6.2. Hypotese 2.....	54
6.3. Hypotese 3.....	55
6.4. Hypotese 4.....	56
6.5. Hypotese 5.....	57
6.6. Hypotese 6.....	59
6.7. Hypotese 7.....	62
6.8. Hypotese 8.....	63
6.9. Hypotese 9.....	64
7. Konklusjon	65
8. Kildehenvisning.....	70
Vedlegg.....	72

Tabeller

Tabell 1: Oversikt over kvalitativ og kvantitativ metode.....	26
Tabell 2: Cronbach's Alpha verdier	39

Figurliste

Figur 1: Forskningsmodellen	12
Figur 2: Maslows behovspyramide	15
Figur 3: Vitenskapssirkelen	24
Figur 4: Truckførerbevis.....	42
Figur 5: Fagbrev i logistikk.....	42
Figur 6: Gjennomsnittsverdier	51
Figur 7: Standardavvik.	51
Figur 8: Signifikansnivå	51

1. Innledning

1.1. Bakgrunn for oppgaven

I denne bacheloroppgaven har vi valgt motivasjon som tema. Temaet ble valgt fordi vi finner motivasjon veldig interessant, samtidig som temaet er veldig aktuelt siden dagens næringsliv er utsatt for hard konkurranse.

Som fremtidige ledere ønsket vi å se på hva som påvirker motivasjonen til medarbeidere, da vi mener at det å kunne motivere medarbeiderne er en viktig del av det å være en leder. Dette er bra både for bedriften og de ansatte, noe begge parter tjener på.

Videre ønsket vi å se på de ulike motivasjonsteoriene som er med på å påvirke motivasjon. Motiverte medarbeidere er derfor en av de viktigste ressursene som bedriften innehar, da dette kan være den avgjørende faktoren for om bedriften klarer å utvikle et konkurransefortrinn ovenfor konkurrentene (Jacobsen and Thorsvik 2007).

Mangel på motivasjon kan, i verste fall, føre til at medarbeiderne ikke utfører arbeidsoppgavene med tilstrekkelig kvalitet. Dette kan igjen medføre at bedriften ikke når målene sine (Jacobsen and Thorsvik 2007). Derfor er motivasjon en viktig faktor som vi ønsker å jobbe med i vår bacheloroppgave.

Det var ønskelig å finne en bedrift med mange ansatte som utførte ganske rutinepregede oppgaver, slik at vi kunne se hva som påvirker ansattes motivasjon. Vi kontaktet derfor Ahlsell som er en grossist med ca. 170 medarbeidere på et sentrallager lokalisert på Nordkisa.

1.1.1. Om Ahlsell

Ahlsell konsernet er Nordens største handelsselskap innen sin bransje. Ahlsell er også Norges største fullsortimentsgrossist med produkter innen VVS, VA, elektro, verneutstyr, verktøy og maskiner. Til sammen utgjør dette ca. 35.000 lagerførte artikler som representerer de ledende merkevarene og produktene i Norden (Ahlsell 2010).

De har avdelinger spredt rundt i Norge for å komme nærmere kunden, for på denne måten å opparbeide seg en stor del lokalkunnskap. Dette mener de er viktig for å kunne gi best mulig service til sine kunder. Sammen med spesialkompetansen de har opparbeidet seg på mange områder, gjør dette at de kan virkeliggjøre sitt slagord: «Ahlsell gjør det enklere å være fagmann» (Ahlsell 2010).

Dette sentrallageret, som er lokalisert på Nordkisa, ble startet i 2010 og har 170 arbeidsplasser. Lagerområdets arealet dekker 100.000 m², noe som tilsvarer omtrent det samme som 15 fotballbaner (Ahlsell 2010).

I tillegg til at Ahlsell har et stort varesortiment, tilbyr de også bistand ved service og rådgiving for å hjelpe kunden slik at de lettere kan utføre sitt arbeid. Det er det brede varesortimentet, spesialkompetansen og viljen til å yte det lille ekstra, som utgjør Ahlsell sitt grunnlag til gode og lange kunderelasjoner (Ahlsell 2010).

1.2. Problemstilling

Når problemstillingen skulle utformes var det viktig få utarbeidet den slik at den ble nøyaktig og konkret. Dette ble gjort for at det både skulle gjøre arbeidet lettere gjennom skriveprosessen og for at resultatet skulle bli bra. En problemstilling skal belyse det man skal forske på, være med på å avgrense temaet og samtidig være en veiviser for arbeidet som skal gjøres. Derfor tok det lang tid å komme frem til en problemstilling som var god nok, og som det kunne jobbes videre med.

En motivasjonsstudie ved Ahlsell Nordkisa

Problemstillingen er formulert på den måten at det tas utgangspunkt i syntesemodellen for motivasjon, der det videre ses på hvilke ytre og indre faktorer som påvirker motivasjonen til de ansatte.

1.2.1. Presentasjon av problemstilling

Følgende problemstilling ble utformet:

“Hvilke forbedringspotensialer har Ahlsell for økt motivasjon hos de ansatte?”

Videre er det ikke brukt delproblemstillinger for å utdype problemstillingen noe mer, men det ble heller valgt å sette hypoteser for å belyse hovedproblemstillingen. Disse hypotesene vil bli presentert i kapittel 4.

1.3. Definisjoner

Forskningsmodellen: En oversikt over hvilke teorier som er brukt i studiet.

Respondenter: De som svarte på spørreundersøkelsen.

Populasjon: Alle som jobber i produksjonen hos Ahlsell.

1.4. Avgrensninger

Oppgaven tar utgangspunkt i Mitchell og Larsons syntesemodell for motivasjon, hvor det var ønskelig å bruke teorier fra hver hovedmekanisme for å belyse hvilke faktorer som påvirker motivasjonen hos Ahlsells ansatte. Etter en veiledningstime hvor vi la frem vår plan og våre synspunkter, ble gruppen enige om at vi skulle velge ut noen få motivasjonsteorier, slik at oppgaven ikke skulle bli for omfangsrik.

En annen avgrensning er valget om å bare konsentrere seg om medarbeiderne på lageret, og hverken ta med ledelsen eller de innen transport. Dette blir gjort for at innsamlingen av datagrunnlaget ikke skal gå ut over oppgavens validitet. Dette ble gjort for at de som deltar i undersøkelsen har så likt utgangspunkt som mulig, og for at det skal bli lettere å analysere dataene i ettertid.

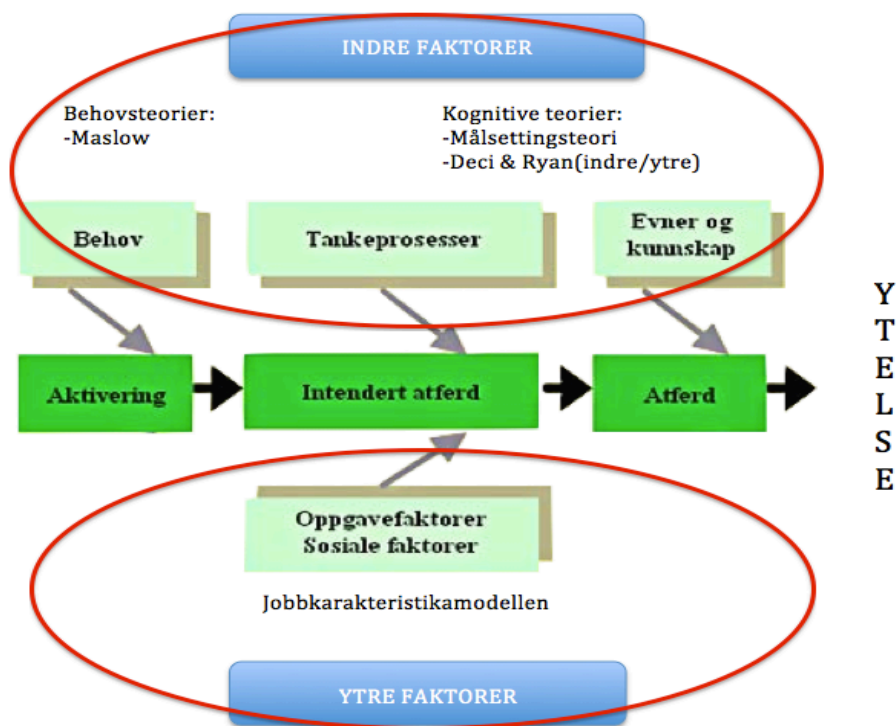
Den originale syntesemodellen inneholder mange teorier, men på grunn av at oppgaven ikke skal bli for omfattende, har det blitt valgt ut noen teorier som skal brukes. De teoriene som er med på å forme oppgaven og som ble sett på som mest relevante i forhold til hva vi ønsket å komme frem til, starter med Maslows behovsteori. Denne teorien går fra underskuddsbehov til vekstbehov hos hvert enkelt individ.

Deretter ble målsettingsteorien tatt med, fordi den tar for seg hva et mål har å si for motivasjonen. Dette kommer godt med når vi skal se på kvalitetsmålet til Ahlsell. Deci og Ryans indre og ytre motivasjon er tatt med, fordi teorien sier at en indre motivasjon er best. Her ville vi da finne ut om de er påvirket gjennom indre eller ytre motivasjon. Jobbkarakteristika-modellen er tatt med da vi ønsker å se på hvordan arbeidsoppgavene ligger til rette for å skape motivasjon i arbeidshverdagen. Disse teoriene vil bli grundigere gjennomgått i kapittel 2 om teori.

Mitchell og Larsons syntesemodell legger også opp til ytelse, men da vi ikke har mulighet til å måle ytelsen konsentrerer vi oss derfor om venstresiden av modellen. Det vil si de ulike motivasjonsteoriene. Ligger det til rette for høy motivasjon, vil det i følge teorien føre til en form for ytelse (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Opgaven tar utgangspunkt i Mitchell og Larsons syntesemodell for motivasjon å ytelse, og en utfordring var derfor å tilpasse modellen etter de teoriene vi ønsket å forske på. Vi valgte å beholde de teoriene som vi syntes var mest relevante. Dette ble gjort for å avgrense oppgaven, da vi mente at oppgaven ville bli for omfattende hvis alle teoriene ble tatt med. Den reviderte modellen blir presentert i neste avsnitt.

1.5. Forskningsmodellen



Figur 1: Oppgavens forskningsmodell

På grunn av omfang og kompleksitet var det nødvendig å begrense oppgaven. Dette ble gjort ved å fjerne grunnkomponentene, sosial fasilitering og ytre miljøforhold. Sosial fasilitering og ytre miljøforhold er viktig, men ved besøk hos Ahlsell så vi på dette som faktorer som er tilfredsstillende dekket. Vi ønsket derfor å se på andre motivasjonsfaktorer som passet bedre til det vi ville forske på.

Modellen består av grunnkomponenter som gjennom hovedmekanismer fører til en ytelse som kan variere i intensitet fra individ til individ. Hovedmekanismer, som består av aktivering, intendert atferd og atferd, er enkeltstående faktorer som sammen utgjør de en større helhet som fører til en eller annen form for ytelse (Mitchell and Larson 1987). Modellen tar for seg grunnkomponenter som består av de teoriene og faktorene som påvirker motivasjonen. I disse grunnkomponentene blir det skilt mellom indre og ytre faktorer, som virker inn på en kjede av psykologiske prosesser. Disse ender til slutt opp i handlinger som drar i en bestemt retning, intensitet og

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

varighet. Det er denne kjeden av psykologiske prosesser som er modellens hovedmekanismer (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Aktivering er i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) definert som «igangsetting av atferd» (Kaufmann and Kaufmann 2009, s.115). Denne igangsettingen av atferd vil komme både fra et indre og ytre individuelt begjær, et ønske eller noe individet må ha. Når individet føler at det ikke får så mye som det ønsker, og det oppstår et «gap» mellom det som man vil ha og det man faktisk har, så blir individet aktivert. Altså, det igangsetter handling for å redusere dette «gapet» (Mitchell and Larson 1987). I denne modellen vil et individ bli igangsatt av de indre faktorer som består av behovsteorien til Maslow. Denne behovsteorien vil bli nærmere beskrevet i teoridelen (Jfr. Kapittel 2.2).

Intendert atferd er i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) definert som «hva individet har til hensikt å gjøre» (Kaufmann og Kaufmann 2009, s.116). Dette er modellens andre hovedmekanisme, og består av både indre og ytre faktorer. De indre faktorene består av kognitive teorier, hvor individet kobler inn egne tankeprosesser. Her tolker individet det som skjer, og det bestemmer intensjonen bak sin atferd (Mitchell and Larson 1987). Det kan være at atferden stammer fra indre- eller ytre motivasjon, eller et ønske om å nå et mål gjennom målsettingsteorien. De ytre faktorene påvirker den intenderte atferden gjennom oppgave- og sosiale faktorer, altså jobbkarakteristika. Her er det viktig å tilpasse arbeidsoppgavene for å øke motivasjonen hos den enkelte, samt opprettholde et godt sosialt miljø (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Den siste hovedmekanismen er atferd. Den atferden individet utøver blir styrt av hvilke evner, ferdigheter og kunnskaper det innehar. Her hjelper det lite å motivere et individ som ikke innehar den kunnskapen som trengs for å utøve arbeidsoppgaven (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Modellen viser en god oversikt over hvordan behovsteori fører frem til menneskelig aktivering, og videre hvordan tankeprosesser og opplevelser påvirker individets hensikter. Helt til slutt illustrerer modellen hvordan oppgavers utforming, og egenskaper hos individet muliggjør, men også begrenser, den faktiske atferden.

Ligger forholdene til rette kan høy motivasjon føre til høy ytelse, men dette vil variere fra individ til individ (Kaufmann and Kaufmann 2009).

I det foregående kapitlet er forskningsmodellen blitt presentert. Teoriene som er tilknyttet denne modellen, vil nå bli presentert i det neste kapitlet.

2. Teori

Formålet med dette kapitlet er å presentere et teoretisk grunnlag for å forstå oppgaven. De ulike motivasjonsteoriene vil bli nærmere beskrevet hver for seg, men først vil vi si litt om hva motivasjon er.

2.1. Hva er motivasjon?

Ordet motivasjon kommer fra det latinske ordet “movere”, som betyr bevegelse. Selv om det er vanskelig å finne en entydig definisjon på ordet motivasjon, er motivasjon i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009), “De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retningslinjer til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål” (Kaufmann and Kaufmann 2009, s.93). Dette forteller oss at det er motivasjonen som er drivkraften til hvordan mennesker handler.

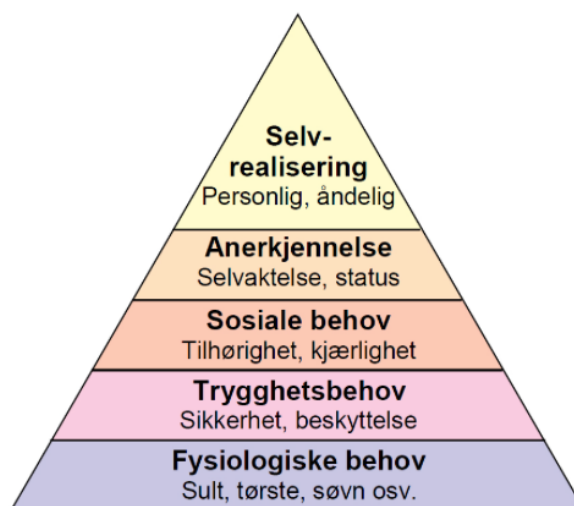
I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009), deles motivasjonsteorien inn i fire ulike tilnæringer. Felles for dem alle, er at de prøver å forklare hva mennesker blir påvirket av, og hvordan de handler ut fra dette. Den ene tilnærmingen er behovsteoriene, som forsøker å forklare at menneskelig atferd er styrt av ulike grunnleggende behov. Den kanskje aller mest kjente teorien her, er Maslows behovsteori. Videre er en annen forklaring på menneskelig atferd presentert gjennom kognitive teorier. I følge disse teoriene, er det sentrale at menneskelig atferd preget av rasjonelle valg gjennom et individs “forventninger om måloppnåelse, belønning og egen ytelse, samt evaluering av kilder til motivasjon” (Kaufmann and Kaufmann 2009, s.93).

Den siste tilnærmingen er jobbkaraktistika-modellen. Denne teorien forsøker å forklare menneskers motivasjon ved at motivasjon er et resultat av jobbens egenskaper. Her er det forsøkt å kartlegge hvilke faktorer ved selve jobbsituasjonen som er motivasjonsskapende eller demotiverende på individer (Kaufmann and Kaufmann 2009).

2.2. Maslows behovsteori

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) mente Maslow at man kunne dele menneskelige behov inn i fem kategorier, som igjen fordeles i to hovedtyper av behovsdekning. Den ene av de to hovedtypene er behovet for underskuddsdekning, som omhandler menneskets fysiologiske behov, sikkerhetsbehov og sosiale behov. Den andre typen, behovet for vekstmuligheter, omhandler menneskets behov for aktelse og selvaktualisering.

Grunntanken til Maslow, er at de laveste behovene som inngår i underskuddsbehovene må være tilfredsstilt, før de høyere overskuddsbehovene kan bli aktivisert. Derfor gir det ingen mening å snakke med medarbeiderne om meningsfullt arbeid, hvis de ikke får dekket underskuddsbehovene som for eksempel lønn og sikkerhet. (Kaufmann and Kaufmann 2009).



“Figur 2: Maslows behovspyramide”

Maslow plasserte teoriene i en pyramide (jfr. Figur 2), for at det skal bli lettere å få en oversikt over hvilke behov som må være dekket før man kan bevege seg videre i hierarkiet. Maslow kom med to utsagn som gjør det lettere å forstå teoriens grunntanke. Det første er “når et behov er tilfredsstilt, er det ikke lenger et behov” (Hein 2009, s.71), og påfølgende utsagn, “et dekket behov er derfor ikke motiverende” (Hein 2009, s.71). Ergo, vil ikke et dekket behov aktivere til motivasjon alene.

Helt nederst i pyramiden er de fysiologiske behovene som omhandler sult, tørst, søvn, husly osv. I arbeidslivet vil dette omhandle for eksempel lønn. Disse behovene er helt grunnleggende for at et menneske skal overleve og tilpasse seg. Blir disse behovene tilfredsstilt, kan mennesket bevege seg videre oppover i hierarkiet, for så å se på om det neste behovet kan dekkes (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Etter at de fysiologiske behovene er tilstrekkelig tilfredsstilt, vil et nytt behov vekkes. Dette er behovet for sikkerhet. Når det er snakk om sikkerhet, omhandler dette trygge omgivelser som beskytter oss mot fysisk og psykisk skade, stabilitet, struktur, lov og orden, men også fast ansettelse i en bedrift. For å dekke dette kravet, må arbeidsmiljøet være sikret slik at arbeidstakeren ikke går rundt og bekymrer seg for å komme fysisk til skade, samt sikkerheten for å ikke miste jobben. Når arbeideren føler seg trygg på sikkerheten, frigjør dette energi til å søke seg videre opp i hierarkiet til Maslow (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Når både de fysiologiske behovene og behovet for sikkerhet er dekket, befinner man seg på det høyeste nivået for underskuddsbehovene, nemlig sosiale behov. De sosiale behovene er viktige for at et menneske ikke føler seg ensom, men heller søker mot å opprette gode sosiale forhold i form av gode venner, kolleger og partnere. Dette fører til at man har noen å gå til for å søke støtte og aksept på jobben (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Det sosiale forholdet er viktig i mange bedrifter. Helt fra man starter på jobben til man drar hjem, er samarbeidsforholdet viktig mellom kollegaer, noe bedrifter har stor fokus på. Det legges opp til sosiale arrangement og aktiviteter som de ansatte kan delta på for å styrke forholdet mellom seg (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Når alle underskuddsbehovene er dekket har man kommet over til det fjerde behovet. Dette behovet er aktelse, som i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) er gruppen for overskudds- eller vekstmotiver. Har man kommet til dette behovet, er ikke fokuset lenger på å kunne dekke et underskuddsbehov, men heller om å utvikle et individ gjennom en større grad av kunnskap, personlige egenskaper og vekst. Den personlige

veksten mennesket ønsker å oppfylle, handler om å få anerkjennelse fra andre mennesker og utvikle selvrespekt.

I følge (Hein 2009) kan aktelse deles inn i to deler. Det ene aktelsesbehovet er rettet mot det indre, og det andre mot det ytre. Dette indre behovet kommer fra et ønske om styrke, prestasjon, å føle seg tilstrekkelig og kompetent, selvsikker, uavhengig og fri. Mens det ytre kommer fra et ønske om aktelse og anerkjennelse fra andre, et godt omdømme, oppmerksomhet, status og berømmelse. Når dette behovet er tilstrekkelig dekket føler individet seg selvsikkert, kompetent og verdsatt av andre medmennesker. Hvis behovet ikke er dekket, vil individet oppleve en helt motsatt følelse.

Selvaktualisering er det siste og høyeste nivået i behovspyramiden. Dette nivået går ut på å realisere sitt ytterste potensiale gjennom å utvikle sine anlegg, evner og egenskaper (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Det er viktig å påpeke at Maslows filosofi bak behovsteorien, er at et nivå bare trenger å være tilfredsstillende dekket for at man skal kunne bevege seg videre i hierarkiet. Per nå, kan det virke som om at man ikke kan være på ulike nivåer samtidig. Det blir derfor presisert av (Kaufmann and Kaufmann 2009), at mennesker ikke er maskiner som styres av et rigid system, men at de er unike og kan være på ulike nivåer samtidig.

2.3. Målsettingsteori

Målsettingsteorien er skrevet av forskerne Edwin Locke og Gary Latham. De mener at de viktigste prinsippene i denne teorien er at målene skal være spesifikke, vanskelige, og at man skal få tilbakemelding på arbeidet som er gjort (Kaufmann and Kaufmann 2009).

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) har spesifikke mål en bedre virkning enn generelle mål. Det vil si at et mål skal fortelle akkurat hva som skal oppnås. Et eksempel kan være at salget skal øke med 15 prosent i løpet av et halvt år, eller at sykefraværet skal ned til 7 prosent i løpet av et år. På denne måten fungerer målet retningsgivende ved at de ansatte vet hvor de skal, og hvor hardt de må jobbe for å komme dit.

Det andre prinsippet, er i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009), at målet skal være vanskelig å nå. I (Hein 2009) står det at et vanskelig mål er mer motiverende enn et lett mål. Men dette forutsetter at de ansatte har den kunnskapen og kompetansen som kreves for å nå målet, samtidig som målet må være akseptert av de ansatte. Med dette menes det at de ansatte må se på målet som realistisk og oppnåelig. Dette virker motiverende på de ansatte, og jo oftere målet nås, desto mer motiverende blir det. Dette gjør at de ansatte begynner å forbinde den positive følelsen de får ved måloppnåelse med arbeidsoppgavene de utfører, som igjen medfører at oppgavene fremstår som mindre kjedelige, og at arbeidet kan oppleves som meningsfullt.

Hvis målet blir oppfattet som urealistisk og uoppnåelig, vil det virke demotiverende på de ansatte. Hvis målet aldri nås kan det til slutt miste mening for de ansatte, som i sin tur kan føre til dårligere motivasjon. Dette vil kunne føre til at resultatet av det høye målet blir dårligere enn et mål som er generelt (Hein 2009).

Det kan være flere faktorer som spiller inn på om den ansatte godkjenner målet eller ikke. Det at den ansatte ser på målet som urealistisk, kan komme ut ifra en individuell subjektiv mestringsfølelse. Det vil si selvtilliten til den ansatte, og hva individet selv tror at det kan klare ut fra de evner og den kunnskapen som individet besitter. Er den subjektive mestringssevnen lav, kan bedriften legge opp til kursing, og for på denne måten å prøve å bygge opp selvtilliten, evnene og kunnskapen til den ansatte.

En annen faktor kan være at den ansatte ikke ser noen personlig gevinst i å nå målet. Her kan bedriften ta i bruk bonuser for å skape en personlig gevinst for den ansatte (Hein 2009). En siste faktor som kan medføre at de ansatte ikke godkjenner målet, er at de ikke har tillit til ledelsen Dette kan føre til at de er redde for at ledelsen misbruker dem. Et tiltak for å hindre at dette skjer, er at ledelsen lar de ansatte få være med å fastsette målene (Hein 2009).

Det tredje prinsippet er at den ansatte må få tilbakemelding på arbeidet den gjør. På denne måten vet den ansatte hvordan man ligger an i forhold til målet, og om det arbeidet som blir gjort fører til at man nærmer seg målet eller ikke (Hein 2009). Hvis

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

arbeidet ikke er bra nok, må man få tilbakemelding på hvilke tiltak man skal gjøre for å nå målet på sikt (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Når målet først er akseptert av den ansatte, er det viktig at medarbeideren forplikter seg til målet, og ikke forandrer eller gir opp å nå det (Kaufmann and Kaufmann 2009).

2.4. Indre og ytre motivasjon

De to amerikanske forskerne Deci og Ryan skiller mellom to motivasjonssystemer, indre og ytre motivasjon. Den indre motivasjonen kommer fra selve arbeidsoppgaven eller aktivitetene som individet utfører. Her kommer drivkraften fra to grunnleggende behov inn; behovet for kompetanseopplevelse og behovet for selvbestemmelse (Kaufmann and Kaufmann 2009).

2.4.1. Indre motivasjon

Indre motivasjon er en medfødt tilbøyelighet til å engasjere seg i sine interesser, og oppsøke utfordringer for å kunne øke kapasiteten sin for å bli så god som mulig. Dette ønsket om vekst, er et psykologisk behov som kommer innenfra og som alle mennesker har. Menneskene har lyst til å utvikle seg for å øke kapasiteten sin til det ytterste (Reeve 2005). Den indre motivasjonen oppstår spontant, og man følger sine interesser. Dette fører til at aktivitetene blir lystbeton, og at aktivitetene fører til at individet føler seg tilfreds og kompetent (Reeve 2005).

I følge teorien er indre motivasjon mer stabil over tid da, den kommer innefra og har en indre drivkraft. Den er også en drivkraft for å øke kompetansen til individet, da de ønsker å realisere sin fulle kapasitet. Energien for å oppnå dette kommer i fra selve aktiviteten (Kaufmann and Kaufmann 2009).

2.4.2. Ytre motivasjon

Den ytre motivasjonen er derimot aktivert av faktorer som ligger utenfor selve arbeidsoppgaven eller aktiviteten. Dette kan være vanlig lønn, bonus, frynsegoder

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

eller andre goder som kommer som et resultat av arbeidsoppgaven eller aktiviteten (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Når et individ utfører en handling for å oppnå en belønning i form av for eksempel forfremmelse på jobben, anerkjennelse fra sine venner, gode karakterer på skolen, eller vinne en premie, er atferden ytre motivert (Reeve 2005).

Ytre motivert atferd kan også oppstå for å unngå å bli straffet. Man utfører en atferd fordi man vet at hvis det ikke blir gjort, blir man straffet. Dette kan for eksempel være hvis man ikke setter på setebeltet i bilen. Da begynner en irriterende pipelyd som fortsetter helt til bilføreren setter på bilbeltet (Reeve 2005). Et annet eksempel kan være at en arbeidstaker nekter å utføre sine arbeidsoppgaver, da dette kan resultere i at arbeidstakeren blir oppsagt.

Det kan ut fra kun observasjon, være vanskelig å vite om en aktivitet et individ utfører er drevet eller styrt av indre eller ytre motivasjon (Reeve 2005). Når en student leser er det vanskelig å vite om det er innholdet i boken som er interessant, eller om det er ønsket om en bra karakter som er motivasjonsfaktoren.

Det er viktig å være klar over at hvis det blir for mye fokus på den ytre motivasjonen, så kan dette gå ut over den indre motivasjonen, som vil si at selve gleden i å utføre arbeidet blir svekket, eller i verste fall bli helt borte (Kaufmann and Kaufmann 2009).

2.5. Jobbkarakteristika

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) går jobbkarakteristika-modellen ut på å kunne tilrettelegge arbeidsoppgavene slik at hver enkelt arbeidstaker blir stimulert til å utvikle seg selv, noe man forutsetter at vil bedre motivasjonen for økt jobbytelse.

Hverdagen er fylt av ulike situasjoner og oppgaver som påvirker vår arbeidshverdag. En jobb kan være spennende for noen, men kjedelig for andre. Jobbkarakteristika-modellen tar for seg ulike metoder for å engasjere og øke den indre motivasjonen hos det enkelte individ. De sentrale positive trekkene i jobbkarakteristika-modellen inneholder fem punkter som skal gjøre det bedre for arbeidstakeren (Kaufmann and

Kaufmann 2009):

1. Det første punktet omhandler variasjon i ferdigheter. Dette er viktig fordi jo mer variert arbeidsplassen er, dess mer motivasjonsengasjerende vil jobben være. Denne variasjonen fører til at de ansatte vil få muligheten til å bruke de evner, kunnskaper og ferdigheter de har for å utføre arbeidsoppgavene. For en arbeidstaker vil det være mer motiverende å utføre et arbeid der man kan bruke ulike kunnskaper og ferdigheter, enn når man må stå langs et samlebånd å utrette den samme oppgaven hver dag (Kaufmann and Kaufmann 2009).
2. Oppgaveidentitet går ut på om en arbeidstaker bare er med på en liten del av hele arbeidsoppgaven, eller om arbeidstakeren er med helt fra start til slutt. Det vil være mer tilfredsstillende for arbeideren å delta i hele prosessen med å planlegge og gjennomføre et scene show på et kjøpesenter, enn bare å levere ut flygebladene for showet (Kaufmann and Kaufmann 2009).
3. Oppgavebetydning går ut på at arbeideren klarer å se en større betydning av det arbeidet som utføres. Et eksempel kan være en person som jobber som stuer i et flyselskap, og som er plassert i bagasjeanlegget hvor den innsjekkede bagen blir sortert etter hvor den skal. For denne personen kan det etter hvert virke meningsløst å bare stable bagasje i en tralle, noe som kan føre til at personen blir demotivert. Det er derfor viktig å se helhetsbildet i arbeidet, da man glemmer at man hjelper mennesker med å komme seg på en lenge etterlengtet ferie, treffe familie, eller skal på forretningsreise. Dette er med på å gi arbeideren ekstra motivasjon (Kaufmann and Kaufmann 2009).
4. Autonomi går ut på i hvor stor grad man har kontroll og ansvar over egen arbeidssituasjon. Når en arbeider kan planlegge sin egen hverdag, og ta ansvar for de handlingene som gjøres, kan motivasjonen hos den enkelte styrkes. En person som arbeider som vaktmester, har større rom for egenplanlegging av sin hverdag, enn en kokk som jobber på et kjøkken (Kaufmann and Kaufmann 2009).
5. Tilbakemeldinger går ut på om arbeiderne får informasjon fra ledelsen på jobben de har utført. En tilbakemelding, positiv eller negativ, vil ha en motiverende effekt på medarbeideren så lenge den kommer i form av konstruktiv kritikk. Tilbakemeldingene er grunnlaget for at medarbeideren skal kunne lære av sine erfaringer. Det er mange måter å gi tilbakemeldinger

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

på, for eksempel gjennom medarbeidersamtaler, plakater, tavlemøter o.l. (Kaufmann and Kaufmann 2009). Men i følge (Jacobsen and Thorsvik 2007) er tilbakemeldingen også, at de ansatte kan se resultater av sitt arbeid.

Uansett hvordan jobben er utformet, må man huske på at mennesker er ulike individer som har sine subjektive opplevelser. Det som virker motiverende hos en ansatt er ikke sikkert virker like motiverende på en annen ansatt. Dette kan ha med ulike referansepunkter for kunnskap, evner og kompetanse å gjøre (Kaufmann and Kaufmann 2009).

De individuelle forskjellene må tas hensyn til når man jobber med jobbkarakteristika. Selv om noen ønsker mye variasjon, selvstendighet og tilbakemeldinger på arbeidet man utfører, er det også mange som liker at jobben ikke er så varierende. De trives bedre med å bare komme til trygge omgivelser, hvor man kun utfører det man er satt til å gjøre. Å tilpasse jobben ut ifra jobbkarakteristika må derfor tilpasses etter ulike behov, men ikke ta overhånd over de faktiske arbeidsoppgavene (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Å skape motivasjon gjennom jobbkarakteristika modellen med hensyn til de individuelle forskjellene, kan være en vanskelig oppgave. Det er mange ting å ta hensyn til, samt at individene man prøver å motivere kan være på forskjellige stadier i livet og ha ulike referansepunkter. Det første man må ta hensyn til, er individets vekstbehov der det er mye ulikheter, og det er lettest å motivere de som skårer høyst på vekstmotivene (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Jobbtilfredshet er også en faktor som spiller inn på individets potensiale for motivasjon. Er man svært misfornøyd med jobben kan det være veldig, eller nesten, helt umulig å skape motivasjon gjennom endringer i arbeidsprosesser (Kaufmann and Kaufmann 2009).

De individuelle forskjellene kan også ses i sammenheng med kunnskaper og ferdigheter. For å bygge opp motivasjonen hos individet må den bygges gradvis med lette oppgaver, for så å gi vanskeligere oppgaver når kompetansegrunnlaget er høyere.

Når ferdighetene øker hos individet, vil mestringsfølelsen tre frem og den indre motivasjonen øke (Kaufmann and Kaufmann 2009).

3. Design og metodevalg

3.1. Hva er metode?

Metode defineres av (Halvorsen 2008, Johannessen, Christoffersen et al. 2011) som “den håndverksmessige siden av vitenskapelig virksomhet, eller mer presist læren om de verktøy en kan benytte for å samle inn informasjon” (Halvorsen 2008 s.20).

Metode handler altså om hvordan man skal samle inn data, organisere, bearbeide, analysere og tolke disse dataene, for på denne måten å enten bekrefte eller avkrefte de påstander som fremkommer av hypoteser. Dette kalles for empiri. Det er også viktig å presentere svarene på en slik måte, at andre kan etterprøve svarene i ettertid for så å komme frem til samme resultatet. Det vil si at man skal sikre at svarene på problemstillingen blir valide og reliable (Halvorsen 2008).

3.2. Induktiv og deduktiv metode

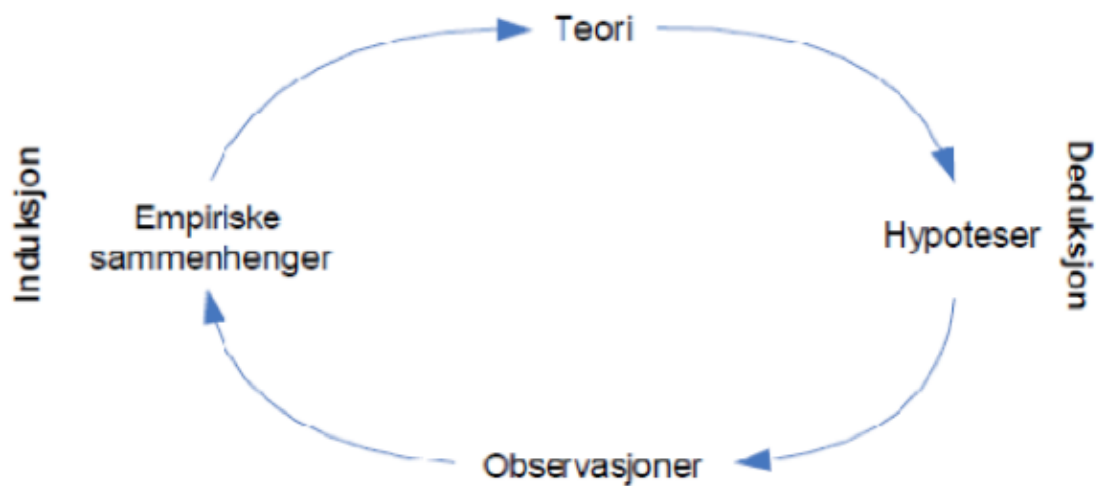
I metodefaget skilles det i følge (Halvorsen 2008) mellom induktiv og deduktiv metode eller tenkemåte. Den induktive metoden handler om å gå fra observasjoner i det virkelige liv, til teori, for så å finne nye teorier og kunnskaper på områder hvor det er lite eller få forhåndskunnskaper. Med andre ord kan man si at det er en utforskende metode med utspring i absurde forestillinger, eller rene observasjoner uten teoretisk støtte. Dette “innebærer at man forsøker å nærme seg en virkelighet man ikke kjenner, noenlunde forutsetningsløst og med en lite presis problemstilling” (Halvorsen 2008 s.128)

Den deduktive metoden handler om å ta for seg teori først, for så å søke empirisk støtte i de utvalgte teoriene. Dette er et typisk eksempel på en oppgave som tar sikte på å bekrefte eller avkrefte utformede hypoteser (hypotesetesting), ut fra teoretisk grunnlag. Det er her, under deduktiv metode, denne oppgaven hører hjemme. En deduktiv metode handler i følge (Halvorsen 2008) om å utforme en presis

En motivasjonsstudie ved Ahlsell Nordkisa

problemstilling, der man velger et område å forske på som man vet det er relevant å innhente informasjon om. Her vil det foreligge mye forhåndskunnskaper, og det er lettere å finne empirisk støtte i hypotesene som er utformet (Halvorsen 2008).

Forskjellen mellom disse to metodene kan illustreres i vitenskapssirkelen (Halvorsen 2008 s.24):



“Figur 3: Vitenskapssirkelen”

I følge (Halvorsen 2008), er en induktiv tilnærming forbundet med kvalitative metoder, som for eksempel intervjuer. Deduktiv tilnærming er på sin side forbundet med kvantitative metoder, som for eksempel spørreskjemaer, som denne oppgaven har benyttet.

3.3. Forskningsdesign

I følge (Halvorsen 2008) handler et forskningsdesign, eller en forskningsskisse, om å lage en plan for hvordan man skal gå fra begreper og teori, til empiri. Dette handler om å konkretisere de fenomener man ønsker å forske på, for så å lage en plan på hvordan man skal gå frem for å samle inn informasjon. Forskningsdesignet velges ut fra hva slags formål oppgaven har, og det skilles i følge (Halvorsen 2008) mellom eksplorativt, deskriptivt og kausalt design.

Et eksplorativt design har som formål å “utforske nye forhold eller fenomener som er mindre kjent, eller helt ukjent” (Johannessen, Christoffersen et al. 2011). Et

deskriptivt design handler om å beskrive eller oppdage sammenhenger mellom ulike variabler, og er ofte forbundet med kvantitative undersøkelser og hypotesetesting (Johannessen, Christoffersen et al. 2011). Her handler det altså om å finne beskrivende statistikk i datamaterialet som samles inn. Et kausalt design handler i følge (Johannessen, Christoffersen et al. 2011), om å se mulige årsakssammenhenger mellom flere fenomener eller hendelser.

Denne oppgaven er en tverrsnitts studie, hvor de innsamlede dataene dekker et visst tidspunkt, og man får et øyeblikksbilde av situasjonen på det tidspunktet dataene er innsamlet (Halvorsen 2008). Studien ble utført over to dager pga. skiftordninger hos Ahsell. Dette ble gjort for at alle respondentene skulle få anledning til å svare på spørreundersøkelsen.

De ansatte ble gjort oppmerksom på oppgavens formål ved at ledelsen informerte de ansatte om undersøkelsen. Dette skjedde både muntlig og gjennom LC-nytt, et heftet som publiseres en gang i måneden hos Ahsell. Dette gjør at studien i følge (Halvorsen 2008), er et direkte opplegg, der man bevisstgjør respondentene på forhånd om hva undersøkelsen går ut på. Det at de ansatte utførte spørreundersøkelsen gjør at oppgaven tar utgangspunkt i primærdata, da dette er helt nye data som ikke er blitt forsket på tidligere.

3.4. Validitet og reliabilitet

Validitet handler om å finne ut av i hvilken grad resultatene i en studie er gyldige eller ikke. Derfor påpeker (Halvorsen 2008) at begrepet validitet kan gjengis med gyldighet eller relevans. Validitet deles i følge (Halvorsen 2008) i tre forhold: Den ene er målevaliditet, som sier noe om “hvordan godt benyttede indikatorer måler hva de er ment å måle” (Halvorsen 2008 s.67). Det andre forholdet er generaliserbarhet, også kalt ekstern validitet, som handler om “i hvilken grad resultatene kan overføres til andre utvalg og situasjoner” (Halvorsen 2008 s. 67). Det siste forholdet kalles kausal validitet, eller intern validitet, og sier noe om “hvilken grad resultatene er gyldige for det utvalget og det fenomenet som er undersøkt” (Halvorsen 2008 s.67).

Med reliabilitet menes det i følge (Halvorsen 2008) at man ser på hvor pålitelige oppgavens målinger er, og om de kan etterprøves i senere tid. Har man høy reliabilitet i arbeidet, betyr det at målinger som er utført på to forskjellige tidspunkt skal gi omtrent de samme resultatene. Det vil si at spørsmålene i et spørreskjema vil bli oppfattet likt på begge tidspunktene. Det er viktig å oppnå en høy reliabilitet, da det er en viktig forutsetning for å kunne bruke dataene som er samlet inn til å teste en hypotese. I tillegg til dette må dataene være valide, som vil si at de er i stand til å kunne svare på problemstillingen. Reliabilitet og validitet er avhengige av hverandre, da reliabiliteten må være høy, for at validiteten skal bli høy (Halvorsen 2008).

3.5. Kvalitativ og kvantitativ metode

Det er to forskjellige undersøkelsesmetoder man kan bruke når man skal finne ut av en problemstilling. Disse metodene kalles kvalitativ- og kvantitativ undersøkelse, der den kvalitative undersøkelsen går mer i dybden, og passer bedre hvis det er en mindre gruppe som skal undersøkes. Innsamlingen av kvalitative data kan gjøres gjennom observasjoner, intervjuer eller gruppesamtaler. Her vil man bruke tekst ved analysing av datamaterialet som er innsamlet (Johannessen, Christoffersen et al. 2011). Under ser man forskjellen på kvalitativ og kvantitativ metode vist i en tabell:

Kvalitativ metode	Kvantitativ metode
<ul style="list-style-type: none">- Fortolkende og teoriutviklende- Sikter mot forståelse- Nærhet til fenomener som undersøkes- Små utvalg basert på vurdering- Kontekstavhengige resultater- Typisk bruk av intervju og observasjon- Datainnsamling over tid- Fortolkende analyse- Holistisk og detaljert fremstilling- Forskningsprosessen er sirkulær	<ul style="list-style-type: none">- Analytisk og teoritestende- Sikter mot forklaring- Avstand til fenomener som undersøkes- Store utvalg basert på trekking- Generaliserbare resultater- Typisk bruk av spørreskjema- Relativt kort innsamlingsperiode- Statistisk analyse- Beskrivende (deskriptiv) fremstilling- Forskningsprosessen er lineær

“Tabell 1: Oversikt over kvalitativ og kvantitativ metode”

Kilde: (Askheim and Grenness 2008), *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag* s.50.

Kvantitative undersøkelser gjennomføres ved bruk av spørreskjema, hvor alle respondentene får de samme spørsmålene. Disse kan være utformet slik at spørsmålene enten er lukkede eller åpne. De som har lukkede svar vil være utformet slik at det er et visst antall verdier, mens i den som er åpen står respondenten fritt til å svare det den vil. (Med verdier menes svaralternativer som er låst og som for eksempel går fra helt enig til helt uenig). De spørreskjemaene som er lukket kalles for prekodete, eller prestrukturerte spørreskjemaer (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

Det at spørreundersøkelsen er prekodet kan gjøre det enklere for respondenten å svare, da man har faste svaralternativer. Dette gjør det også lettere for forskeren å registrere svarene ved at skjemaene kan legges inn i et dataprogram. Ulempen med prekodete skjemaer, er at de ikke gir noen andre svaralternativer utover det som er oppgitt i skjemaet. Dette kan føre til at respondenten føler seg tvunget til å tilpasse svarene sine, eller at det er sider av en sak som respondenten ikke får belyst, fordi dette ikke er spurt om i skjemaet. Dette kan da føre til at man går glipp av informasjon som kunne vært verdifull å ha med, men som forskeren kanskje ikke har vært klar over når man utformet skjemaet (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

Ved bruk av åpne spørsmål får respondenten fritt utforme sine egne svar. Men dette krever også mer av respondenten, og kan føre til at mange respondenter fraskriver seg å svare på spørsmålet. Det kan også være krevende for forskeren å utforme spørsmål som er helt åpne, og det stiller også krav til at forskeren har kompetanse nok når det kommer til å analysere disse svarene. Hvis det virker som at det kan være en fordel å ha mange åpne spørsmål, burde man begynne å vurdere kvalitativ metode i form av intervju i stede for spørreskjema (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

Da vi først skulle kartlegge hva som påvirker motivasjonen til de ansatte hos Ahsell, ble kvantitativ undersøkelse valgt. Dette gjorde vi fordi populasjonen som skulle undersøkes hos Ahsell, består av de 120 ansatte i produksjonen. Det at populasjonen var såpass stor, var en avgjørende faktor for at kvantitativ undersøkelse ble benyttet. Uten dette ville ikke svarene fra representantene vært representative for hele populasjonen.

Det ble valgt å bruke prekodete skjemaer, da det i følge (Johannessen, Christoffersen et al. 2011) er lettere å få høyere svarprosent ved bruk av lukkede spørsmål. Dette ble gjort fordi vi mente at det ville bli veldig omfattende, og mye arbeid hvis vi brukte et semistrukturert spørreskjema. Det vil si at spørreskjemaet inneholder både lukkede og åpne spørsmål. Det blir også nevnt av (Johannessen, Christoffersen et al. 2011) at åpne spørsmål ikke nødvendigvis fører til bedre data.

3.6. Utforming av spørreskjema

Det er mange faktorer som må tas hensyn til når man skal utforme et spørreskjema. En av disse er at spørsmålene ikke skal være for generelle, som vil si at ulike individer kan tolke spørsmålene forskjellig. Dette vil da kunne føre til at svarene egentlig ikke er sammenlignbare. Det er derfor viktig å bruke begreper som er så presise og konkrete som mulig, eller man kan velge å forklare hva man mener med de forskjellige begrepene (Johannessen, Christoffersen et al. 2011). Bruken av generelle begreper ble prøvd begrenset, men det var vanskelig å unngå de helt. Derfor ble det valgt å forklare alle de begrepene gruppen mente var generelle, slik at respondentene skulle tolke de likt.

Forklaringene på de generelle begrepene ble gjort skriftlig i spørreskjemaet. Her er det begrenset hvor mye man kan skrive, noe som kan føre til at meningen fortsatt ikke kommer klart nok frem. Dette kan komme av at forskeren har tenkt mye på dette ved utforming av spørreskjemaet, og derfor har et klarere syn på hva som menes.

Respondentene hadde mulighet til å spørre hvis det var noe de ikke forsto, men det var ingen som benyttet seg av denne muligheten.

Vi var veldig påpasselige med at vi utformet entydige spørsmål, da det i følge (Johannessen, Christoffersen et al. 2011) ikke er uvanlig at det blir utformet flertydige spørsmål. Det vil si at det blir spurt om flere ting i et og samme spørsmål. For eksempel når et spørsmål er formet slik; «er du leder og har du personalansvar?», da kan det være vanskelig for respondenten å vite hva man skal svare hvis kun en av dem stemmer. Dette vil også føre til vanskeligheter når man skal analysere svaret.

Det ble satt stort fokus på å bruke et vanlig hverdagspråk som er allmennkjent. Med dette mener vi å unngå bruk av fremmedord, eller fagord som kan føre til forvirring

eller usikkerhet om hva man egentlig spør etter. I følge (Johannessen, Christoffersen et al. 2011) så er det best å unngå bruken av akademiske formuleringer, og setningsbygninger når man formulerer spørsmål.

Det er også viktig at spørsmålene er i balanse, som vil si at spørsmålet ikke bare er positivt eller negativt ladet, men en mellomting. Hvis et spørsmål bare er positivt, vil det kunne føre til at respondenten er mer positiv enn hvis spørsmålene er balansert. Dette kalles ofte for «jasing». Det er derfor viktig at spørsmålene inneholder både positive og negative svarmuligheter (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

Det var vanskelig for oss å formulere spørsmål som var balanserte, da vi hadde en svarskala som gikk fra helt enig til helt uenig. Da ville spørsmålene på en måte ha blitt flertydige. Vi valgte derfor å ha noen spørsmål som var positivt ladet, og andre som var negativt ladet. På denne måten ønsket vi å oppnå balanse i spørsmålene som omhandlet et tema, for eksempel det sosiale miljøet.

En siste svakhet som ofte går igjen ved spørsmålsutforminger er at spørsmålet er ledende. Det vil si at det påvirker svaret. Et eksempel på dette kan være; Mener du at de som blir tatt i å stjele på jobben, skal miste jobben eller bare få en advarsel? Her kan man lese ut av spørsmålet at forskeren mener at medarbeideren skal miste jobben (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

Når det gjaldt svaralternativene på spørsmålene, valgte vi å bruke en skala med syv forskjellige verdier. Dette mente vi ville hjelpe oss med å få mest mulig nyanserte svar. I følge (Johannessen, Christoffersen et al. 2011) så bør det være minst fem forskjellige verdier, fordi dette gir mulighet til å gjøre mer omfattende og avanserte analyser. Det utgjør ingen praktisk betydning om det er helt opp til syv forskjellige verdier, da dette er mer en preferansesak fra forskerens side. Det er ikke anbefalt å bruke flere enn syv verdier da, dette kan gjøre det vanskelig for respondenten å skille mellom de forskjellige verdiene. Ved en skala som går helt til ti, kan det være vanskelig for respondenten å vite hva som for eksempel er forskjellen mellom en sekser og en syver. Verdiene mister litt betydningen, og dette kan gjøre utslag i resultatet.

Vi valgte også å ta med en verdi som vi kalte for «nøytral», i tilfelle respondenten ikke visste hva han/hun skulle svare. Det har også i følge (Johannessen,

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

Christoffersen et al. 2011) vært mye diskusjon om respondenten skal ha mulighet til å svare «vet ikke». Her mener den norske metodelitteraturen at det er bra å ha med et slikt alternativ, da det kan forekomme at respondenten ikke vet hva den mener, at det ikke er noen svaralternativer som passer, eller at de ikke har lyst til å svare på spørsmålet. Hvis dette alternativet ikke er med, kan man risikere at respondenten ikke svarer på spørsmålet i det hele tatt. Da kan det være vanskelig for forskeren å vite hvorfor det ikke er besvart.

Det viser seg i følge (Johannessen, Christoffersen et al. 2011) at et spørreskjema kan begynne å bli omfattende ved cirka 30 spørsmål, og at en spørreundersøkelse som sendes ut i posten kan være på maksimalt 100 spørsmål. Her vil motivasjonen til respondenten ha en stor innvirkning på svarprosenten, noe som må tas med i betraktningen når forskeren utformer spørreskjemaet. En annen faktor som er verdt å merke seg, er at jo mer omfattende spørreundersøkelsen blir, desto vanskeligere blir det å analysere den.

Vi har 59 spørsmål i vår spørreundersøkelse, som vi ser er mer enn det som er anbefalt. Vi foretok en prestudie av spørreskjemaet på fire personer fra vår klasse, pluss en som er ansatt i Ahsell, som kom med tilbakemeldinger angående spørsmålsutforming og antall spørsmål. Ingen av dem syntes at skjemaet var for omfattende, og vi tok derfor en beslutning om å bruke det slik det var. Grunnen til at vi hadde så mange spørsmål, var at vi hadde mange hypoteser som vi skulle teste ut, og som vi ønsket å belyse fra alle sider.

Det er flere måter man kan bruke for å formidle et spørreskjema til respondentene. Det kan gjøres via internett, sendes i posten eller deles ut direkte til respondentene. Datainnsamlingen kan gjøres ved at det er en intervjuer til stede som leser opp spørsmålene og svaralternativene, eller at respondentene fyller ut skjemaene på egen hånd (Johannessen, Christoffersen et al. 2011). Vi brukte spørreskjemaer i papirform, som vi ga ut direkte til respondentene som fylte de ut på egen hånd. Dette organiserte vi i samarbeid med en av avdelingslederne hos Ahsell, ved at ca. ti og ti personer ble sendt inn til oss i et rom vi hadde fått lov til å disponere under undersøkelsen.

Grunnen til at vi valgte å bruke denne fremgangsmåten, var at vi fikk beskjed om at de ansatte bare hadde tilgang til én pc på arbeidsplassen. Denne ble nesten ikke brukt,

og de sjekket sjelden mailen sin. Derfor mente vi at sjansen for å få nok respondenter var større ved bruk av papirformat og direkte utdeling.

Det er ikke uvanlig at man ikke får inn alle spørreskjemaene til avtalt tid, og at man må purre for å få inn mange nok til å kunne bruke dataene som representativt for alle i populasjonen. Man bør derfor vente tre til fire uker før man sender ut en ny mail, eller et brev for å påminne om undersøkelsen (Johannessen, Christoffersen et al. 2011). Vi behøvde ikke å purre, da vi fikk inn nok svar til at vi kan bruke det i en analyse for hele populasjonen.

3.7. Feilkilder

Resultatene fra en spørreundersøkelse kan være preget av flere ulike feil, noe det derfor er viktig å være klar over i drøftingen av resultatene (Gripsrud, Silkoset et al. 2010). Feilene deles i følge (Gripsrud, Silkoset et al. 2010) inn i to hovedkategorier. Den ene hovedkategorien er knyttet til manglende observasjoner, mens den andre er tilknyttet ulike typer målefeil.

Manglende observasjoner deles i følge (Gripsrud, Silkoset et al. 2010) inn i tre underkategorier. Den første er dekningsfeil, som omhandler at den utvalgte populasjonen man ønsker å undersøke, ikke blir godt nok undersøkt. Altså en fare for å måle utover den gruppen man i utgangspunktet skulle måle. Det er ikke kjent at slike feil har oppstått i vårt datamateriale.

Den andre feiltypen, ikke-responsfeil, kan oppstå hvis det utvalget som svarer på undersøkelsen, ikke er like stort som det man i utgangspunktet ønsket at skulle svare (Gripsrud, Silkoset et al. 2010). Dette betyr at det har skjedd et frafall i antall respondenter. Dette har oppstått i vår studie, siden noen av respondentene ikke ønsket å delta, eller var borte på grunn av sykdom.

Utvalgsfeil er den tredje feiltypen. Denne oppstår ved måten representantene er valgt ut på. Dette kan være at det er skjevfordeling mellom for eksempel kjønn, eller aldersgrupper, som gjør at de ikke er representative for hele populasjonen. Siden det ikke er benyttet kontrollvariabler som tar opp kjønn, alder o.l. er det ikke registrert slike feil i studiets datamateriale (Gripsrud, Silkoset et al. 2010).

Den andre hovedtypen er feil ved målefeil. Dette går ut på at en gitt respondent ikke svarer på spørsmålene i spørreundersøkelsen. Denne feilvarianten kan igjen deles inn i to deler. Dette dreier seg om feil knyttet til spørreskjemaet, og feil knyttet til interaksjonen mellom intervjuer og respondenten (Gripsrud, Silkoset et al. 2010). Feil ved interaksjonen er ikke et tilfelle i denne studien, da det er benyttet spørreskjema som datainnsamlingsmetode.

Feil ved spørreskjemaet, kan blant annet knyttes til at vi i ettertid ser at spørreskjemaet har flere spørsmål enn det som er anbefalt. Dette kan ha en innvirkning på svarene til respondentene, da dette kan føre til at de «går lei», og bare krysser av på noe for å bli ferdig. Antallet vil også kunne ha en innvirkning på vår analyse da det i følge (Gripsrud, Silkoset et al. 2010), kan føre til at den blir veldig omfattende og uoversiktlig. Vi tenkte i utgangspunktet at det ville være en fordel for oss at hypotesene ble belyst ved hjelp av mange spørsmål. Vi ser i ettertid at dette kan slå negativt ut for vår oppgave, ved at det kan bli vanskelig å analysere dataene vi har samlet inn.

Det er vanskelig å styre unna alle de svakhetene som har blitt nevnt tidligere i forbindelse med utforming av spørreskjema. Derfor stilles det store krav til å lage et godt spørreskjema, noe som vi virkelig brukte lang tid på. Vi gjorde vårt beste, men det kan nok være at vi lagde noen spørsmål som kan virke ledende på respondenten. Dette kan da gå ut over reliabiliteten til svarene som vi har fått.

Det at respondentene ikke var motivert til å svare på spørreskjemaet, men at de følte seg presset til å gjennomføre det, kan ha gjort utslag på svarene. For eksempel ved at respondentene ikke var oppriktige, eller at de bare svarte noe uten å ha reflektert over spørsmålene. På den første dagen var det noen som ikke ønsket å gjennomføre undersøkelsen. Dette mente lagersjefen var dårlig, og at de ikke hadde noe annet valg enn at alle skulle gjennomføre den. På dag nummer to var det ingen som nektet å ta undersøkelsen, noe som kan ha vært et resultat av dette.

På grunn av at spørreskjemaet var utformet i papirutgave, og ikke kunne behandles på internett, måtte dataene legges inn for hånd. Dette kan ha ført til at det er blitt inntastet feil verdier i datasettet. En risiko ved dette, er at det kan ha ført til at dataene

som vi kom frem til, ikke samstemmer med det som respondentene svarte. Selv om dette ble sjekket flere ganger, kan det ikke garanteres at alt er helt riktig.

Videre kan det være at det har blitt utført feil ved bruk av SPSS, da vi måtte re-kode de spørsmålene som var negativt rettet. Dette ble gjort slik at de skulle leses likt som de positivt rettede spørsmålene av programmet. Dette hadde vi ikke lært noe om i SPSS kurset, og måtte lære dette på egenhånd. Dette kan ha resultert i at dataene som ble hentet ut ble feil.

Utrekning av hypotese 1 kan også ha blitt gjort feil da vi ikke klarte å få til dette i SPSS. Vi overførte dataene fra SPSS til Excel for å utføre utregningen der. Det tas derfor forbehold om utregningsfeil.

Vi var hos Ahlsell for å snakke litt med de ansatte angående forholdet på jobben. Dette ble gjort for å skaffe et overblikk over eventuelle forbedringspotensialer. Vi ble vist rundt av hovedtillitsvalgt som valgte ut de som vi skulle snakke med. Det var i fra disse samtale vi valgte hvordan hypotesene skulle formuleres, og hvilke områder det skulle forskes mer på. Det kan virke som at vi fikk et feil syn av situasjonen hos Ahlsell, og at de representantene fra populasjonen som vi fikk snakket med ikke representerte flertallet. Dette kan ha ført til at fokuset ble noe feilrettet.

Studiens teoretiske grunnlag er nå blitt presentert. Det neste kapitlet tar sikte på å presentere hypotesene med bakgrunn i teori.

4. Hypoteser

En hypotese er en påstand om et forhold som forskeren ønsker å finne ut mer om. Forskeren danner seg et bilde av hva som skal komme ut av undersøkelsen. Dette bildet kan dannes gjennom observasjoner, og må kunne etterprøves for enten å verifisere (bekrefte) eller falsifisere (avkrefte) hypotesen. Hypotesene etterprøves empirisk, ved at det innhentes data gjennom for eksempel en spørreundersøkelse (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

4.1. Presentasjon av hypotesene

I dette kapitlet vil oppgavens hypoteser bli presentert. Disse tar utgangspunkt i de valgte teoriene (Jfr. Kapittel 2) og danner grunnlaget for spørsmålene til spørreskjemaet.

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) fører en indre motivasjonsfaktor til en mer stabil og høyere motivasjon, i forhold til en ytre motivasjonsfaktor. Vi antar at det er størst bruk av en ytre motivasjonsfaktor hos Ahlsell, fordi vi tror at arbeidet er preget av å være ensformig med mindre muligheter for variasjon. Dette leder frem til følgende hypotese:

1) De ansatte blir motivert gjennom ytre motivasjon.

✚ Her vil vi kunne se om de ansatte blir preget av en ytre eller indre motivasjon. Hvis det viser seg at de er styrt av en ytre motivasjon, vil det ligge et forbedringspotensial her, da teorien sier at en indre motivasjon er best.

Videre ser vi på det sosiale miljøet hvor Maslows behovsteori kommer inn i bildet. Her står det i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) at det sosiale miljøet mellom kolleger må tilfredsstilles til et visst nivå, før man kan komme til vekstbehovene, som går mer på personlig vekst og selvaktualisering. Dette leder frem til følgende to hypoteser:

2) Det er et godt sosialt miljø mellom ansatte.

✚ Her ønsker vi å finne ut om det sosiale miljøet er bra.

3) Det er et godt sosialt forhold mellom ansatte og avdelingsleder.

✚ Her skal vi forske på det samme som i hypotese to, men her er fokuset rettet mot det sosiale miljøet mellom ansatte og avdelingsledere.

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) er det viktig å jobbe mot bestemte mål, som iverksetter nødvendig innsats for å komme dit. Teorien sier at et vanskelig mål har en større påvirkningskraft enn ett lettere mål. Gjennom observasjon og møter hos Ahlsell, fikk vi greie på at de arbeider mot et relativt høyt kvalitetsmål som sjeldent blir nådd. Et mål som er for høyt vil i følge teorien virke demotiverende. Ut fra dette ble følgende hypotese utformet:

4) Kvalitetsmålet hos Ahlsell virker demotiverende på de ansatte.

✚ Her vil vi finne ut om 3 promille målet til Ahlsell er så høyt at det virker uoppnåelig hos de ansatte, og igjen virker demotiverende.

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) vil tilbakemeldinger til medarbeiderne på utført arbeid og prestasjon virke positivt på motivasjonen. Tilbakemeldinger er også viktig for at man skal kunne lære av feil som blir gjort, for å ikke gjøre samme feil igjen. Her kan vi se at tilbakemelding på utført arbeid kan ha mye å si på motivasjonen hos den enkelte. Følgende hypotese ble utformet:

5) Mangel på konstruktive tilbakemeldinger påvirker ansatte negativt.

✚ Her vil vi finne ut om de ansatte får konstruktive tilbakemeldinger på det arbeidet som blir utført, både positive og negative, for å se hva som kunne vært gjort annerledes.

Videre er det viktig å utforme arbeidsoppgavene på en slik måte at man i størst grad har muligheten til å kunne stimulere vekstbehovet hos hver enkelt arbeidstaker (Kaufmann and Kaufmann 2009). Det vil si å tilpasse arbeidsoppgavene for den enkelte arbeidstaker, slik at vedkommende kan utvikle seg selv. Dette vil kunne bidra til økt motivasjon, produktivitet og bedre arbeidskvalitet på jobben. Ut fra dette ble følgende hypotese utformet:

6) Jobbutforming påvirker arbeidernes motivasjon positivt.

- ✚ Her vil vi finne ut om egenskapene i jobben er utformet på en slik måte, at de ansatte blir mer engasjerte og motiverte til å utføre en bedre jobb. Her vil vi se på forhold som autonomi, oppgaveidentitet, oppgavebetydning og variasjon i ferdigheter.

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) er motivasjonen en viktig del av jobbytelsen hos de ansatte, men uansett hvor motivert de er, kommer de ikke langt uten nødvendig kompetanse, kunnskaper og ferdigheter, for å utføre arbeidet de er satt til å gjøre. Følgende hypotese ble utformet:

7) Kunnskapen hos de ansatte ved Ahlsell er høy.

- ✚ Her vil vi finne ut hvordan kunnskapen er hos de ansatte og hvordan muligheten er for å tilegne seg nye ferdigheter.

I følge (Hein 2009) er anerkjennelse en viktig faktor for å skape tilfredse og motiverte arbeidere. Anerkjennelse er en del av Maslows aktelsesnivå. Vi mener derfor det er vanskelig å gjøre forbedringer, og holde motivasjonen oppe for å utføre et godt stykke arbeid, uten å føle seg sett og verdsatt av kolleger. Anerkjennelse er derfor viktig for at man skal føle seg nyttig for bedriften man jobber for. Altså, at man ikke føler seg til overs. Hvis man ikke opplever anerkjennelse vil man over tid føle seg hjelpeløs, verdiløs og utilstrekkelig. Derfor ble følgende hypotese utformet:

8) Det er mangel på anerkjennelse hos Ahlsell.

- ✚ Her vil vi finne ut om medarbeiderne hos Ahlsell får tilstrekkelig med anerkjennelse, eller om dette er en faktor som det kan jobbes mer med i fremtiden.

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) er underskuddsbehovene behov som må være tilstrekkelig dekket for at høyere overskuddsbehov skal kunne bli aktivisert. Med underskuddsbehov menes fysiologiske-, sikkerhets- og sosiale behov i Maslows behovsteori. Her ser vi bort fra de sosiale behovene, da disse ble dekket i hypotese to og tre. Det hjelper det lite å snakke med en medarbeider om personlig vekst, om ikke sikkerheten på arbeidsplassen er tilstede. Følgende hypotese ble utformet:

9) Medarbeidernes underskuddsbehov er tilstrekkelig dekket hos Ahsell.

✚ Her vil vi forske på om underskuddsbehovene i Maslows behovsteori er dekket, da dette er selve fundamentet for å kunne videreutvikle seg selv over tid.

I denne delen ble hypotesene som har som mål å avdekke eventuelle forbedringspotensialer presentert. I det påfølgende kapitlet vil resultatene bli presentert. Disse vil senere bli drøftet i kapittel 6.

5. Resultater

Forskning dreier seg ofte om å analysere og undersøke effekten av noe, for å finne bedre løsninger. Dette dreier seg som oftest om å evaluere eller vurdere. I forskning brukes helst vurdering, som er en naturlig del av den menneskelig væremåten (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

Det er ingen bestemt mal på hvordan et evalueringsdesign skal utformes. En evaluering kan gjennomføres ved både tverrsnittsundersøkelser (målevaluering), longitudinelle opplegg (undersøkelse over lengre tid), eksperimenter og casestudier (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

Den evalueringsmåten som er utført i denne oppgaven, er å se på den informasjonen som ble hentet inn fra spørreundersøkelsen, for så å sette dette opp mot hva teorien sier. Altså en tverrsnittsundersøkelse. Tallene vil bli diskutert i kapittel 6, for så å komme med en konklusjon på mulige forbedringer i kapittel 7. Datainnsamlingen foregikk på over dager (torsdag 20.03.2014 og mandag 24.03.2014) der torsdag i uke 11 tok det ene skiftet, og mandag i uke 12, det andre skiftet. Etter endt datainnsamling

satt vi igjen med 99 besvarelser som vi så på som veldig bra, som kunne brukes videre i analysen.

Datagrunnlaget er på 99 av 120 besvarelser. Grunnet sykdom og noen som ikke ønsket å svare på spørreundersøkelsen, ble svarresponsen på 82.5%.

For å analysere tallene brukte vi dataprogrammet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). I det neste kapitlet vil presentere data som er funnet.

5.1. Reliabilitet

I all forskning er reliabiliteten et viktig spørsmål. Reliabilitet handler om hvor pålitelige dataene er, og forteller oss hvor godt samsvar det er mellom spørsmålene, samt hvilke data som skal brukes eller forkastes i studien. (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

For å se på om vår undersøkelse er tilfredsstillende, har vi valgt å se på tallene ved bruk av en Cronbach's Alpha test. Her går skalaen fra 0 til 1, men bør ligge mellom 0.7 og 1 for at resultatet skal regnes som reliabelt (Gripsrud, Silkoset et al. 2010).

Her vil korrelasjonen mellom spørsmålene innenfor hver variabel bli presentert gjennom en Cronbach's Alpha test. Denne reliabilitetstesten ble gjort ved bruk av dataprogrammet SPSS, hvor alle variablene er blitt behandlet på samme måte. Spørsmålene som er kategorisert under hver enkelt hypotese, er plassert sammen for å regne ut alfaverdien for hver hypotese. Nedenfor er det gitt en oversikt over de ulike Cronbach's Alpha verdiene, og for en grundigere oversikt over dataene, henvises det til vedlegg 56.

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

Faktor	Cronbach's	Antall spørsmål	Revidert	Antall spørsmål
	Alpha		Cronbach's Alpha	
Motivasjonsfaktorer	0.569	8	0.611	7
Sosialt miljø	0.836	6	0.836	6
Forhold ansatt/leder	0.879	3	0.879	3
Kvalitetsmål	0.797	7	0.797	7
Tilbakemeldinger	0.884	7	0.884	7
Jobbutforming	0.817	9	0.817	9
Kunnskap	0.810	7	0.810	7
Anerkjennelse	0.721	5	0.721	5
Behov	0.481	5	0.616	4

“Tabell 2: Oversikt over Cronbach's Alpha i de ulike faktorene (hypotesene)”

Ut fra tabellen over, kan man se at alle hypotesene med unntak av to, tilfredsstiller kravert som er mellom 0.7 og 1.0. Dette betyr at de fleste hypotesene har god reliabilitet i spørsmålene som er stilt, og er pålitelige nok til å svare på påstandene.

De to hypotesene som ikke tilfredsstiller kravet, er hypotesen om indre og ytre motivasjon (motivasjonsfaktorer i tabellen over), og hypotesen om behov. Disse har henholdsvis en verdi på 0.569 og 0.481. Her ble det kjørt en revidert alfaanalyse i et forsøk på å styrke reliabiliteten. Ved å fjerne ett spørsmål i hver hypotese, kan man lese av tabell 2, at verdiene økte, men at de fortsatt er for lave med tanke på kraver på 0.7. Dette må man tas hensyn til i videre drøfting, da påliteligheten ikke er så høy som ønsket.

Oppgavens reliabilitet har nå blitt presentert, og i neste kapittel vi de deskriptive resultatene presenteres.

5.2. Deskriptiv statistikk

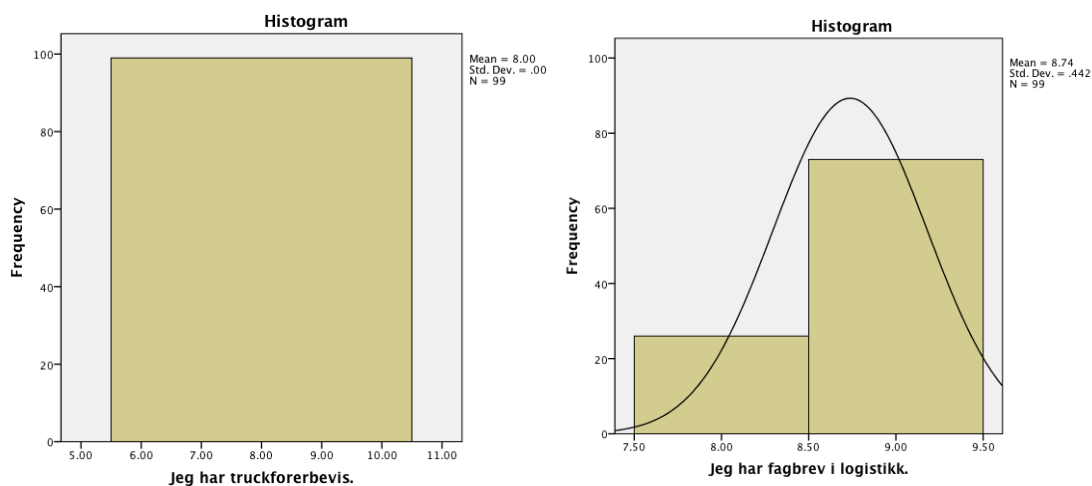
I forskningen er det to typer statistikk. Den ene er beskrivende statistikk (deskriptiv statistikk) og den andre er frekvens analyser (slutningsstatistikk) (Johannessen, Christoffersen et al. 2011). I denne delen av oppgaven blir den deskriptive statistikken presentert i form av kontrollvariabler som truckførerbevis, fagbrev i logistikk og alle deskriptive dataene fra hovedspørsmålene i spørreskjemaet.

En motivasjonsstudie ved Ahlsell Nordkisa

Den analyseformen man ønsker å benytte, er avhengig av om man bare skal undersøke et fenomen eller om det kun skal påvises sammenhenger, antall variabler og målenivået på variablene som er med i analysen.

En univariat analyse er den enkleste analyseformen, der enhetene fordeler seg på en variabel. Det er denne analyseformen som blir benyttet i denne oppgaven. Ønsker man heller å se på to variabler, kalles dette for en bivariat analyse. Her skiller det mellom avhengige og uavhengige variabler for å finne ut hvordan verdiene fordeler seg på de to ulike variablene (Johannessen, Christoffersen et al. 2011).

Den første delen av spørreundersøkelsen besto av kontrollvariabler. Vår oppgave hadde bare to kontrollvariabler, fagbrev i logistikk og truckførerbevis. Det kunne vært benyttet flere kontrollvariabler som alder, kjønn og utdanning, men dette ville ha gått ut over anonymiteten til respondentene, da det var veldig få kvinner og et bredt spekter i alder, der noen ville skille seg ekstra ut. Dette kunne ha ført til at vi ikke ville fått den svarprosenten som vi var avhengig av. Spørsmål om utdanning ville ført til det samme, da jobben ikke krever noen form for utdanning.



“Figur 4 (Venstre): Histogram over antall med truckførerbevis”

“Figur 5 (Høyre): Histogram over antall med fagbrev i logistikk”

5.2.1. Truckførerbevis:

Det viste seg at alle de 99 respondentene hadde truckførerbevis (figur 4). Dette ser vi på som veldig positivt, da alle kan gjøre de arbeidsoppgavene som er avhengig av å bruke truck.

5.2.2. Logistikkfagbrev:

Når det gjelder fagbrev (figur 5), ser man at 26 av 99 spurte har fagbrev, mens 73 ikke har det. Dette tilsvarer 26,3% av de spurte.

Hovedspørsmålene i oppgaven (1-57) er med på å besvare våre hypoteser og gir oss informasjon til videre forskning. I dette avsnittet vil resultatene av spørreskjemaet bli presentert. Vi ser at noen av spørsmålene skiller seg klart ut, mens andre har stor spredning, der det er vanskelig å si hva flertallet mener. Derfor blir det sett på medianen på hvert enkelt spørsmål. En median er i følge (Løvås 2004) “observasjonen som ligger i midten av datasettet når verdiene er sortert” (Løvås 2004 s.35.). Det blir også oppgitt svarprosenten etter hvert spørsmål. Dette blir oppgitt som koder, altså helt enig (HE), enig (E), litt enig (LE), nøytral (N), litt uenig (LU), uenig (U) og helt uenig (HU).

Vi vil gjøre oppmerksom på at det i dette avsnittet kun vil bli oppgitt median, samt gjennomsnitt i prosent, og at en komplett oversikt over alle deskriptive data fra undersøkelsen kan finnes i vedlegg 1 – 55.

5.2.3. Ytre motivasjon:

De syv første spørsmålene i undersøkelsen omhandler bruk av ytre motivasjon. De fleste av representantene syntes at arbeidsoppgavene er en viktig drivkraft for deres motivasjon med en median på 2 noe som tilsvarer “enig” i påstanden (HE 32.3%, E 44.4%, LE 12.1%, N 4%, LU 2%, U 3% HU 2%).

De syntes også at arbeidet de gjør er meningsfylt med en median på 2 som tilsvarer “enig” i påstanden (HE 34.3%, E 49.5%, LE 8.1%, N 3%, LU 3%, U 2% HU 0%).

Videre var det litt større spredning i besvarelsene når det gjelder om

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

arbeidsoppgavene er kjedelige, noe som medfører en median på 4, altså “nøytral” (HE 5.1%, E 12.1%, LE 21.2%, N 19.2%, LU 11.1%, U 25.3% HU 6.1%).

Når det kommer til om arbeidsoppgavene i seg selv er motiverende ligger toppen på “enig”, men med noe spredning gjør at medianen legger seg på 3, noe som tilsvarer “litt enig” (HE 7.1%, E 31.3%, LE 26.2%, N 20.2%, LU 8.2%, U 4% HU 3%).

Representantene også ble spurt om de måtte ha en ekstrabelønning for å utføre en god jobb, her var det også noe spredning som ga en median på 3, noe som tilsvarer “litt enig” (HE 13.1%, E 17.2%, LE 22.2%, N 18.2%, LU 6.1%, U 15.2% HU 8.1%).

Når de ble spurt om bonusordninger, var det en jevnere fordeling. Toppen var på “helt enig”, mens medianen legger seg på 2, altså “enig” at de hadde jobbet bedre med bonusordninger (HE 31.3%, E 23.2%, LE 17.2%, N 11.1%, LU 6.1%, U 5.1% HU 6.1%).

Når det kommer til spørsmålet om “flytsonen” der de ansatte glemmer tid og sted når de utfører arbeidsoppgavene, gir dette en median på 4, altså “nøytral” da det er større spredning på besvarelsene (HE 10.1%, E 13.1%, LE 25.3%, N 17.2%, LU 4%, U 15.2% HU 15.2%).

5.2.4. Sosialt miljø:

I spørsmål 9-14 ble de ansatte spurt om hvordan det sosiale miljøet er på arbeidsplassen. De fleste representantene svarte at de alltid får hjelp av sine kollegaer med arbeidsoppgaver når de spør om det med en median på 1, noe som tilsvarer “helt enig” (HE 54.5%, E 31.3%, LE 6.1%, N 3%, LU 3%, U 2% HU 0%).

De syntes også at det sosiale miljøet er en viktig faktor til at de jobber der med en stor topp på “enig”, og en median på 2, noe som bekrefter dette (HE 25.3%, E 40.4%, LE 14.1%, N 12.1%, LU 3%, U 3% HU 2%).

Når det kommer til trivsel på arbeidsplassen ser det ut som de fleste er ganske enige, med en median på 2, som tilsvarer “enig” (HE 33.3%, E 39.4%, LE 12.1%, N 6.1%, LU 3%, U 3% HU 3%).

De ansatte ble også spurt om det er et dårlig sosialt miljø mellom kolleger. Her svarte de fleste det samme, men med litt variasjon i svarene gir dette en median på 2, altså de er “uenig” at det er et dårlig sosialt miljø mellom de ansatte (HE 2%, E 2%, LE 8.1%, N 10.1%, LU 6.1%, U 43.4% HU 28.3%).

Når de ansatte blir spurt om de synes det er morsomt å jobbe med kollegaer, svarer de ganske enstemmig med to topper på helt enig og enig. Dette gir en median på 2, altså “enig” (HE 35.4%, E 48.5%, LE 7.1%, N 5.1%, LU 2%, U 2% HU 0%).

De trives også med sine kolleger med en median på 2, noe som tilsvarer “enig” (HE 41.4%, E 45.5%, LE 5.1%, N 5.1%, LU 3%, U 0% HU 0%).

5.2.5. Forhold mellom ansatt og avdelingsleder:

Her er det spørsmål 15-17 som skal svare på hypotesen. På spørsmålet om samarbeidsforholdet mellom de ansatte og den nærmeste leder er dårlig, er flertallet “litt uenige” i spørsmålet, med en median på 2 (HE 8.1%, E 10.1%, LE 9.1%, N 7.1%, LU 3%, U 31.3% HU 31.3%). Her er det viktig å huske på at spørsmålet er negativt ladet, og at det er blitt rekodet for at det skal bli tolket på lik linje med de positivt stilte spørsmålene i SPSS.

Videre kan man se at spørsmålet om avdelingsleder videreformidler informasjon til den øverste ledelsen, gir en median på 2, som vil si at respondentene er “enige” (HE 19.2%, E 37.4%, LE 9.1%, N 15.2%, LU 5.1%, U 7.1% HU 7.1%).

På det siste spørsmålet innenfor denne kategorien som omhandler forholdet til avdelingsleder, ser man også at medianen er på 2, altså er respondentene “enige” om at det er et godt forhold (HE 34.3%, E 45.5%, LE 5.1%, N 4%, LU 5.1%, U 5.1% HU 1%).

5.2.6. Kvalitetsmål:

Spørsmål 18-24 omhandler kvalitetsmålet til Ahlsell, der 3 promillemålet er i fokus. Når de ansatte ble spurt om de arbeidet mot tydelig definerte mål, ser man at flertallet mener de jobber mot et tydelig definert mål, noe som også medianen på 2, underbygger, da det viser at de fleste er “enige” i spørsmålet (HE 16.2%, E 34.3%, LE 22.2%, N 11.1%, LU 7.1%, U 8.1% HU 1%).

Videre ble det spurt om de mener at tre-promillemålet er for høyt, her fikk vi et klart svar på at de fleste stilte seg “nøytralt” til spørsmålet med en median på 4 (HE 1%, E 6.1%, LE 15.2%, N 47.5%, LU 12.1%, U 13.1% HU 5.1%).

Det viser seg også at når de ble spurt om det samme målet er realistisk å oppnå, gir det en median 4, noe som tilsier at de er “nøytrale” i å nå målet (HE 8.1%, E 23.2%, LE 13.1%, N 45.5%, LU 7.1%, U 3% HU 0%).

Respondentene ble også spurt om de får klare beskjeder om tiltak som må gjøres om mål ikke blir nådd. Responsen på dette spørsmålet ga oss en median på 3, det vil si at de er “litt enige” (HE 6.1%, E 28.3%, LE 17.2%, N 20.2%, LU 4%, U 18.2% HU 6.1%).

Videre ble det spurt om det er viktig for de ansatte å nå kvalitetsmålet (tre-promillemålet). Her svarte de fleste mot “enig”, med en median på 2 (HE 16.2%, E 37.4%, LE 17.2%, N 26.3%, LU 0%, U 1% HU 2%).

De ansatte ser ut til å bli motivert til å bli mer kvalitetsbevisst på grunn av kvalitetsmålet, der et medianen på 3, viser at de er “litt enig” i dette (HE 13.1%, E 33.3%, LE 25.3%, N 19.2%, LU 3%, U 4% HU 2%).

Det siste spørsmålet spør om de ansatte støtter opp om kvalitetsmålet til Ahlsell. Dette spørsmålet gir et stort flertallssvar på “enig”, med en median på 2 (HE 15.2%, E 39.4%, LE 17.2%, N 20.2%, LU 5.1%, U 2% HU 1%).

5.2.7. Tilbakemeldinger:

Spørsmål 25-31 gjelder tilbakemeldinger. Det første spørsmålet omhandler om de får tilbakemeldinger fra overordnede på det arbeidet som er gjort. Her ga resultatene en median på 2, som tilsier “enig” (HE 15.2%, E 39.4%, LE 18.2%, N 7.1%, LU 3%, U 7.1% HU 10.1%).

På det neste spørsmålet hvor ble de spurt om de bare får tilbakemeldinger når de gjør noe feil, var det stor variasjon mellom svarene. Her stiller respondentene seg “nøytrale” med en median på 4 (HE 12.1%, E 21.2%, LE 15.2%, N 7.1%, LU 6.1%, U 29.3% HU 9.1%).

Videre ble det spurt om de får positive tilbakemeldinger på utført arbeid, her gir det oss en topp på “enig”, med en median på 2 (HE 13.1%, E 38.4%, LE 22.2%, N 5.1%, LU 4%, U 11.1% HU 6.1%).

Det ansatte ble også spurt om de får konstruktive tilbakemeldinger, som gjør at de de kan forbedre arbeidsprestasjonene sine. Her er det noe varierende svar, men det ga oss en median på 2, som tilsier “enig” (HE 15.2%, E 36.4%, LE 18.2%, N 7.1%, LU 9.1%, U 9.1% HU 5.1%).

Når det kommer til om de ansatte får mulighet til å komme med forslag til forbedringer, var de ganske klare i svarene. Det var samlede svar som ga en median på 2, som tilsvarer “enig” (HE 26.3%, E 34.3%, LE 24.2%, N 7.1%, LU 1%, U 3% HU 4%).

Videre ble det spurt om tilbakemeldingen motiverer de til å jobbe enda hardere. Her ga de positive svar og det ble registrert en median på 2, som tilsier “enig” (HE 11.1%, E 40.4%, LE 25.3%, N 12.1%, LU 3%, U 5.1% HU 3%).

Det siste spørsmålet i denne kategorien, spør om de ansatte får klare beskjeder om hva de skal gjøre annerledes, dersom de skulle gjøre en feil. Her viser en median på 3 at respondentene er “litt enige” i at dette forekommer (HE 11.1%, E 35.4%, LE 16.2%, N 19.2%, LU 6.1%, U 8.1% HU 4%).

5.2.8. Jobbutforming:

Spørsmål 32-40 handler om hvordan arbeidet er utformet med varierte oppgaver osv. og i det første spørsmålet ble spurt om de kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver de kan jobbe med fra dag til dag. Her var det mye varierende svar som ga oss et median på 5 som tilsier at de er “litt uenig” til spørsmålet (HE 4%, E 12.1%, LE 23.2%, N 10.1%, LU 16.2%, U 17.2% HU 17.2%).

Videre ble det spurt om de mener at jobben er betydningsfull. Her er de fleste “enige”, med en median på 2 (HE 19.2%, E 43.4%, LE 12.1%, N 12.1%, LU 3%, U 6.1% HU 4%).

Neste spørsmål tar for seg om de ansatte kan benytte seg av ulike ferdigheter i arbeidsoppgavene de utfører. Her er forteller medianen på 2, oss at de fleste respondentene er “enige” (HE 14.1%, E 38.4%, LE 23.2%, N 12.1%, LU 5.1%, U 4% HU 3%).

Respondentene viser også at de er “enige” i at de kan fatte egne selvstendige beslutninger i arbeidet når det er rom for det, da det er registrert en median på 2 (HE 15.2%, E 35.4%, LE 26.3%, N 7.1%, LU 7.1%, U 7.1% HU 2%)

Det ble også spurt om jobben de ansatte gjør, er av betydning for deres kollegaer. Her er medianen på 2, og viser at de fleste sier seg “enige” i at deres arbeidsoppgaver betyr mye for de andre, særlig hvis det skulle ha skjedd en feil i et av produksjonsleddene (HE 40.4%, E 42.4%, LE 11.1%, N 5.2%, LU 1%, U 0% HU 0%).

Respondentene mener også at de ser en større helhet i det arbeidet de utfører. I dette spørsmålet ble det registrert en median på 2. Det vil si at respondentene sier seg “enige” i spørsmålet (HE 26.3%, E 40.4%, LE 13.1%, N 12.1%, LU 7.1%, U 1% HU 0%).

På spørsmålene om respondentene benytter ulike typer kompetanse for å utføre arbeidsoppgavene, og om de får jobbe selvstendig, blir det registrert en median på henholdsvis 2 (HE 24.2%, E 48.5%, LE 15.2%, N 5.1%, LU 3%, U 1% HU 3%) og 2. Dette forteller oss at respondentene er “enige” i det det spørres om. (HE 35.4%, E 34.3%, LE 18.2%, N 6.1%, LU 3%, U 1% HU 2%)

Spørsmålet om det er arbeiderne selv som har ansvaret for resultatene i arbeidet som utføres, er det siste spørsmålet under denne kategorien. Her sier medianen på 2 oss at respondentene er “enige” i at det er de selv som har ansvaret for resultatet av den jobben som blir gjort (HE 27.3%, E 43.4%, LE 26.3%, N 0%, LU 1%, U 1% HU 1%).

5.2.9. Kunnskap:

Spørsmål 41-47 skal avdekke hvordan kunnskapsnivået hos de ansatte i bedriften er. Det første som det spørres om, er om de ha mulighet til å videreutvikle seg i bedriften. Her registreres det en median på 3, noe som tilsier at de ansatte er “litt enige” i at de kan tilegne seg nye kunnskaper (HE 16.2%, E 25.3%, LE 25.3%, N 12.1%, LU 4%, U 10.1% HU 7.1%).

Det neste spørsmålet ser på om det er lagt opp til at ansatte kan ta jobberelaterte kurs i bedriften. Her viser medianen at svarene svinger inn mot “litt enig”, med verdien 3 (HE 9.1%, E 18.2%, LE 23.2%, N 22.2%, LU 8.1%, U 13.1% HU 6.1%).

Det ble også spurt om de ansatte har gode nok kunnskaper til å jobbe selvstendig med deres arbeidsoppgaver. Her er medianen i besvarelsen på 2. Dette forteller at de er “enige” i at de har den kunnskapen som trengs til å utføre det daglige arbeidet (HE 45.5%, E 41.4%, LE 10.1%, N 3%, LU 0%, U 0% HU 0%).

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

Undersøkelsen ønsker også å avdekke Ahsell's fokus og kvalitet på jobboplæringen. Her ble det registrert en median på 3 på spørsmålet om det er stort fokus på jobboplæringen (HE 7.1%, E 20.2%, LE 25.3%, N 17.2%, LU 8.1%, U 15.2% HU 7.2%). Dette tilsvarer "litt enig".

Medianen på jobboplæringens kvalitet, er registrert til å være 4. Dette viser at respondentene stiller seg "nøytrale" om hvorvidt jobboplæringen er god (HE 9.1%, E 16.2%, LE 19.2%, N 20.2%, LU 13.1%, U 13.1% HU 9.1%).

Med tanke på fokus og kvalitet i jobboplæringen, ble det også spurt om ledelsen oppfordret de ansatte til å videreutvikle seg gjennom å påta seg andre, eller nye arbeidsoppgaver. Respondentene stiller seg også her "litt enig" til spørsmålet, med en registrert median på 3 (HE 13.1%, E 21.2%, LE 17.2%, N 16.2%, LU 9.1%, U 13.1% HU 10.1%).

For å bygge opp under det foregående spørsmålet, ble det også spurt om arbeiderne selv er villige til å lære nye arbeidsoppgaver. Her viste det seg at medianen ligger på 2. De er "enige" i at de vil lære nye oppgaver (HE 47.5%, E 34.3%, LE 12.1%, N 4%, LU 0%, U 0% HU 2%).

5.2.10. Anerkjennelse:

Anerkjennelse blir avdekket gjennom spørsmål 48-52.

De første to spørsmålene i denne kategorien spurte om de ansatte fikk anerkjennelse fra lederen sin på godt utført arbeid. Median er her på 2, altså at de er "enige" (HE 24.2%, E 48.5%, LE 15.2%, N 5.1%, LU 3%, U 1% HU 3%).

De ble også spurt om anerkjennelse er viktig for deres motivasjon. Her svarte de "enige" med en median på 2. (HE 40.4%, E 33.3%, LE 15.2%, N 4%, LU 1%, U 5.1% HU 1%).

De ansatte er også "enige" i spørsmålet om de får anerkjennelse fra kolleger på arbeidet de utfører. Her er også medianen registrert på 2. (HE 11.1%, E 42.4%, LE 21.2%, N 17.2%, LU 2%, U 5.1% HU 1%).

Det ble også spurt om ledere har beskyldt de ansatte for ting de ikke har gjort. Dette viser til at medianen er registrert på 2, og at de er “uenig” (HE 7.1%, E 7.1%, LE 6.1%, N 12.1%, LU 0%, U 20.2% HU 47.5%). Her er også svarene rekodet for å bli lest riktig i SPSS.

Siste spørsmål tar sikte på å finne ut om de ansatte føler seg prissatt av sin arbeidsgiver. Medianen viser at de er “enige” i dette, med verdien 2. (HE 14.1%, E 44.4%, LE 18.2%, N 8.1%, LU 2%, U 7.1% HU 6.1%).

5.2.11. Behov:

Spørsmål 53-57 ser på om de menneskelige behovene er tilfredsstillt ved Ahsell. Spørsmålet om lønningene hos Ahsell er konkurransedyktige i forhold til andre bedrifter i samme bransje er det første spørsmålet her. Registrert median er på 3, og viser at de er “litt enige” i at lønningene er konkurransedyktige (HE 4%, E 29.3%, LE 20.2%, N 21.2%, LU 8.1%, U 10.1% HU 7.1%).

I tillegg viser det seg at de ansatte stiller seg “nøytrale” til spørsmålet om de er fornøyd med lønnen de har. Medianen er på 4 (HE 4%, E 15.2%, LE 27.3%, N 14.1%, LU 17.2%, U 16.2% HU 6.1%).

De ansatte anser også Ahsell som en bedrift med god økonomi, med tanke på å ikke gå konkurs. Medianen registrert til 2, det vil si “enige” (HE 13.1%, E 38.4%, LE 14.1%, N 30.3%, LU 2%, U 1% HU 1%).

Det siste spørsmålet avdekker om Ahsell blir sett på som en sikker arbeidsplass uten fare for oppsigelser. Medianen er på 3, og sier oss at de er “litt enige” i at dette er en sikker arbeidsplass (HE 14.1%, E 34.3%, LE 24.2%, N 21.2%, LU 6.1%, U 0% HU 0%).

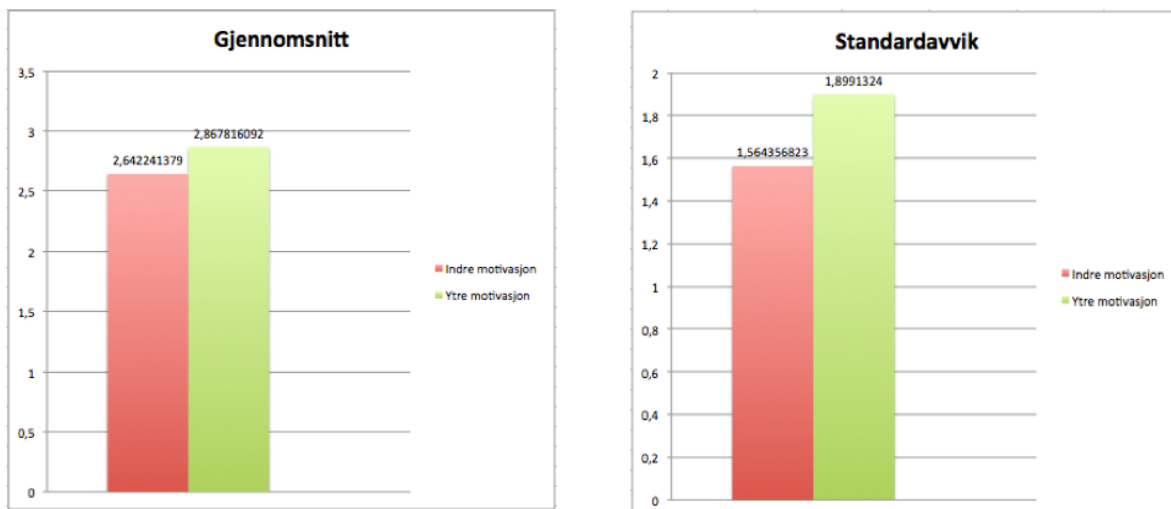
5.3. Hypotesetesting

Hypotesetesting går ut på å se forholdet mellom utvalg og populasjon. Det sier noe om sannsynligheten for å forkaste en korrekt nullhypotese. Det er alltid nullhypotesen som settes ut og testes, og om den blir forkastet blir alternativhypotesen automatisk akseptert (Gripsrud, Silkoset et al. 2010). Ved gjennomføring av en hypotesetest finner man ut om man har argumentert for hypotesen i riktig retning, og finner ut om hypotesen blir forkastet (falsifisering) (Gripsrud, Silkoset et al. 2010).

I vår oppgave er hypotesene og spørsmålene formet på den måten at hypotesene står alene. Dette betyr at de ikke kan settes opp mot hverandre for å se om det er en signifikant forskjell. Det som er blitt gjort, er at det er kjørt en intern hypotesetest på hypotese en, hvor ytre motivasjon ble satt opp mot indre motivasjon, for å se hva slags motivasjon som påvirker de ansatte.

For å se om man skal beholde eller forkaste hypotesen, kan dette leses ut ifra et signifikansnivå. Dersom man får et signifikantnivå på 1,00 så er det 100% sikkert at nullhypotesen er sann, mens et nivå på 0,00 viser at den er 0% sann. I denne analyse er det akseptert med et signifikantnivå på 5%. Altså det er 95% sikkert på alternativhypotesen ikke skyldes tilfeldigheter (Gripsrud, Silkoset et al. 2010). Siden det ikke kunne kjøres en ordentlig hypotesetest, ble det utført en uavhengig T-test for å finne forskjellen i oppfattelsen av bruk av indre, og ytre motivasjonsfaktorer hos Ahlsell. Dataene fra denne testen kan leses ut fra figurene under.

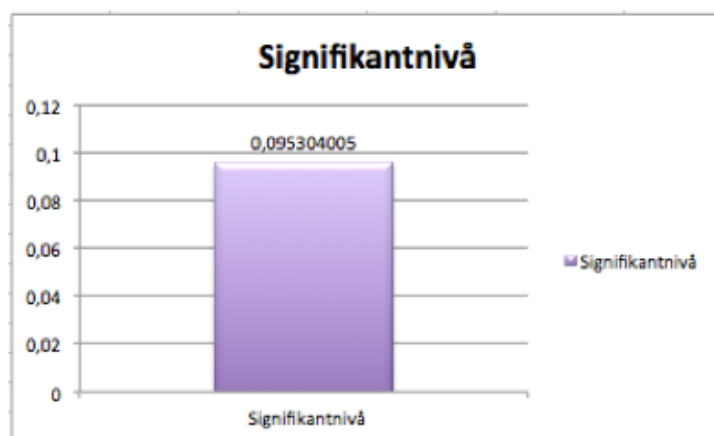
5.3.1. Hypotese 1. Indre og ytre motivasjon:



“Figur 6 (Venstre): Histogram oversikt over gjennomsnittsverdier”

“Figur 7 (Høyre): Histogram oversikt over standardavvik”

Ut fra figur 6, kan man se at det er en svak forskjell i gjennomsnittsverdiene mellom indre og ytre motivasjon. Det som er viktig å være klar over, er at skalaen går fra 1 til 7, der 1 er best og 7 er dårligst. Ser man på søylediagrammet for gjennomsnitt, er den røde søylen lavest. Dette kan vise til at de ansatte mener at de er mest styrt gjennom indre motivasjon. Dette er også bekreftet gjennom standardavviket. Her kan man se av figur 7, at det er en litt større forskjell mellom den indre og ytre motivasjonen.



“Figur 8: Søyle oversikt over signifikantnivå”

Når det gjelder signifikansnivået, så er dette registrert 0.095 (9,5%). Dette betyr at signifikantnivået ikke tilfredsstillt kravet på 0.05 (5%) (Løvås 2004). Dette medfører at vi ikke får hold i vår hypotese (Johannessen, Christoffersen et al. 2011). Siden signifikansnivået er på 0.095, kan vi allikevel ikke med 100 prosent sikkerhet si at de ansatte er motivert gjennom indre motivasjonsfaktorer, men at det kan se ut til at dette kan være en realitet.

De resterende hypotesene er diskutert med utgangspunkt i deskriptiv statistikk (presentert i avsnitt 5.2). I dette kapitlet er resultatene fra datainnsamlingen presentert, og vi vil nå ta fatt på diskusjon av hypotesene.

6. Diskusjon av hypotesene

6.1. Hypotese 1

De ansatte blir motivert gjennom ytre motivasjon.

Ut fra resultatet som kom frem etter den uavhengige T-testen, hvor indre og ytre motivasjon ble satt opp mot hverandre, ser man at den gjennomsnittlige forskjellen i oppfattelsen av bruk av indre og ytre motivasjon hos de ansatte, er liten. Her fikk indre motivasjon et gjennomsnitt på 2,64, mens gjennomsnittet fra ytre motivasjon havnet på 2,87. Det som er viktig å påpeke i denne sammenheng, er at skalaen som ble satt var fra 1-7, hvor 1 er best og 7 dårligst.

Det som kan tolkes ut fra gjennomsnittsdataene, er at de ansatte sier seg mer enige i at arbeidsoppgavene er styrt av indre, enn ytre motivasjon, men at denne forskjellen er svært liten. Dette bekreftes også gjennom standardavviket, som henholdsvis ligger på 1,56 for indre motivasjon, og 1,90 for ytre motivasjon. Standardavviket forteller hvor stort avviket fra gjennomsnittet er, altså hvor stor spredningen eller variasjonen det er i datasettet (Løvås 2004). Det at det er registrert et lavt standardavvik, viser at det er liten spredning i dataene, og at det er enighet i svarene (Gripsrud, Silkoset et al. 2010). Det vil med andre ord si at respondentene er ganske enige, og at de svarer noenlunde likt.

I følge teorien er også dette den motivasjonen som er best, da en indre motivert arbeider er mer stabil over tid og har en indre drivkraft. Denne drivkraften øker også kompetansen til individet, da de ønsker å realisere sin fulle kapasitet (Reeve 2005). Hos Ahlsell kan man se at arbeidsoppgavene er en viktig drivkraft for deres motivasjon, med en topp på enig med 44 av 99 respondenter (44.4%), samt et flertall på enig med 49 av 99 respondenter (49.5%) på at det arbeidet de utfører er meningsfylt.

Hvis medarbeideren er indre motivert av selve arbeidsoppgaven, vil medarbeideren ikke se på incentiver som like viktig. Det som er interessant, er at de ansatte hos Ahlsell også er interessert i ytre incentiver, selv om det ser ut til at de er indre motivert. De ansatte mener de kunne jobbet bedre med bonusordninger, noe som antyder at de ansatte allikevel er noe påvirket av ytre motivasjon (Reeve 2005). Dette kan kanskje ha noe med at det å gjøre at det ikke er så stor forskjell i antallet mellom de som er indre og ytre motivert. Selv om de er indre motivert, så er det ingen ting som motsier at de ikke kan ha lyst på bonuser, men at dette ikke er det viktigste for den drivkraften de har.

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) så ville denne bonusen for fullførte arbeidsoppgaver eller oppnådde mål, redusere den gleden de finner i selve arbeidsoppgaven. Det ville ført til at den indre motivasjonen ville ha blitt undergravd av den ytre motivasjonen (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Siden de ansatte ser ut til å være preget av den positive indre motivasjon er det vanskelig å si om det er noe som burde endres på. Ser vi på Cronbach's Alpha viser den et nivå på 0.611, noe som sier at påliteligheten ikke er tilfredsstillende. Hypotesen blir heller ikke valid, da den har et signifikansnivå på 0.095, noe som ikke tilfredsstiller kravet på 5%. Derfor kan det ikke sikkert trekkes en konklusjon om at de er indre motivert, selv om resultatet tyder på det.

6.2. Hypotese 2

Det er et godt sosialt miljø mellom ansatte.

Som nevnt over, er ikke denne hypotesen testbar på samme måte som hypotese 1. Ut ifra Cronbach's Alpha resultatet, kan man se at spørsmålene sammenfaller godt med hverandre sett opp mot hypotesen. Med et resultat på 0.836, er det en sterk reliabilitet i spørsmålene som stilles. Dette finner man støtte i hos (Gripsrud, Silkoset et al. 2010), som forteller at verdien skal ligge mellom 0,7 og 1,0, noe som sier at det er stor pålitelighet i svarene.

Ser man videre på de deskriptive tallene fra analysen, kan det se ut til at det er hold i hypotesen. Ut fra resultatene kan man se at de ansatte er godt fornøyd med den sosiale tilstanden hos Ahlsell, og at det er en viktig årsak til at de jobber der, med topp på både helt enig og enig, henholdsvis 25 og 40 av 99 respondenter (25.3% og 40.4%). Det virker som om de får god hjelp av sine kolleger når dette trengs. Det er flere som også mener at det er det sosiale miljøet som er grunnen til at de ønsker å komme på jobb. I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) er det sosiale behovet i Maslows teori et underskuddsbehov. Dette behovet må være tilstrekkelig tilfredsstillt for at individet skal kunne utvikle seg selv, oppnå aktelse og selvaktualisering i vekstbehovene.

Ut fra resultatene i undersøkelsen og det teoretiske ståsted, kan vi ikke håndfast bevise at det sosiale miljøet er på topp. Det vi derimot kan si, er at det virker som om det sosiale miljøet er ganske bra, selv om vi ikke kan få testet hypotesen ordentlig.

Med bakgrunn i drøftingen ovenfor, kan vi derfor anbefale Ahlsell å fortsette med det gode arbeidet innenfor dette feltet. En faktor som kan ivareta, eller styrke det sosiale miljøet ytterligere, er at Ahlsell arrangerer sosiale aktiviteter.

6.3. Hypotese 3

Det er et godt sosialt forhold mellom ansatte og avdelingsleder.

I resultatdelen fra hypotese 3, ble det påvist en Cronbach's Alpha på 0.879. På lik linje med forrige hypotese, finnes det støtte i å påstå at det er stor pålitelighet i svarene gjennom litteraturen til (Gripsrud, Silkoset et al. 2010).

Vi ser i ettertid at spørsmålene ikke er kapable til å besvare hypotesen fullt ut, da spørsmålene ikke ble formulert godt nok til å besvare hypotesen. Her kan det tyde på at vi ikke har vært flinke nok til å kvalitetssikre vårt arbeid, da tidsaspektet var kritisk med tanke på å få utlevert spørreundersøkelsen tidsnok. Her burde vi uansett ha tatt oss litt bedre tid for å se igjennom en aller siste gang, slik at vi var sikre på hva vi spurte etter i stedet for å sende det ut. Dette kan tyde på at vi rett og slett hadde sett oss "blinde" etter all den intensive jobbingen med å få alt på plass. Dette medfører at vi ikke har hold i vår hypotese.

En annen faktor som kan være en medvirkende årsak til at denne feilen har oppstått, er at vi kan ha hengt oss litt for mye opp i det de ansatte fortalte oss da vi var på besøk. Her virket det som at det var dårlig tillitsforhold mellom ansatte og ledelsen, og at det sosiale mellom dem ikke var bra på grunn av dette. Selv om vi fikk denne informasjonen, valgte vi å tro at dette ikke kunne være representativt for alle avdelingene, og vi valgte derfor å sette en positiv vri på hypotesen.

Uansett viser den deskriptive statistikken at det ser ut til at de ansatte har et godt tillitsforhold til sin nærmeste leder, og at de også har et godt forhold til lederen. Men som nevnt tidligere, støtter ikke dette opp om hypotesen da vi ikke får besvart den.

6.4. Hypotese 4

Kvalitetsmålet hos Ahlsell virker demotiverende på de ansatte.

I resultatdelen fra hypotese 4 ble det presentert en Cronbach's Alpha på 0.797, noe som gir oss støtte i å påstå at det er pålitelighet i svarene gjennom litteraturen til (Gripsrud, Silkoset et al. 2010). Dette betyr at det er god korrelasjon mellom de ulike spørsmålene og at disse passer godt til å besvare hypotesen.

I målsettingsteorien blir det hevdet at målene det jobbes mot skal være høye, men ikke så høye at de ikke blir nådd. Dette vil i sin tur virke demotiverende på de ansatte (Kaufmann and Kaufmann 2009). Ved å studere de ulike tallene i resultatet, viser det seg at de ansatte mener å jobbe mot et tydelig definert mål med et flertall på enig og litt enig med en fordeling på 34 og 22 av 99 respondenter (34.3% og 22.2%). De støtter også opp under målet og det virker også motiverende på dem. Her er fordelingen på enig med 39 av 99 respondenter (39.4%) og enig med 33 av 99 respondenter (33.3%).

Det som i denne sammenheng er interessant å se på, er når man analyserer tallene nærmere å ser at det kan virke som at oppslutningen rundt de ulike spørsmålene er uklare og selvmotsigende. Ser man nærmere på spørsmål 19 og 21, som omhandler om målet er for høyt og om det er realistisk å oppnå, stiller nesten halvparten seg nøytrale til spørsmålene med 47 av 99 respondenter. Sett sammen med de som er uenige, viser dette at flesteparten kanskje ikke støtter fullt opp under målet. Dette gjør at det kan være noe hold i vår hypotese allikevel.

Hvis man så ser videre på spørsmål 18, 22, 23 og 24, så er det en oppslutning på ca. 70 prosent som er litt enig til helt enig, mens det er ca. 30 prosent som er mellom nøytrale og helt uenige. Dette kan tyde på at Ahlsell burde iverksette noen tiltak for å øke oppslutningen om kvalitetsmålet sitt. Det er vanskelig å si noe om hvilken vei denne trenden har gått over tid, om oppslutningen var høyere før enn nå. Sett opp mot målsettingsteorien som sier at mål som ikke blir nådd virker demotiverende over tid

(Hein 2009), kan det virke som at dette kanskje kan være tilfelle her. Dette kan ikke sies med sikkerhet, men det ville vært motstridende til teorien om motivasjonen hadde blitt høyere nå enn tidligere, da målene ikke har blitt nådd en eneste gang det siste året (2013).

Det at hele 37,5 prosent svarer nøytralt på spørsmålet om målet er realistisk å nå er tankevekkende, når de samtidig mener at målet er motiverende. I følge (Johannessen, Christoffersen et al. 2011), kan dette bety at de ansatte ikke er helt sikre på hva de mener, eller at de ikke ønsket å svare. Det virker litt merkelig at de syntes målet er motiverende samtidig som de ikke er sikre på hva de mener, eller ikke har lyst til å svare på spørsmålet. Man skulle jo tro, at et motiverende mål samtidig har en betydning for individet, og at det er noe man tenker over og er klar over.

Det kunne derfor vært en idé for Ahsell å holde øye med dette fenomenet, for å finne ut hvordan dette vil utvikle seg over tid.

6.5. Hypotese 5

Mangel på konstruktive tilbakemeldinger påvirker ansatte negativt.

I resultatdelen fra hypotese 5 ble det presentert en Cronbach's Alpha på 0.884. Her er det også stort samsvar mellom spørsmålene som stilles (Gripsrud, Silkoset et al. 2010). Dette gir et godt grunnlag for å diskutere resultatene for hypotesen.

I følge (Hein 2009) er det viktig at medarbeideren får tilbakemelding på arbeidet som er gjort. Ser man det i forhold til målsettingsteorien, så fører dette til at man vet hvordan man ligger an i forhold til målet, og om man nærmer seg eller ikke. Ut ifra resultatet ser man at den kumulative prosenten er på 72.7, fra litt enig til helt enig i at de får tilbakemeldinger på arbeidet de har utført. Denne tilbakemeldingen, hvis den kommer som konstruktiv kritikk, vil kunne ha en motiverende effekt på medarbeideren (Kaufmann and Kaufmann 2009). Videre ser man at 76.8 prosent, fra litt enig til helt enig, sier at tilbakemeldingene de får gjør dem mer motiverte til å

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

jobbe hardere, noe som stemmer med teorien over, og beviser hvor viktig tilbakemeldinger er (Jfr. Kapittel 2.5, punkt 5).

Hvis man ser dette i sammenheng med hypotesen, viser det seg at de ansatte får godt med tilbakemeldinger på det de gjør, og at dette motbeviser vår hypotese.

Det som er interessant å se på, er spørsmålet angående tilbakemeldinger på feil som blir gjort. Det er vanskelig å si noe konkret om hvorfor nesten 50 prosent av de spurte, fordelt fra litt enig til helt enig, sier de kun får tilbakemeldinger når de gjør noe feil. Her forteller (Kaufmann and Kaufmann 2009) at ulike individer tolker og oppfatter ting ulikt. Her er det kanskje snakk om den enkeltes subjektive mestringsevne, som handler om troen på å lykkes med en oppgave. I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) vil en person med sterk subjektiv mestringsevne oppfatte konstruktive tilbakemeldinger som noe positivt, mens en person med lav subjektiv mestringsevne kanskje oppfatter den samme kritikken som kjeft. Dette spørsmålet skiller seg klart ut i forhold til de andre spørsmålene om tilbakemeldinger, hvor tyngden viser at de er godt fornøyd med tingenes tilstand.

Det som kan nevnes ut fra de resterende tallene, er at Ahsell er flinke til å gi konstruktive tilbakemeldinger. Dette er noe de ansatte sier seg enige i, hvor 36 av 99 respondenter (36,4%) svarer og gir spørsmålet en topp på enig. Det er også viktig å få frem at nesten 70% er enige, hvis man ser dette under ett, fra litt enig til helt enig. Konstruktive tilbakemeldinger er viktig for at de ansatte skal forstå hva som er gjort feil, og hva de kan gjøre annerledes for at feilen ikke skal skje igjen. Som nevnt i teoridelen i kapittel 2.5, sier (Kaufmann and Kaufmann 2009) at konstruktive tilbakemeldinger har en motiverende effekt på de ansatte. Her ser det ut til å være en mulighet til forbedring, da det fortsatt er ca. 30 prosent som er nøytrale eller en form for uenige, i at de får konstruktive tilbakemeldinger.

Samtidig ser det ut til at det er et forbedringspotensial når det gjelder å gi positive tilbakemeldinger på en godt utført jobb. Selv om det er mange som mener at de får positive tilbakemeldinger, så er det også mange som mener at de bare får tilbakemelding når de gjør noe feil. Når en leder roser medarbeidere, så er det viktig

at lederen er klar og tydelig på hva det er som roses, slik at medarbeiderne er klar over hva som er ønsket atferd (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Det ser også ut til at de ansatte er godt fornøyd med mulighetene de har til å komme med forslag til forbedringer på arbeidsplassen. Her er det registrert en samlet svarrespons på 84.8 prosent (fra litt enig til helt enig), noe som kan tyde på at det er en god dialog mellom ansatt og ledelse. Kommunikasjon er viktig, da det er selve “limet” eller “livsnerven” i en bedrift, noe som er bekreftet av (Kaufmann and Kaufmann 2009).

Siden det ikke foreligger et sammenligningsgrunnlag med andre bedrifter om hvordan tilbakemeldingen er, vil det være vanskelig for oss å si noe om hva som er bra eller dårlig i en bedrift. Det vi kan anta, er at dess nærmere 100 prosent oppslutning man kommer på et punkt, jo bedre vil det være.

6.6. Hypotese 6

Jobbutforming påvirker arbeidernes motivasjon positivt.

Med en Cronbach´s Alpha på 0,817 er det også i denne hypotesen et grunnlag for å si at det er god korrelasjon mellom spørsmålene (Gripsrud, Silkoset et al. 2010), og at disse stiller seg godt til å svare på vår hypotese.

Siden jobbutforming inneholder mange ulike punkter, er det valgt å presentere de ulike kategorien hver for seg, slik at det blir lettere å se sammenhenger mellom de ulike teoriene, og de resultater som kom frem av spørreundersøkelsen.

(Kaufmann and Kaufmann 2009) hevder at jo mer varierte arbeidsoppgavene er, og jo mer en arbeidstaker kan bruke sine evner og kunnskaper, dess mer motiverende er jobben. Gjennom resultatene (Jfr. Kapittel 5), kom det frem at de ansatte oppfatter at Ahsell legger godt til rette for bruk av ulike ferdigheter, med en topp på enig med 38.4 prosent (helt enig 14.1%, litt enig 23.2%) på dette spørsmålet . Videre er det stor enighet i at de får brukt ulik kompetanse i arbeidet. Her er det hele 87,9 prosent

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

enighet på spørsmålet med en topp på enig, mens resten har fordelt seg på helt enig (24.2%) og litt enig (15.2%).

Når det gjelder oppgaveidentitet, som i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) går ut på om arbeidstakeren bare utfører en liten del av arbeidsoppgaven, eller om arbeidstakeren er med fra start til slutt, vil det være mer tilfredsstillende om man får delta i hele prosessen. Ut fra resultatet kan man se at nesten 80 prosent, med en fordeling fra litt enig og helt enig, mener at de bare utgjør en liten del av en større arbeidsoppgave. Her kan det være en fare for at respondentene har misforstått spørsmålet, da det kan oppfattes som at de ser betydningen av oppgaven de utfører. Her ser man i ettertid at spørsmålsformuleringen kunne vært tydeligere, slik at budskapet hadde kommet bedre frem.

Slik som lagervirksomheten til Ahsell er oppbygd, er det praktisk umulig at én arbeider alene først skal plukke småpakker, for så å løpe til neste post og pakke videre på den sendte pakken. Her må det naturligvis være en annen person i den andre enden, og det vil derfor være vanskelig for arbeidstakeren å utføre hele arbeidet alene, men heller være små brikker i et stort system. Derfor blir oppgaveidentiteten vanskelig å utføre i praksis for Ahsell.

Det tredje punktet innen jobbutforming, handler om oppgavebetydning. Dette går i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) ut på om arbeidstakeren klarer å se en større betydning av det arbeidet man utfører. Det vil si at oppgaven man gjør har en betydning for neste ledd i produksjonen, og helt frem til sluttbrukeren.

Resultatet i undersøkelsen viser at det er 43 av 99 (43.4%) som er enige i at det man gjør har betydning for sluttbrukeren, mens 19 av 99 (19.2%) er helt enig, og 12 av 99 (12.1%) er litt enig. Det som er meget positivt å se, er at hele 93,5 prosent (fordelt mellom litt enig 11.1%, enig 42.4%, helt enig 40.4%) av respondentene mener at deres jobb har en stor betydning for nestemann i arbeidsprosessen, noe som er meget bra.

Siden spørsmålet om tilbakemeldinger er behandlet i hypotese 5, er autonomi det siste punktet som vil bli behandlet under denne hypotesen. Autonomi blir i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) omtalt som den grad av selvbestemmelse en arbeidstaker har over sin egen arbeidssituasjon, og ansvar for resultat av eget arbeid. Med resultat av eget arbeid menes at medarbeideren har en formening om at det er arbeideren selv som er ansvarlig for resultatet, og ikke lederen i form av instruksjoner eller andre kollegers hjelp (Hein 2009).

Ut fra resultatene kan man se at det er litt uenighet i oppfattelsen om de ansatte kan forme sin egen arbeidshverdag. Man kan i tillegg se at det kan være vanskelig for Ahlsell å tilfredsstillere alle ansattes ønsker om å velge arbeidsoppgaver for hver dag, og at spørsmålet som tar opp dette, kanskje ikke så relevant som først antatt. Ellers kan det se ut til at de ansatte har stor myndighet over sine oppgaver, da de kan fatte selvstendige beslutninger gjennom arbeidsprosessen, og at de kan utføre jobben med stor grad av selvstendighet. De ansatte sier at de ser på resultatene som en del av sitt arbeid, og at de er klar over dette. Dette kan ses ut fra de registrerte svarene, som er registrert fra litt enig (26.3%), enig (43.4%) og helt enig (27.3%). Dette støtter opp om teorien som sier at arbeiderne må ha ansvar for eget resultat, og at ansvaret ikke kan overføres til andre kolleger eller ledere, uansett om det er utført en god eller dårlig jobb (Hein 2009).

Har man dekket punktene om jobbutforming, vil det i følge motivasjonsteorien stimulere hvert enkelt individ til bedre motivasjon for jobbytelse (Kaufmann and Kaufmann 2009). Det at det er en meget stabil svarprosent, på mellom 74 og tett opp mot 100 prosent på mange av spørsmålene, tyder på at Ahlsell har tenkt riktig med tanke på de ansattes jobbutforming, og at denne er på topp. Dette viser til at vår hypotese kan stemme, og at Ahlsell derfor bør fortsette med det gode arbeidet de allerede har gjort. Dette kan virke som at støtter opp under indre motivasjon i hypotese en, da mange av tingene som kommer frem i jobbutforming, er viktig for indre motivasjon.

6.7. Hypotese 7

Kunnskapen hos de ansatte ved Ahlsell er høy.

Som i flere av de foregående hypotesene, finner vi også i denne hypotesen støtte i litteraturen til (Gripsrud, Silkoset et al. 2010), når vi mener å har et godt grunnlag for å diskutere spørsmålene opp mot hypotesen. Med en Cronbach's Alpha på 0.810, viser dette at det er en god korrelasjon mellom spørsmålene som stilles, og det vi skal undersøke i vår hypotese.

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) er kunnskap et viktig punkt under jobbkarakteristika. Det er vanskelig å motivere ansatte uten at de innehar den nødvendige kunnskapen for å utføre oppgaven. Ut fra resultatene, ser man at de ansatte hos Ahlsell innehar de kunnskaper som trengs for å utføre arbeidsoppgavene de er satt til å gjøre. Med en svarprosent på nesten 94, fordelt på litt enig (12.1%), enig (28.3%) og helt enig (47.5%), ser det også ut til at de ansatte er villige til å tilegne seg nye kunnskaper, slik at de kan utføre andre arbeidsoppgaver.

Det som er interessant å se på i analysen, er at bare halvparten mener at jobbopplæringen er av tilfredsstillende karakter, samt at det er to store topper på enig og litt enig (20.2% og 25.3%), som mener at fokuset på jobbopplæringen er bra. Her kan det diskuteres om hvor store formelle kunnskaper det trengs for å jobbe på et lager, og at behovet for at de skal kunne mye kanskje ikke er så ekstremt stort. Det kan allikevel være lurt fra Ahlsell sin side å øke fokuset på dette punktet, da dette over lengre tid kanskje kan resultere i at antallet feil som skjer reduseres. Her kan det være lurt å ha et fast, og ordentlig opplegg med gode rutiner rundt de nyansatte.

Jo større ferdigheter et individ innehar, dess mer fleksibel vil vedkommende bli ved at de kan utføre forskjellige arbeidsoppgaver å få en mer variert arbeidssituasjon. Dette kan igjen ha en positiv effekt på motivasjonen til den ansatte, ved at vedkommende får brukt mer av sine evner og kunnskaper. Dette er viktig da man til tider vil oppleve sykefravær, og man av den grunn trenger å rullere på arbeidsstokken.

En kontrollvariabel som ble brukt i spørreskjemaet, var spørsmålet om de har fagbrev eller ikke. På dette spørsmålet viste det seg at ca. 26 prosent av respondentene har dette. Vi trodde at andelen av de som har fagbrev skulle vært høyere, men vi ser i ettertid at det kanskje ikke er fullt så nødvendig at alle har dette, da det ser ut til at kunnskapen er høy. Det er uansett bra at de ansatte har muligheten til å ta fagbrev i logistikk, og vi antar at dette blir sett på som et gode fra de ansattes ståsted.

Ut fra dette kan man si at Ahlsell har flinke ansatte med høye ferdigheter. Allikevel kan det se ut til at de har et lite forbedringspotensial angående jobbopplæringen, men det burde ikke være noe problem å få til, da de ansatte ser ut til å ha en stor vilje til å lære mer. Sett opp mot hypotesen, kan det kanskje tyde på at det er hold i vår hypotese.

6.8. Hypotese 8

Det er mangel på anerkjennelse hos Ahlsell.

I hypotese 8 er det en Cronbach's Alpha på 0.721. Denne hypotesen er også innenfor kravet på 0.7, og får derfor støtte i litteraturen til (Gripsrud, Silkoset et al. 2010). Det er derfor et godt grunnlag til å diskutere spørsmålene opp mot hypotesen.

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) er anerkjennelse underlagt vekstbehovene til Maslow. Anerkjennelse er med på å bygge grunnlaget for individets selvutvikling. Er dette til stede, vil det i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) fungere både fremmende og aktivt, på både tilfredshet og produktivitet.

Resultatene viser at den kumulative prosenten er mellom 73.7 og 74.7, når de ansatte mener at de får anerkjennelse fra både ledere og kolleger på det utførte arbeidet. Nesten 90 prosent, fordelt på litt enig (15.2%), enig (33.3%) og helt enig (40.4%), av de spurte mener at anerkjennelse er viktig for deres motivasjon, noe som i følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) kan bidra til å fremme produktiviteten. Derfor kan de ansatte hos Ahlsell føle seg selvsikre, kompetente og verdsatt av andre mennesker.

Her er det ikke mye å sette fingeren på, da de fleste er ganske enstemmig i at de får bra med anerkjennelse og at de føler seg verdsatt av sin arbeidsgiver. Dette betyr at det ser ut til at vi ikke har fått hold i denne hypotesen.

6.9. Hypotese 9

Medarbeidernes underskuddsbehov er tilstrekkelig dekket hos Ahlsell.

Denne hypotesen fikk et Cronbach's Alpha resultat på 0.616, noe som viser at verdien er litt for lav til å si at vi har tilfredsstillende samsvar mellom spørsmålene (Gripsrud, Silkoset et al. 2010).

I følge (Kaufmann and Kaufmann 2009) er underskuddsbehovene menneskets fysiologiske-, sikkerhets- og sosiale behov. Siden det sosiale er tatt opp under hypotese 2 og 3, vil denne hypotesen kun omhandle fysiologiske behov og behovet for sikkerhet.

Lønn er alltid et vanskelig tema og diskutere, da det alltid er noen som ikke er fornøyde. Dette er heller ikke noe unntak hos Ahlsell. Resultatene viser at det nesten er en 50/50 fordeling blant respondentene på spørsmålet om de er fornøyde med sin lønn, delt mellom litt enig til helt enig, og litt uenig til helt uenig. Dette kan kanskje gjenspeile seg litt i spørsmålet hvor det spørres om de ansatte anser sin lønn som konkurransedyktig sammenlignet med konkurrentene. Her stiller nesten halvparten av respondentene seg nøytrale eller uenige til spørsmålet.

Ser man opp mot Maslows behovsteori, kan man gå ut i fra at lønnen er tilfredsstillende for å dekke de grunnleggende basisbehovene. Dette kan muligens bekreftes gjennom hypotese 7, som så på om de ansatte er villige til å tilegne seg nye kunnskaper. Her sier teorien at man ikke ønsker å videreutvikle seg hvis de grunnleggende behovene som for eksempel lønn, ikke er tilstrekkelig tilfredsstillt (Kaufmann and Kaufmann 2009).

På det påfølgende spørsmålet, kan man se at flertallet også mener at Ahlsell er en sikker bedrift å jobbe i, da de anser bedriften å ha god økonomi og liten sjanse for å gå konkurs. De ser også på Ahlsell som en sikker arbeidsplass, hvor der er liten fare for å bli oppsagt. Her stiller også flertallet seg enige i dette. Det dette forteller oss, er at det grunnleggende behovet om sikkerhet, her i form av en trygg og god arbeidsplass, sett opp mot Maslows teori er dekket. Derfor kan det virke som at det er noe hold i hypotesen.

Ut ifra diskusjonen av resultatene som ble presentert i kapittel 9, kan det vises til forbedringspotensialer som blir nærmere beskrevet i konklusjonen i neste og avsluttende kapittel. Når vi i ettertid ser på hva som kunne blitt gjort annerledes, kunne det blitt brukt flere kontrollvariabler. Dette kunne for eksempel vært spørsmål om hvor lenge de hadde vært ansatt osv. Da kunne det vært mulighet for å teste flere av hypotesene opp mot denne kontrollvariabelen for se om ansettelsestid hadde gitt utslag på hypotesene.

En annen ting som kunne vært gjort annerledes, er at vi i stede for å la hovedtillitsvalgt geleide oss rundt til de personer som han mente vi burde snakke med, burde vi heller valgt ut disse personene selv. Dette hadde medført at utvalget hadde blitt mer tilfeldig, og vi hadde kanskje dannet oss et annet bilde av Ahlsell.

Vi har nå gjort unna drøftingen av resultatene, og vil i neste kapittel ta fatt på konklusjonen.

7. Konklusjon

I dette kapitlet vil vi vurdere om problemstillingen har blitt besvart gjennom det som er kommet frem i resultat og analyse.

Problemstilling:

“Hvilke forbedringspotensialer har Ahlsell for økt motivasjon hos de ansatte?”

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

Hovedmålet med oppgaven var å få kartlagt de faktorene som påvirker motivasjonen til de ansatte hos Ahsell. Deretter brukte vi denne informasjonen til å komme frem til om det kunne være muligheter for forbedringer. Det ble med utgangspunkt i forskningsmodellen, sett på ulike motivasjonsteorier og utarbeidet ulike hypoteser som ble diskutert i det foregående kapitlet.

Før problemstillingen kunne besvares, måtte motivasjonen til de ansatte kartlegges. I den forbindelse ble det utformet ulike hypoteser med utspring i de utvalgte teoriene som forskningsmodellen viser. Hypotesene som ble utformet står i utgangspunktet alene og tar for seg deler av en motivasjonsteori, som gjennom aktivering og intendert atferd fører frem til atferd. I følge modellen bygger disse på hverandre for å se om forholdene ligger til rette for høy motivasjon, og gir et godt bilde av hvordan det hele henger sammen.

Ut fra drøftingen i kapitlet over, kan man se at halvparten av de ansatte ser på lønnen som god og konkurransedyktig, mens den andre halvparten er uenige. Dette støtter opp under at motivasjon er individuelt, og at mennesker motiveres av individuelle årsaker (Kaufmann and Kaufmann 2009) (jfr. avsnitt 2.2). Dette er med på å gjøre at ulike individer har ulik oppfatning av når et behov er dekket. Dette kan kanskje være en av grunnene til at det er så stor splid i meningen om lønnen er god og konkurransedyktig. (Jacobsen and Thorsvik 2007) trekker frem at det ikke er lønnen som er det viktigste, men at det er trekkene ved selve arbeidsoppgaven som skal stå i fokus. (Jacobsen and Thorsvik 2007) trekker også frem, at de som bare tiltrekkes av lønn vil være en ustabil arbeidskraft, da de hele tiden vil strekke seg etter høyere lønn.

Basert på funn i resultater (Kap.5) og drøftingen (Kap.6) av hypotese fire om målsettingsteori, viste det seg at mange av respondentene hadde varierende synspunkter om kvalitetsmålet. Dette tyder på at det er et forbedringspotensial hos Ahsell. Det kan virke som at svarene strider litt mot teorien, da de ansatte mener at målet er urealistisk og uoppnåelig, men at det samtidig virker motiverende på dem. Teorien forteller at for høye og uoppnåelige mål virker demotiverende på ansatte (Hein 2009), noe som kan tyde på at Ahsell må jobbe med å få en større oppslutning rundt målet, slik at det i følge teorien vil virke mer motiverende på medarbeiderne.

En motivasjonsstudie ved Ahsell Nordkisa

Videre ser man at hypotese en tar sikte på å forklare og avdekke forskjellene mellom bruken av indre og ytre motivasjonsfaktorer på arbeidsplassen. Funnene som ble avdekket her, viser til at det er en liten forskjell mellom indre og ytre motivasjon, men at denne forskjellen faller i favør indre motivasjon, selv om det er en jevn fordeling mellom de som er motivert av indre og ytre faktorer.

Videre førte vår studie frem til at de ansatte føler de hadde prestert bedre med bonusordninger. Her sier teorien at det er viktig å fremheve motivet for oppgavene som skal utføres, slik at man ikke blir fokusert om andre incentiver. Her er det viktig at Ahsell fortsetter med å legge til rette for indre motivasjon, da eventuelle bonusordninger bare vil undergrave den indre motivasjonen. Funnene fra kapittel 6, viser at de ansatte ser på arbeidsoppgavene som drivkraften bak deres motivasjon, og at arbeidet de utfører er betydningsfullt for dem. Det som kan nevnes, er at Ahsell fortsatt må ha et stort fokus på jobbutforming, slik at de ansatte får benyttet de ulike ferdigheter og kompetanse som de innehar. De må fortsatt ha fokus på å styrke de ansattes indre motivasjon ved hjelp av autonomi, da dette fører til at de ansatte kan være med på å bestemme sine arbeidsoppgaver og at de selv har ansvaret for arbeidets resultater.

Jobbkarakteristika blir belyst gjennom hypotese fem og seks. Basert på drøftingen i hypotese fem, kom det frem at de fleste anser seg som tilfredse med tilbakemeldingene som blir gitt, og at de konstruktive tilbakemeldingene er med på å motivere dem til å yte mer på jobb.

Allikevel ser vi forbedringspotensialer på to punkter under tilbakemeldinger. Det ene punktet ser på at nærmere halvparten av respondentene sier de bare får tilbakemeldinger når de gjør feil. I følge ((Hein 2009) er det viktig å være flink på å gi konstruktive tilbakemeldinger, da ansatte lettere forstår hva som er gjort feil, og hva de kan gjøre annerledes for at feilen ikke skal skje igjen. Det andre punktet som trekkes frem, er at det ser ut til å være et forbedringspotensial hva gjelder positive tilbakemeldinger. Det er viktig at disse blir klarere, og tydeligere, slik at det er lettere å forstå hva som roses (Kaufmann and Kaufmann 2009).

En motivasjonsstudie ved Ahlsell Nordkisa

I følge artikkelen til (Clinton O. Longenecker 1994), så støttes dette ved at det er viktig med nøyaktige, relevante og forståelige tilbakemeldinger, som de ansatte får gjennom hele prosessen, og etter at arbeidet er avsluttet. Denne tilbakemeldingen kan brukes til å holde øye med utviklingen til de ansatte, hvor lederen underveis kan tilrettelegge for å løse problemer. Dette vil igjen øke motivasjonen til de ansatte. Ekspertene mener at denne tilbakemeldingen er veldig viktig når det blir opprettet nøyaktige målsettinger som skal nås av en gruppe ansatte.

Hypotese seks er en del av jobbkarakteristika. Her kan man med utgangspunkt i drøftingen over, se at Ahlsell har vært flinke til å legge til rette arbeidsoppgavene slik at de ansatte får benyttet ulike evner og ferdigheter i jobben de gjør.

En ting som også kom frem av resultater og diskusjonskapitlet, er at de ansatte mener jobben de gjør har en større betydning for neste mann i prosessen. Altså at de legger til rette for sine medarbeidere. Det ble også avdekket at de ansatte har stor grad av selvstendighet, og at de ser på resultatene fra sitt arbeid som en naturlig del av deres arbeidsprosess.

Det siste punktet innen jobbkarakteristika, autonomi, handler om hvilke grad de ansatte kan forme og bestemme sin arbeidshverdag. Her viste det seg at de har noe form for autonomi, da det viser seg at de har stor myndighet over arbeidsoppgavene sine, samt at de kan fatte selvstendige beslutninger. Det eneste som bryter ned noe på autonomien er at de ikke kan bestemme arbeidsoppgavene fra dag til dag, men dette er praktisk talt umulig for Ahlsell å gjennomføre.

Hypotese sju, tar sikte på å avdekke ansattes mening omkring deres kunnskaps- og ferdighetsnivå. Funnene fra denne studien viser at kunnskapsnivået hos de ansatte hos Ahlsell er høy, samt at de innehar den kunnskapen som er nødvendig for at oppgavene skal bli gjort. Et interessant funn som dukket opp i studiens resultater og drøfting, er at nærmere halvparten av respondentene anser jobbobplæringen som tilfredsstillende og av god kvalitet. Allikevel er det en nokså høy svarprosent som enten stiller seg nøytrale eller uenige i påstanden (Jfr. Kapittel 6). I Følge artikkelen (Clinton O. Longenecker 1994) er jobbobplæring veldig viktig. Det sies at det vil ta tid å lære opp en ny medarbeider, men det vil lønne seg for bedriften i over tid.

Dette kan indikere at Ahlsell muligens har noe å jobbe med på dette punktet. Et viktig argument som kom opp under drøftingen av denne hypotesen (Jfr. Kapittel 6) og som ser på hvorfor fokuset burde rettes hit, var at en bedre opplæring over tid kan resultere i at færre feil blir gjort, og at de kan komme nærmere målet om 3 promille over tid. Her kunne man for eksempel se på hva slags rutiner som ligger til grunn i opplæringen, for å eventuelt videreutvikle eller utarbeide nye rutiner rundt de nyansatte (Clinton O. Longenecker 1994).

Det som det kan konkluderes med her, er at Ahlsells har ansatte med høy grad av kunnskap og at de er villige til å lære nye ting, slik at de kan utføre nye arbeidsoppgaver, noe som igjen fører til at de kan få en enda mer variert arbeidshverdag.

Som et lite notis til slutt, ser vi at vi kunne vært flinkere til å benytte oss av primærkilder i stedet for faglitteratur som for eksempel Kaufmann og Kaufmann.

8. Kildehenvisning

Askheim, O. G. A. and T. Grenness (2008). Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag. Oslo, Universitetsforl.

Clinton O. Longenecker, J. A. S., Timothy T. Stansfield (1994). "Quality Improvement through Team Goal Setting, Feedback, and Problem Solving." Retrieved 17.05.2014, from <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0265-671X&volume=11&issue=4&articleid=840109&show=pdf>.

Gripsrud, G., et al. (2010). Metode og dataanalyse: beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP. Kristiansand, Høyskoleforl.

Opplagshistorikk: 2. oppl. 2011

1. utg. 2004

Halvorsen, K. (2008). Å forske på samfunnet: en innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Oslo, Cappelen akademisk forl.

1. utg. Oslo : Bedriftsøkonomens forl., 1987

4. utg. 2003 N2 - Opplagshistorikk: 5. utg., 2. oppl. 2009

Hein, H. H. (2009). Motivation: motivationsteori og praktisk anvendelse. København, Hans Reitzels Forlag.

Jacobsen, D. I. and J. Thorsvik (2007). Hvordan organisasjoner fungerer. Bergen, Fagbokforl.

Tidligere utg. med undertittel: Innføring i organisasjon og ledelse

1. utg. 1997

Johannessen, A., et al. (2011). Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag. Oslo, Abstrakt forl.

K. Rosland (2011) *Maslows behovspyramide* [online]. URL: <http://ndla.no/nb/node/85351> (08.05.14)

Kaufmann, G. and A. Kaufmann (2009). Psykologi i organisasjon og ledelse. Bergen, Fagbokforl.

1. utg. 1996

Løvås, G. G. (2004). Statistikk for universiteter og høyskoler. Oslo, Universitetsforl.

1. utg. 1999

Opplagshistorikk: 3. oppl. 2008 (Nkr 519.00); 4. oppl. 2010 (Nkr 539.00); 6. oppl. 2011 (Nkr 559.00); 6. [i.e. Nytt] oppl. 2012 (Nkr 569.00)

M. Brudvik (2010) *Spørreundersøkelse* [online] Seksjon for kvalitetsutvikling - GRUK Nasjonalt kunnsapsenter for helsetjenesten. URL: <http://www.regjeringen.no/upload/KRD/Kampanjer/ry/%20Spørreundersøkelse.pdf> (24.02.14)



Mitchell, T. R. and J. R. Larson (1987). People in organizations: an introduction to organizational behavior. New York, McGraw-Hill.

Ahlsell (2014) *Selskapet* [online]. <http://www.ahlsell.no/Om-Ahlsell/Selskapet/> (24.01.14)

Ahlsell (2014) *Vårt konsept* [online]. <http://www.ahlsell.no/Om-Ahlsell/Vart-konsept/> (24.01.14)

Reeve, J. (2005). Understanding motivation and emotion. Hoboken, Wiley.

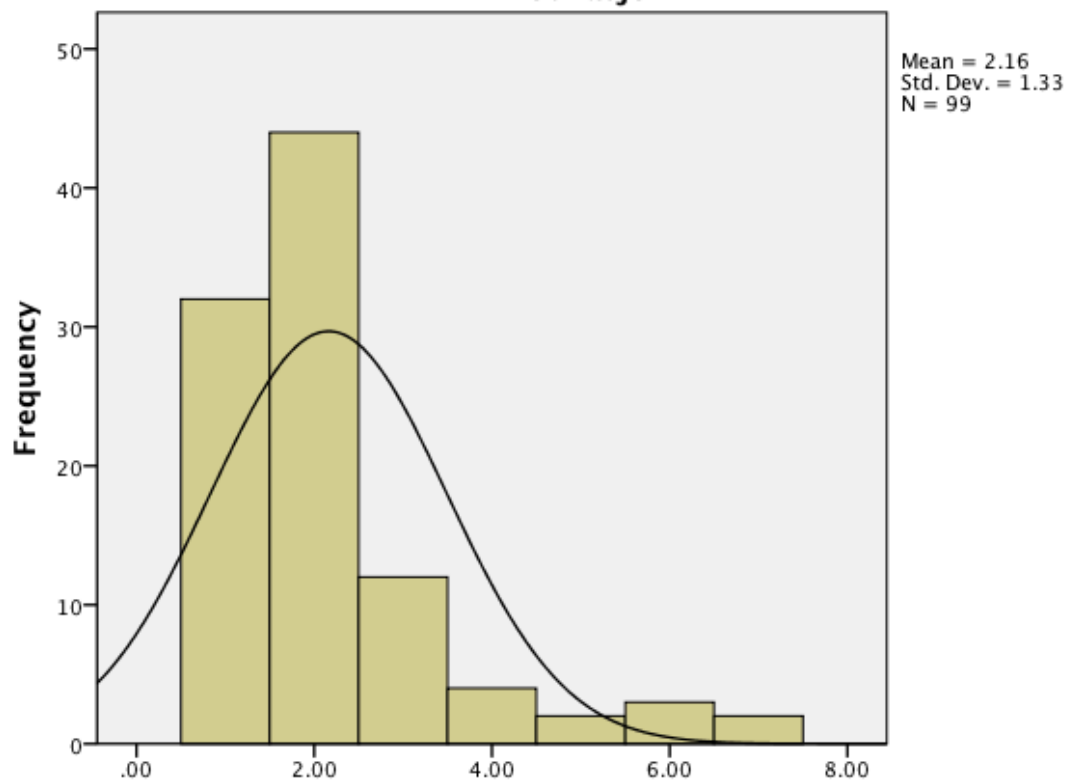
Vedlegg

Vedlegg 1.

Jeg mener at arbeidsoppgavene mine er en viktig drivkraft for min motivasjon.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	32	26.7	32.3	32.3
	Enig	44	36.7	44.4	76.8
	Litt enig	12	10.0	12.1	88.9
	Nøytral	4	3.3	4.0	92.9
	Litt uenig	2	1.7	2.0	94.9
	Uenig	3	2.5	3.0	98.0
	Helt uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg mener at arbeidsoppgavene mine er en viktig drivkraft for min motivasjon.



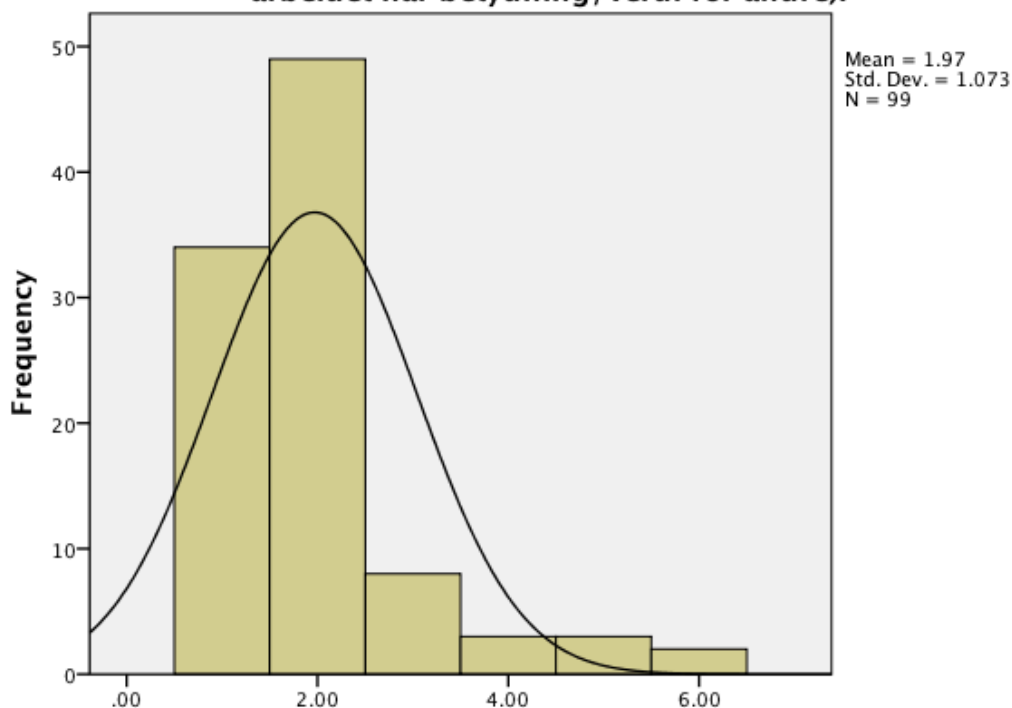
Jeg mener at arbeidsoppgavene mine er en viktig drivkraft for min motivasjon.

Vedlegg 2.

Jeg mener at arbeidet jeg gjør er meningsfylt. (Med meningsfylt menes at arbeidet har betydning/verdi for andre).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	34	28.3	34.3	34.3
	Enig	49	40.8	49.5	83.8
	Litt enig	8	6.7	8.1	91.9
	Nøytral	3	2.5	3.0	94.9
	Litt uenig	3	2.5	3.0	98.0
	Uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg mener at arbeidet jeg gjør er meningsfylt. (Med meningsfylt menes at arbeidet har betydning/verdi for andre).



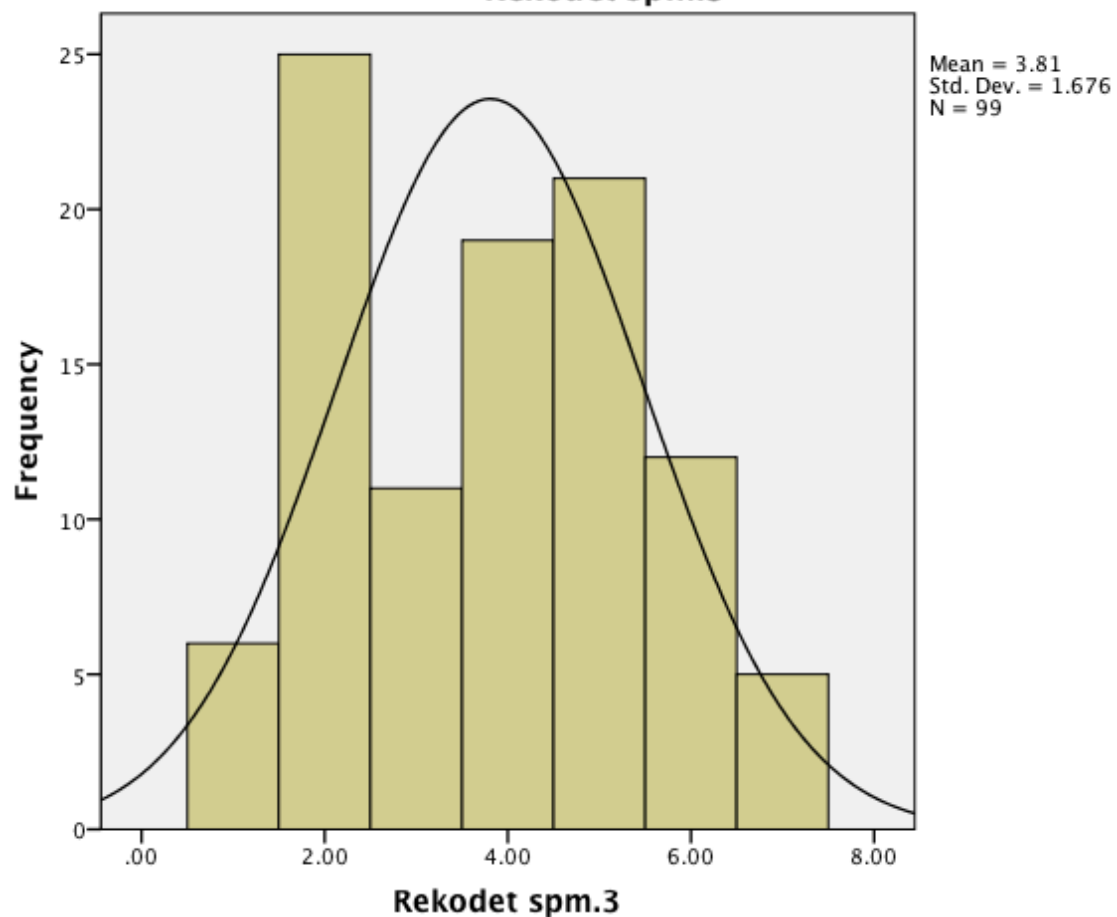
**Jeg mener at arbeidet jeg gjør er meningsfylt.
(Med meningsfylt menes at arbeidet har betydning/verdi for andre).**

Vedlegg 3.

Rekodet spm.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	5.0	6.1	6.1
	2.00	25	20.8	25.3	31.3
	3.00	11	9.2	11.1	42.4
	4.00	19	15.8	19.2	61.6
	5.00	21	17.5	21.2	82.8
	6.00	12	10.0	12.1	94.9
	7.00	5	4.2	5.1	100.0
Total		99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Rekodet spm.3

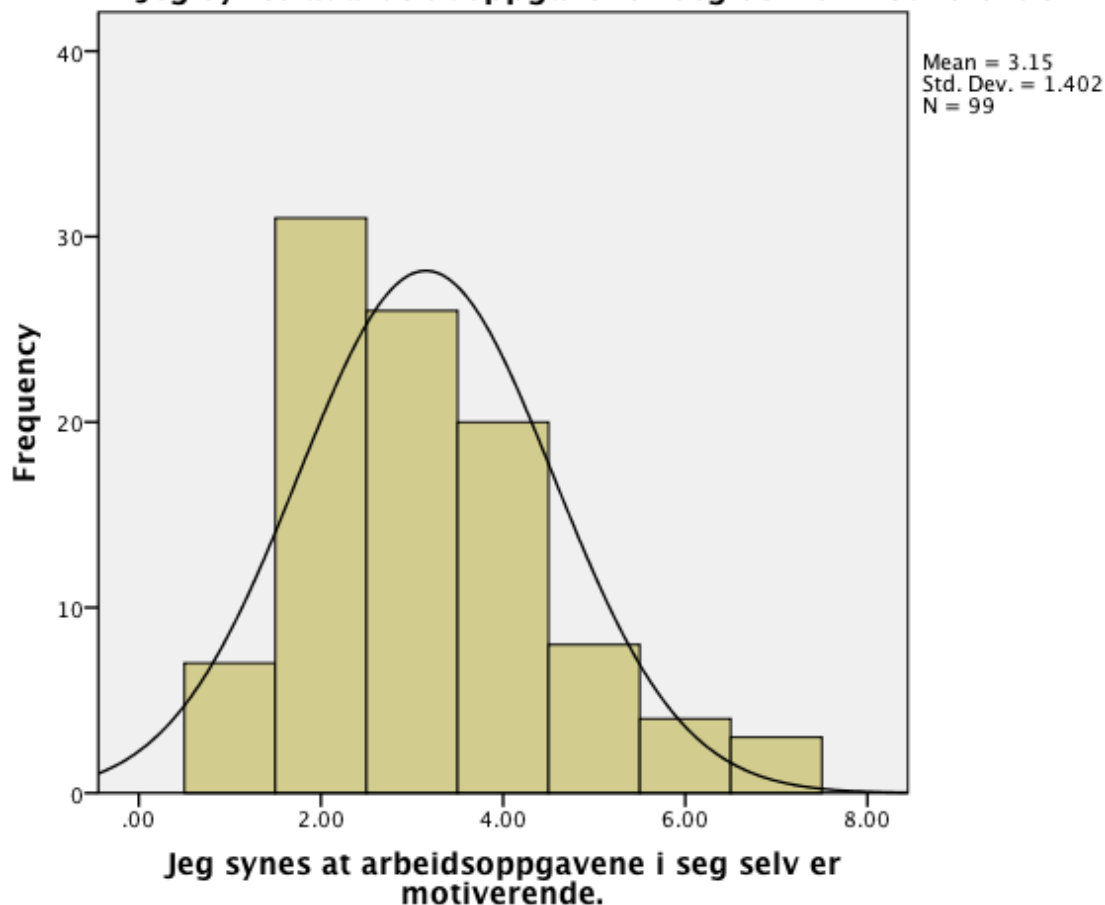


Vedlegg 4.

Jeg synes at arbeidsoppgavene i seg selv er motiverende.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	7	5.8	7.1	7.1
	Enig	31	25.8	31.3	38.4
	Litt enig	26	21.7	26.3	64.6
	Nøytral	20	16.7	20.2	84.8
	Litt uenig	8	6.7	8.1	92.9
	Uenig	4	3.3	4.0	97.0
	Helt uenig	3	2.5	3.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg synes at arbeidsoppgavene i seg selv er motiverende.

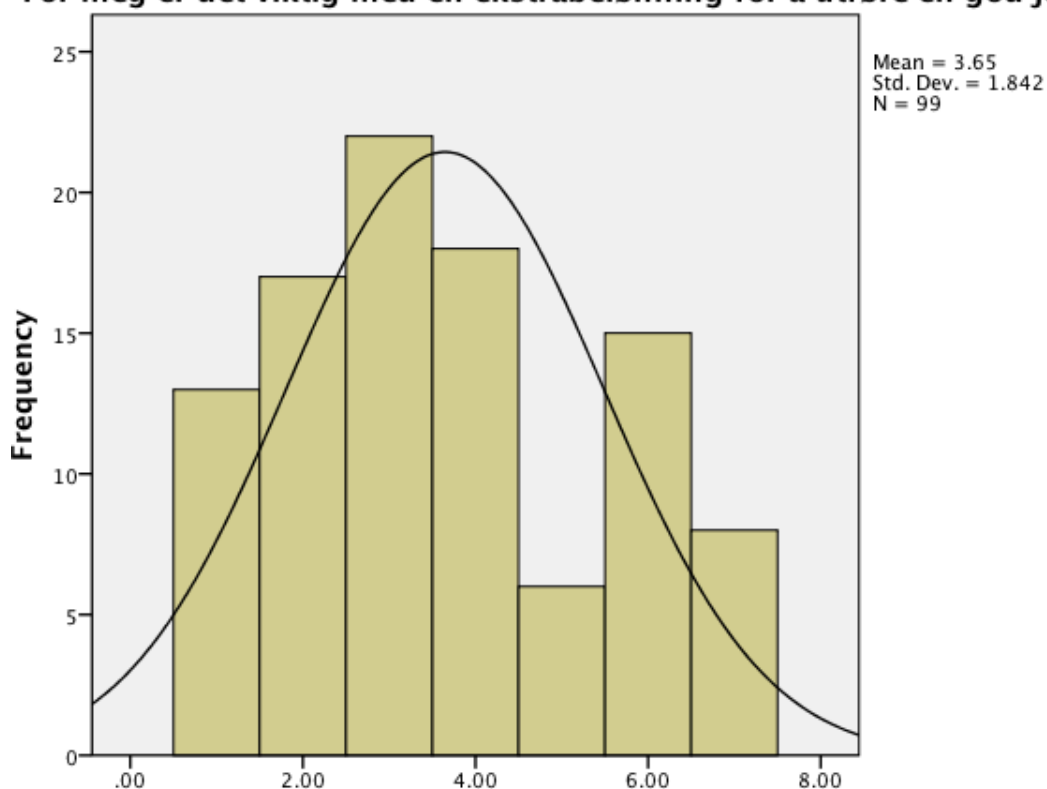


Vedlegg 5.

For meg er det viktig med en ekstrabelønning for å utføre en god jobb.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	13	10.8	13.1	13.1
	Enig	17	14.2	17.2	30.3
	Litt enig	22	18.3	22.2	52.5
	Nøytral	18	15.0	18.2	70.7
	Litt uenig	6	5.0	6.1	76.8
	Uenig	15	12.5	15.2	91.9
	Helt uenig	8	6.7	8.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

For meg er det viktig med en ekstrabelønning for å utføre en god jobb.



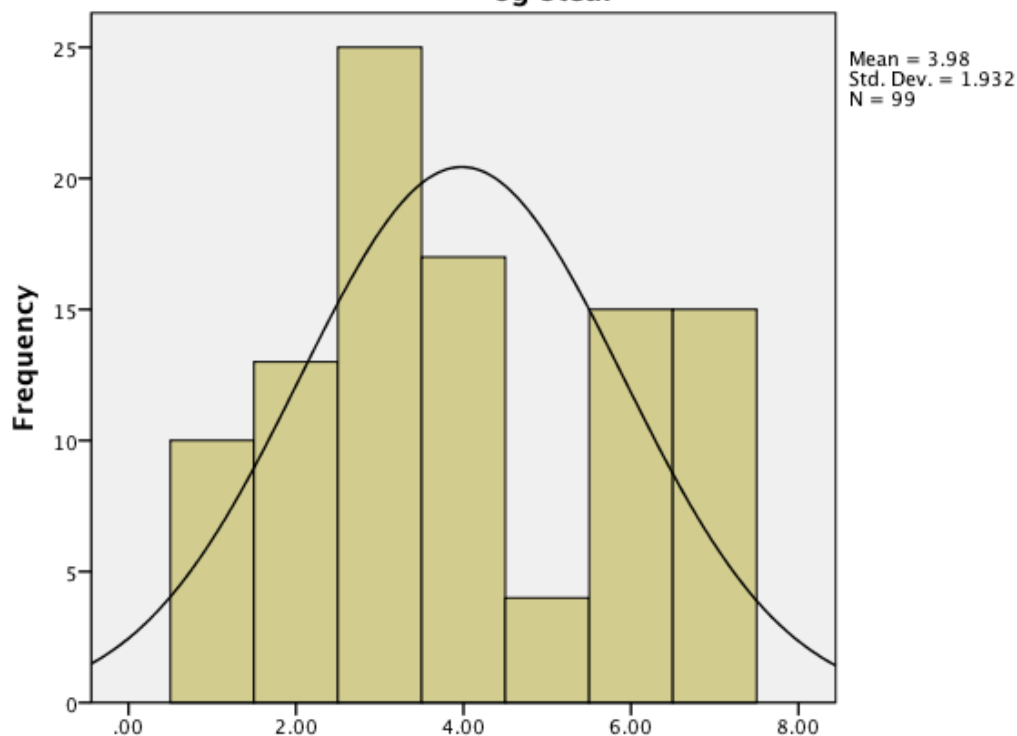
For meg er det viktig med en ekstrabelønning for å utføre en god jobb.

Vedlegg 6.

Noen ganger er arbeidsoppgavene mine så spennende, at jeg glemmer tid og sted.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	10	8.3	10.1	10.1
	Enig	13	10.8	13.1	23.2
	Litt enig	25	20.8	25.3	48.5
	Nøytral	17	14.2	17.2	65.7
	Litt uenig	4	3.3	4.0	69.7
	Uenig	15	12.5	15.2	84.8
	Helt uenig	15	12.5	15.2	100.0
Total		99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Noen ganger er arbeidsoppgavene mine så spennende, at jeg glemmer tid og sted.



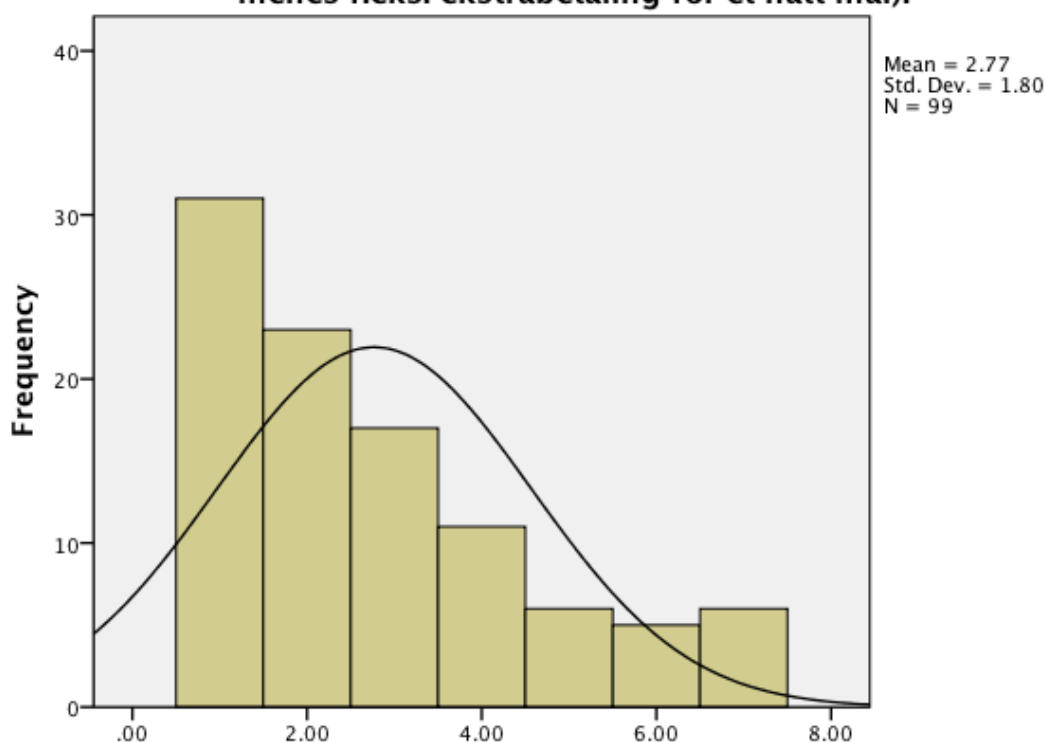
Noen ganger er arbeidsoppgavene mine så spennende, at jeg glemmer tid og sted.

Vedlegg 7.

Jeg hadde jobbet bedre med bonusordninger. (Med bonusordninger menes f.eks. ekstrabetaling for et nått mål).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	31	25.8	31.3	31.3
	Enig	23	19.2	23.2	54.5
	Litt enig	17	14.2	17.2	71.7
	Nøytral	11	9.2	11.1	82.8
	Litt uenig	6	5.0	6.1	88.9
	Uenig	5	4.2	5.1	93.9
	Helt uenig	6	5.0	6.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg hadde jobbet bedre med bonusordninger. (Med bonusordninger menes f.eks. ekstrabetaling for et nått mål).



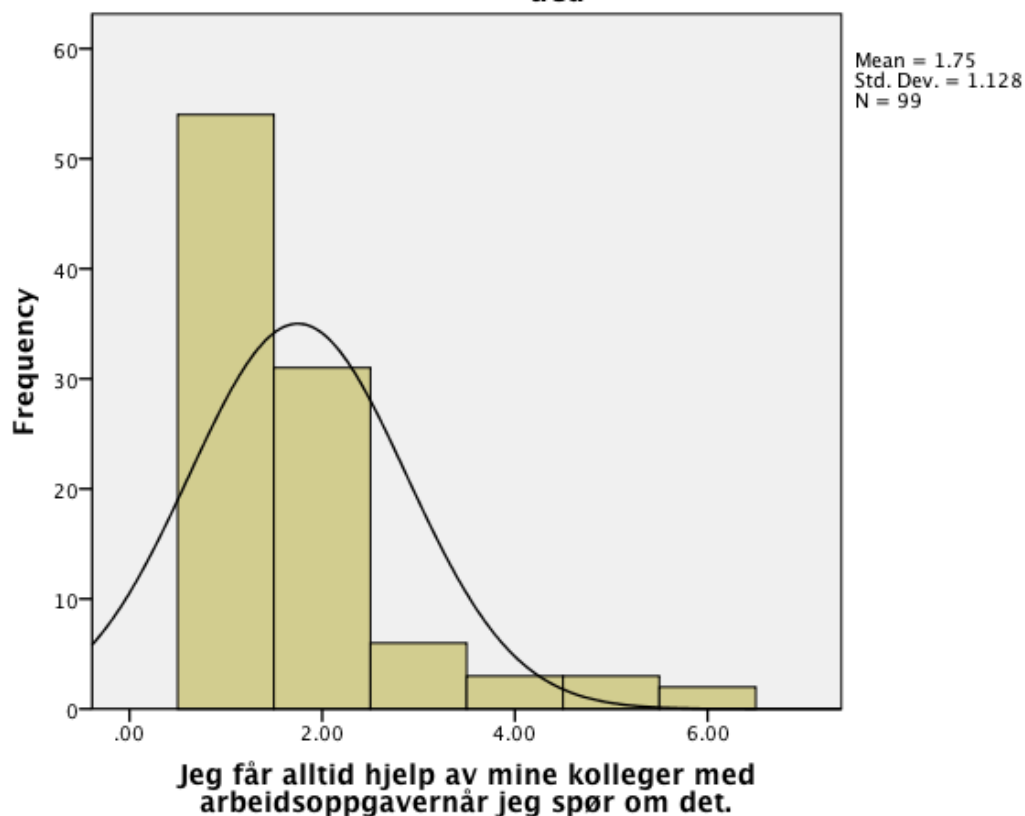
Jeg hadde jobbet bedre med bonusordninger. (Med bonusordninger menes f.eks. ekstrabetaling for et nått mål).

Vedlegg 8.

Jeg får alltid hjelp av mine kolleger med arbeidsoppgavene når jeg spør om det.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	54	45.0	54.5	54.5
	Enig	31	25.8	31.3	85.9
	Litt enig	6	5.0	6.1	91.9
	Nøytral	3	2.5	3.0	94.9
	Litt uenig	3	2.5	3.0	98.0
	Uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg får alltid hjelp av mine kolleger med arbeidsoppgavene når jeg spør om det.

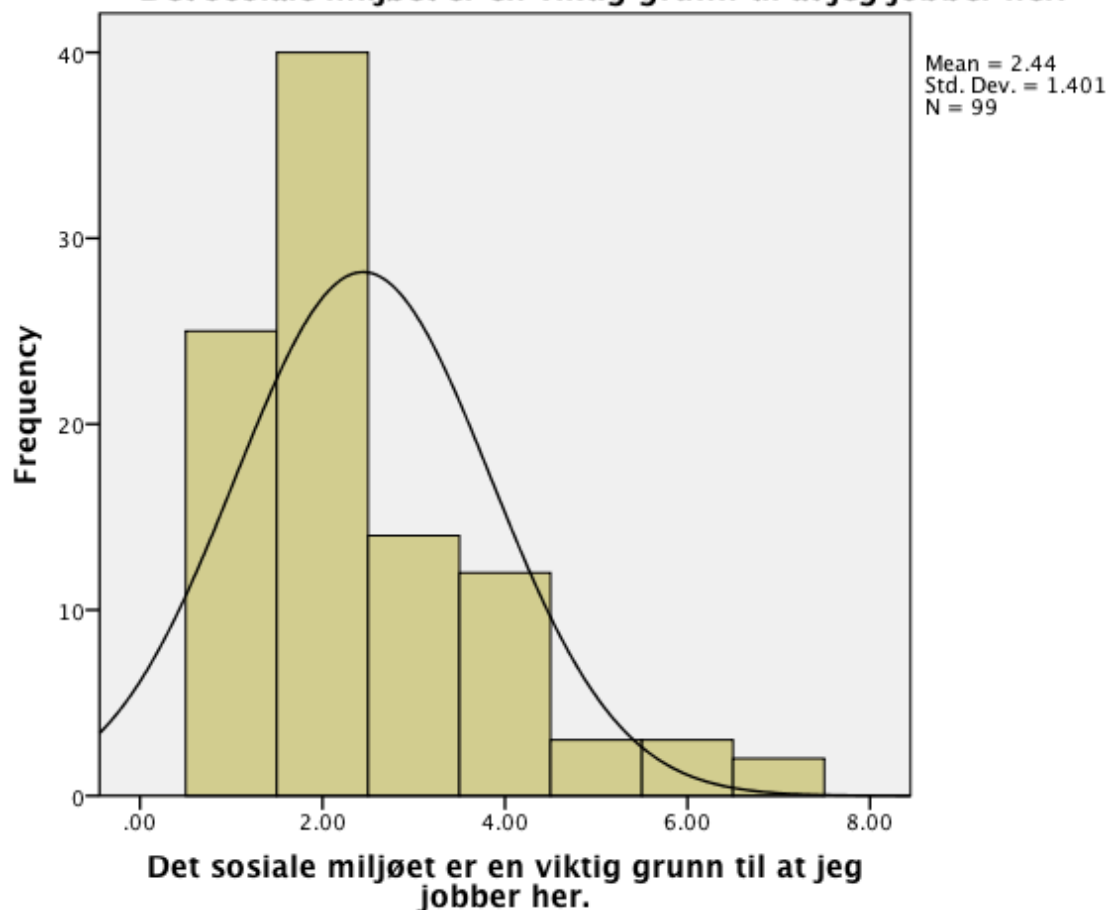


Vedlegg 9.

Det sosiale miljøet er en viktig grunn til at jeg jobber her.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	25	20.8	25.3	25.3
	Enig	40	33.3	40.4	65.7
	Litt enig	14	11.7	14.1	79.8
	Nøytral	12	10.0	12.1	91.9
	Litt uenig	3	2.5	3.0	94.9
	Uenig	3	2.5	3.0	98.0
	Helt uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Det sosiale miljøet er en viktig grunn til at jeg jobber her.

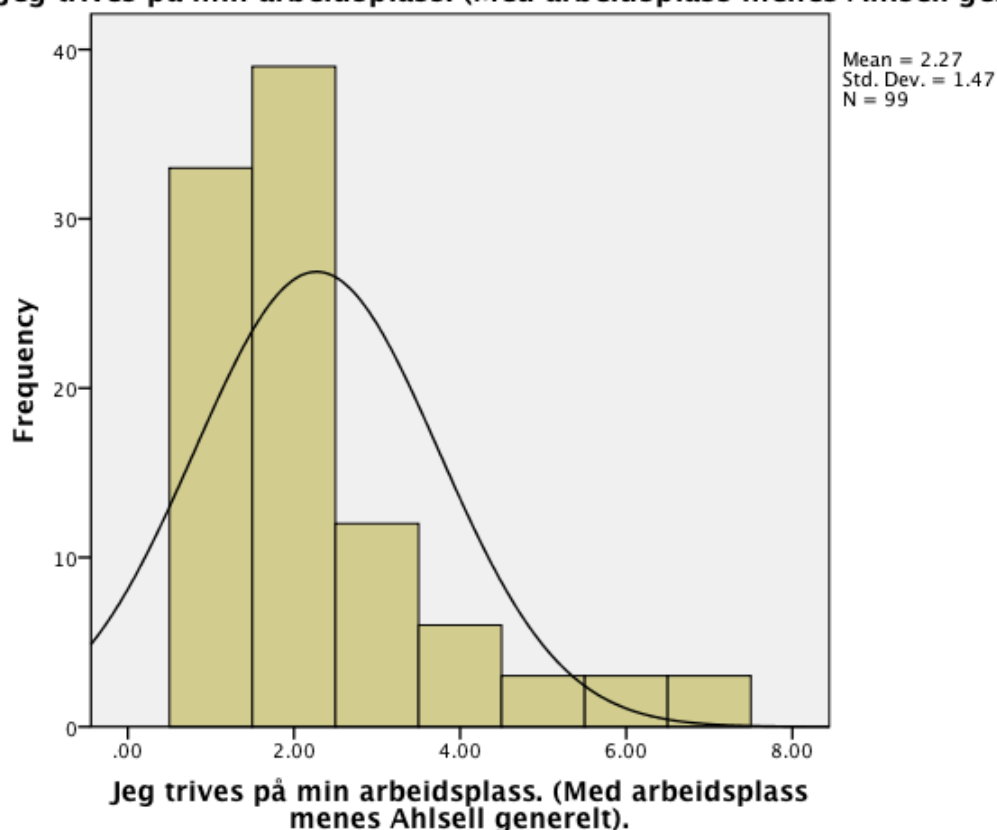


Vedlegg 10.

Jeg trives på min arbeidsplass. (Med arbeidsplass menes Ahlsell generelt).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	33	27.5	33.3	33.3
	Enig	39	32.5	39.4	72.7
	Litt enig	12	10.0	12.1	84.8
	Nøytral	6	5.0	6.1	90.9
	Litt uenig	3	2.5	3.0	93.9
	Uenig	3	2.5	3.0	97.0
	Helt uenig	3	2.5	3.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg trives på min arbeidsplass. (Med arbeidsplass menes Ahlsell generelt).

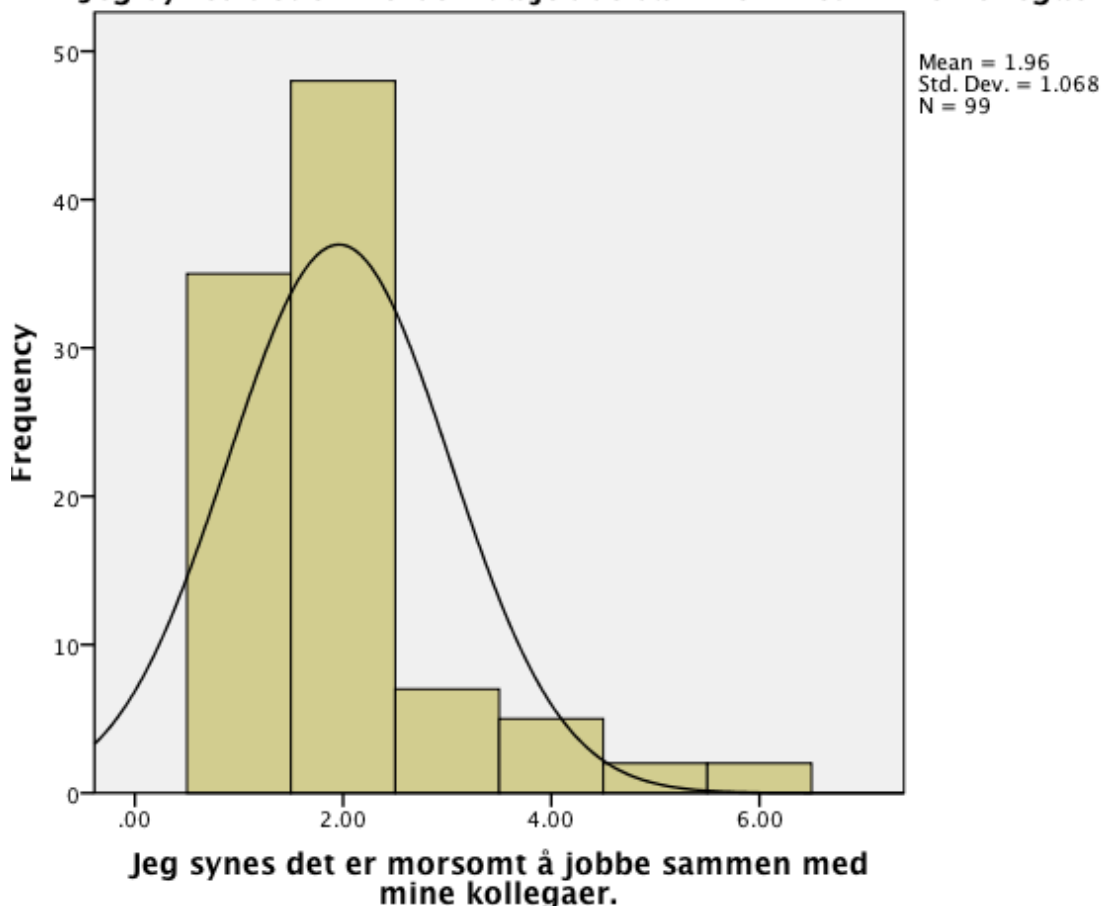


Vedlegg 11.

Jeg synes det er morsomt å jobbe sammen med mine kollegaer.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	35	29.2	35.4	35.4
	Enig	48	40.0	48.5	83.8
	Litt enig	7	5.8	7.1	90.9
	Nøytral	5	4.2	5.1	96.0
	Litt uenig	2	1.7	2.0	98.0
	Uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg synes det er morsomt å jobbe sammen med mine kollegaer.

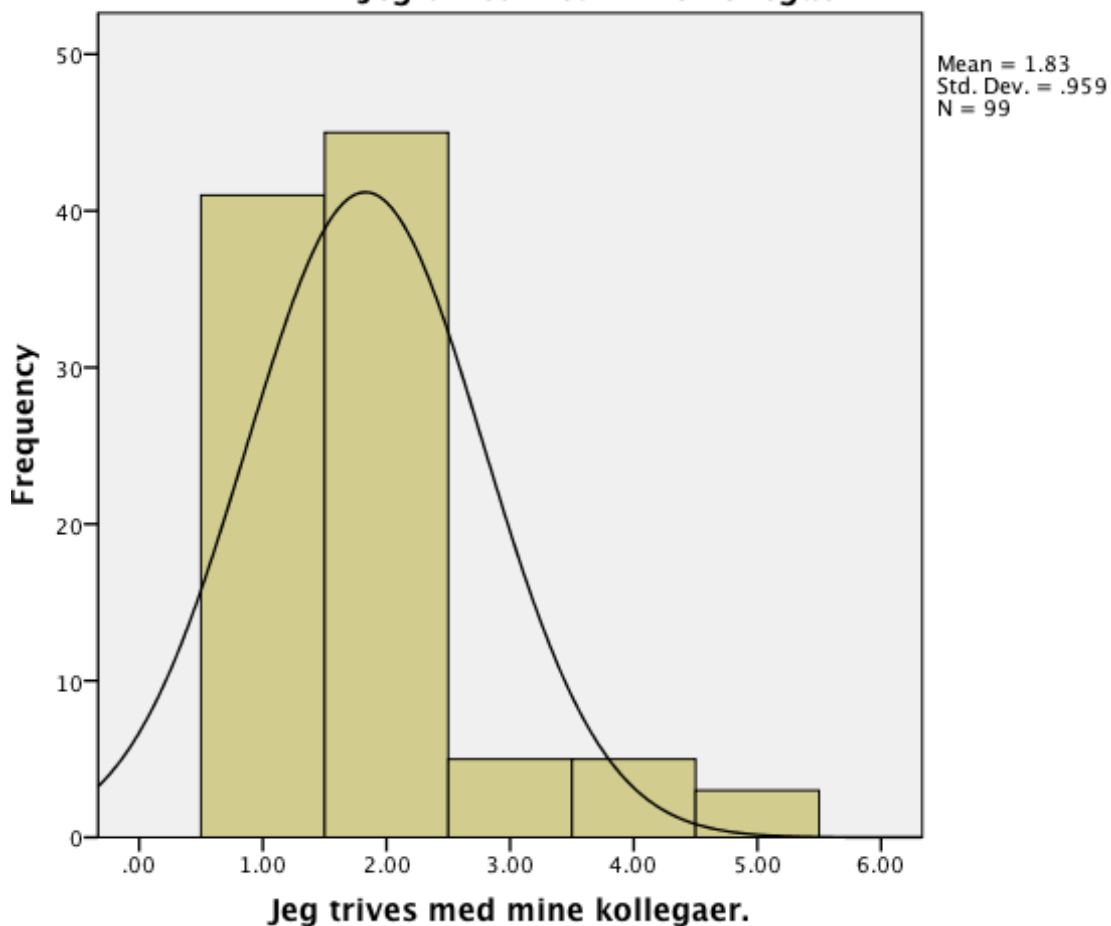


Vedlegg 12.

Jeg trives med mine kollegaer.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	41	34.2	41.4	41.4
	Enig	45	37.5	45.5	86.9
	Litt enig	5	4.2	5.1	91.9
	Nøytral	5	4.2	5.1	97.0
	Litt uenig	3	2.5	3.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg trives med mine kollegaer.

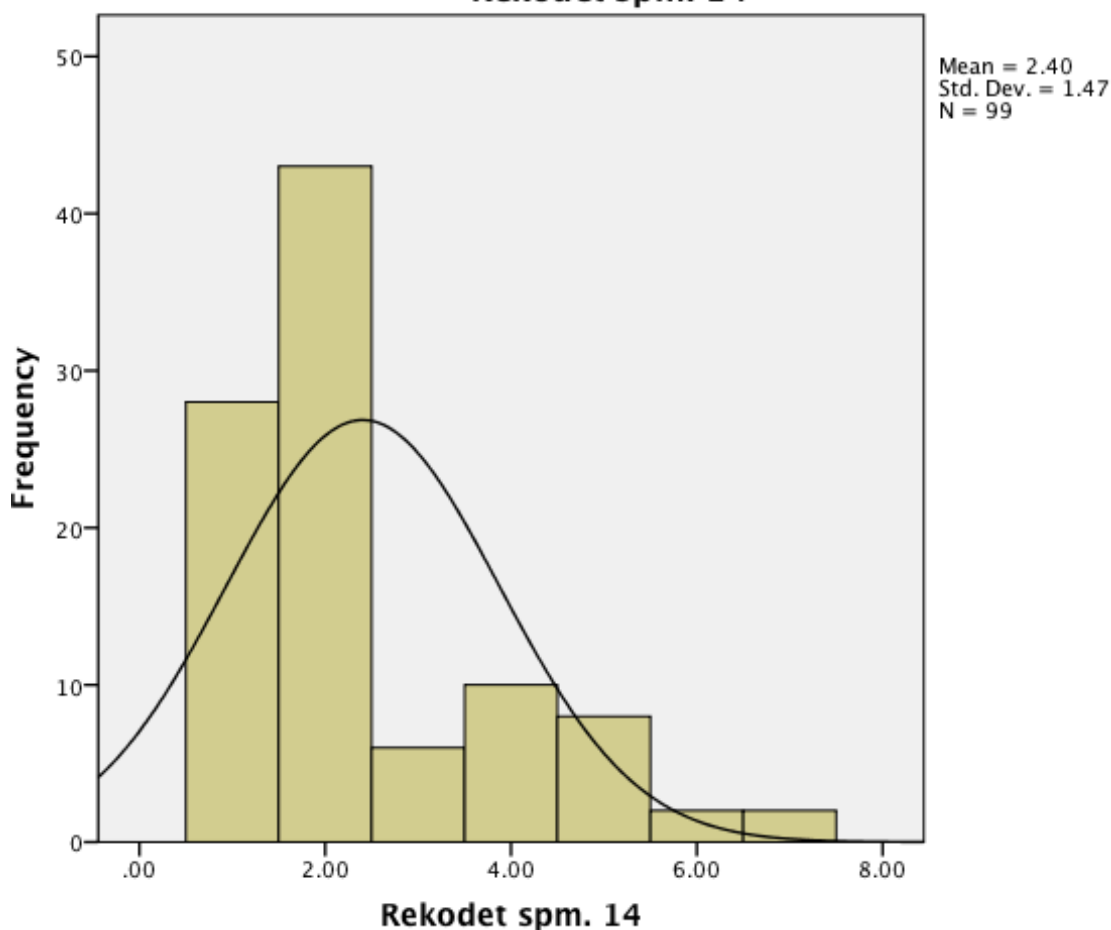


Vedlegg 13.

Rekodet spm. 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	28	23.3	28.3	28.3
	2.00	43	35.8	43.4	71.7
	3.00	6	5.0	6.1	77.8
	4.00	10	8.3	10.1	87.9
	5.00	8	6.7	8.1	96.0
	6.00	2	1.7	2.0	98.0
	7.00	2	1.7	2.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Rekodet spm. 14

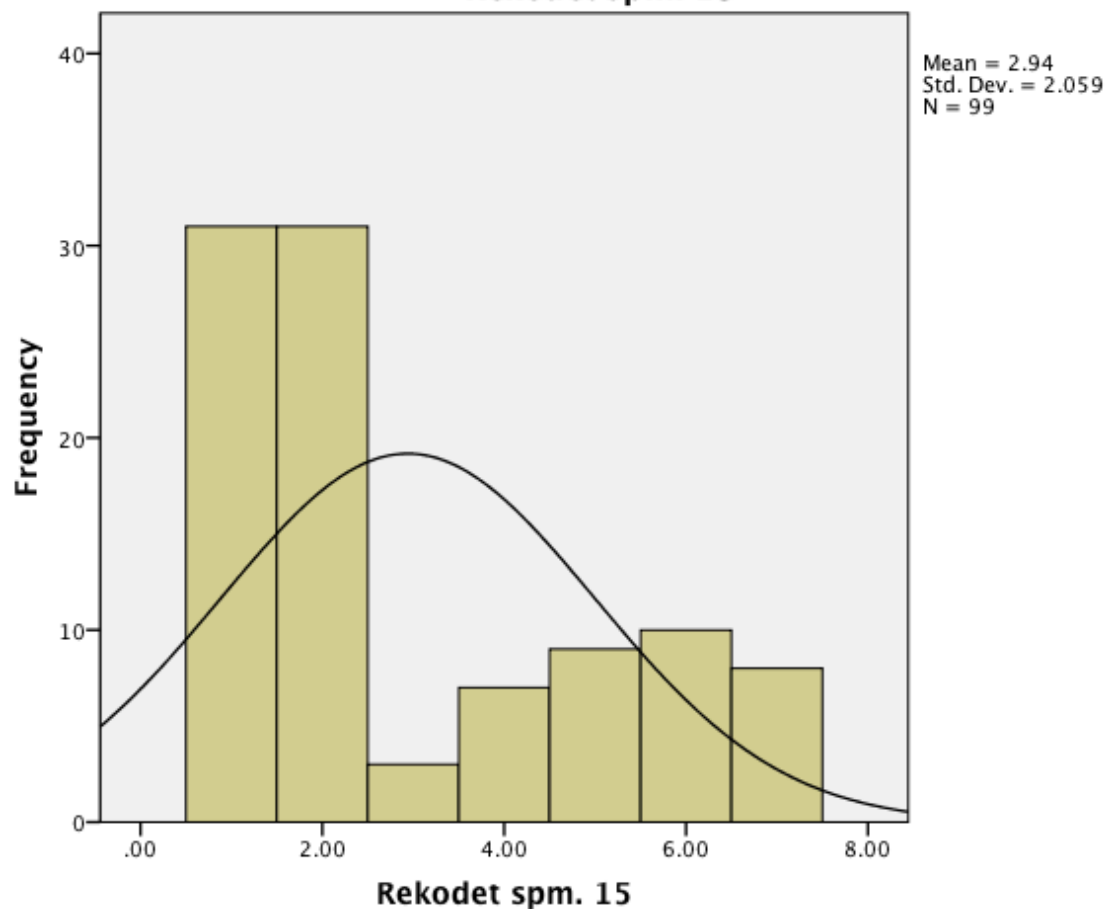


Vedlegg 14.

Rekodet spm. 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	31	25.8	31.3	31.3
	2.00	31	25.8	31.3	62.6
	3.00	3	2.5	3.0	65.7
	4.00	7	5.8	7.1	72.7
	5.00	9	7.5	9.1	81.8
	6.00	10	8.3	10.1	91.9
	7.00	8	6.7	8.1	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Rekodet spm. 15

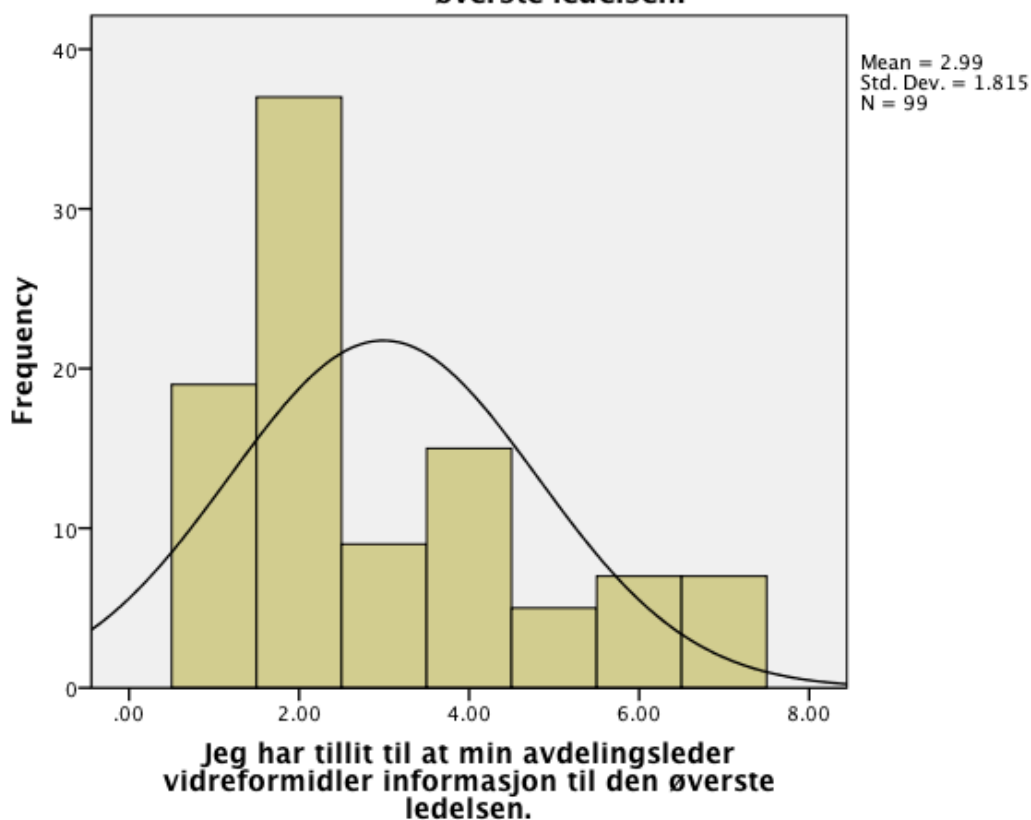


Vedlegg 15.

Jeg har tillit til at min avdelingsleder vidreformidler informasjon til den øverste ledelsen.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	19	15.8	19.2	19.2
	Enig	37	30.8	37.4	56.6
	Litt enig	9	7.5	9.1	65.7
	Nøytral	15	12.5	15.2	80.8
	Litt uenig	5	4.2	5.1	85.9
	Uenig	7	5.8	7.1	92.9
	Helt uenig	7	5.8	7.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg har tillit til at min avdelingsleder vidreformidler informasjon til den øverste ledelsen.

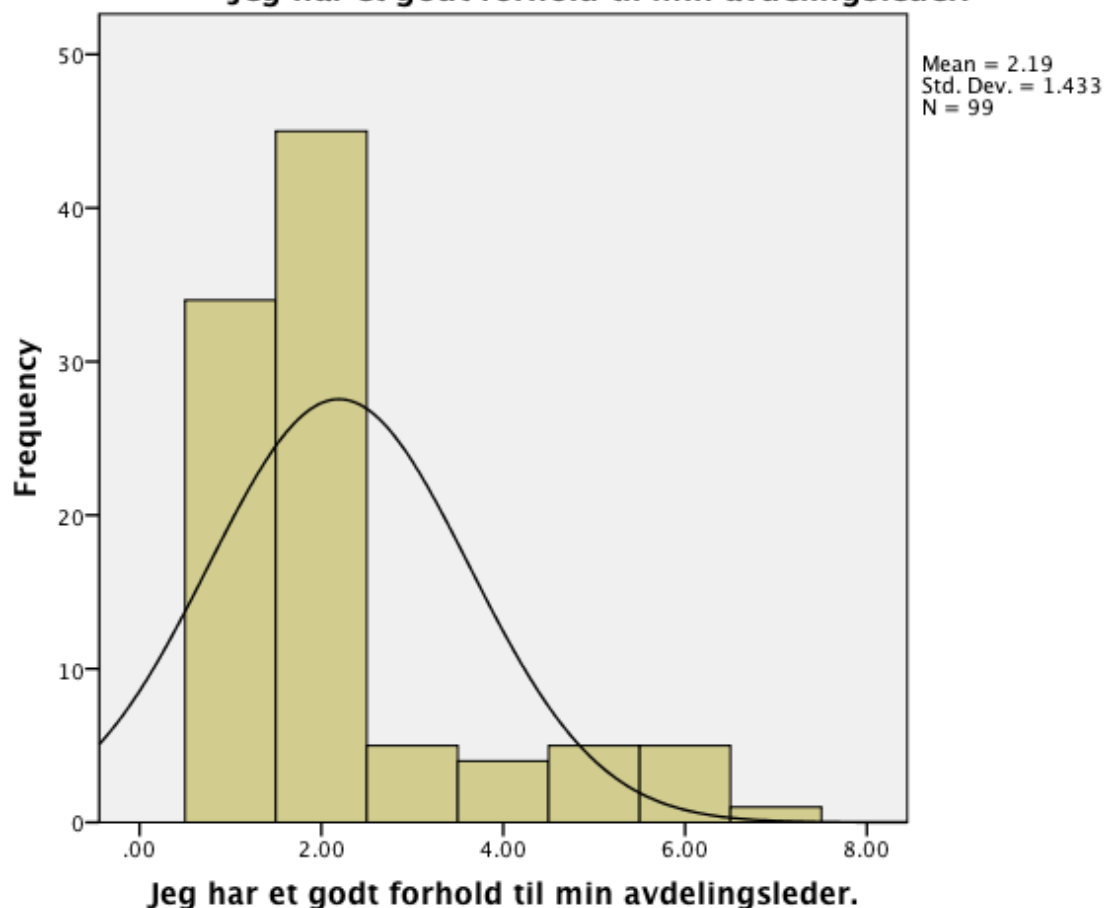


Vedlegg 16.

Jeg har et godt forhold til min avdelingsleder.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	34	28.3	34.3	34.3
	Enig	45	37.5	45.5	79.8
	Litt enig	5	4.2	5.1	84.8
	Nøytral	4	3.3	4.0	88.9
	Litt uenig	5	4.2	5.1	93.9
	Uenig	5	4.2	5.1	99.0
	Helt uenig	1	.8	1.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg har et godt forhold til min avdelingsleder.

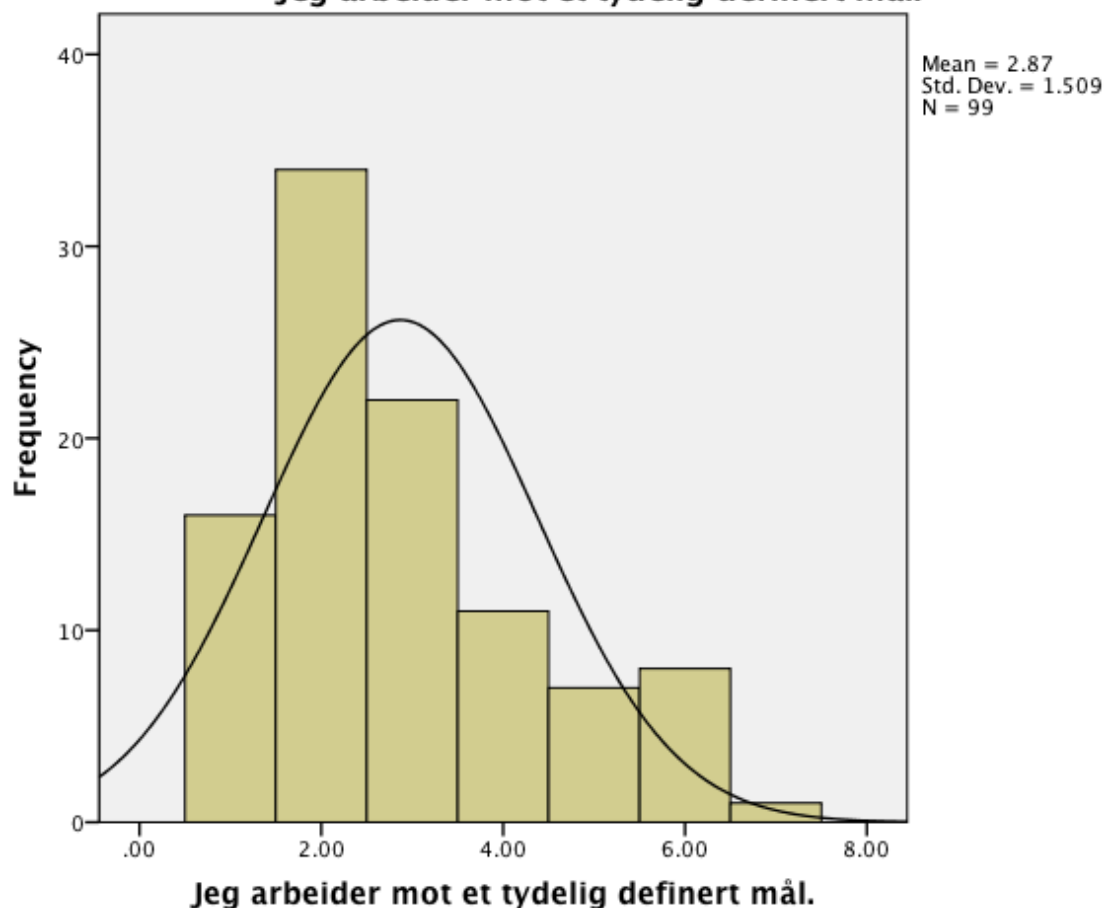


Vedlegg 17.

Jeg arbeider mot et tydelig definert mål.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	16	13.3	16.2	16.2
	Enig	34	28.3	34.3	50.5
	Litt enig	22	18.3	22.2	72.7
	Nøytral	11	9.2	11.1	83.8
	Litt uenig	7	5.8	7.1	90.9
	Uenig	8	6.7	8.1	99.0
	Helt uenig	1	.8	1.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg arbeider mot et tydelig definert mål.

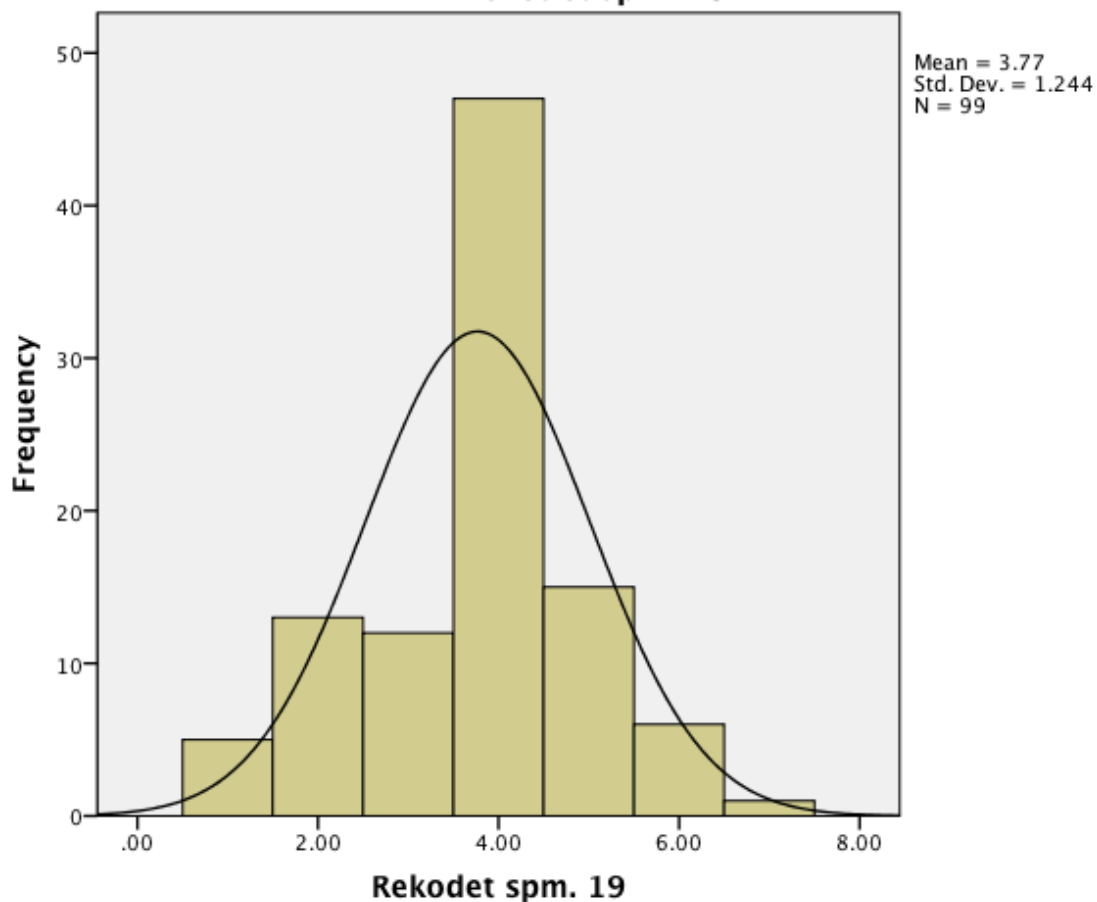


Vedlegg 18.

Rekodet spm. 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.2	5.1	5.1
	2.00	13	10.8	13.1	18.2
	3.00	12	10.0	12.1	30.3
	4.00	47	39.2	47.5	77.8
	5.00	15	12.5	15.2	92.9
	6.00	6	5.0	6.1	99.0
	7.00	1	.8	1.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Rekodet spm. 19

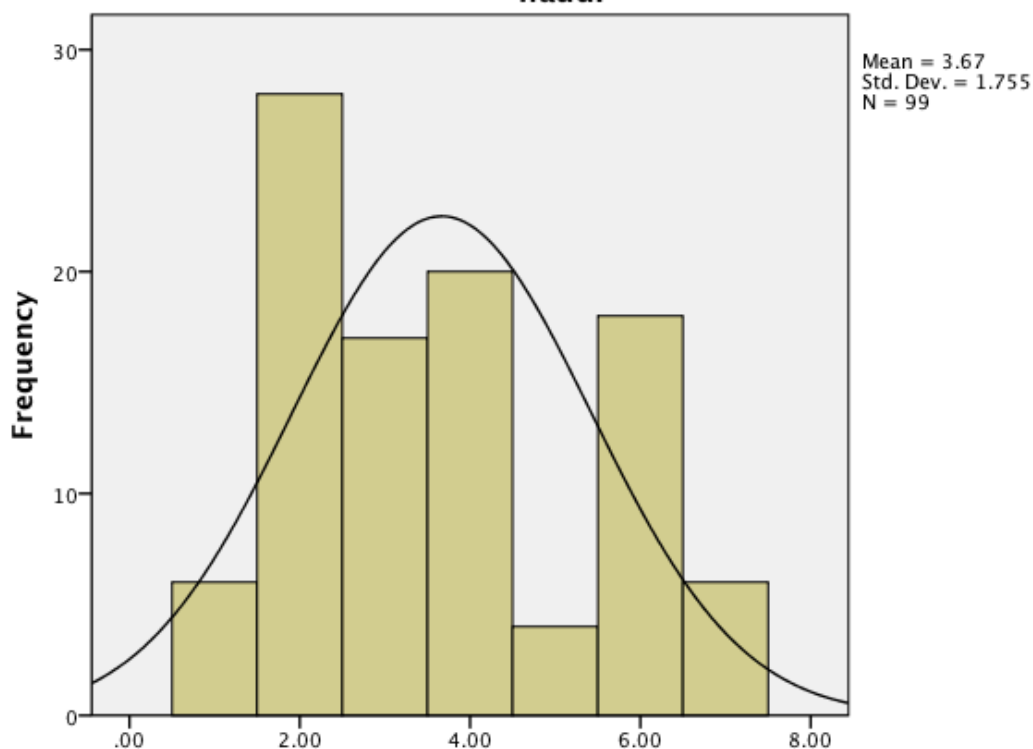


Vedlegg 19.

Jeg får klare beskjeder om hvilke tiltak som må gjøres om mål ikke blir nådd.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	6	5.0	6.1	6.1
	Enig	28	23.3	28.3	34.3
	Litt enig	17	14.2	17.2	51.5
	Nøytral	20	16.7	20.2	71.7
	Litt uenig	4	3.3	4.0	75.8
	Uenig	18	15.0	18.2	93.9
	Helt uenig	6	5.0	6.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg får klare beskjeder om hvilke tiltak som må gjøres om mål ikke blir nådd.



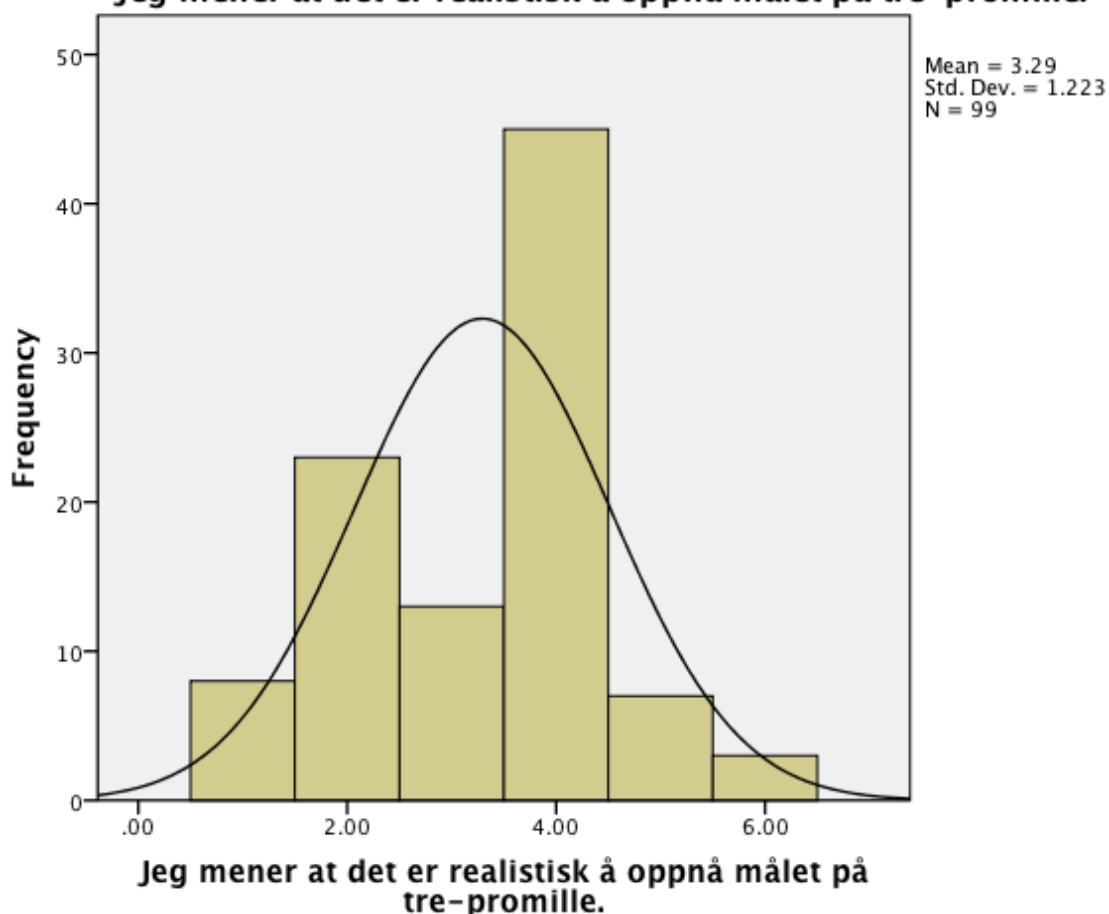
Jeg får klare beskjeder om hvilke tiltak som må gjøres om mål ikke blir nådd.

Vedlegg 20.

Jeg mener at det er realistisk å oppnå målet på tre-promille.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	8	6.7	8.1	8.1
	Enig	23	19.2	23.2	31.3
	Litt enig	13	10.8	13.1	44.4
	Nøytral	45	37.5	45.5	89.9
	Litt uenig	7	5.8	7.1	97.0
	Uenig	3	2.5	3.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg mener at det er realistisk å oppnå målet på tre-promille.

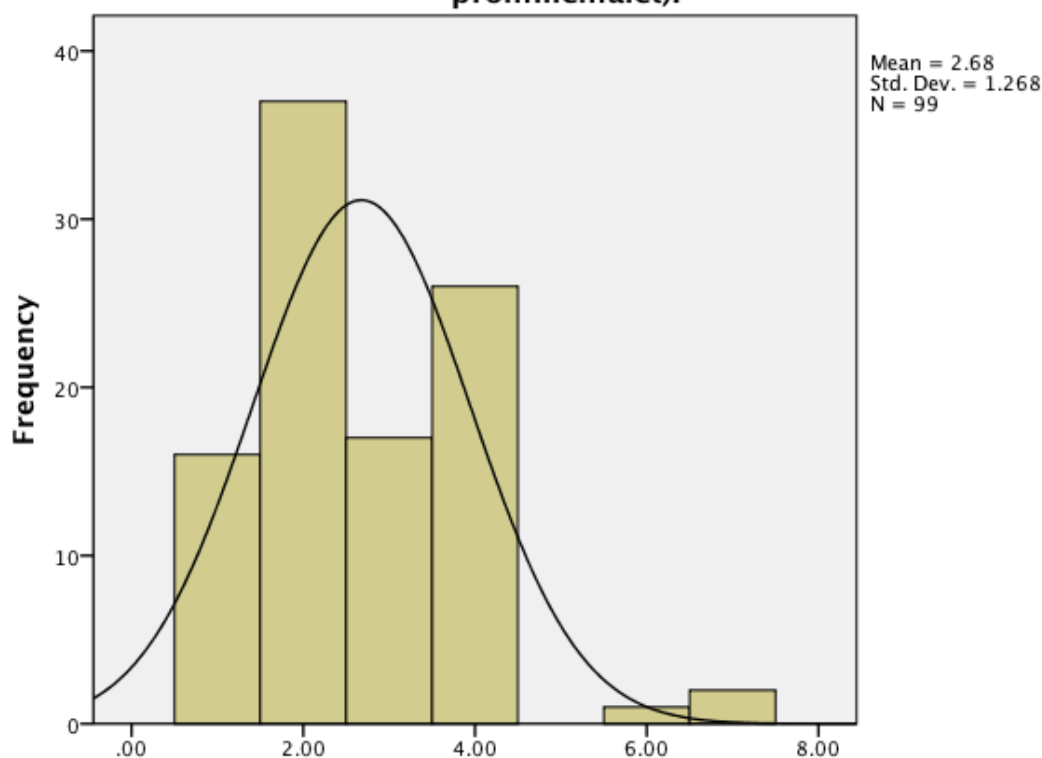


Vedlegg 21.

Det er viktig for meg at bedriften når sitt kvalitetsmål. (Her menes tre-promille målet).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	16	13.3	16.2	16.2
	Enig	37	30.8	37.4	53.5
	Litt enig	17	14.2	17.2	70.7
	Nøytral	26	21.7	26.3	97.0
	Uenig	1	.8	1.0	98.0
	Helt uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Det er viktig for meg at bedriften når sitt kvalitetsmål. (Her menes tre-promille målet).



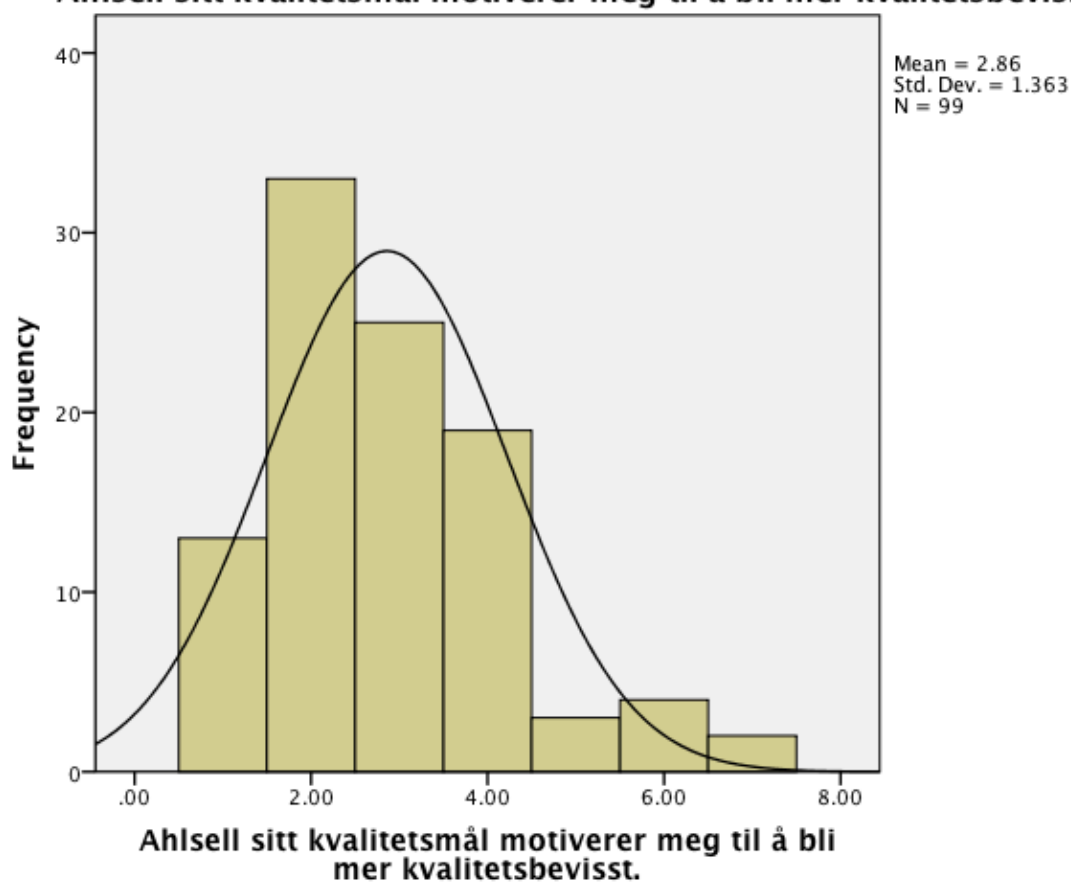
Det er viktig for meg at bedriften når sitt kvalitetsmål. (Her menes tre-promille målet).

Vedlegg 22.

Ahlsell sitt kvalitetsmål motiverer meg til å bli mer kvalitetsbevisst.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	13	10.8	13.1	13.1
	Enig	33	27.5	33.3	46.5
	Litt enig	25	20.8	25.3	71.7
	Nøytral	19	15.8	19.2	90.9
	Litt uenig	3	2.5	3.0	93.9
	Uenig	4	3.3	4.0	98.0
	Helt uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Ahlsell sitt kvalitetsmål motiverer meg til å bli mer kvalitetsbevisst.

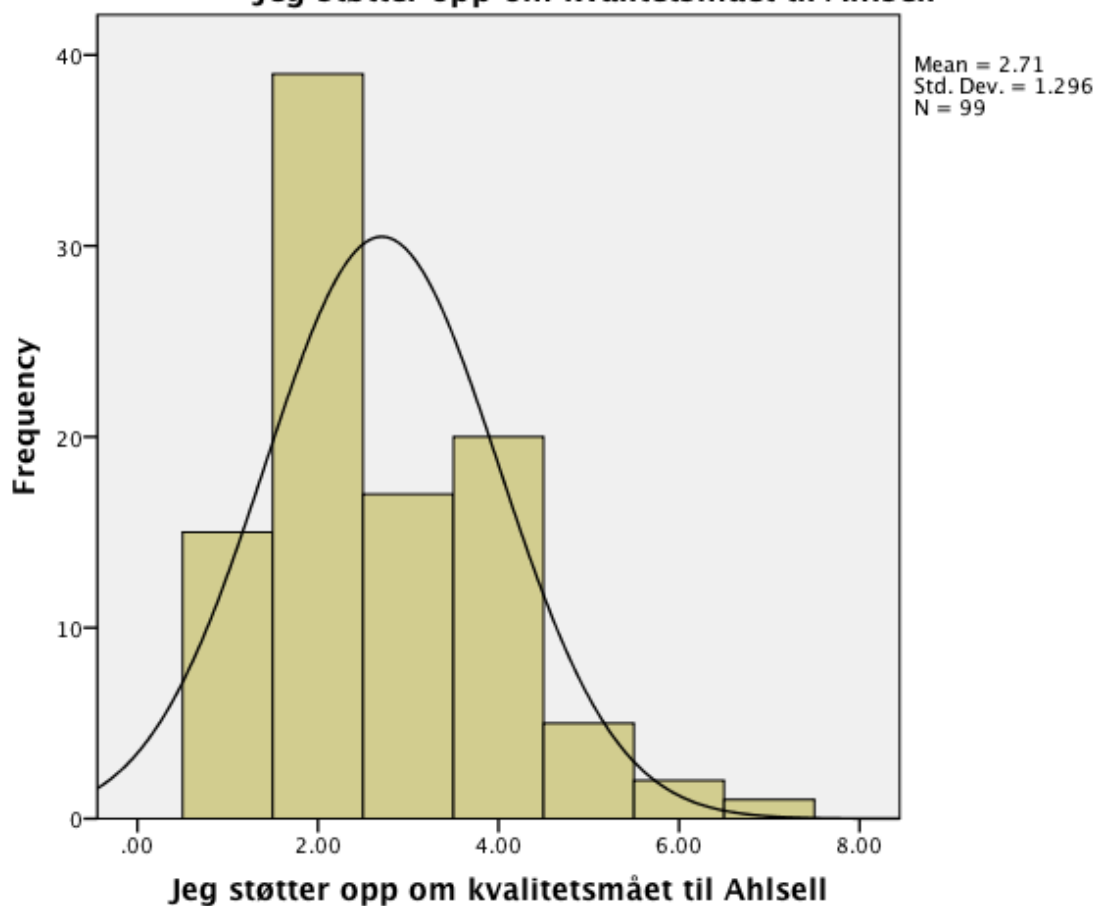


Vedlegg 23.

Jeg støtter opp om kvalitetsmålet til Ahlsell

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	15	12.5	15.2	15.2
	Enig	39	32.5	39.4	54.5
	Litt enig	17	14.2	17.2	71.7
	Nøytral	20	16.7	20.2	91.9
	Litt uenig	5	4.2	5.1	97.0
	Uenig	2	1.7	2.0	99.0
	Helt uenig	1	.8	1.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg støtter opp om kvalitetsmålet til Ahlsell

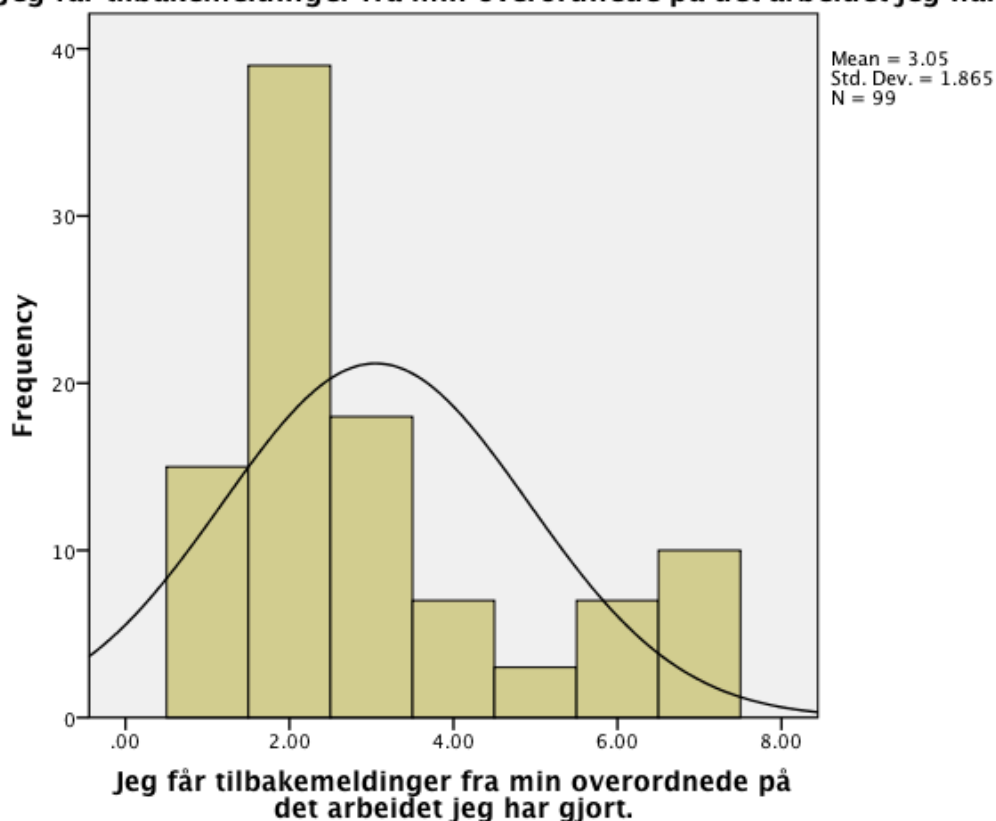


Vedlegg 24.

Jeg får tilbakemeldinger fra min overordnede på det arbeidet jeg har gjort.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	15	12.5	15.2	15.2
	Enig	39	32.5	39.4	54.5
	Litt enig	18	15.0	18.2	72.7
	Nøytral	7	5.8	7.1	79.8
	Litt uenig	3	2.5	3.0	82.8
	Uenig	7	5.8	7.1	89.9
	Helt uenig	10	8.3	10.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg får tilbakemeldinger fra min overordnede på det arbeidet jeg har gjort.

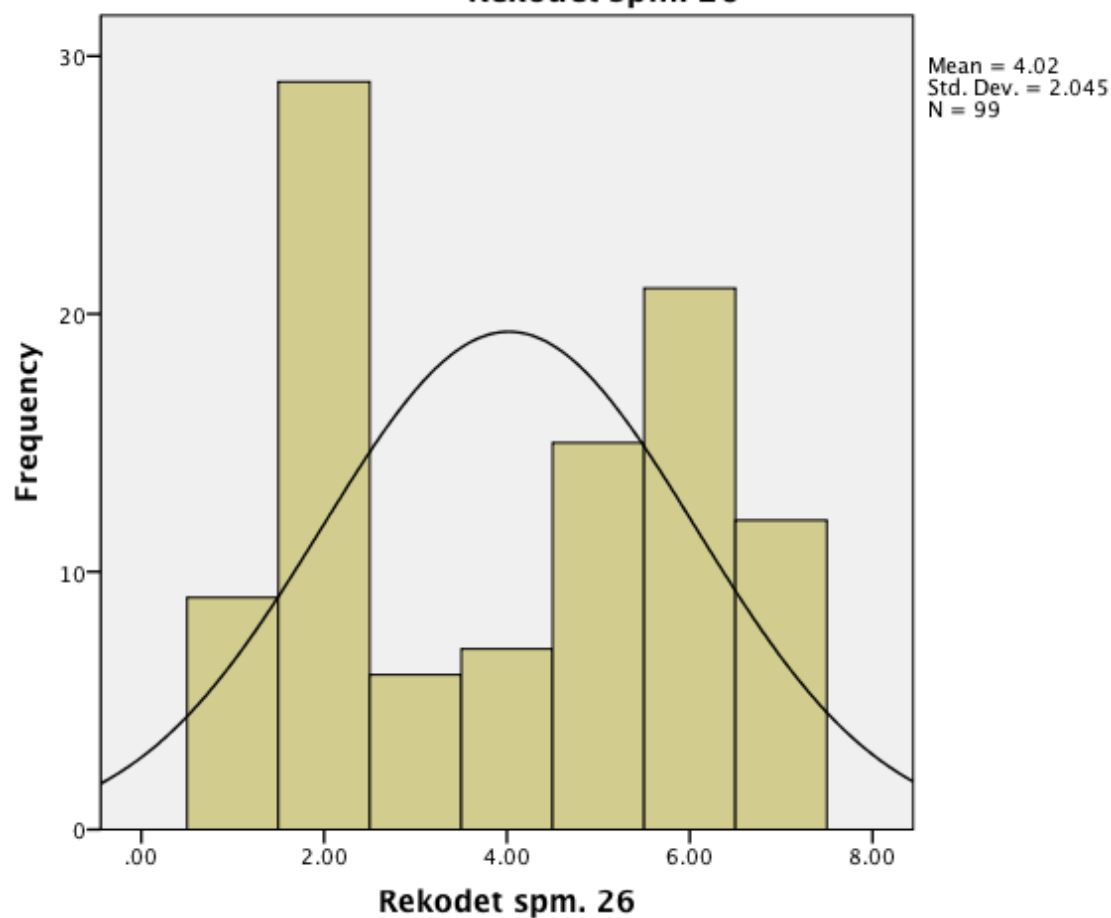


Vedlegg 25.

Rekodet spm. 26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	7.5	9.1	9.1
	2.00	29	24.2	29.3	38.4
	3.00	6	5.0	6.1	44.4
	4.00	7	5.8	7.1	51.5
	5.00	15	12.5	15.2	66.7
	6.00	21	17.5	21.2	87.9
	7.00	12	10.0	12.1	100.0
Total		99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Rekodet spm. 26

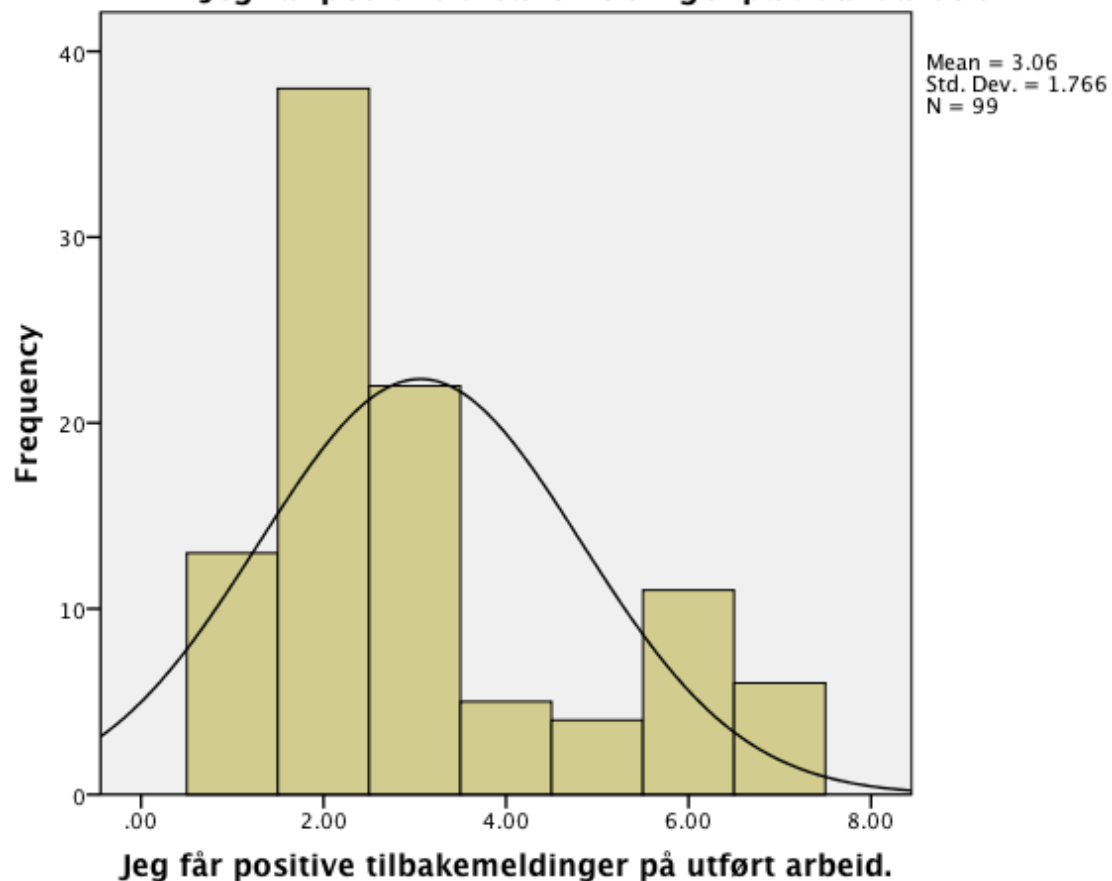


Vedlegg 26.

Jeg får positive tilbakemeldinger på utført arbeid.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	13	10.8	13.1	13.1
	Enig	38	31.7	38.4	51.5
	Litt enig	22	18.3	22.2	73.7
	Nøytral	5	4.2	5.1	78.8
	Litt uenig	4	3.3	4.0	82.8
	Uenig	11	9.2	11.1	93.9
	Helt uenig	6	5.0	6.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg får positive tilbakemeldinger på utført arbeid.

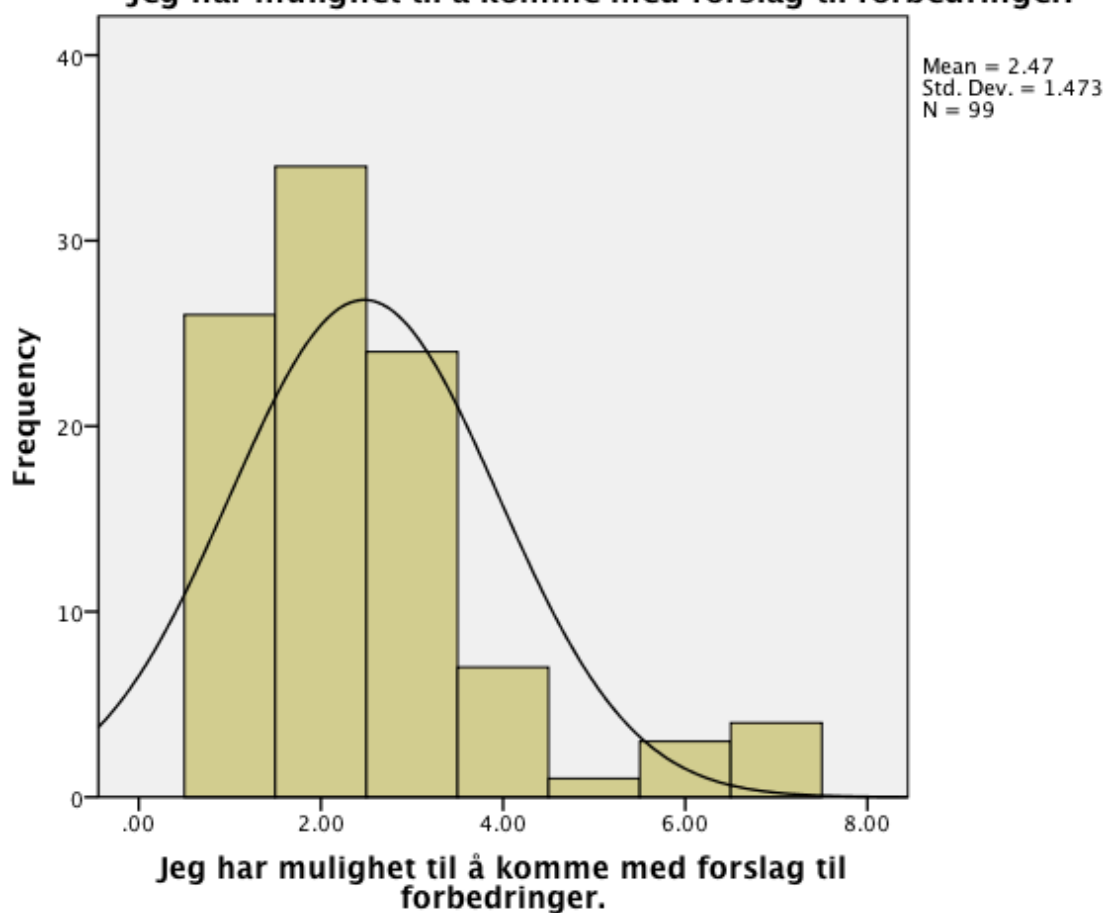


Vedlegg 27.

Jeg har mulighet til å komme med forslag til forbedringer.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	26	21.7	26.3	26.3
	Enig	34	28.3	34.3	60.6
	Litt enig	24	20.0	24.2	84.8
	Nøytral	7	5.8	7.1	91.9
	Litt uenig	1	.8	1.0	92.9
	Uenig	3	2.5	3.0	96.0
	Helt uenig	4	3.3	4.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg har mulighet til å komme med forslag til forbedringer.

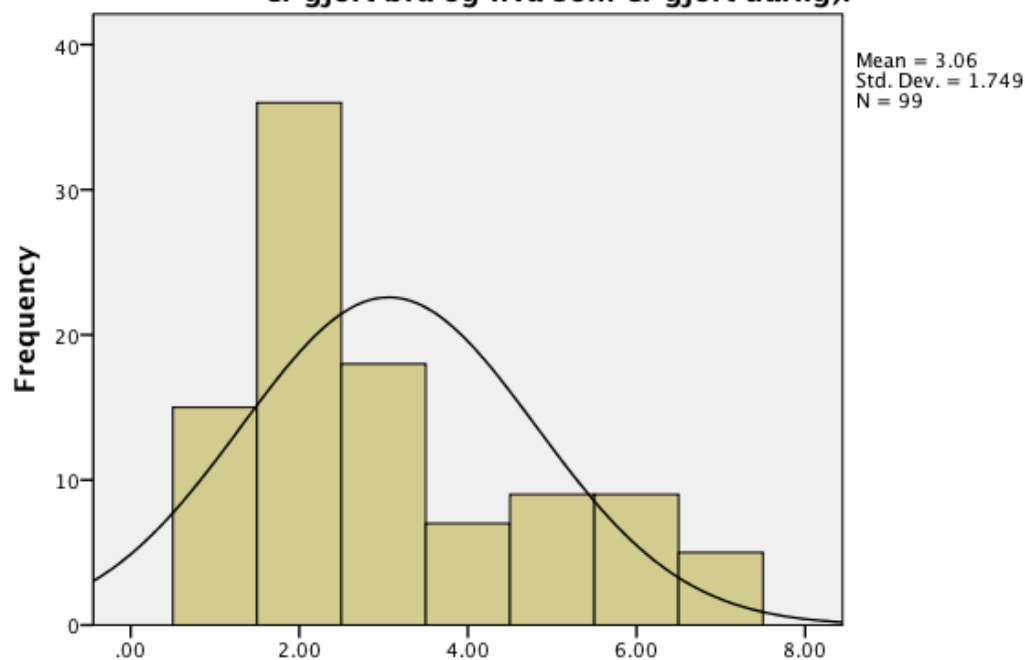


Vedlegg 28.

Jeg får konstruktive tilbakemeldinger som gjør at jeg kan forbedre mine arbeidsperstasjoner. (Med konstruktive tilbakemeldinger menes hva som er gjort bra og hva som er gjort dårlig).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	15	12.5	15.2	15.2
	Enig	36	30.0	36.4	51.5
	Litt enig	18	15.0	18.2	69.7
	Nøytral	7	5.8	7.1	76.8
	Litt uenig	9	7.5	9.1	85.9
	Uenig	9	7.5	9.1	94.9
	Helt uenig	5	4.2	5.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg får konstruktive tilbakemeldinger som gjør at jeg kan forbedre mine arbeidsperstasjoner. (Med konstruktive tilbakemeldinger menes hva som er gjort bra og hva som er gjort dårlig).



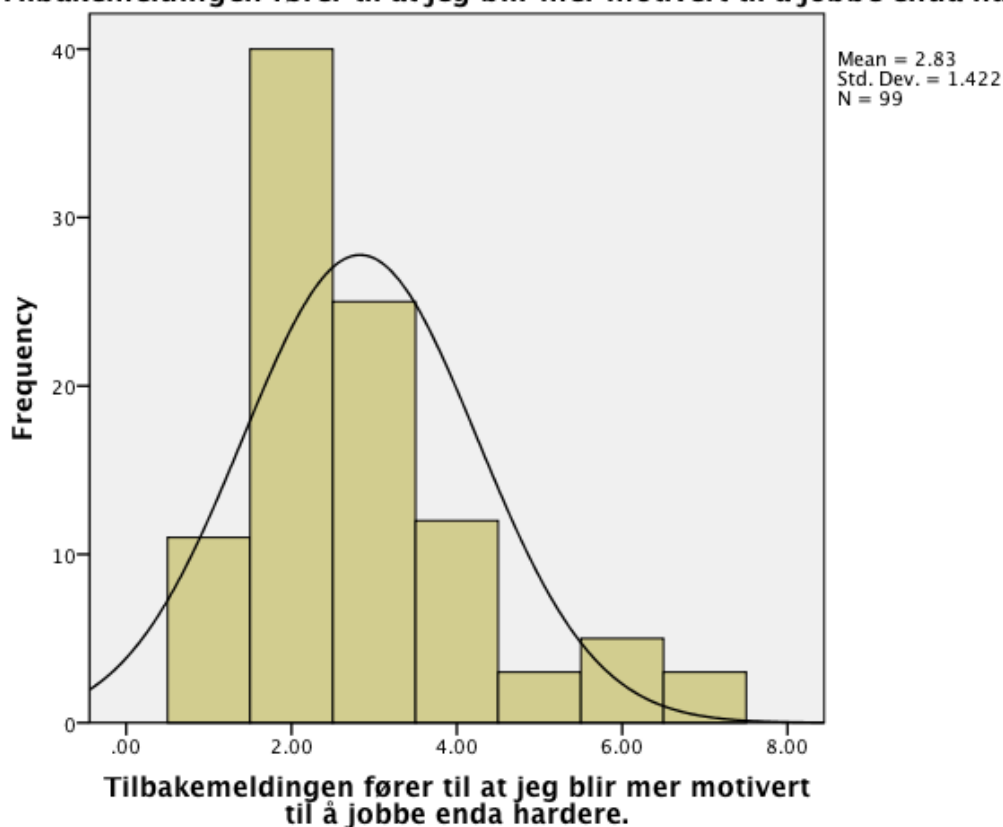
Jeg får konstruktive tilbakemeldinger som gjør at jeg kan forbedre mine arbeidsperstasjoner. (Med konstruktive tilbakemeldinger menes hva som er gjort bra og hva som er gjort dårlig).

Vedlegg 29.

Tilbakemeldingen fører til at jeg blir mer motivert til å jobbe enda hardere.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	11	9.2	11.1	11.1
	Enig	40	33.3	40.4	51.5
	Litt enig	25	20.8	25.3	76.8
	Nøytral	12	10.0	12.1	88.9
	Litt uenig	3	2.5	3.0	91.9
	Uenig	5	4.2	5.1	97.0
	Helt uenig	3	2.5	3.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Tilbakemeldingen fører til at jeg blir mer motivert til å jobbe enda hardere.

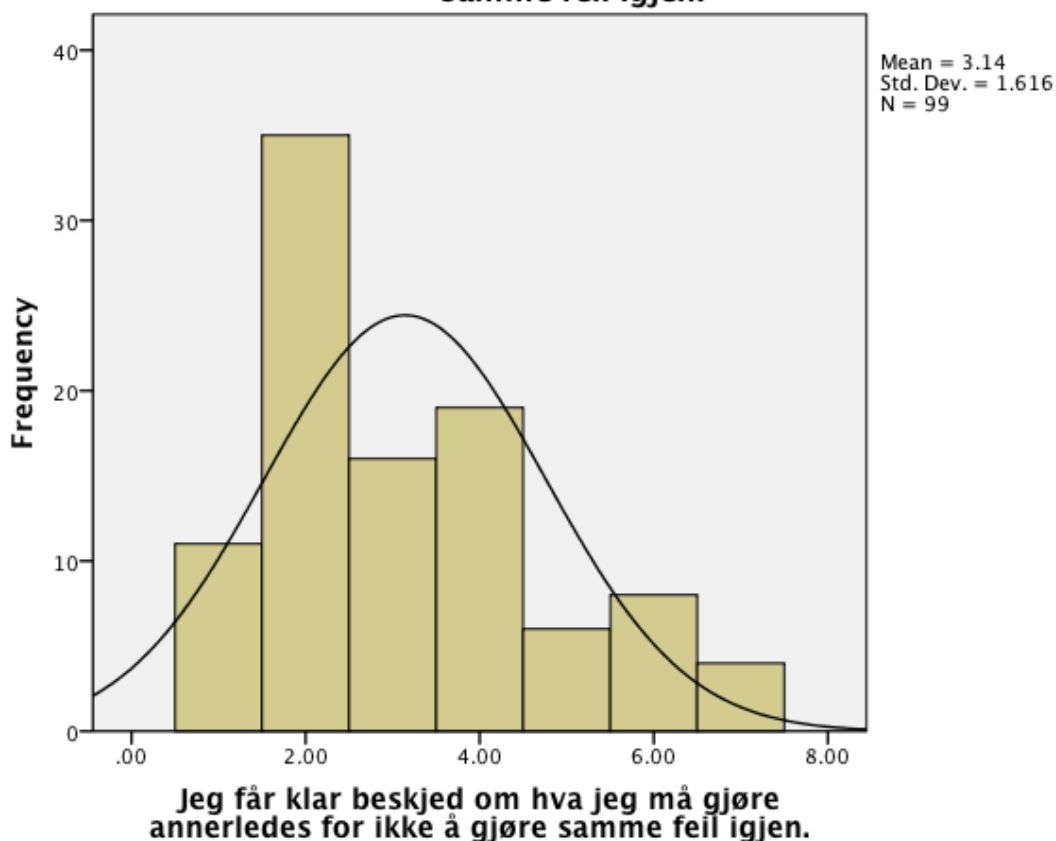


Vedlegg 30.

Jeg får klar beskjed om hva jeg må gjøre annerledes for ikke å gjøre samme feil igjen.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	11	9.2	11.1	11.1
	Enig	35	29.2	35.4	46.5
	Litt enig	16	13.3	16.2	62.6
	Nøytral	19	15.8	19.2	81.8
	Litt uenig	6	5.0	6.1	87.9
	Uenig	8	6.7	8.1	96.0
	Helt uenig	4	3.3	4.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg får klar beskjed om hva jeg må gjøre annerledes for ikke å gjøre samme feil igjen.

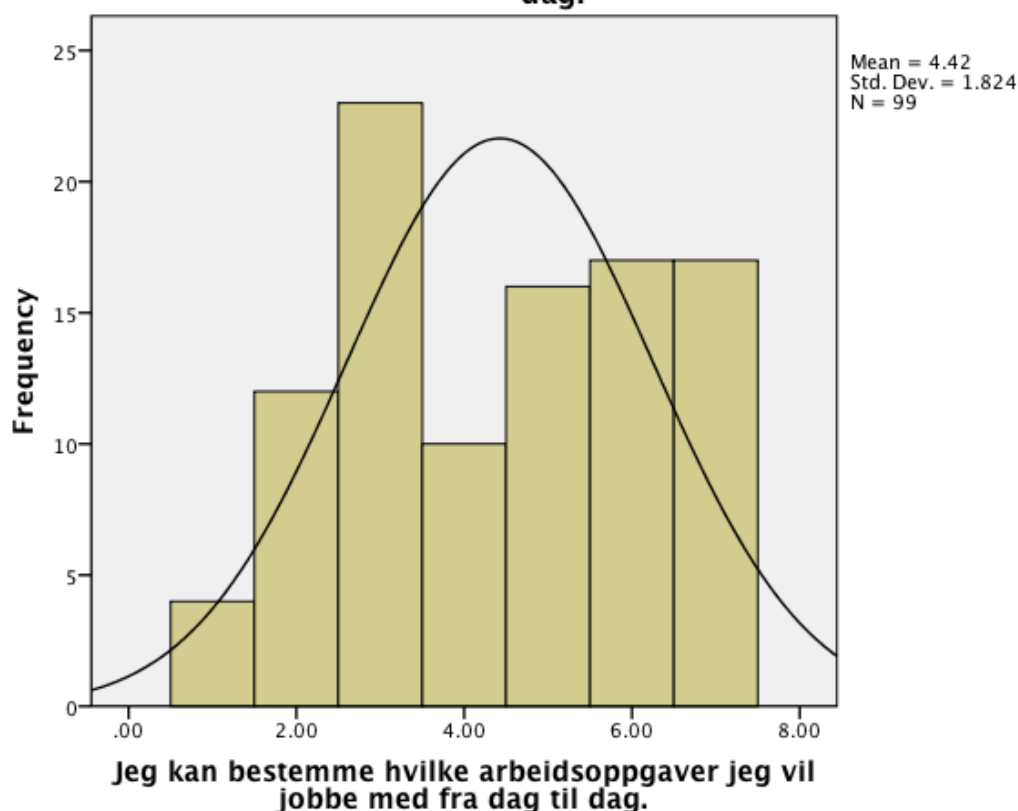


Vedlegg 31.

Jeg kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver jeg vil jobbe med fra dag til dag.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	4	3.3	4.0	4.0
	Enig	12	10.0	12.1	16.2
	Litt enig	23	19.2	23.2	39.4
	Nøytral	10	8.3	10.1	49.5
	Litt uenig	16	13.3	16.2	65.7
	Uenig	17	14.2	17.2	82.8
	Helt uenig	17	14.2	17.2	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver jeg vil jobbe med fra dag til dag.

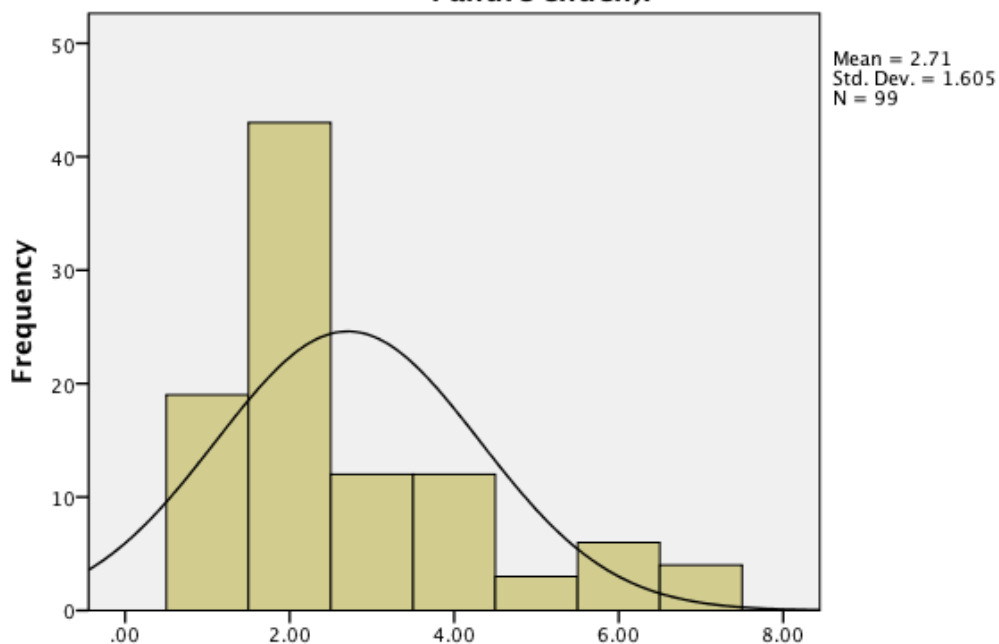


Vedlegg 32.

Jeg føler at jobben min er betydningsfull. (Med betydningsfull menes at du gjør mer enn å f.eks. bare plukke, men ar du også ser en fornøyd kunde i andre enden).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	19	15.8	19.2	19.2
	Enig	43	35.8	43.4	62.6
	Litt enig	12	10.0	12.1	74.7
	Nøytral	12	10.0	12.1	86.9
	Litt uenig	3	2.5	3.0	89.9
	Uenig	6	5.0	6.1	96.0
	Helt uenig	4	3.3	4.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg føler at jobben min er betydningsfull. (Med betydningsfull menes at du gjør mer enn å f.eks. bare plukke, men ar du også ser en fornøyd kunde i andre enden).

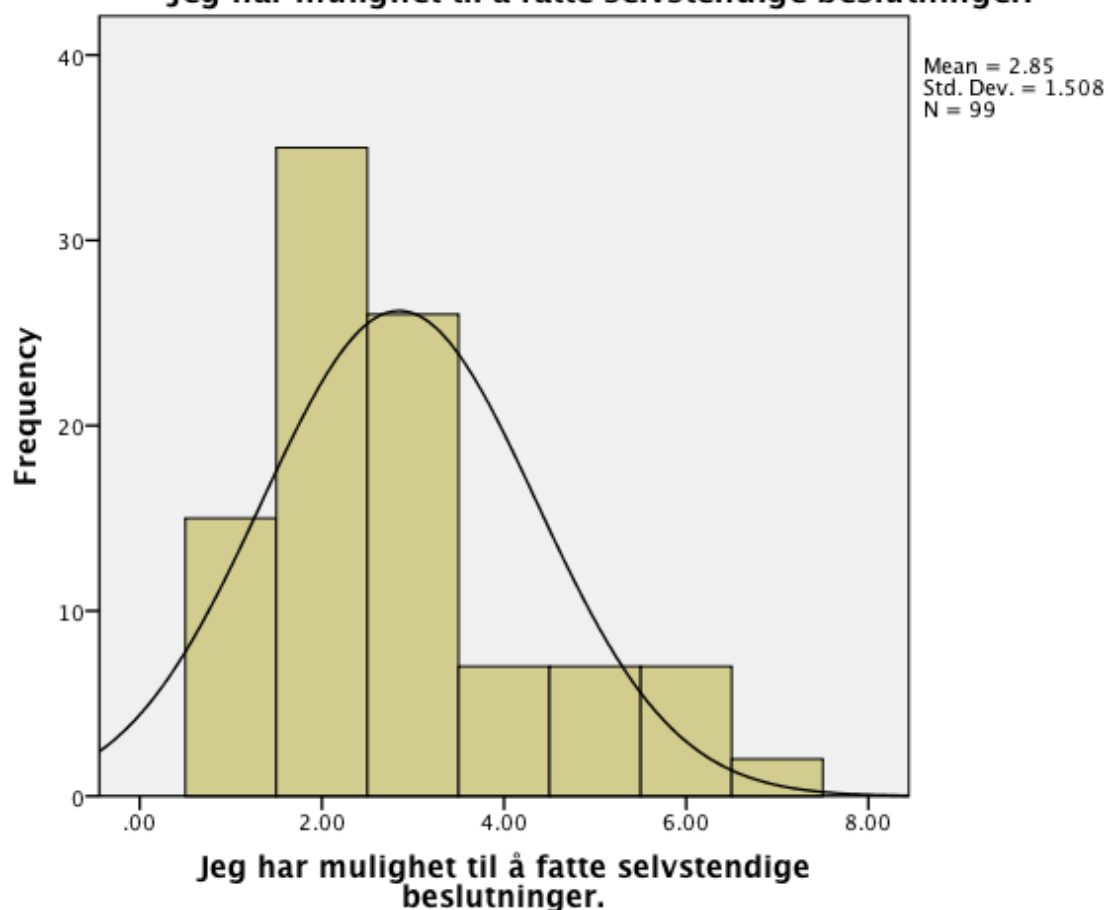


Jeg føler at jobben min er betydningsfull. (Med betydningsfull menes at du gjør mer enn å f.eks. bare plukke, men ar du også ser en fornøyd kunde i andre enden).

Jeg har mulighet til å fatte selvstendige beslutninger.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	15	12.5	15.2	15.2
	Enig	35	29.2	35.4	50.5
	Litt enig	26	21.7	26.3	76.8
	Nøytral	7	5.8	7.1	83.8
	Litt uenig	7	5.8	7.1	90.9
	Uenig	7	5.8	7.1	98.0
	Helt uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg har mulighet til å fatte selvstendige beslutninger.

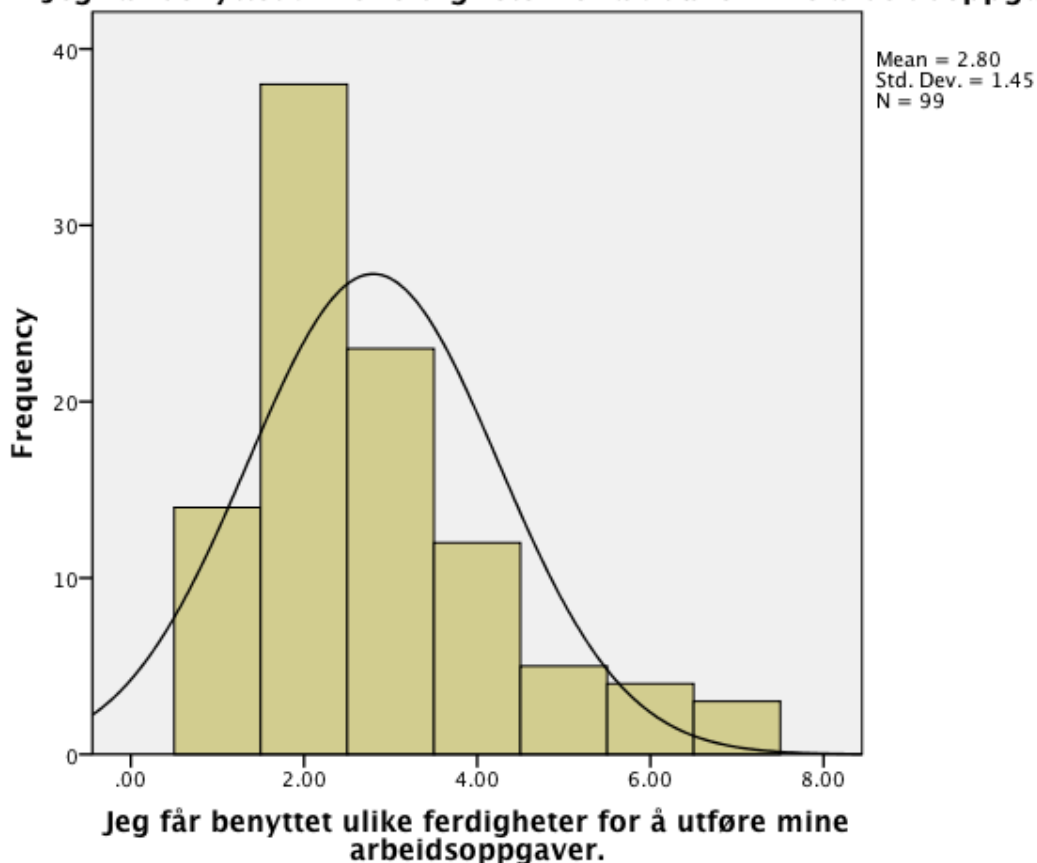


Vedlegg 34.

Jeg får benyttet ulike ferdigheter for å utføre mine arbeidsoppgaver.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	14	11.7	14.1	14.1
	Enig	38	31.7	38.4	52.5
	Litt enig	23	19.2	23.2	75.8
	Nøytral	12	10.0	12.1	87.9
	Litt uenig	5	4.2	5.1	92.9
	Uenig	4	3.3	4.0	97.0
	Helt uenig	3	2.5	3.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg får benyttet ulike ferdigheter for å utføre mine arbeidsoppgaver.

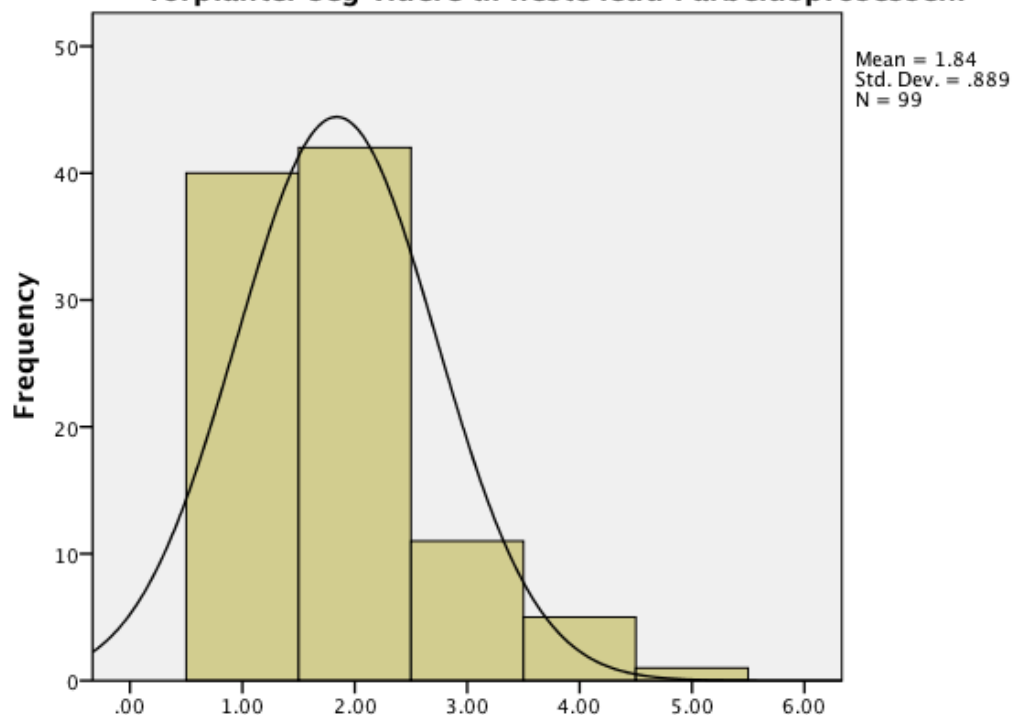


Vedlegg 35.

Jobben jeg gjør har betydning for mine kolleger, da en dårlig utført jobb forplanter seg videre til neste ledd i arbeidsprosessen.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	40	33.3	40.4	40.4
	Enig	42	35.0	42.4	82.8
	Litt enig	11	9.2	11.1	93.9
	Nøytral	5	4.2	5.1	99.0
	Litt uenig	1	.8	1.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jobben jeg gjør har betydning for mine kolleger, da en dårlig utført jobb forplanter seg videre til neste ledd i arbeidsprosessen.



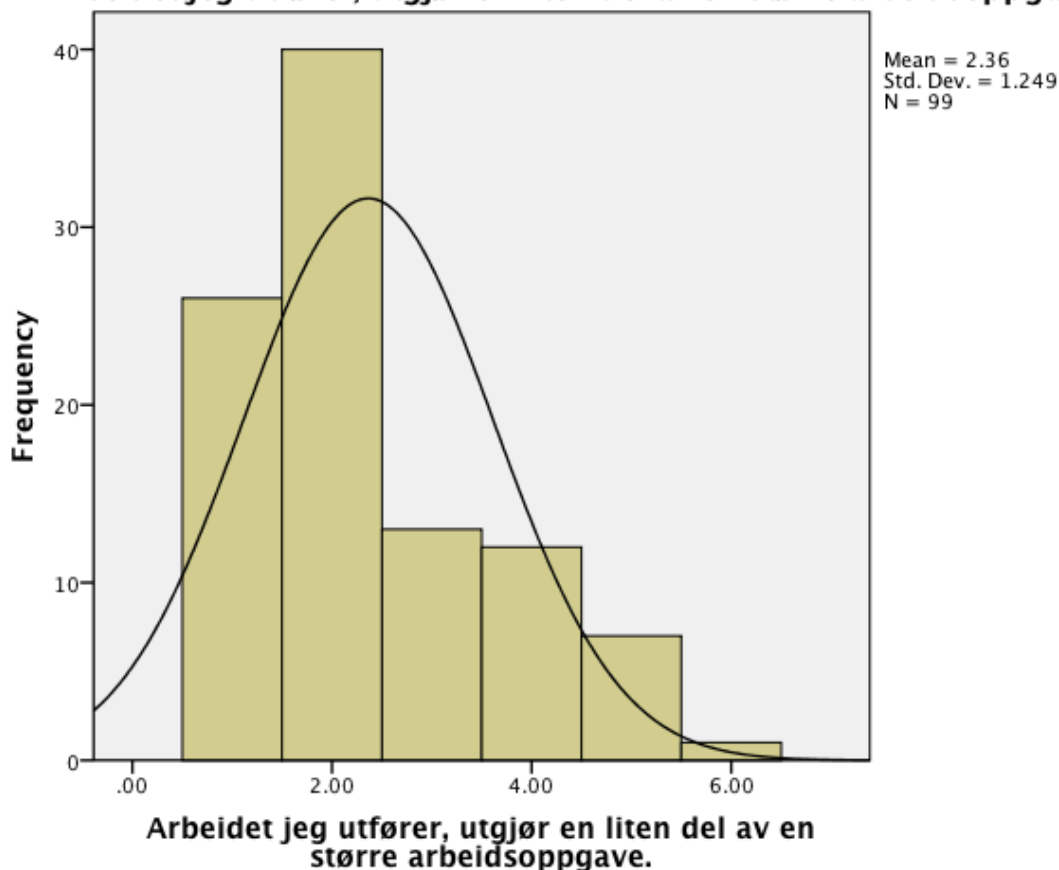
Jobben jeg gjør har betydning for mine kolleger, da en dårlig utført jobb forplanter seg videre til neste ledd i arbeidsprosessen.

Vedlegg 36.

Arbeidet jeg utfører, utgjør en liten del av en større arbeidsoppgave.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	26	21.7	26.3	26.3
	Enig	40	33.3	40.4	66.7
	Litt enig	13	10.8	13.1	79.8
	Nøytral	12	10.0	12.1	91.9
	Litt uenig	7	5.8	7.1	99.0
	Uenig	1	.8	1.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Arbeidet jeg utfører, utgjør en liten del av en større arbeidsoppgave.

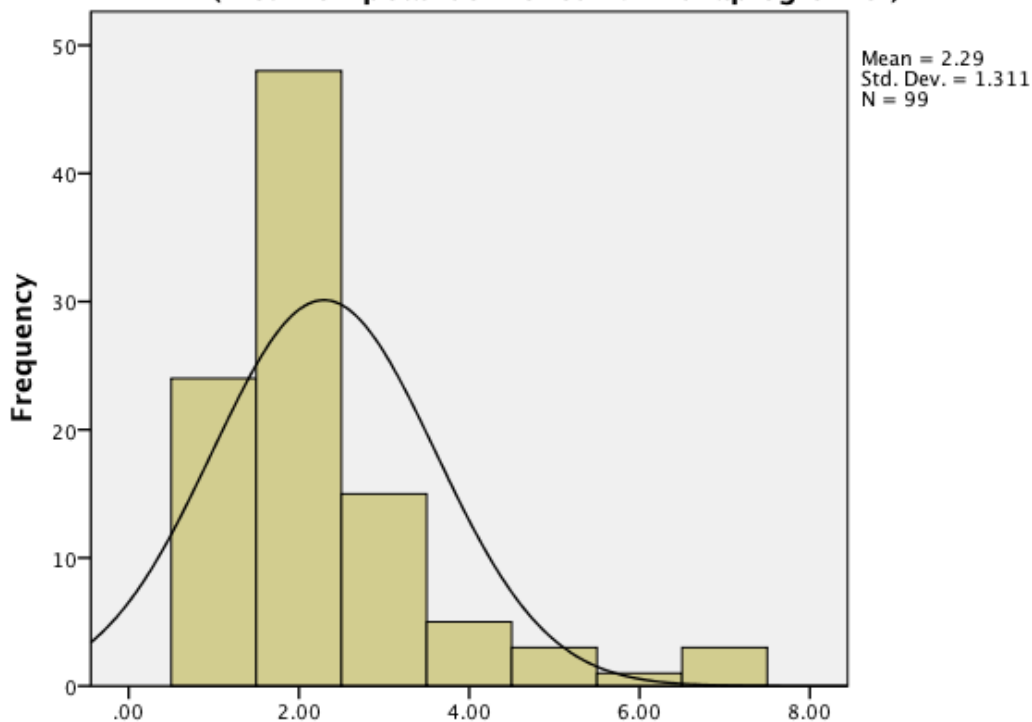


Vedlegg 37.

**Jeg benytter ulike typer kompetanse for å utføre mine arbeidsoppgaver.
(Med kompetanse menes kunnskap og evner).**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	24	20.0	24.2	24.2
	Enig	48	40.0	48.5	72.7
	Litt enig	15	12.5	15.2	87.9
	Nøytral	5	4.2	5.1	92.9
	Litt uenig	3	2.5	3.0	96.0
	Uenig	1	.8	1.0	97.0
	Helt uenig	3	2.5	3.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

**Jeg benytter ulike typer kompetanse for å utføre mine arbeidsoppgaver.
(Med kompetanse menes kunnskap og evner).**



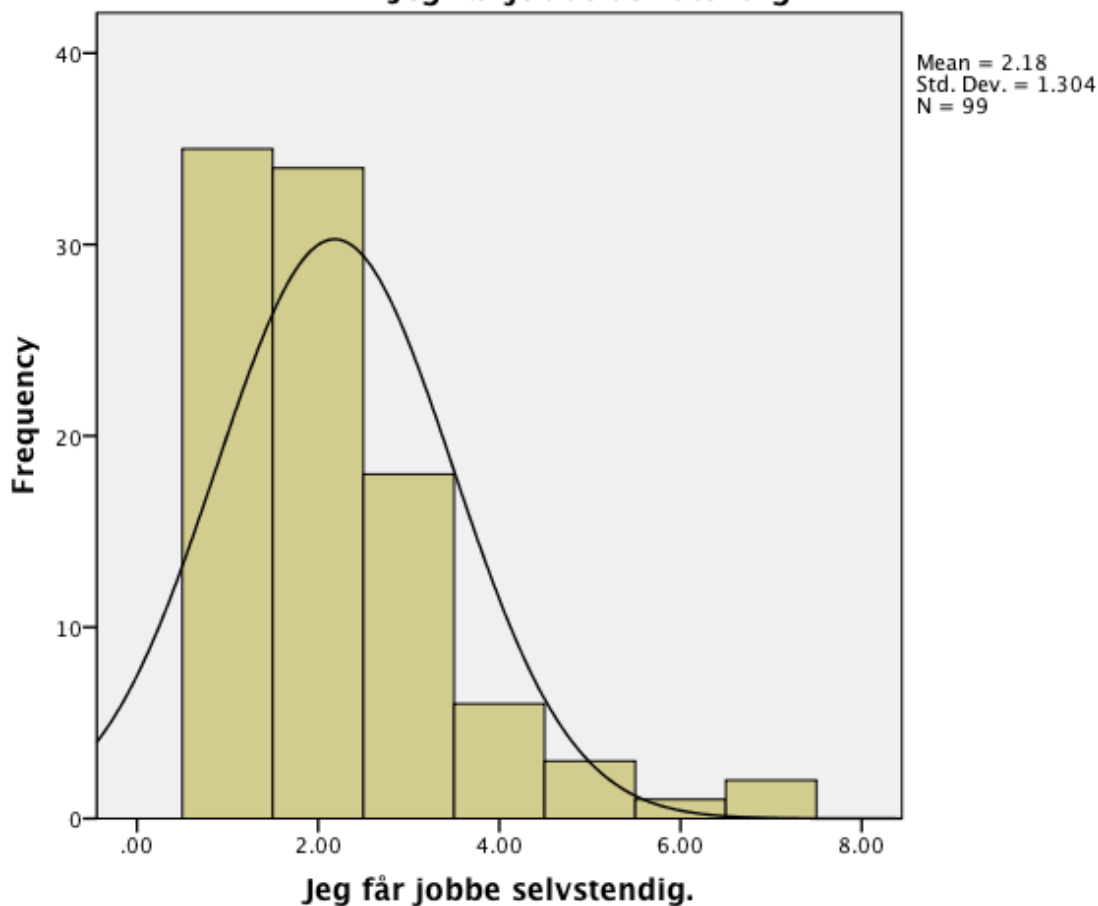
Jeg benytter ulike typer kompetanse for å utføre mine arbeidsoppgaver. (Med kompetanse menes kunnskap og evner).

Vedlegg 38.

Jeg får jobbe selvstendig.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	35	29.2	35.4	35.4
	Enig	34	28.3	34.3	69.7
	Litt enig	18	15.0	18.2	87.9
	Nøytral	6	5.0	6.1	93.9
	Litt uenig	3	2.5	3.0	97.0
	Uenig	1	.8	1.0	98.0
	Helt uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg får jobbe selvstendig.

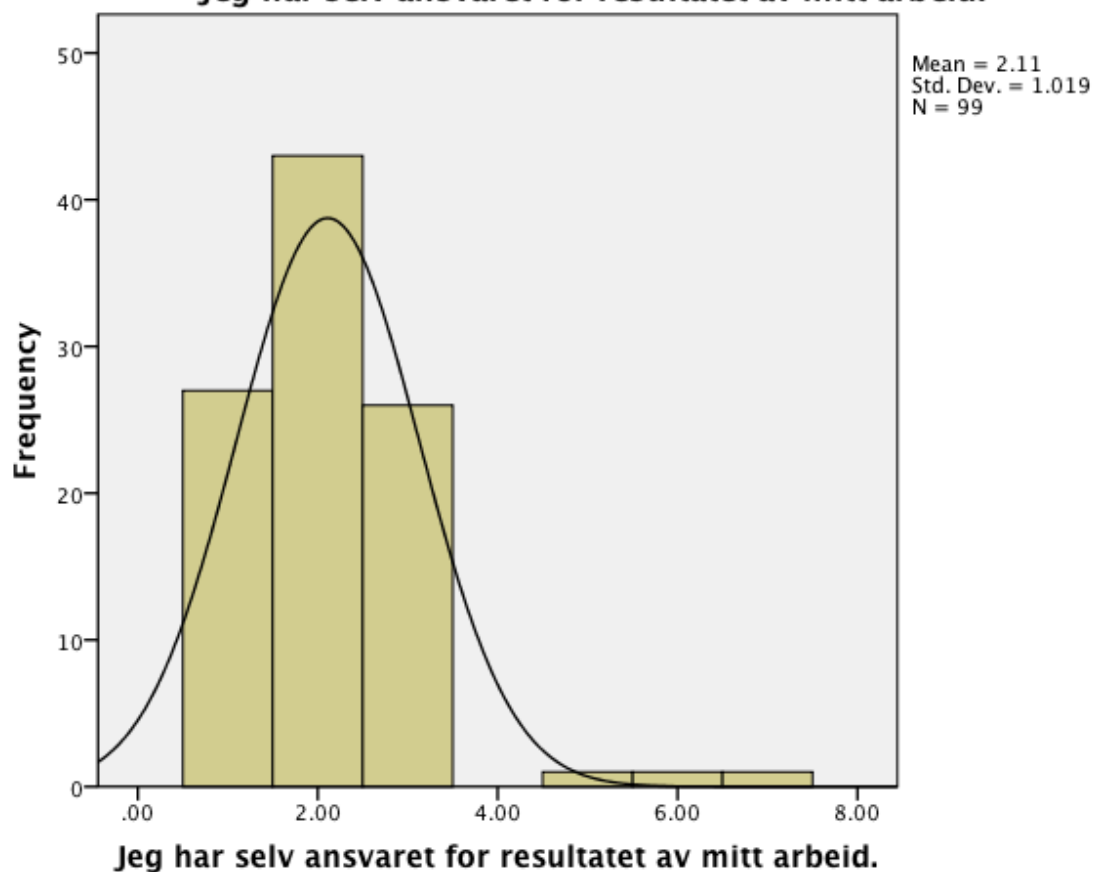


Vedlegg 39.

Jeg har selv ansvaret for resultatet av mitt arbeid.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	27	22.5	27.3	27.3
	Enig	43	35.8	43.4	70.7
	Litt enig	26	21.7	26.3	97.0
	Litt uenig	1	.8	1.0	98.0
	Uenig	1	.8	1.0	99.0
	Helt uenig	1	.8	1.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg har selv ansvaret for resultatet av mitt arbeid.

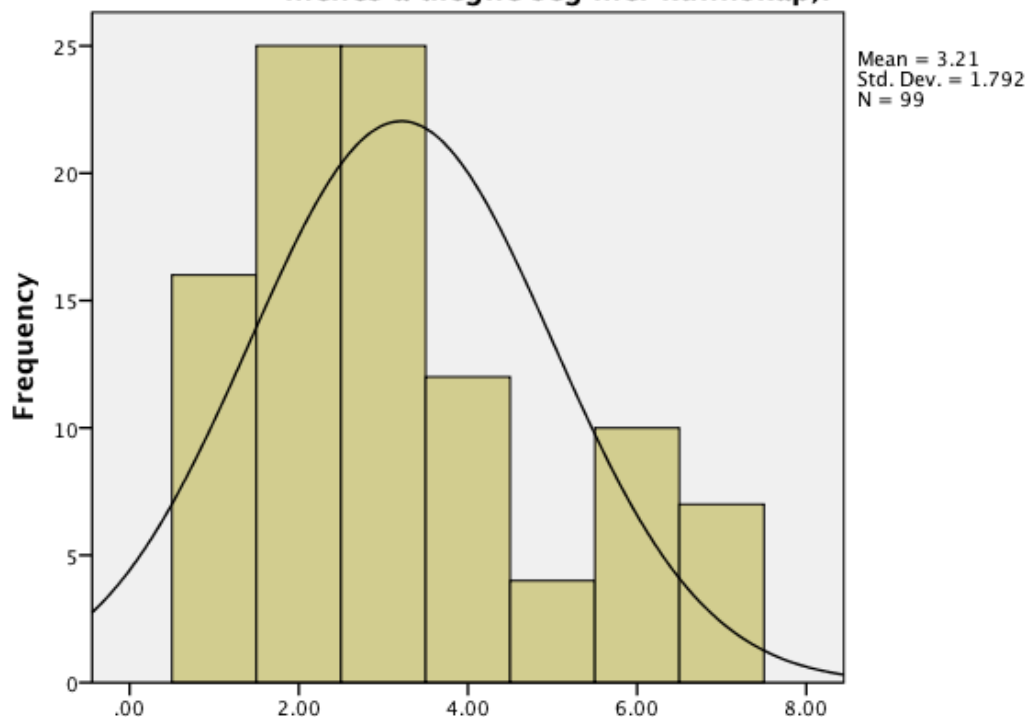


Vedlegg 40.

Jeg har god mulighet til å vidreutvikle meg i Ahlsell. (Med vidreutvikle menes å tilegne seg mer kunnskap).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	16	13.3	16.2	16.2
	Enig	25	20.8	25.3	41.4
	Litt enig	25	20.8	25.3	66.7
	Nøytral	12	10.0	12.1	78.8
	Litt uenig	4	3.3	4.0	82.8
	Uenig	10	8.3	10.1	92.9
	Helt uenig	7	5.8	7.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg har god mulighet til å vidreutvikle meg i Ahlsell. (Med vidreutvikle menes å tilegne seg mer kunnskap).



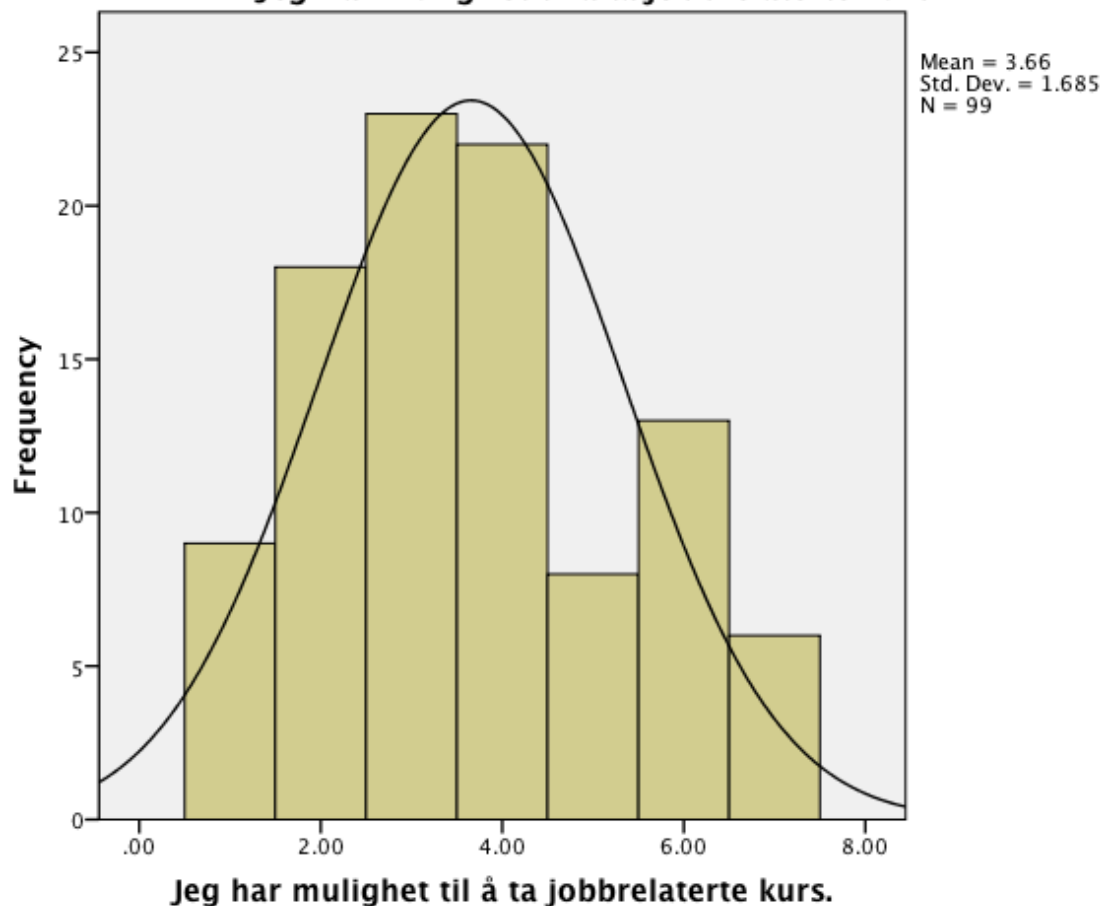
Jeg har god mulighet til å vidreutvikle meg i Ahlsell. (Med vidreutvikle menes å tilegne seg mer kunnskap).

Vedlegg 41.

Jeg har mulighet til å ta jobbrelaterte kurs.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	9	7.5	9.1	9.1
	Enig	18	15.0	18.2	27.3
	Litt enig	23	19.2	23.2	50.5
	Nøytral	22	18.3	22.2	72.7
	Litt uenig	8	6.7	8.1	80.8
	Uenig	13	10.8	13.1	93.9
	Helt uenig	6	5.0	6.1	100.0
Total		99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg har mulighet til å ta jobbrelaterte kurs.

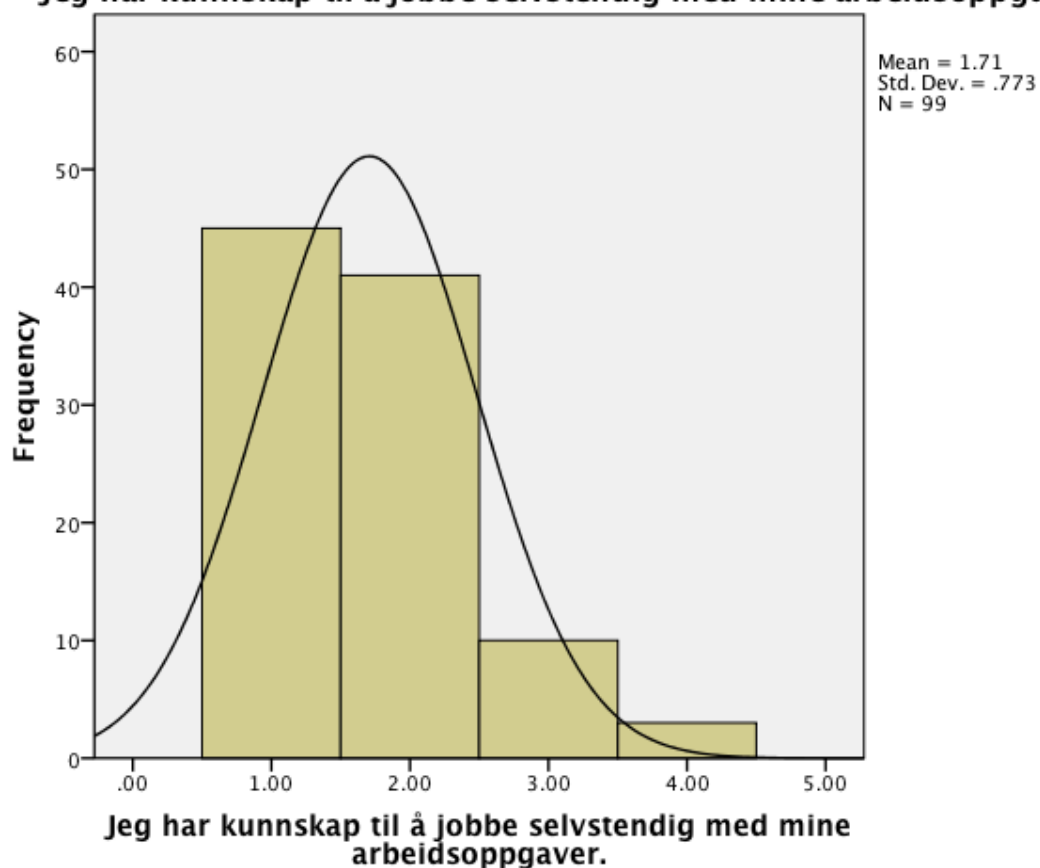


Vedlegg 42.

Jeg har kunnskap til å jobbe selvstendig med mine arbeidsoppgaver.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	45	37.5	45.5	45.5
	Enig	41	34.2	41.4	86.9
	Litt enig	10	8.3	10.1	97.0
	Nøytral	3	2.5	3.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg har kunnskap til å jobbe selvstendig med mine arbeidsoppgaver.

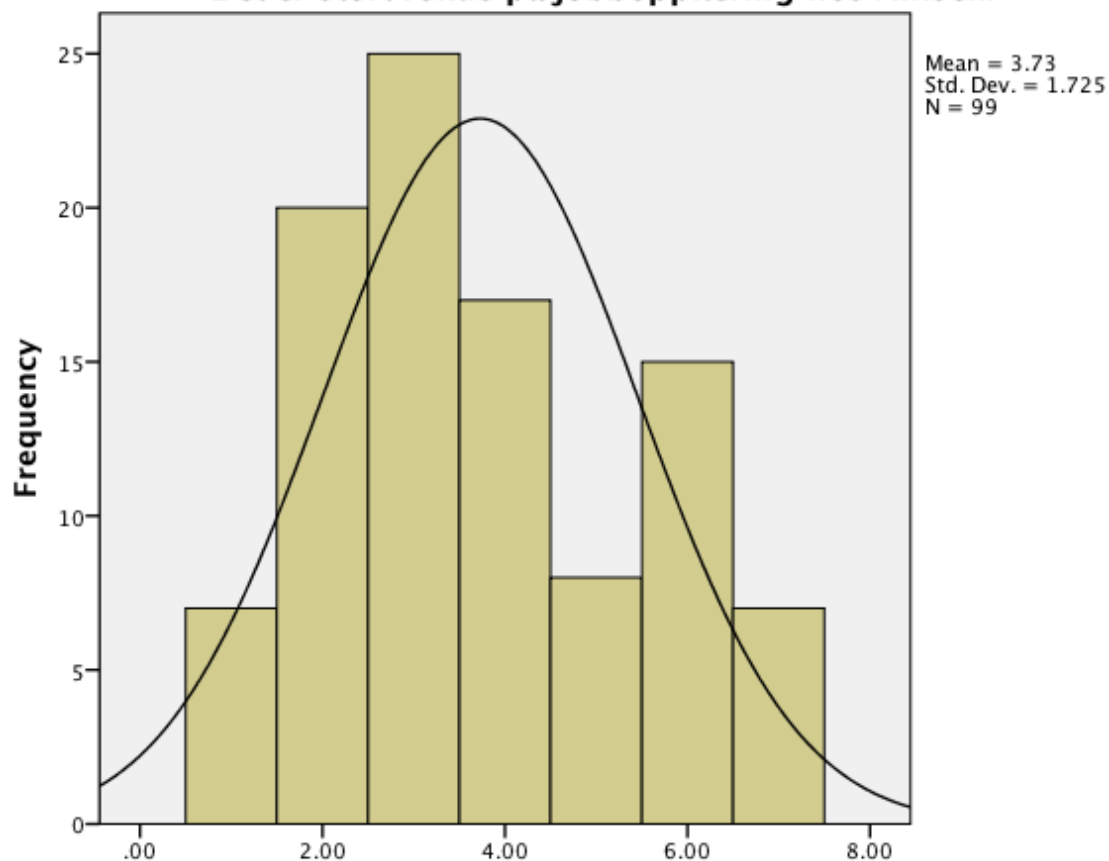


Vedlegg 43.

Det er stort fokus på jobbspørring hos Ahlsell.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	7	5.8	7.1	7.1
	Enig	20	16.7	20.2	27.3
	Litt enig	25	20.8	25.3	52.5
	Nøytral	17	14.2	17.2	69.7
	Litt uenig	8	6.7	8.1	77.8
	Uenig	15	12.5	15.2	92.9
	Helt uenig	7	5.8	7.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Det er stort fokus på jobbspørring hos Ahlsell.



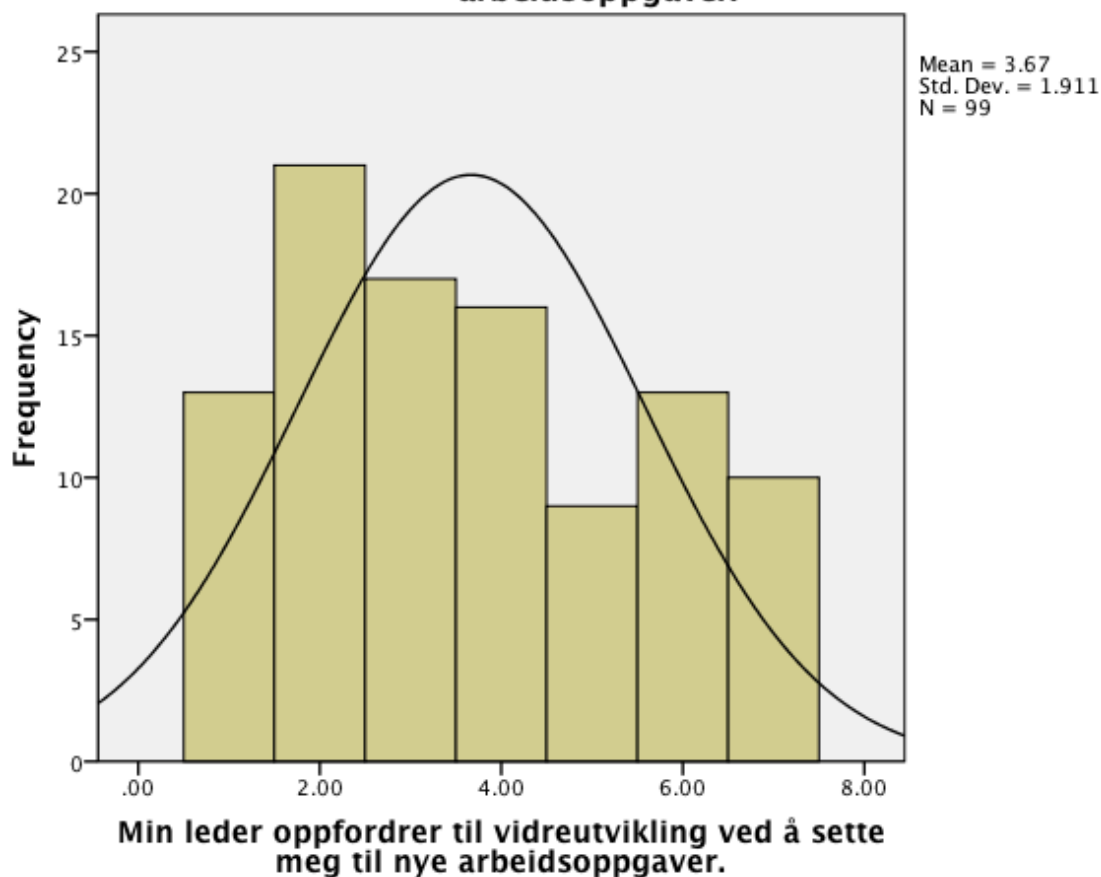
Det er stort fokus på jobbspørring hos Ahlsell.

Vedlegg 44.

Min leder oppfordrer til videreutvikling ved å sette meg til nye arbeidsoppgaver.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	13	10.8	13.1	13.1
	Enig	21	17.5	21.2	34.3
	Litt enig	17	14.2	17.2	51.5
	Nøytral	16	13.3	16.2	67.7
	Litt uenig	9	7.5	9.1	76.8
	Uenig	13	10.8	13.1	89.9
	Helt uenig	10	8.3	10.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Min leder oppfordrer til videreutvikling ved å sette meg til nye arbeidsoppgaver.

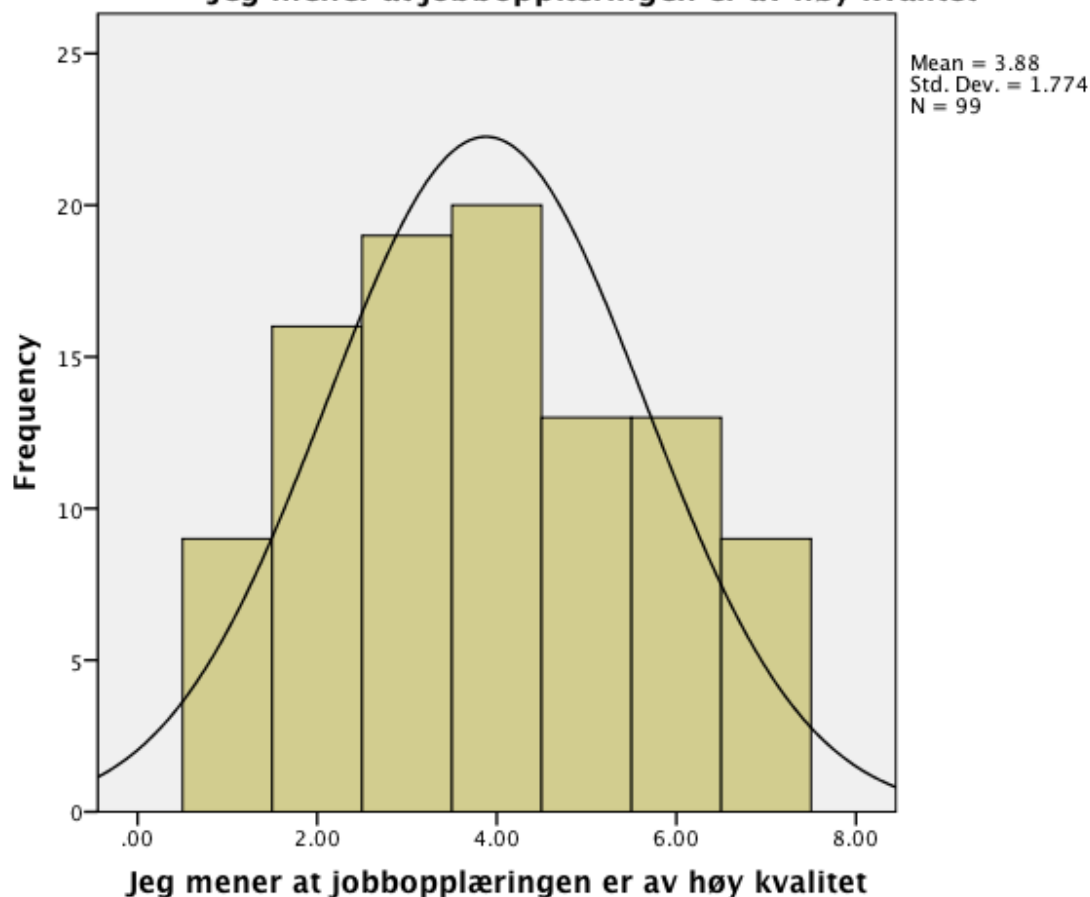


Vedlegg 45.

Jeg mener at jobbspørlæringen er av høy kvalitet

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	9	7.5	9.1	9.1
	Enig	16	13.3	16.2	25.3
	Litt enig	19	15.8	19.2	44.4
	Nøytral	20	16.7	20.2	64.6
	Litt uenig	13	10.8	13.1	77.8
	Uenig	13	10.8	13.1	90.9
	Helt uenig	9	7.5	9.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg mener at jobbspørlæringen er av høy kvalitet

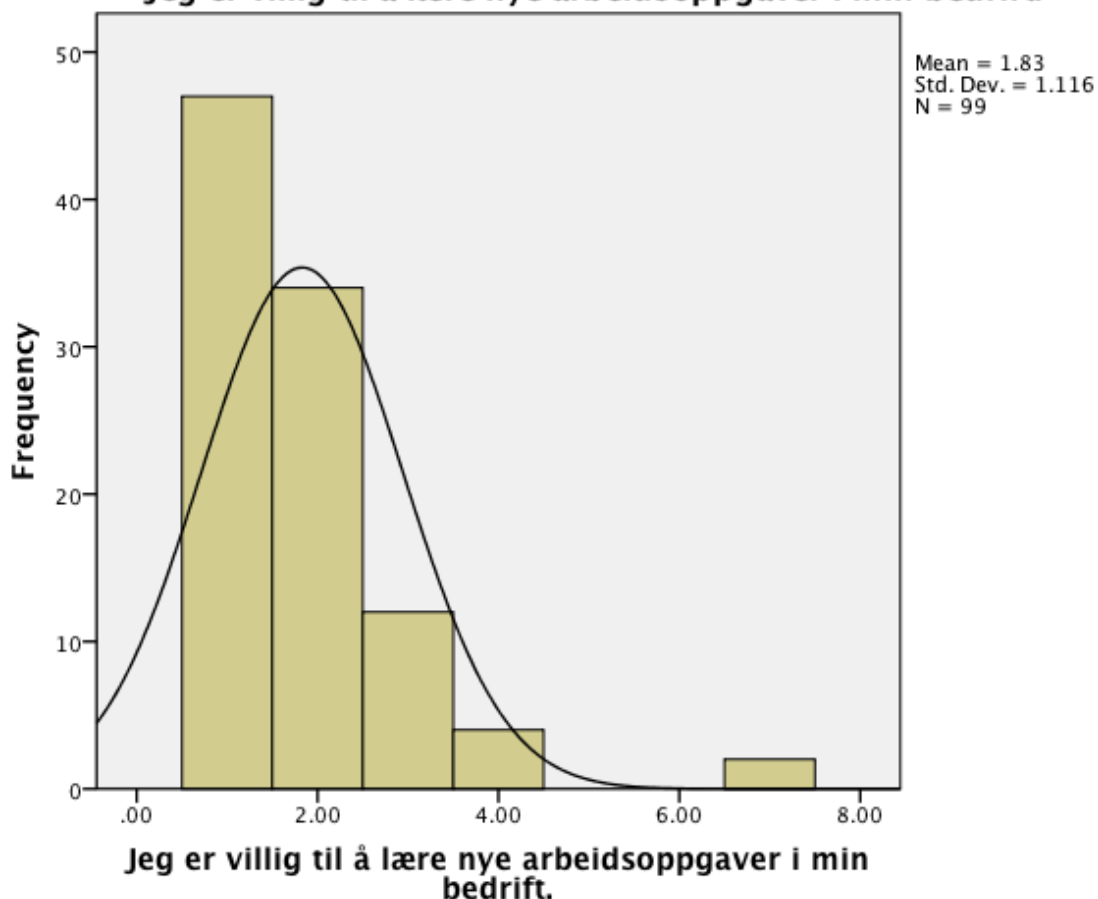


Vedlegg 46.

Jeg er villig til å lære nye arbeidsoppgaver i min bedrift.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	47	39.2	47.5	47.5
	Enig	34	28.3	34.3	81.8
	Litt enig	12	10.0	12.1	93.9
	Nøytral	4	3.3	4.0	98.0
	Helt uenig	2	1.7	2.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg er villig til å lære nye arbeidsoppgaver i min bedrift.

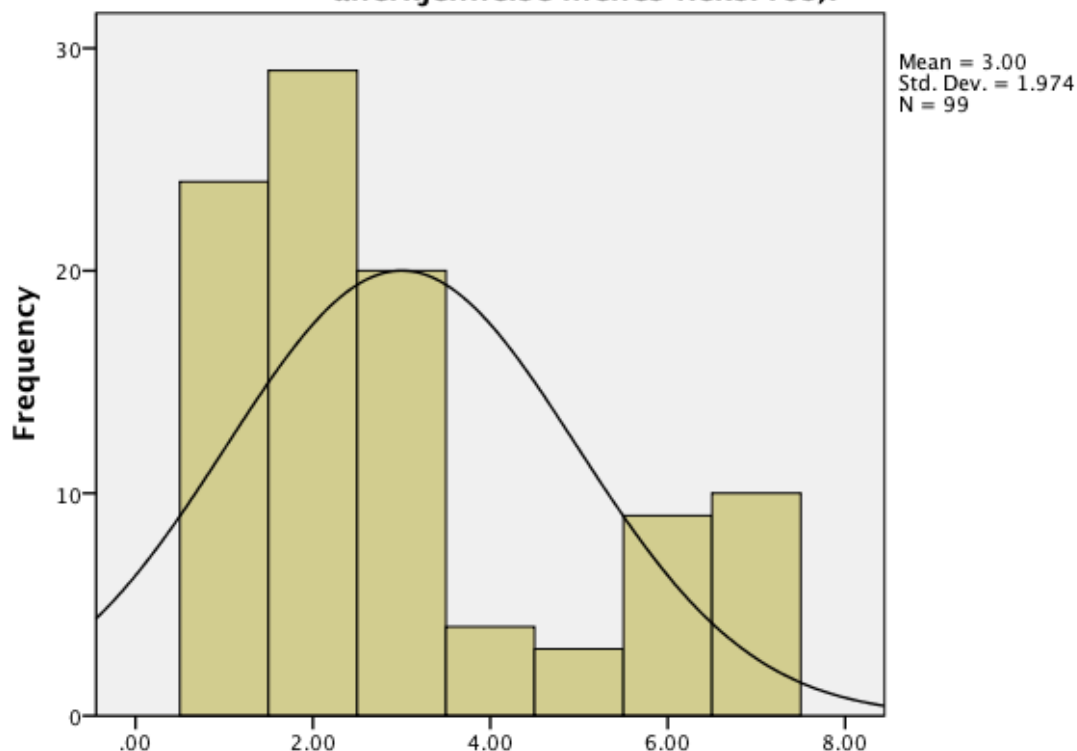


Vedlegg 47.

Jeg får anerkjennelse fra min leder på godt utført arbeid. (Med anerkjennelse menes f.eks. ros).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	24	20.0	24.2	24.2
	Enig	29	24.2	29.3	53.5
	Litt enig	20	16.7	20.2	73.7
	Nøytral	4	3.3	4.0	77.8
	Litt uenig	3	2.5	3.0	80.8
	Uenig	9	7.5	9.1	89.9
	Helt uenig	10	8.3	10.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg får anerkjennelse fra min leder på godt utført arbeid. (Med anerkjennelse menes f.eks. ros).



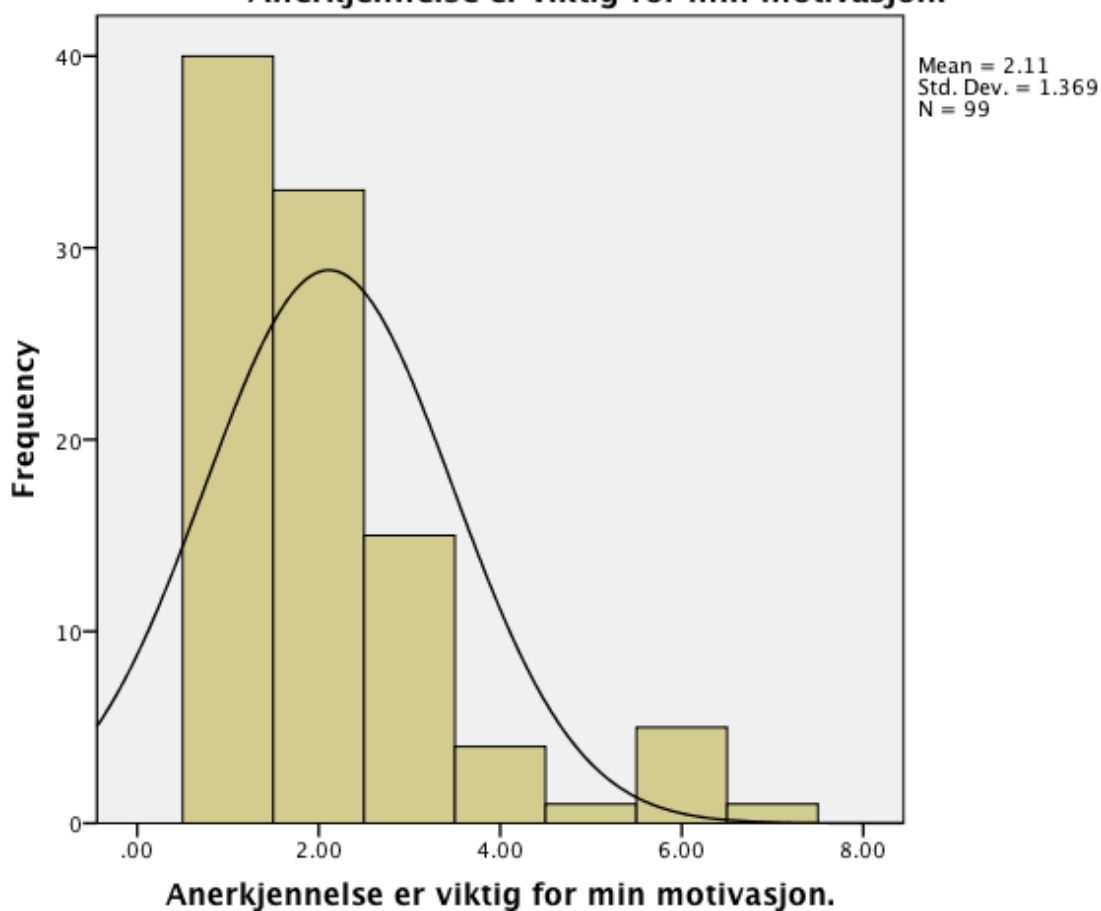
Jeg får anerkjennelse fra min leder på godt utført arbeid. (Med anerkjennelse menes f.eks. ros).

Vedlegg 48.

Anerkjennelse er viktig for min motivasjon.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	40	33.3	40.4	40.4
	Enig	33	27.5	33.3	73.7
	Litt enig	15	12.5	15.2	88.9
	Nøytral	4	3.3	4.0	92.9
	Litt uenig	1	.8	1.0	93.9
	Uenig	5	4.2	5.1	99.0
	Helt uenig	1	.8	1.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Anerkjennelse er viktig for min motivasjon.

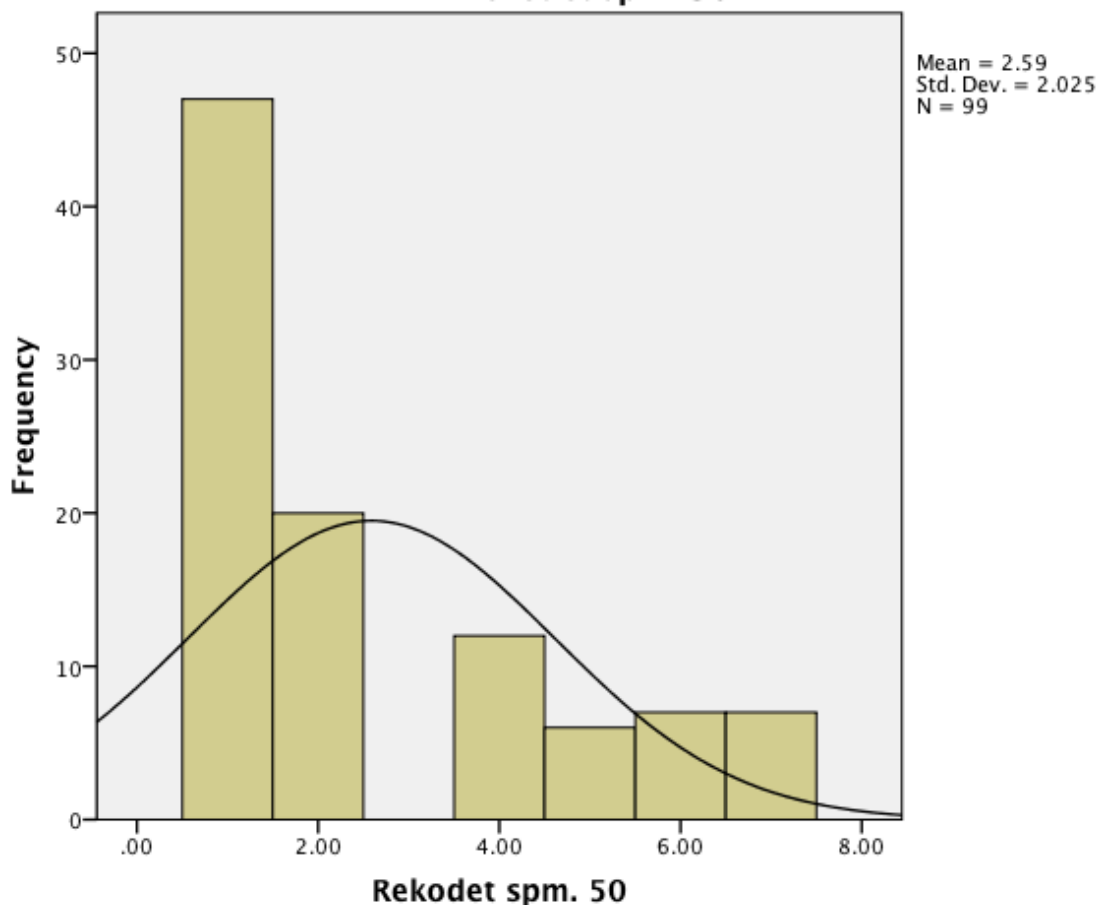


Vedlegg 49.

Rekodet spm. 50

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	47	39.2	47.5	47.5
	2.00	20	16.7	20.2	67.7
	4.00	12	10.0	12.1	79.8
	5.00	6	5.0	6.1	85.9
	6.00	7	5.8	7.1	92.9
	7.00	7	5.8	7.1	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Rekodet spm. 50

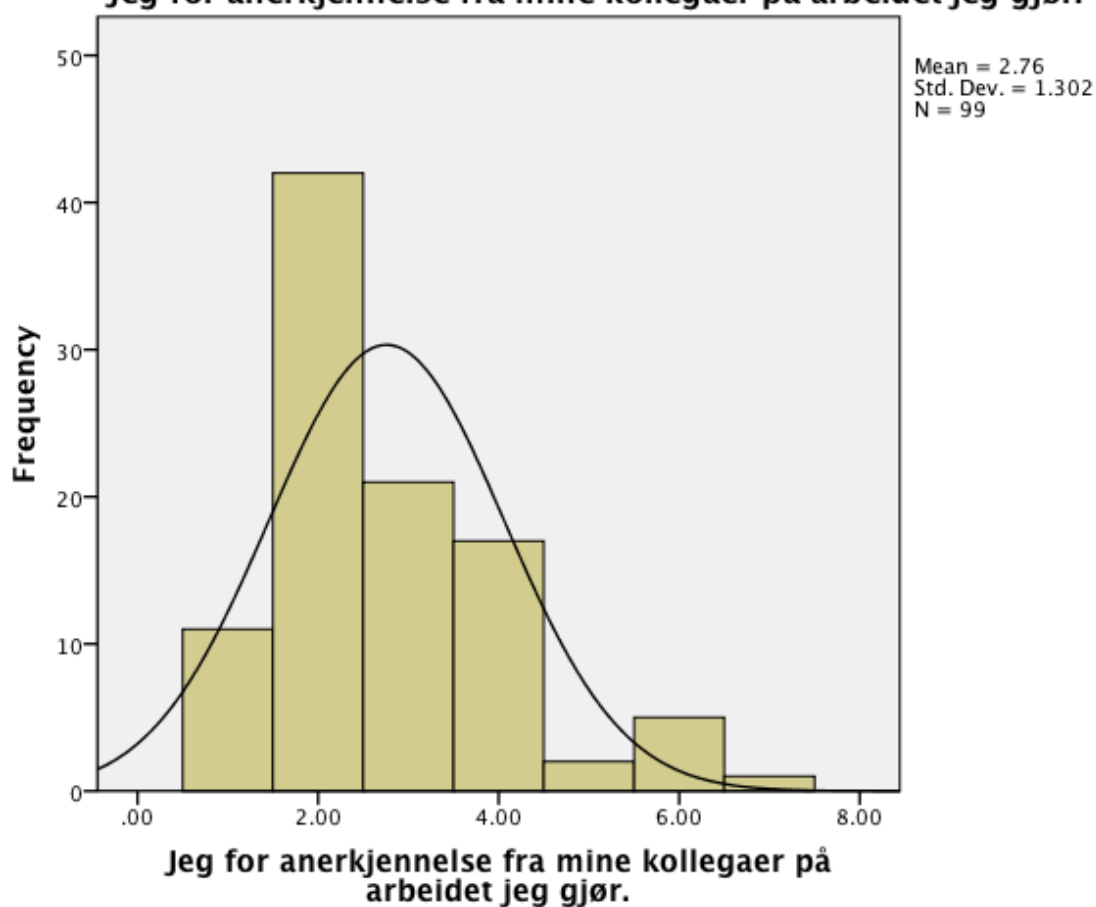


Vedlegg 50.

Jeg for anerkjennelse fra mine kollegaer på arbeidet jeg gjør.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	11	9.2	11.1	11.1
	Enig	42	35.0	42.4	53.5
	Litt enig	21	17.5	21.2	74.7
	Nøytral	17	14.2	17.2	91.9
	Litt uenig	2	1.7	2.0	93.9
	Uenig	5	4.2	5.1	99.0
	Helt uenig	1	.8	1.0	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg for anerkjennelse fra mine kollegaer på arbeidet jeg gjør.

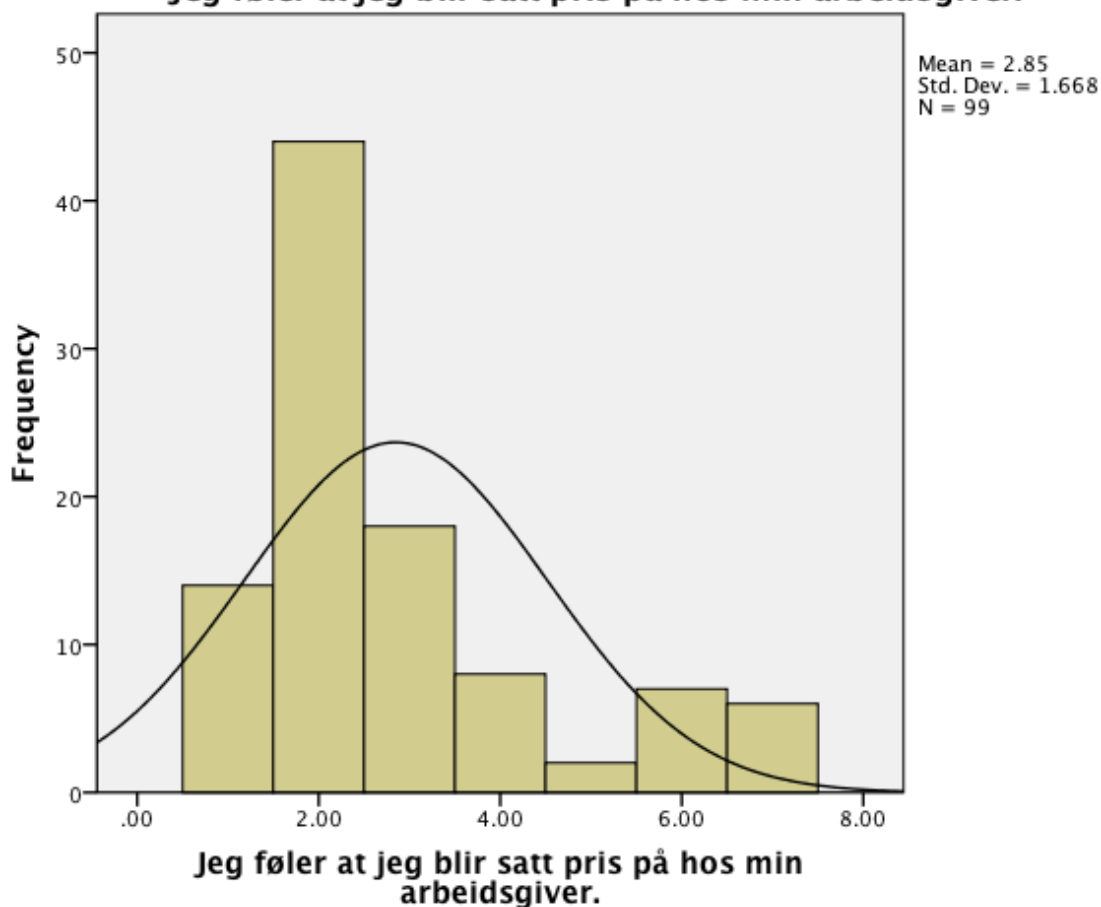


Vedlegg 51.

Jeg føler at jeg blir satt pris på hos min arbeidsgiver.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	14	11.7	14.1	14.1
	Enig	44	36.7	44.4	58.6
	Litt enig	18	15.0	18.2	76.8
	Nøytral	8	6.7	8.1	84.8
	Litt uenig	2	1.7	2.0	86.9
	Uenig	7	5.8	7.1	93.9
	Helt uenig	6	5.0	6.1	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg føler at jeg blir satt pris på hos min arbeidsgiver.

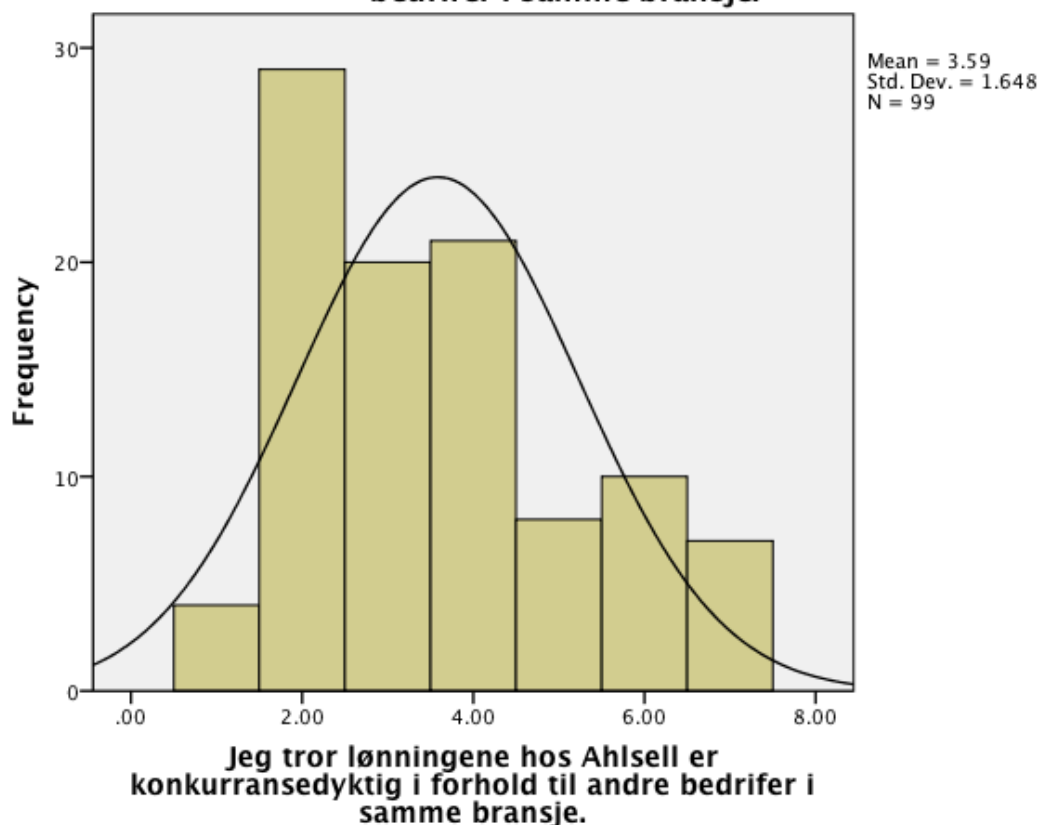


Vedlegg 52.

Jeg tror lønningene hos Ahlsell er konkurransedyktig i forhold til andre bedrifter i samme bransje.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	4	3.3	4.0	4.0
	Enig	29	24.2	29.3	33.3
	Litt enig	20	16.7	20.2	53.5
	Nøytral	21	17.5	21.2	74.7
	Litt uenig	8	6.7	8.1	82.8
	Uenig	10	8.3	10.1	92.9
	Helt uenig	7	5.8	7.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
	Total	120	100.0		

Jeg tror lønningene hos Ahlsell er konkurransedyktig i forhold til andre bedrifter i samme bransje.

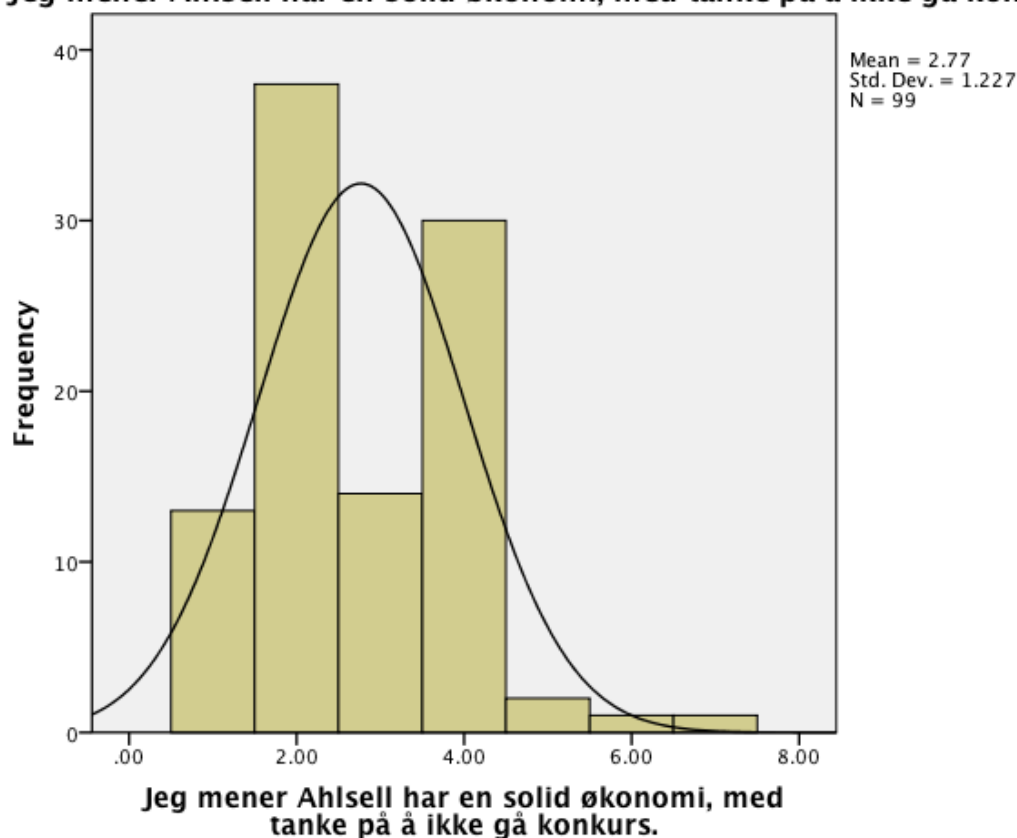


Vedlegg 53.

Jeg mener Ahlsell har en solid økonomi, med tanke på å ikke gå konkurs.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	13	10.8	13.1	13.1
	Enig	38	31.7	38.4	51.5
	Litt enig	14	11.7	14.1	65.7
	Nøytral	30	25.0	30.3	96.0
	Litt uenig	2	1.7	2.0	98.0
	Uenig	1	.8	1.0	99.0
	Helt uenig	1	.8	1.0	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg mener Ahlsell har en solid økonomi, med tanke på å ikke gå konkurs.

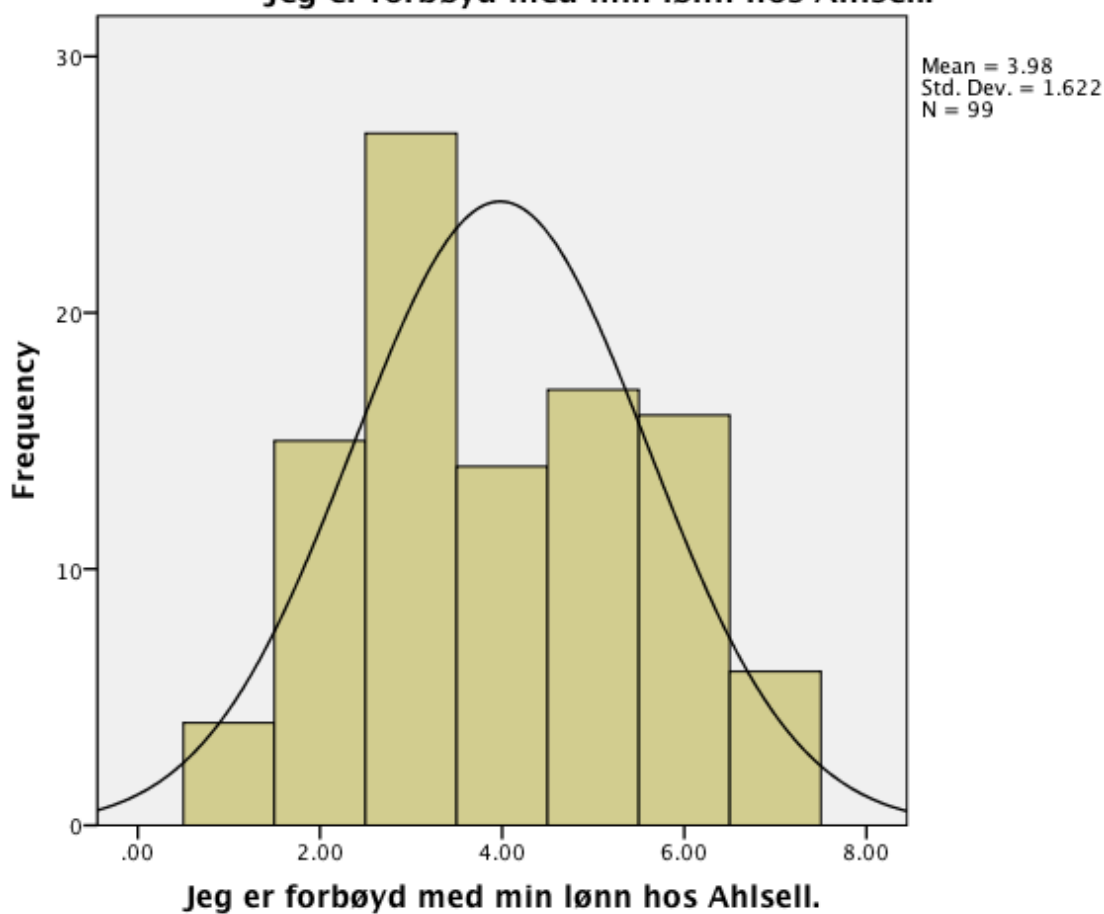


Vedlegg 54.

Jeg er forbøyd med min lønn hos Ahlsell.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	4	3.3	4.0	4.0
	Enig	15	12.5	15.2	19.2
	Litt enig	27	22.5	27.3	46.5
	Nøytral	14	11.7	14.1	60.6
	Litt uenig	17	14.2	17.2	77.8
	Uenig	16	13.3	16.2	93.9
	Helt uenig	6	5.0	6.1	100.0
	Total	99	82.5	100.0	
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg er forbøyd med min lønn hos Ahlsell.

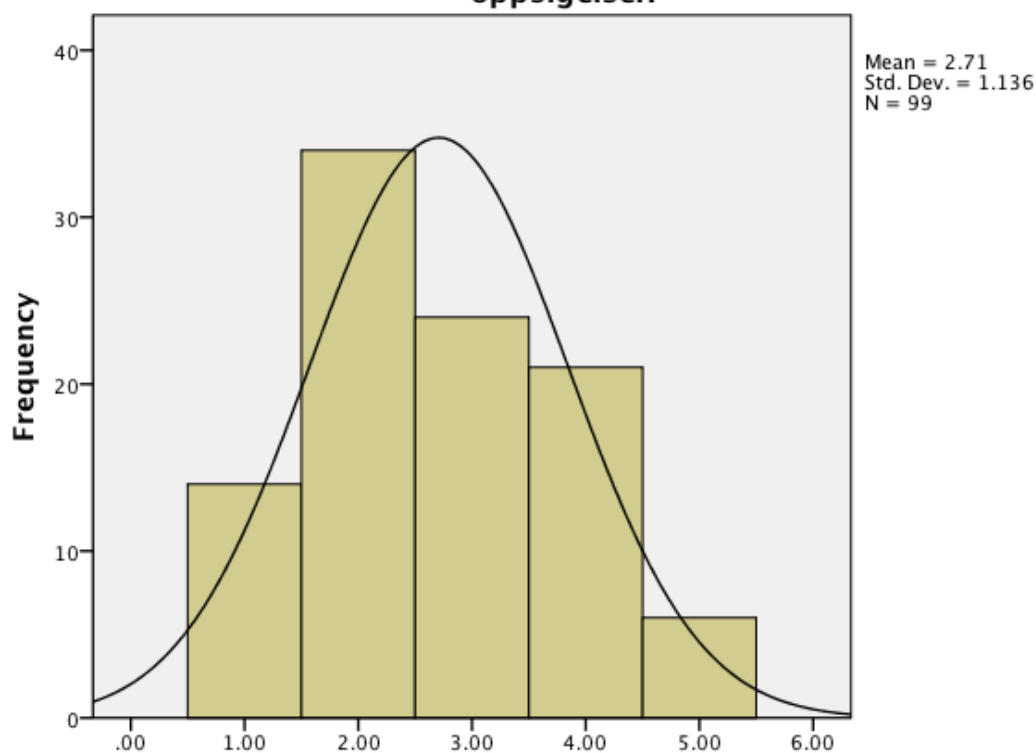


Vedlegg 55.

Jeg ser på Ahlsell som en sikker arbeidsplass, hvor det ikke er fare for oppsigelser.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt enig	14	11.7	14.1	14.1
	Enig	34	28.3	34.3	48.5
	Litt enig	24	20.0	24.2	72.7
	Nøytral	21	17.5	21.2	93.9
	Litt uenig	6	5.0	6.1	100.0
	Total		99	82.5	100.0
Missing	System	21	17.5		
Total		120	100.0		

Jeg ser på Ahlsell som en sikker arbeidsplass, hvor det ikke er fare for oppsigelser.



Jeg ser på Ahlsell som en sikker arbeidsplass, hvor det ikke er fare for oppsigelser.

Frekvenstabeller med mer inngående datamateriale

Vedlegg 56

Hypotese 1

Statistics

		Jeg mener at arbeidet jeg gjør er meningsfylt. (Med meningsfylt menes at arbeidet har betydning/verdi for andre).	Jeg synes at arbeidsoppgavene mine er kjedelige.	Jeg synes at arbeidsoppgavene i seg selv er motiverende.	For meg er det viktig med en ekstrabelønning for å utføre en god jobb.	Noen ganger er arbeidsoppgavene mine så spennende, at jeg glemmer tid og sted.	Jeg hadde jobbet bedre med bonusordninger. (Med bonusordninger menes f. eks. ekstrabetalning for et nått mål).
N	Valid	99	99	99	99	99	99
	Missing	21	21	21	21	21	21
Mean		2.1616	1.9697	4.1919	3.1515	3.6465	3.9798
Median		2.0000	2.0000	4.0000	3.0000	3.0000	4.0000
Mode		2.00	2.00	6.00	2.00	3.00	3.00
Std. Deviation		1.33024	1.07337	1.67622	1.40236	1.84232	1.93243
Variance		1.770	1.152	2.810	1.967	3.394	3.734
Sum		214.00	195.00	415.00	312.00	361.00	394.00

Vedlegg 57

Hypotese 2

Statistics

		Jeg får alltid hjelp av mine kolleger med arbeidsoppgaver når jeg spør om det.	Det sosiale miljøet er en viktig grunn til at jeg jobber her.	Jeg trives på min arbeidsplass. (Med arbeidsplass menes Ahlsell generelt).	Jeg synes det er morsomt å jobbe sammen med mine kollegaer.	Jeg trives med mine kollegaer.	Rekodet spm. 14
N	Valid	99	99	99	99	99	99
	Missing	21	21	21	21	21	21
Mean		1.7475	2.4444	2.2727	1.9596	1.8283	2.4040
Median		1.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000
Std. Deviation		1.12797	1.40133	1.46954	1.06827	.95874	1.47024
Skewness		2.040	1.297	1.640	1.773	1.559	1.274
Std. Error of Skewness		.243	.243	.243	.243	.243	.243
Kurtosis		4.270	1.550	2.458	3.807	2.601	1.005
Std. Error of Kurtosis		.481	.481	.481	.481	.481	.481

Vedlegg 57

Hypotese 3

Statistics

		Rekodet spm. 15	Jeg har tillit til at min avdelingsled er vidreformidle r informasjon til den øverste ledelsen.	Jeg har et godt forhold til min avdelingsled er.
N	Valid	99	99	99
	Missing	21	21	21
Mean		2.9394	2.9899	2.1919
Median		2.0000	2.0000	2.0000
Std. Deviation		2.05941	1.81544	1.43340
Skewness		.784	.893	1.649
Std. Error of Skewness		.243	.243	.243
Kurtosis		-.871	-.282	2.072
Std. Error of Kurtosis		.481	.481	.481

Vedlegg 58

Hypotese 4

Statistics

		Jeg arbeider mot et tydelig definert mål.	Rekodet spm. 19	Jeg får klare beskjeder om hvilke tiltak som må gjøres om mål ikke blir nådd.	Jeg mener at det er realistisk å oppnå målet på tre- promille.	Det er viktig for meg at bedriften når sitt kvalitetsmål. (Her menes tre- promille- målet).	Ahlsell sitt kvalitetsmål motiverer meg til å bli mer kvalitetsbevis st.	Jeg støtter opp om kvalitetsmålet til Ahlsell
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	21	21	21	21	21	21	21
Mean		2.8687	3.7677	3.6667	3.2929	2.6768	2.8586	2.7071
Median		2.0000	4.0000	3.0000	4.0000	2.0000	3.0000	2.0000
Std. Deviation		1.50947	1.24399	1.75546	1.22268	1.26836	1.36285	1.29562
Skewness		.827	-.292	.409	-.206	.879	.903	.795
Std. Error of Skewness		.243	.243	.243	.243	.243	.243	.243
Kurtosis		-.091	.156	-1.026	-.583	1.243	.825	.395
Std. Error of Kurtosis		.481	.481	.481	.481	.481	.481	.481

Vedlegg 59

Hypotese 5

Statistics

		Jeg får tilbakemeldinger fra min overordnede på det arbeidet jeg har gjort.	Rekodet spm. 26	Jeg får positive tilbakemeldinger på utført arbeid.	Jeg har mulighet til å komme med forslag til forbedringer.	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger som gjør at jeg kan forbedre mine arbeidsprosesser. (Med konstruktive tilbakemeldinger menes hva som er gjort bra og hva som er gjort dårlig).	Tilbakemeldingen fører til at jeg blir mer motivert til å jobbe enda hardere.	Jeg får klar beskjed om hva jeg må gjøre annerledes for ikke å gjøre samme feil igjen.
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	21	21	21	21	21	21	21
Mean		3.0505	4.0202	3.0606	2.4747	3.0606	2.8283	3.1414
Median		2.0000	4.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	3.0000
Std. Deviation		1.86468	2.04530	1.76600	1.47319	1.74857	1.42170	1.61631
Skewness		1.043	.001	.984	1.497	.841	1.223	.757
Std. Error of Skewness		.243	.243	.243	.243	.243	.243	.243
Kurtosis		-.111	-1.531	-.184	2.309	-.396	1.276	-.243
Std. Error of Kurtosis		.481	.481	.481	.481	.481	.481	.481

Vedlegg 60

Hypotese 6

Statistics

		Jeg kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver jeg vil jobbe med fra dag til dag.	Jeg føler at jobben min er betydningsfull. (Med betydningsfull menes at du gjør mer enn å f.eks. bare plukke, men at du også ser en fornøyd kunde i andre ender).	Jeg har mulighet til å fatte selvstendige beslutninger.	Jeg får benyttet ulike ferdigheter for å utføre mine arbeidsoppgaver.	Jobben jeg gjør har betydning for mine kolleger, da en dårlig utført jobb forplanter seg videre til neste ledd i arbeidsprosessen.	Arbeidet jeg utfører, utgjør en liten del av en større arbeidsoppgave.	Jeg benytter ulike typer kompetanse for å utføre mine arbeidsoppgaver. (Med kompetanse menes kunnskap og evner).	Jeg får jobbe selvstendig.	Jeg har selvansvaret for resultatet av mitt arbeid.
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Mean		4.4242	2.7071	2.8485	2.7980	1.8384	2.3636	2.2929	2.1818	2.1111
Median		5.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000
Std. Deviation		1.82439	1.60517	1.50756	1.44970	.88879	1.24912	1.31127	1.30434	1.01909
Skewness		-.066	1.217	.993	1.120	1.127	.879	1.850	1.570	1.780
Std. Error of Skewness		.243	.243	.243	.243	.243	.243	.243	.243	.243
Kurtosis		-1.220	.750	.351	.984	1.233	-.011	4.011	2.984	6.230
Std. Error of Kurtosis		.481	.481	.481	.481	.481	.481	.481	.481	.481

Vedlegg 61

Hypotese 7

Statistics

		Jeg har god mulighet til å vidreutvikle meg i Ahlsell. (Med vidreutvikle menes å tilegne seg mer kunnskap).	Jeg har mulighet til å ta jobbrelevante kurs.	Jeg har kunnskap til å jobbe selvstendig med mine arbeidsoppgaver.	Det er stort fokus på jobbspørrer hos Ahlsell.	Min leder oppfordrer til vidreutvikling ved å sette meg til nye arbeidsoppgaver.	Jeg mener at jobbspørrer er av høy kvalitet	Jeg er villig til å lære nye arbeidsoppgaver i min bedrift.
N	Valid	99	99	99	99	99	99	99
	Missing	21	21	21	21	21	21	21
Mean		3.2121	3.6566	1.7071	3.7273	3.6667	3.8788	1.8283
Median		3.0000	3.0000	2.0000	3.0000	3.0000	4.0000	2.0000
Std. Deviation		1.79155	1.68524	.77265	1.72507	1.91130	1.77438	1.11612
Skewness		.739	.337	.969	.373	.311	.154	2.325
Std. Error of Skewness		.243	.243	.243	.243	.243	.243	.243
Kurtosis		-.432	-.732	.632	-.893	-1.085	-.942	7.843
Std. Error of Kurtosis		.481	.481	.481	.481	.481	.481	.481

Vedlegg 62

Hypotese 8

Statistics

		Jeg får anerkjennelse fra min leder på godt utført arbeid. (Med anerkjennelse menes f. eks. ros).	Anerkjennelse er viktig for min motivasjon.	Rekodet spm. 50	Jeg får anerkjennelse fra mine kollegaer på arbeidet jeg gjør.	Jeg føler at jeg blir satt pris på hos min arbeidsgiver.
N	Valid	99	99	99	99	99
	Missing	21	21	21	21	21
Mean		3.0000	2.1111	2.5859	2.7576	2.8485
Median		2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000
Std. Deviation		1.97432	1.36941	2.02540	1.30220	1.66821
Skewness		.934	1.694	1.012	1.058	1.268
Std. Error of Skewness		.243	.243	.243	.243	.243
Kurtosis		-.414	2.785	-.412	1.005	.710
Std. Error of Kurtosis		.481	.481	.481	.481	.481

Vedlegg 63

Hypotese 9

Statistics

		Jeg tror lønningene hos Ahlsell er konkurransedyktig i forhold til andre bedrifter i samme bransje.	Jeg mener Ahlsell har en solid økonomi, med tanke på å ikke gå konkurs.	Jeg er forbøyd med min lønn hos Ahlsell.	Jeg ser på Ahlsell som en sikker arbeidsplass, hvor det ikke er fare for oppsigelser.
N	Valid	99	99	99	99
	Missing	21	21	21	21
Mean		3.5859	2.7677	3.9798	2.7071
Median		3.0000	2.0000	4.0000	3.0000
Std. Deviation		1.64757	1.22748	1.62242	1.13616
Skewness		.593	.558	.165	.260
Std. Error of Skewness		.243	.243	.243	.243
Kurtosis		-.609	.199	-.973	-.802
Std. Error of Kurtosis		.481	.481	.481	.481

Vedlegg 64

Hypotese 1: De ansatte blir motivert av ytre motivasjon

Scale: H1 – Bruk av ytre motivasjon – Variabel 1 – REKODET OG REVIDERT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	82.5
	Excluded ^a	21	17.5
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.611	.652	7

Hypotese 2: Det er et godt sosialt miljø mellom ansatte

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	82.5
	Excluded ^a	21	17.5
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.848	6

Hypotese 3: Det er godt sosialt forhold mellom ansatte og avdelingsleder

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	82.5
	Excluded ^a	21	17.5
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.891	3

Hypotese 4: Kvalitetsmålet hos Ahlsell virker demotiverende på de ansatte

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	82.5
	Excluded ^a	21	17.5
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.797	.802	7

Hypotese 5: Mangel på konstruktive tilbakemeldinger påvirker ansatte negativt

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	82.5
	Excluded ^a	21	17.5
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.890	7

Hypotese 6: Jobbutforming påvirker arbeidernes motivasjon positivt

Scale: H6: Jobbutforming – Variabel 6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	82.5
	Excluded ^a	21	17.5
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.817	9

Hypotese 7: Kunnskapen hos de ansatte ved Ahlseil er høy

Scale: H7: Kunnskap – Variabel 7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	82.5
	Excluded ^a	21	17.5
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.784	7

Hypotese 8: Det er mangel på anerkjennelse hos Ahlell

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	82.5
	Excluded ^a	21	17.5
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.721	.711	5

Hypotese 9: Medarbeidernes underskuddsbehov er tilstrekkelig dekket hos Ahlsell

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	82.5
	Excluded ^a	21	17.5
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.616	.604	4

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

Denne spørreundersøkelsen er helt anonym og tar ca 10 minutter å gjennomføre.
Spørreundersøkelsen vil kun bli brukt i forbindelse med bacheloroppgaven

Når du svarer på spørsmålene, er det svært viktig at du svarer oppriktig og ærlig, og at du besvarer alle spørsmålene.

Vurder hvilken betydning spørsmålene har for deg, og sett kryss i den ruta som passer deg best.

KONTROLLVARIABLER:

Jeg har fagbrev i logistikk.

JA NEI

Jeg har truckførerbevis.

JA NEI

MOTIVASJONSFAKTORER:

1. Jeg mener at arbeidsoppgavene mine er en viktig drivkraft for min motivasjon.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

2. Jeg synes at arbeidet jeg gjør er meningsfylt. (Med meningsfylt menes at arbeidet har betydning/verdi for andre).

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

3. Jeg synes at arbeidsoppgavene mine er kjedelige.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

4. Ekstrainnsats skal jeg ha betalt for. (Med ekstrainnsats menes det lille ekstra som kreves for å få unna en arbeidsoppgave når det er mye å gjøre).

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

5. Jeg synes at arbeidsoppgavene i seg selv er motiverende.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

6. For meg er det viktig med en ekstrabelønning for å utføre en god jobb

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

7. Noen ganger er arbeidsoppgavene mine så spennende, at jeg glemmer tid og sted.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

8. Jeg hadde jobbet bedre med bonusordninger. (Med bonusordninger menes f.eks. ekstrabetaling for et nådd mål).

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

SOSIALT MILJØ:

9. Jeg får alltid hjelp av mine kolleger med arbeidsoppgaver når jeg spør om det.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

10. Det sosiale miljøet er en viktig grunn til at jeg jobber her.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

11. Jeg trives på min arbeidsplass. (Med arbeidsplass menes Ahlsell generelt).

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

12. Jeg synes det er morsomt å jobbe sammen med mine kollegaer.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

13. Jeg trives med mine kollegaer.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

14. Det er et dårlig sosialt miljø mellom kolleger.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

FORHOLD MELLOM ANSATT OG LEDER:

15. Jeg synes det er et dårlig samarbeidsforhold mellom meg og min avdelingsleder.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

16. Jeg har tillit til at min avdelingsleder videreformidler informasjon til den øverste ledelsen.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

17. Jeg har et godt forhold til min avdelingsleder.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

KVALITETSMÅL:

18. Jeg arbeider mot et tydelig definert mål.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

19. Jeg mener at tre-promille målet er for høyt.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

20. Jeg får klare beskjeder om hvilke tiltak som må gjøres om mål ikke blir nådd.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

21. Jeg mener at det er realistisk å oppnå målet på tre-promille.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

22. Det er viktig for meg at bedriften når sitt kvalitetsmål. (Her menes tre-promillemålet).

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

23. Ahlsell sitt kvalitetsmål motiverer meg til å bli mer kvalitetsbevisst.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

24. Jeg støtter opp under kvalitetsmålet til Ahlsell.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

TILBAKEMELDINGER:

25. Jeg får tilbakemeldinger fra min overordnede på det arbeidet jeg har gjort.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

26. Jeg får bare tilbakemelding når jeg gjør noe feil.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

27. Jeg får positive tilbakemeldinger på utført arbeid.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

28. Jeg har mulighet til å komme med forslag til forbedringer.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

29. Jeg får konstruktive tilbakemeldinger som gjør at jeg kan forbedre mine arbeidsprestasjoner. (Med konstruktive tilbakemeldinger menes hva som er gjort bra eller hva som er gjort dårlig).

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

30. Tilbakemeldingen fører til at jeg blir motivert til å jobbe enda hardere.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

31. Jeg får klar beskjed om hva jeg må gjøre annerledes for ikke å gjøre samme feil igjen.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

JOBBUTFORMING:

32. Jeg kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver jeg vil jobbe med fra dag til dag.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

33. Jeg føler at jobben min er betydningsfull. (Med betydningsfull menes at du gjør mer enn å f.eks. bare plukke, men at du også ser en fornøyd kunde i andre enden).

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

34. Jeg har mulighet til å fatte selvstendige beslutninger.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

35. Jeg får benyttet ulike ferdigheter for å utføre mine arbeidsoppgaver.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

36. Jobben jeg gjør har betydning for mine kolleger, da en dårlig utført jobb forplanter seg videre til neste ledd i arbeidsprosessen.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

37. Arbeidet jeg utfører, utgjør en liten del av en større arbeidsoppgave.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

38. Jeg benytter ulike typer kompetanse for å utføre mine arbeidsoppgaver. (Med kompetanse menes kunnskap og evner).

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

39. Jeg får jobbe selvstendig.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

40. Jeg har selv ansvaret for resultatet av mitt arbeid.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

KUNNSKAP:

41. Jeg har god mulighet til å videreutvikle meg i Ahlsell. (Med videreutvikle menes å tilegne seg mer kunnskap).

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

42. Jeg har mulighet til å ta jobbrelevante kurs.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

43. Jeg har kunnskap til å jobbe selvstendig med mine arbeidsoppgaver.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

44. Det er stort fokus på jobbopplæring hos Ahlsell.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig
-

45. Min leder oppfordrer til videreutvikling ved å sette meg til nye arbeidsoppgaver.

- Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

46. Jeg mener at jobbopplæringen er av høy kvalitet.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

47. Jeg er villig til å lære nye arbeidsoppgaver i min bedrift.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

ANERKJENNELSE:

48. Jeg får anerkjennelse fra min leder på godt utført arbeid. (Med anerkjennelse menes f.eks. ros).

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

49. Anerkjennelse er viktig for min motivasjon.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

50. Ledere har beskyldt meg for ting jeg ikke har gjort.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

51. Jeg får anerkjennelse fra mine kollegaer på arbeidet jeg gjør.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

Spørreundersøkelse hos Ahlsell - Bachelor 2014.

52. Jeg føler at jeg blir satt pris på hos min arbeidsgiver.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

BEHOV:

53. Jeg tror lønningene hos Ahlsell er konkurransedyktig i forhold til andre bedrifter i samme bransje.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

54. Jeg er redd for å miste jobben i forbindelse med nedbemanninger hos Ahlsell.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

55. Jeg mener at Ahlsell har en solid økonomi, med tanke på å ikke gå konkurs.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

56. Jeg er fornøyd med min lønn hos Ahlsell.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig

57. Jeg ser på Ahlsell som en sikker arbeidsplass, hvor det ikke er fare for oppsigelser.

Helt enig Enig Litt enig Nøytral Litt uenig Uenig Helt uenig