



Handelshögskolan

Karlstad Business School

Julia Axelsson & Evelina Näsén

Kan beröm från chefen öka polisens arbetsmotivation?

En kvalitativ studie med utgångspunkt ur polisens
perspektiv

Företagsekonomi

Examensarbete Civilekonom

Termin: VT -23
Handledare: Sven Siverbo

Förord

Först och främst vill vi tacka vår handledare Sven Siverbo för all stöttning och expertis under uppsatsskrivandet. Du har bidragit med stor kunskap inom området, tack! Men inte minst vill också tacka våra respondenter som valde att ställa upp i denna studie, utan er hade det inte blivit något arbete.

Slutligen vill vi även tacka varandra. Vi har stöttat och peppat varandra under tidens gång och trots våra olika scheman har vi lyckats bibehålla ett bra samarbete. Vi vill givetvis också rikta ett stort tack till våra familjer och vänner för allt stöd ni gett oss.

Vi har skrivit uppsatsen tillsammans och är lika mycket ansvariga för dess innehåll.

Karlstad, Juni -2023

Julia Axelsson

Evelina Näsén

Sammanfattning

Poliskåren har visat sig vara en arbetsplats som ofta drabbas av utmattningssyndrom. I sin tur leder detta till minskad arbetslust hos de anställda och det kan till och med gå så långt som till frivillig uppsägning. Tidigare forskning beskriver att beröm har en god påverkan på arbetsmotivation hos medarbetare och arbetsmotivation är en viktig framgångsfaktor inom organisationer. Människor kan i sin tur uppleva sig motiverade på olika sätt. En individ kan känna motivation på grund av ett eget intresse medan en annan kan känna motivation på grund av någon typ av externt tvång. Hur beröm i sin tur påverkar olika motivationstyper inom polisen är emellertid outforskat.

Syftet med uppsatsen är därav att undersöka hur verbala belöningar i form av beröm från chefen påverkar polisens arbetsmotivation. För att besvara syftet med arbetet har vi genomfört en kvalitativ intervjustudie på poliser. Valet föll på poliser i yttre tjänst då det är en yrkesgrupp som dagligen rör sig ute i samhället och stöter på många olika typer av utmaningar och påfrestande arbetsinsatser. På grund av det sågs det extra intressant att studera huruvida deras arbetsmotivation påverkas av beröm. Fokus i studien har varit att undersöka hur poliser får beröm, hur beröm påverkar deras arbetsmotivation och på vilket sätt de själva föredrar att få beröm på. Sammantaget har elva poliser i yttre tjänst intervjuats.

Studien visar att hur beröm från chefen påverkar polisens arbetsmotivation varierar. I arbetet lyfter vi fyra olika motivationstyper som vi sedan undersöker huruvida beröm från chefen påverkar eller inte. Värt att nämna är att majoriteten av poliserna inte ser beröm som det primära i deras arbete. Många ser sig själv drivas av sina egna mål och inte minst samhället som de arbetar för. Däremot visar undersökningen att beröm tenderar att påverka deras olika motivationer i viss mån.

Nyckelord: Beröm, motivation, självbestämmandeteori, poliser, chef inom polisen.

Abstract

Title: “Can praise from the chief of police affect the police officers' motivation towards work?” - A qualitative study based on the perspective of the police.

The police force has shown itself to be a workplace that often suffers from burnout syndrome. In turn, this leads to a reduced desire to work among the employees and it can even go as far as voluntary termination. Previous research describes that praise has a good effect on employee's motivation towards work, which is an important factor of success within organizations. People can find themselves motivated in different ways. One may feel motivated due to a form of self-interest while another may feel motivated due to some type of external pressure and compulsion. How praise in turn affects different types of motivation within the police is however unexplored.

The purpose of the thesis is therefore to investigate how verbal rewards in the form of praise from chiefs can affect police officers' work motivation. To answer the purpose of the essay, a qualitative interview study was conducted on police officers. The choice of police officers in external service was based on the fact that it is an occupational group who circulate out in society and face many different types of challenges and stressful efforts daily at work. Therefore, it was seen as particularly interesting to study whether their work motivation is affected by praise. The focus of the study has been to investigate how police officers receive praise, in which way they prefer to receive praise and finally how praise affects their work motivation. Eleven police officers on external duty have been interviewed.

The study shows that the effect of praise from the chief of police on the police's work motivation varies. During our thesis, we highlight four different types of motivation, which we then investigate whether praise from the manager has an effect on or not. Worth mentioning is that the majority of police officers do not see praise as the primary focus in their work. Many police officers see themselves getting driven by their own goals and not least by the society for which they work. However, the study shows that praise tends to influence their various motivations to a certain extent.

Keywords: praise, motivation, self-determination theory, police, chief of police.

Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	9
1.1.	Bakgrund.....	9
1.2.	Problemdiskussion.....	10
1.3.	Syfte.....	11
1.4.	Frågeställningar.....	12
2.	Teoretisering.....	13
2.1.	Informerande och styrande beröm	13
2.2.	Enskilt och kollektivt beröm	14
2.3.	Mottagandet av beröm	14
2.4.	Självbestämmandeteori	15
2.4.1.	Externt reglerad- och introjekterad motivation	16
2.4.2.	Inre- och identifierad motivation.....	16
2.5.	Summering av teoretisering	18
3.	Metod.....	20
3.1.	Forskningsstrategi och forskningsdesign.....	20
3.2.	Valet av poliser i yttre tjänst.....	20
3.3.	Urval av respondenter.....	21
3.4.	Datansamlingsmetod.....	22
3.5.	Intervjuguide.....	22
3.6.	Planering och genomförandet av intervjuer.....	23
3.7.	Dataanalys	24
3.8.	Forskningsetik.....	25
3.9.	Tillförlitlighet och validitet.....	26
4.	Empiri	27
4.1.	Hur får poliser beröm?.....	27
4.1.1.	Informerande beröm	27
4.1.2.	Personligt beröm.....	28
4.1.3.	Styrande beröm	29
4.2.	Hur påverkar beröm arbetsmotivationen hos poliser?.....	29
4.2.1.	Hur påverkar beröm den kontrollerande motivationen?	30
4.2.2.	Hur påverkar beröm den autonoma motivationen?.....	31
4.3.	Hur föredrar poliser att få beröm?.....	33
5.	Diskussion.....	35
5.1.	Polisens tre berömkategorier och dess påverkan på motivation.....	35
5.2.	Mottagande av beröm	38
5.3.	Appliceringen av självbestämmandeteorin i studien.....	41
6.	Slutsatser.....	43

6.1.	Frågeställning 1: Hur får poliser beröm?	43
6.2.	Frågeställning 2: Hur påverkar beröm polisens arbetsmotivation?	43
6.3.	Frågeställning 3: Hur föredrar poliser att få beröm?	44
6.4.	Studiens bidrag.....	44
6.5.	Studiens begränsningar	44
6.6.	Förslag till framtida forskning.....	45
Referenslista.....		
Bilagor		
	Bilaga 1 – Intervjuguide	
	Bilaga 2 - Informationsbrev	
	Bilaga 3 - Samtyckesblankett.....	

1. Inledning

Under detta avsnitt presenteras en bakgrund relaterad till poliser, beröm och motivation. Fortsättningsvis förklaras forskningsgapet i studien med hjälp av en problematisering av ämnet och avslutningsvis redogörs syftet med undersökningen och dess forskningsfrågor.

1.1. Bakgrund

Polisernas arbetssituation har varit fokus för samhällsdebatten den senaste tiden då Sverige i skrivande stund är ett land med högst antal dödsskjutningar i Europa (Gerell, 2023). Inte minst så påverkades polisyrket negativt under pandemin eftersom möjligheten att interagera med samhällsmedborgarna försämrades, vilket är av väsentlighet i yrket för att kunna vinna förtroende hos allmänheten (Aston m.fl., 2021). Dessutom är utbrändhet inte en ovanlighet inom branschen (Sørengard & Langviks, 2022) då hög arbetsbelastning i kombination med lågt socialt stöd ofta visat leda till utmattningssyndrom och minskad arbetsmotivation hos de anställda, med frivillig uppsägning som följd. Enligt Annell m.fl. (2019) är det de arbetsrelaterade attityderna såsom hur organisatorisk samhörighet och arbetstillfredsställelse upplevs som påverkar och leder till frivillig uppsägning inom polisyrket. Arbetstillfredsställelse har enligt Locke (1969) att göra med individens känslomässiga uppfattning i samband med utvärderingen av sitt eget arbete. Om personen upplever en positiv känsla kan det kopplas till en hög grad av arbetstillfredsställelse och arbetsmotivation, vilket i sin tur kan uppnås genom beröm.

Tidigare forskning har konstaterat att beröm är eftertraktat av medarbetare och att det kan användas för att locka fram goda insatser och förstärka positiva beteenden (Anderson m.fl., 1988; Dur m.fl., 2010). Beröm kan till exempel vägleda och motivera både den som får beröm och de personer som finns i den uppmärksammades närhet (Li m.fl., 2016) eftersom den som utför prestationen får ett kvitto på att den arbetar på rätt sätt och individen som finns i närheten men inte beröms vid det specifika tillfället känner motivation till att imitera den uppmärksammade. Motiverad personal har enligt tidigare studier visat sig vara en viktig framgångsfaktor inom organisationer och gynnsamt för arbetsrelaterad hälsa och välmående (Bonner & Sprinkle, 2002; Deci m.fl., 2017) och motivation kan individer uppleva om de till exempel värdesätter den ifrågavarande aktiviteter eller om det finns någon typ av extern press (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2000). En individ kan exempelvis sträva efter att göra ett gott arbete utifrån ett eget intresse medan en annan individ kan vilja göra ett bra jobb för att

få uppskattning av sin chef. Båda personerna kan alltså vara lika motiverade men av olika anledningar.

Vissa organisationer använder sig av prestationsbaserade belöningsystem i syfte att väcka motivation hos de anställda (Jeffrey m.fl., 2013; Bareket-Bojmel m.fl., 2016). De anställda belönas då med löner, förmåner eller bonusar (Stajkovic & Luthans, 1997; Kerr, 1999; Ludwiczak m.fl., 2022). Beröm som belöningsystem skulle däremot innebära en låg kostnad för organisationen och inte ge upphov till några materiella konsekvenser i form av fördelar inom karriären (Stajkovic & Luthans, 2001; Andersen m.fl., 2018) såsom löner, förmåner och bonusar. Vi ämnar därför att undersöka huruvida beröm från chefen kan användas för att påverka arbetsmotivationen inom polisen.

1.2. Problemdiskussion

Tidigare nämndes det att poliskåren är ett av de yrken som tenderar att drabbas av utbrändhet och därmed även minskad arbetsmotivation (Sørengard & Langviks, 2022) vilket blivit förklarat som en reaktion på hur arbetstillfredsställelsen på arbetsplatsen upplevs (Annell m.fl., 2019). Tidigare forskning har exempelvis förtydligat att brist på beröm kan orsaka psykisk ohälsa och mindre produktiva individer på arbetsplatsen (Danna & Griffin, 1999; Brun m.fl., 2008; Annell m.fl., 2019; Sørengard & Langviks, 2022), medan det motsatta har visat sig bidra till en positiv stämning på arbetsplatsen och en ökning av motivation (Fardon, 1963; Peterson & Luthans, 2006). Tidigare studier kopplat till poliser har visat att deras motivation tenderar att öka om det finns en bra arbetstillfredsställelse men också verbal feedback (Violanti & Aron, 1994; Prysmakova & Vandenabeele, 2019; Dahl, 2023) och att de flesta medarbetare generellt uppskattar när deras prestation uppmärksammas på arbetsplatsen samt att de värdesätter de sociala relationerna medarbetarna emellan (Blanck m.fl., 1984; Anderson, m.fl., 1988; Brun & Dugas, 2008; Dur m.fl., 2010; Fourie & Dreyer, 2022). Dessa faktorer har blivit förklarat som de grundläggande orsakerna till att individer upplever arbetsmotivation (Herzberg m.fl., 1960; McGregor, 1960; Vroom, 1964; Porter & Lawler, 1968).

Något som det har visat sig finnas en bred forskning inom som vi också kommer att redogöra för mer ingående under nästa kapitel är den så kallade självbestämmandeteorin, som i grunden härstammar från Deci och Ryan (1985; 2002). Teorin hävdar att motivationen hos en individ antingen kan vara autonom eller kontrollerande (Otis & Pelletier, 2005). Den förstnämnda, som i sin tur består av den inre -och den identifierade motivationen, innebär

att motivationen hos en individ grundar sig i egna intressen och värderingar, medan den sistnämnda, som består av den externt reglerade -och den introjekterade motivationen, istället handlar om att motivationen drivs av press och styrande från externa parter. Tidigare forskning menar att den autonoma respektive den kontrollerande motivationen uppstår hos en individ beroende på vad det är för typ belöning som ges (Deci & Ryan, 1985; Hewett & Conway, 2015). Positiv feedback har till exempel visat sig vara en typ av beröm som påverkar den autonoma motivationen medan belöningar i fysisk form som ges efter en viss slutförd arbetsuppgift påverkar den kontrollerande motivationen (Zuckerman m.fl., 1978; Ryan m.fl., 1983; Blanck m.fl., 1984) då det kan ses som styrande att locka fram ett visst beteende med hjälp av en typ av belöning.

I början av problemdiskussionen pekar mycket på att verbal feedback har en positiv inverkan på medarbetarnas arbetsmotivation generellt. Vi vet också att sociala relationer på arbetsplatsen ofta är någonting som de anställda verkar uppskatta och att även det har en god inverkan på arbetsmotivationen. Däremot finner vi ingen information som berättar huruvida beröm från chefer inom polisen kan påverkar arbetsmotivationen hos de anställda och i de fallen syftar vi på den kontrollerande och den autonoma motivationen som kommer från självbestämmandeteorin. Däremot säger tidigare studier att den autonoma motivationen visat sig vara mer gynnsam än den kontrollerade när det handlar om till exempel arbetstillfredsställelse och engagemang inom organisationen (Gagné m.fl., 2000; Richer m.fl., 2002), vilket i sin tur ska bli intressant att studera empiriskt.

För att gå vidare med att utveckla kunskaperna gällande användandet av beröm som ett styrinstrument behövs mer kunskap om på vilka olika sätt medarbetare kan ta emot beröm på. Givetvis finns det anledningar att spekulera huruvida olika praktiker att ge beröm på kan leda till olika motiverande effekt. Ett första nödvändigt steg i arbetet är därav att ta reda på olika sätt att ge beröm på och på vilka eller vilket sätt det kan påverka individens motivation. Slutligen ses det som relevant att undersöka på vilka sätt poliser själva föredrar att ta emot beröm på vilket i sin tur kommer kunna användas som en förklaring på effekterna av motivation.

1.3. Syfte

Syftet med studien är att ta reda på *hur verbala belöningar i form av beröm från chefen påverkar polisens arbetsmotivation.*

1.4. Frågeställningar

- Hur får poliser beröm från sin chef?
- Hur påverkas polisens motivation av beröm från chefen?
- Hur föredrar poliser att få beröm från sin chef?

2. Teoretisering

I detta avsnitt kommer en redogörelse över den tidigare forskning som finns på området gällande beröm och motivation. Vi ser det relevantt att först lyfta lite allmän forskning om beröm, bland annat två olika typer av beröm; informerande och styrande beröm. Vidare kommer vi redogöra lite kort om hur enskilt och kollektivt beröm kan påverka motivationen och även varför en individ kan reagera på olika sätt när den får ta emot beröm. Detta ses som intressant gällande forskningsfrågan 'hur får poliser beröm?'. Slutligen kommer vi redovisa för självbestämmandeteorin och de fyra olika motivationstyperna som i sin del delas in i kontrollerad och autonom motivation.

2.1. Informerande och styrande beröm

Enligt en uppdelning av Deci m.fl. (1999) finns det två olika typer av beröm, det informerande berömmet och det styrande berömmet. Informerande beröm avser tydligheten kring motivet bakom berömmet och varför personen beröms för sitt utförda arbete. Genom att berömmet är tydligt och det ges en förklaring till varför berömmet kommer så uppmuntras mottagaren att fortsätta med det goda arbetet. Vidare beskrivs det styrande berömmet som lämpligt när syftet med berömmet är att förstärka och styra mottagarens beteende. Givaren har uppmärksammat ett uppskattat beteende på arbetsplatsen och med hjälp av styrande beröm för den specifika handlingen förstärks mottagarens beteende och personen blir därmed uppmuntrad att fortsätta prestera på samma sätt (Deci m.fl., 1989; Deci m.fl., 1999). Enligt tidigare studier har exempelvis positiv feedback ansetts vara en typ av informerande beröm medan belöningar som getts efter en viss slutförd arbetsuppgift setts som kontrollerande beröm (Zuckerman m.fl., 1978; Ryan m.fl., 1983; Blanck m.fl., 1984).

Indelningen av informerande och styrande beröm är betydelsefull då det ger en bättre förståelse för varför beröm kan ha olika effekt på motivation. Eftersom olika sätt att ge beröm på kan leda till olika effekter på polisens motivation, är det viktigt att veta vilket syfte man vill uppnå med berömmet för att i sin tur veta vilken typ av beröm som är mest lämplig att ge. Är syftet att styra polisernas arbete eller är syftet att uppmärksamma och lyfta den utförda prestationen? Polisens arbetsmotivation torde påverkas olika beroende på hur de får beröm men i nuläget saknas det kunskap i om de i huvudsak får informerande eller styrande beröm, eller om de till och med får beröm på helt andra sätt.

2.2. Enskilt och kollektivt beröm

Beroende på om berömmet ges individuellt, kollektivt eller offentligt kan detta påverka individens motivation på olika sätt. Som nämndes tidigare i inledningen skriver Li m.fl. (2016) exempelvis att beröm som ges till en enskild individ offentligt i en grupp kan ge positiva konsekvenser eftersom de personer i närheten som hör berömmet vet vem de ska efterlikna i fortsättningen. Dessutom kan det också leda till en drivkraft för individer att prestera eftersom de inte kan leva på sina kollegors prestationer (Siverbo, 2019). Nackdelen med individbaserat beröm däremot är att individerna i organisationen kan löpa risk att känna avundsjuka och att gruppen i sin tur drabbas av dålig stämning (Li m.fl., 2016).

Kollektivt beröm, som avser beröm till alla typer av grupper som består av fler än en person (Siverbo, 2019), visar emellertid på att arbetsgivaren föredrar samarbete snarare än konkurrens mellan kollegorna samtidigt som det skapar ömsesidig kollegial övervakning. Nackdelen med gruppbaseade belöningar är dock att ambitionen att prestera tenderar att minska om varje enskild individ upplever att kopplingen mellan just deras arbete och en kommande belöning är liten. I sin tur blir också gruppens prestation svag (Ellingsen & Johannesson, 2017; Siverbo, 2019).

2.3. Mottagandet av beröm

Enligt Ilgen m.fl. (1979) är det viktigt att identifiera källan som feedbacken kommer ifrån samt dess inflytande på mottagaren. Beröm klassificeras därför in i tre olika delar vilket i sin tur ska leda till en bättre förståelse för effekten av beröm på individens beteende. Andra individer kan till exempel ha observerat ett särskilt beteende hos mottagaren som ska utvärderas. Med mottagare menas personen som får ta emot beröm, medan sändaren är personen som ger beröm (Ilgen m.fl., 1979). Vidare kan det också finnas beröm som äger rum i samband med att en viss uppgift pågår eller beröm som ges efter att handlingen är gjord.

Fortsättningsvis lyfter Ilgen m.fl. (1979) fyra olika faktorer som handlar om hur individen tar emot beröm. Den första är *upplevd beröm* som handlar om på vilket sätt mottagaren uppfattar beröm oberoende av vem berömmet kommer ifrån. Greller och Herold (1975) menar till exempel att individer förlitar sig mest på källor som står individen närmast, vilket också Ilgen m.fl. (1979) håller med om. Detta påvisades även i en studie gjord av Kanfer m.fl. (1974).

Den andra faktorn är *acceptansen av feedbacken* som handlar om i vilken utsträckning mottagaren anser att feedbacken är riktig och äkta. Här spelar därför källan som ger feedbacken en stor roll. En studie om lärare från Tuckman och Oliver (1968) visade till exempel att lärarnas prestation ökade när feedbacken kom från eleverna istället för cheferna. Eftersom cheferna inte kunde se vad som faktiskt pågick i klassrummen sågs inte deras beröm trovärdigt.

Den tredje faktorn definieras som *viljan att reagera* och handlar om individens egen vilja att reagera på feedbacken. Här spelar makten en viktig roll. Makt i detta fall avser i vilken utsträckning sändaren kan påverka mottagarens situation. Mer specifikt, desto mer makt sändaren har, desto mer tenderar mottagaren att reagera på feedbacken (Ilgen m.fl., 1979).

Vidare enligt Ilgen m.fl. (1979) avser den sista och fjärde faktorn *avsedd reaktion*. Detta är ett resultat av den tredje faktorn *viljan att reagera*. Beroende på hur mottagaren väljer att svara på den feedback som ges kommer en viss reaktion att uppstå.

2.4. Självbestämmandeteori

Självbestämmandeteorin har länge visat kopplingar mellan motivation och prestation (Deci m.fl., 2017). Ett av teorins tillämpningsområden är att förklara hur olika villkor på arbetsplatser väcker liv i olika typer av motivationer samt hur dessa påverkar medarbetarnas arbetsmiljö och arbetsprestationer. Ett centralt tankegods inom självbestämmandeteorin är att effekten av beröm på motivation med största sannolikhet beror på vilken typ av motivation som avses (Deci m.fl., 2017). Är det den kontrollerande motivationen eller den autonoma motivationen? (Hewett & Conway, 2015; Siverbo, 2019).

Det som kännetecknar den kontrollerande motivationen är den motivationen som påverkas av det mer styrande berömmet. Givaren vill uppmuntra ett särskilt beteende och få individen att fokusera på det som givaren själv tycker är viktigt eller sådana saker som är satta i olika regleringar. Inom denna kategori tillhör externt reglerad motivation samt introjekterad motivation (Deci & Ryan, 2000; Hewett & Conway, 2015; Halvari m.fl, 2016).

Den autonoma motivationen däremot har utgångspunkt i individens egen vilja och intresse. Berömmet lyfter de prestationer som individen själv värdesätter och leder sedan till en självständighet i arbetet. Här tillfaller den *identifierade och inre motivationen* (Deci & Ryan, 2000; Hewett & Conway, 2015; Halvari m.fl, 2016).

2.4.1. Externt reglerad- och introjekterad motivation

Externt reglerad motivation uppkommer när medarbetare styrs av kommande regleringar utifrån, såsom regler och mål kombinerat med belöningar och bestraffningar. Dessa är utomstående i förhållande till den individ som styrs av dem istället för att vara internaliserade av individen (Deci & Ryan, 2017). Det kan alltså handla om att en person är engagerad i en särskild uppgift på grund av press externt eller internt för att det sedan ska resultera i en belöning (Ryan & Deci, 2000; Barkoukis m.fl., 2008; Litalien m.fl., 2017).

Utformningen av dessa regleringar har med andra ord skett av en extern person vars syfte är att styra den berörda individen. Reglerna och målen visar på ett samband med uppnåbara belöningar men även risken för bestraffning om målen inte skulle uppnås (Ryan & Deci, 2000; Halvari m.fl., 2016; Siverbo, 2019). Syftet med den externt reglerade motivationen är därmed att förbättra medarbetarnas prestationer utifrån externa regleringar och således även göra sig förtjänta av beröm för deras arbete och prestationer.

Den introjekterade motivationen kommer ifrån individens bekräftelsesökande; ett sökande av bekräftelse från omgivningen utan att trampa någon på tårna. Därmed kan denna motivation kopplas till det egna psykologiska välbefinnandet och självkänslan (Hewett & Conway, 2015) som handlar om att ha en balans med sina egna känslor och inte låta de negativa faktorerna ta över; men även att känna sig nöjd med sin tillvaro (Folkhälsomyndigheten, 2022).

Enligt Deci m.fl. (1994) kan introjektion vidare förklaras som en intern kontrollerande reglering där individen kan bete sig på ett visst sätt för att det upplevs ett yttre tvång och inte för att individen själv vill (Litalien m.fl., 2017). Fortsättningsvis förklaras introjektion som en internalisering där personen uppfattar en regleringsprocess som den inte identifierar sig med men accepterar den ändå, till skillnad från inre motivation (Deci m.fl., 1994).

2.4.2. Inre- och identifierad motivation

Den identifierade motivationen innebär att det arbete som utförs är viktigt och betydelsefullt för individen. Beröm från en chef gör att motivationen ökar då det signalerar att det arbete och den prestation som utförs inte bara är betydelsefull för mottagaren, utan även för

givaren. I sin tur skapas en autonomisk drivkraft att fortsätta med det goda arbetet och samma prestation (Deci & Ryan, 2000; Hewett & Conway, 2015; Halvari m.fl, 2016).

Denna motivation påminner om den introjekterade motivationen men en tydlig skillnad är att den introjekterade motivationen kommer från ett undvikande av negativa känslor som att göra någon besviken, medan den identifierade motivationen drivs av den positiva sinnesstämningen som kommer från det betydelsefulla och viktiga arbetet som individen själv utför (Deci & Ryan, 2000; Hewett & Conway, 2015; Halvari m.fl, 2016).

Vidare har människor sedan födelsen varit aktiva, nyfikna och lekfulla varelser med en särskild vilja att lära och upptäcka saker utan en extern belöning för att göra det (Harter 1978; Deci & Ryan, 2000; Barkoukis m.fl., 2008). Denna drivkraft kallas för inre motivation och innebär att personen identifierar sig med värdet av aktiviteten och tar även fullt ansvar för att utföra den (Deci m.fl., 1994; Litalien m.fl., 2017). Press från externa eller interna parter existerar alltså inte och inte heller förväntningen av en framtida belöning. Motivationen kommer från de regleringar som individen själv har satt upp, som grundar sig i det egna intresset och personliga värderingar (Deci & Ryan, 2000; Hewett & Conway, 2015; Halvari m.fl, 2016).

Den inre motivationen kan ses som fördelaktig eftersom det inte finns något behov av ett yttre resurskrävande styrsystem såsom exempelvis belöningar, eftersom det handlar om arbetsuppgifter som individen själv tycker om att ta sig an. Belöningen sägs istället vara själva aktiviteten individen väljer att utföra utifrån egna intressen. När personen sedan mottar beröm för dessa prestationer skapas en motivation hos individen att fortsätta prestera (Deci & Ryan, 2000).

I Gagné och Deci (2005) går det att läsa om människans tre grundläggande psykologiska behov; autonomi, kompetens och tillhörighet, som förklarar varför personer känner identifierad och inre motivation. Enligt Van den Broeck m.fl. (2016) innebär upplevd autonomi att människan känner ett ägandeskap över sitt beteende medan upplevd kompetens förklaras vara en känsla av att bemästra sina arbetsuppgifter. Vidare innebär upplevd tillhörighet att individen känner en samhörighet med andra personer på arbetsplatsen.

Känsla av kompetens, tillhörighet och autonomi påverkar den inre motivationen då det skapar och bibehåller intresse, entusiasm och glädje för arbetsuppgifterna. Det medför också

att den identifierade motivationen påverkas eftersom medarbetare som upplever sig kompetenta och autonoma är mer benägna att internalisera arbetsplatsens grundläggande syfte och därmed att betrakta sina arbetsuppgifter som viktiga. Samma sak gäller om de känner en tillhörighet till arbetsplatsen (Gagné & Deci, 2005).

2.5. Summering av teoretisering

Sammanfattningsvis förklarar teoretiseringen att självbestämmandeteorin visar kopplingar mellan motivation och beröm. Det mest centrala inom teorin är de fyra olika typerna av motivation; externt reglerad motivation, introjekterad motivation, inre motivation och identifierad motivation. De två förstnämnda hör till kategorin kontrollerande motivation som handlar om att individen känner motivation på grund av någon typ av yttre press, medan de två sistnämnda delas in i den autonoma kategorin som grundar sig i att individen själv känner en motivation på grund av det egna intresset. Här har teoretiseringen lyft de tre grundläggande psykologiska behoven; autonomi, kompetens och tillhörighet. Det har getts en förklaring på att beröm kan påverka den inre och identifierade motivationen i de fall som de grundläggande psykologiska behoven påverkas.

Sättet att ge beröm på kan i sin tur också påverka motivation. Här har teoretiseringen lyft det informerande och det kontrollerande berömmet, men värt att nämna är att vi i nuläget inte vet hur poliser får beröm och är medvetna om att det kan visa sig att de får beröm på andra sätt också. Det sistnämnda handlar om att arbetsplatser till exempel kan använda sig av någon typ av belöning efter en viss utförd prestation med syftet att individen ska fortsätta prestera på samma sätt. Medan det informerande berömmet emellertid handlar om att istället förstärka och lyfta en individs prestation. På grund av detta finns det en orsak att diskutera huruvida det kontrollerande berömmet skulle kunna kopplas ihop med den externa reglerade motivationen och den introjekterade motivationen som ofta består av belöningar samt givarens egna mål med berömmet. Även hur det informerande berömmet skulle kunna kopplas ihop med den identifierade motivationen och den inre motivationen som är två motivationstyper utan drivkraften att få någon form av belöning. Eftersom dessa två motivationstyper istället drivs av individens egen vilja och intresse till att utföra en uppgift finns det anledning att spekulera kring om motivationen kan öka ännu mer med hjälp av beröm.

Teoretiseringen har också beskrivit att det förekommer olikheter i hur berömmet tas emot och att detta beror på varifrån berömmet kommer men även i vilket sammanhang det ges. Kommer berömmet från en person med maktposition, en släkting eller från en individ som inte betyder någonting för mottagaren? Och ges berömmet kollektivt, individuellt eller offentligt? Det har visat sig att en individ tenderar att reagera bättre på beröm som kommer från en person som exempelvis har makten att kunna ändra på något i mottagarens situation. Vidare lyfter teorin att beröm som ges offentligt kan ge positiva konsekvenser eftersom andra individer hör vad det är för prestation som förväntas. Däremot kan det bidra till avundsjuka och sämre stämning på arbetsplatsen. Genom att istället ge hela gruppen beröm förespråkar detta för samarbete i gruppen istället för konkurrens mellan kollegorna. Slutligen har också trovärdigheten av berömmet visat sig vara av betydelse när det gäller prestation. Kommer berömmet från en trovärdig källa tenderar mottagaren att prestera bättre.

3. Metod

I detta avsnitt motiveras vald forskningsstrategi och forskningsdesign följt av en redogörelse för valet av poliser i yttre tjänst, urval, datainsamling, planering och genomförandet av intervjuer, dataanalys, forskningsetik och metodkvalitet. Med andra ord kommer vi att redogöra för de metodval som gjorts i arbetet för att besvara syftet med studien.

3.1. Forskningsstrategi och forskningsdesign

För att studera hur polisens motivation påverkas av beröm har vi valt att använda oss av en fallstudiedesign. Enligt Bryman och Bell (2017) är en fallstudie mest lämplig vid genomförandet av en kvalitativ studie när ostrukturerade intervjuer, semistrukturerade intervjuer eller observationer används. Vidare kan en organisation, en plats, en person eller en specifik händelse studeras som specifika fall. Då vi ville undersöka hur enskilda poliser med olika chefer motiveras av beröm ansåg vi att poliser som enskilda fall var mest lämpliga. Detta bidrog även till att vi kunde se olika mönster och gemensamma nämnare mellan olika individer och då dra en slutsats på hur polisens motivation kan påverkas med beröm.

Forskningsintervjuer är en metod för datainsamling som är fördelaktig att använda sig av när respondenterna med egna ord ska beskriva sin situation (Denscombe, 2017). Vi menar att respondenterna ska ha möjligheten att beskriva och redogöra för sina uppfattningar gällande beröm och motivation i deras arbetssituation eftersom det leder till att vi får en detaljerad och djupare kännedom om forskningsproblemet. Därför valde vi att använda oss av intervjuer bestående av en färdig lista med frågor som ska besvaras men där vi är flexibla gällande frågornas ordningsföljd och låter den intervjuade utveckla sina tankar och tala mer utförligt och öppet. Detta definieras enligt Denscombe (2017) som semistrukturerade intervjuer.

3.2. Valet av poliser i yttre tjänst

Vi valde att fokusera på poliser i yttre tjänst som befinner sig på närpolisstationer och ingripandeverksamhet. Några exempel på dessa är områdespolis, ingripandepolis, kommunpolis, hundförare och kriminaltekniker (Polisen.se, u.å.). Vi såg det som ett intressant område att studera då majoriteten av poliserna arbetar hela sin karriär inom yttre tjänst eller med att utreda brott (Polisen.se, u.å.), därav visste vi att vi förhoppningsvis skulle lyckas få en stor andel datainsamling inom detta område. Vidare kändes det spännande att

undersöka huruvida beröm kan påverka arbetsmotivation hos poliser i yttre tjänst då det är en yrkesgrupp som dagligen cirkulerar ute i samhället och stöter på många påfrestande och krävande arbetsuppgifter.

3.3. Urval av respondenter

För att underlätta vår process i att få tag på poliser valde vi att använda oss av ett bekvämlighetsurval. Enligt Bryman och Bell (2017) är denna urvalsprocess lämplig när urvalet bestäms utifrån de personer som finns tillgängliga. Poliser har ett hektiskt schema och då valde vi ett bekvämlighetsurval för att underlätta processen med att få tag på respondenter som skulle tänka sig att ställa upp.

För att få tag på så många respondenter som vi önskade valde vi att kontakta regioner i hela Sverige och på så sätt få tag på tillgängliga poliser som ville ställa upp på en intervju. Det enda kravet vi hade på respondenterna var att de skulle ha en chef. Detta ledde till att vi tillslut fick kontakt med elva respondenter från olika delar av Sverige som alla hade olika erfarenheter inom polisen och olika yrkesområden.

Tabell 1: Tabell över respondenternas nuvarande yrkesområde, antal år inom yrket och längd på intervjun.

Respondent	Nuvarande yrkesområde	Erfarenhet inom polisen	Längd på intervjun
1	Förundersökningsledare	20 år	47:33
2	Kommunpolis	17 år	30:58
3	Ingripandeverksamhet	19 år	16:57
4	Ingripandeverksamhet	1,5 år	14:48
5	Områdespolis	1,5 år	16:44
6	Områdespolis	4 år	20:11
7	Områdespolis	9 år	22:29
8	Ingripandeverksamhet	2 år	19:09

9	Tillförordnad gruppchef för ingripande verksamhet	7 år	30:07
10	Områdespolis	3 år	16:51
11	Kommunpolis	13 år	23:56

3.4. Datainsamlingsmetod

Datainsamlingen ägde rum med hjälp av personliga digitala intervjuer för att det passade våra respondenter och oss bäst eftersom respondenterna var utspridda i hela landet. Dessa intervjuer genomfördes främst via FaceTime, med undantag av en intervju som genomfördes via plattformen Zoom. Vidare använde vi oss av en intervjuguide för att underlätta genomförandet av intervjun samt jämförandet mellan alla intervjuer. Enligt Denscombe (2017) är internetbaserade intervjuer via till exempel mejl fördelaktiga eftersom det sparar på kostnader samtidigt som det möjliggör att nå respondenter över hela landet. Men eftersom internetbaserade intervjuer tenderar att göra respondenterna mer "avlägsna" (Denscombe, 2017) valde vi istället personlig interaktion genom Facetime och Zoom då vi skulle få möjlighet till att se den personen vi intervjuade. Internetbaserade intervjuer skulle också leda till svårigheter gällande att veta vem som svarat på frågorna eller om svaren varit uppriktiga och ärliga. Intervjuerna över Facetime och Zoom ansåg vi skulle vara av mer väsentlighet eftersom det inte heller skulle ge någon möjlighet till tidsfördröjning mellan frågorna och svaren, då vi ville ha snabba och ärliga reaktioner från respondenterna. Detta gjorde det även möjligt att direkt ställa följdfrågor och få mer utförliga och relevanta svar. Enligt David och Sutton (2016) bidrar följdfrågor till mer djupgående och detaljerade svar från respondenterna.

3.5. Intervjuguide

Utformandet av vår intervjuguide (*se bilaga 1*) skapades efter den semistrukturerade intervjuformen eftersom det skulle ge respondenten större utrymme till att svara utförligare jämfört med en strukturerad intervju (Denscombe, 2017). Vi ville ge respondenterna tillräckligt med utrymme till att kunna ge utförliga och öppna svar men samtidigt kunna hålla en röd tråd genom hela intervjun för att sedan kunna jämföra respondenternas svar med varandra.

Utformningen av *block ett* gav oss chansen att lära känna vår respondent innan vi fortsatte med intervjun. Dessa frågor agerade lite som uppvärmningsfrågor vilket är något som David och Sutton (2016) förespråkar eftersom det ska vara förtroendeskapande. När respondenten känner ett förtroende till intervjuaren så leder det till att respondenten känner sig mer bekväm och vågar öppna upp sig under intervjuns gång.

Utformningen av *block tre* och *block fyra* skapades utifrån uppsatsens två huvudfokus; beröm och motivation. *Block tre* utformades med fokus på hur respondenterna får beröm samt hur de föredrar att få beröm av sin chef. Vidare handlade *block fyra* om konsekvenserna av beröm och huruvida beröm påverkar motivationen. Blocket utformades utefter de motivationstyper som beskrevs under teoretiseringen.

3.6. Planering och genomförandet av intervjuer

För att genomföra våra intervjuer behövde vi först komma i kontakt med lämpliga respondenter, vilket skedde via mejl och telefonsamtal. I första kontakten med respektive respondent informerades vi om vår studie och hur genomförandet skulle gå till. Efter den första kontakten med respondenten skickade vi ut vårt informationsbrev (*se bilaga 2*) och samtyckesblanketten så att de i lugn och ro kunde läsa igenom villkoren. För att boka in en tid för intervju bad vi respondenterna att föreslå en eller flera lämpliga tider som passade dem och sedan bokade vi in ett datum utefter det. Däremot blev vi tvungna att boka om två av intervjuerna eftersom respondenterna blev upptagna med annat.

Genomförandet av intervjuerna skedde via plattformen FaceTime med tio av respondenterna och med en respondent genomfördes intervjun via Zoom. Innan påbörjandet av varje intervju höll vi en kort presentation av oss själv och om vår studie samtidigt som vi frågade om det var okej att spela in intervjun. Vi informerades även om konfidentialitet, att det endast var vi som skulle veta vem respondenten är och att inspelningarna skulle raderas efter studien. Slutligen lyfte vi också att det var okej att hoppa över en fråga eller att avbryta intervjun om respondenten skulle känna sig obekvämt med syftet att bidra till en känsla av trygghet hos respondenten.

För att avrunda intervjuerna frågade vi först om det var något som respondenten anser att vi hade missat att fråga om eller om det fanns någon annan fundering personen hade gällande studien.

Avslutningsvis tackade vi respondenten för att hen tog sig tid till att delta i studien och att individens svar skulle bidra till vår datainsamling.

3.7. Dataanalys

Vid godkännande från samtliga respondenter kunde vi ljudinspela intervjuerna med syftet att underlätta vår dataanalys och kodningsprocess vilket enligt David & Sutton (2016) är den viktigaste delen i den kvalitativa analysprocessen. Enligt Bryman och Bell (2017) leder digitala inspelningar till att det blir enklare att transkribera intervjuer då det möjliggör smidigheten och enkelheten att återuppspela det som sades under intervjun och därmed utföra en korrekt transkribering. Vi använde oss av funktionen 'transkribering' i Word vilket påskyndade vår transkriberingsprocess något och när detta var färdigt kunde vi börja kodandet av det insamlade materialet.

Vidare, för att kunna analysera vår insamlade data efter vår transkriberingsprocess utgick vi från Denscombes (2017) femstegsmodell.

Första steget i analysen var *iordningställande av data*. I detta moment sammanställde vi respektive respondents svar och andra ämnen respondenterna tog upp som vi ansåg var av relevans till studien. I sin tur bidrog detta till 36 sidor av data som vi senare gick igenom individuellt. Denscombe (2017) lyfter att det är fördelaktigt att börja koda individuellt för att sedan övergå till en jämförelse av de individuella koderna för att se om forskarna har tolkat datan på samma sätt, vilket vi också gjorde under vår process.

Vidare påbörjade vi den *inledande utforskningen av data* (Denscombe, 2017). Här fortsatte vi analysera vår data och även dela in materialet i olika ämnen baserat på vad respondenterna svarat. För att enklare kunna urskilja dessa ämnen valde vi att markera nyckelorden i specifika färger inför vidare analys.

I steg tre, som enligt Denscombe (2017) kallas för *analys av data*, började vi kategorisera våra valda koder för att slutligen kunna dela in dem i relevanta teman. I denna process började vi se olika mönster och likheter i de olika respondenternas svar.

I steg fyra, *framställning och presentation av data*, började utformningen av vår empiri där vi utgick från våra teman och kategorier från kodningsprocessen. Här valde vi också att lägga in citat från intervjuerna som vi ansåg skulle stärka materialets trovärdighet.

Slutligen i steg fem, *validering av data*, diskuterade vi vårt framtagna datamaterial utifrån tidigare forskning och litteratur.

3.8. Forskningsetik

Enligt Denscombe (2017) och David och Sutton (2016) finns det vissa etiska ståndpunkter som måste tas i beaktning i en studie. Informerat samtycke är exempelvis en princip, som handlar om att individen ska delta frivilligt i studien och utan tvång. Respondenterna måste ha tillräcklig information om forskningen för att kunna göra en klok bedömning gällande om de vill delta eller inte. Detta krav uppfyllde vi genom att skicka ut ett informationsbrev (*se bilaga 2*) där respondenterna fick upplysning om studien samt deras rättighet till frivilligt deltagande och rättigheten till att dra sig ur studien eller hoppa över frågor. Vidare samlade vi in deras samtycke (*se bilaga 3*) till att delta via mejl. Enligt Denscombe (2017) fungerar ett skriftligt samtycke som en formell dokumentering av överenskommelsen att delta och bekräftar att respondenten har informerats om undersökningen. Bryman och Bell (2017) lyfter även informationskravet, vilket innebär att respondenterna ska informeras i förväg om syftet med studien samt eventuella upplysningar. Även detta meddelades i informationsbrevet, som nämndes tidigare.

Vidare frågade vi varje respondent om det var okej att intervjun spelades in och vi lyfte även rätten om anonymitet, som handlar om att respondentens personliga detaljer inte registreras samt att individen är okänd (David & Sutton, 2016). Detta blev dock problematiskt då respondenterna i vår undersökning var kända för oss. På grund av det fick vi istället fokusera på konfidentialitet, vilket innebär att vi har information om respondenterna men upplyser om att informationen inte kommer avslöjas vid forsknings-rapporteringen (Ekengren & Hinnfors, 2014; David & Sutton, 2016). Bryman och Bell (2017) diskuterar även kring nyttjandekravet, som handlar om att den insamlade datan endast används till syftet med

studien. Därför valde vi att informera respondenterna om att samtliga ljudinspelningar och telefonnummer skulle preskriberas vid uppsatsens slut.

3.9. Tillförlitlighet och validitet

Denscombe (2017) lyfter två grundläggande kriterier som används i argumentationen för datakvaliteten, vilka är validitet och tillförlitlighet. Dessa är av stor betydelse för att undvika ifrågasättande av resultatens trovärdighet. Med validitet avser i vilken utsträckning forskaren kan hävda att datan är relevant, riktig och exakt. Här planerade vi att skicka den transkriberade datan till respondenterna med syftet att få ett godkännande av dem. Vidare hjälpte inspelningarna av intervjuerna till att få exakta svar av respondenterna. Enligt Denscombe (2017) kan respondenterna ibland avsiktligt eller av annan anledning ge felaktiga svar, vilket tenderar att minska noggrannheten och precisionen i datan. Därav också valet av kvalitativa intervjuer via FaceTime, som tidigare blivit nämnt. Fortsättningsvis, genom att använda respondenter från olika kommuner går det att utläsa systematiska problem istället för problem som föreligger i endast en kommun. I vårt fall använde vi oss av olika regioner i hela Sverige. Enligt Denscombe (2017) är detta fördelaktigt då forskaren kan vara säker på att datan är på rätt spår.

Med tillförlitlighet menas huruvida ett forskningsinstrument är neutralt till sin verkan och att undersökningen inte lider av slumpmässiga fel (Ekengren & Hinnfors, 2014) och om det skulle vara konsekvent ifall det användes vid en rad olika tillfällen (Denscombe, 2017). Med andra ord, *“om någon annan utför forskningen, skulle han eller hon då få samma resultat och komma fram till samma slutsatser?”* (Denscombe, 2017). Detta medverkar till att externa parter enklare kan bedöma pålitligheten i studiens resultat.

4. Empiri

I detta kapitel kommer vi att sammanställa och redogöra för empirin som kom ut från våra intervjuer. Vi har byggt upp strukturen utefter våra tre forskningsfrågor som lyder "hur får poliser beröm av sin chef?", "hur föredrar poliser att få beröm?" och "hur påverkar polisens arbetsmotivation av beröm från chefen?".

4.1. Hur får poliser beröm?

Under följande avsnitt kommer vi redogöra för tre olika sätt poliser får beröm på. Kort nämnt så har datainsamlingen visat att poliser har tre olika berömkategorier. Dessa är *personligt beröm*, *informerande beröm* och *styrande beröm*.

Några av respondenterna hade till exempel en nära relation till sin chef och upplevde att berömmet kom på ett mer personligt plan snarare än professionellt eller vad som kanske skulle kunna räknas in som typiskt beröm och denna berömkategori har vi därför definierat som *personligt beröm*, medan de andra två typerna av beröm blivit definierade som '*informerande*' och '*styrande*' beröm. Vidare kommer vi nu redogöra för dessa berömkategorier.

4.1.1. Informerande beröm

Datainsamlingen har visat att åtta av elva respondenter får informerande beröm av sin chef. Det informerande berömmet lyftes under teoretiseringen och definierades som en typ av beröm som ges tillsammans med en tydlig förklaring. Vidare ägde det informerande berömmet ofta rum under ett arbetspass, efter en avslutad arbetsinsats och på medarbetarsamtal. Respondenterna berättade till exempel hur deras chef kunde ta dem åt sidan för att ge beröm och då tillsammans med en tydlig information om vad individen gjort för att förtjäna berömmet. *Ett citat* från intervjuerna som tydde på detta var följande:

Hen tar en gärna in i ett rum och berättar att 'det här vad bra gjort' och 'det här måste kännas jättebra för dig.'

Även på medarbetarsamtalen utvärderades respondenternas arbetsinsats och som nämndes tidigare kunde berömmet komma då också. Majoriteten menade då att berömmet var tydligt, detaljerat och motiverat.

Hen kan ge ett exempel på situation och lyfta vad man har gjort och vad som vad bra i det.

Det beskrivs nog ganska på pricken vad man har gjort bra.

Något annat som tydde på att individerna fick informerande beröm var vid de tillfällen hela patrullen fick beröm, till exempel under särskilda samlingar såsom morgonmöten. Enligt respondenterna var detta ett möte där chefen tydligt motiverade till hela gruppen vad de hade gjort bra dagen innan, men det kunde också vara utvärderingsmöten i slutet av dagen där chefen gick igenom vad gruppen hade gjort bra under dagens arbetspass.

När vi är färdiga med vår uppgift så brukar vi ofta ha en liten utvärdering.

Vår grupp kan få höra att 'bra att ni löste schemat' eller 'vad bra att ni är så flexibla'.

4.1.2. Personligt beröm

Som nämndes tidigare har vi valt att definiera det lite mer personliga berömmet som '*personligt beröm*'. Tre av elva respondenter visade sig ta emot beröm från sin chef på ett personligt sätt och något som var utmärkande för dessa tre respondenter var att de hade en nära och god relation med sin chef. En av respondenterna beskrev till exempel sin chef som väldigt informell då denne var mycket mån om respondenten på ett mer personligt och känslomässigt plan. Vi intervjuade också en tillförordnad gruppchef för den ingripande verksamheten som också visade på att hans chef gav personligt beröm. Hen beskrev sin chef som väldigt empatiskt då hen var ytterst mån om respondentens mående gällande vissa arbetsinsatser.

Min chef är ju till skillnad från många andra poliser väldigt jordnära och empatisk. Hen är inte så formell i sin berömmelse utan hen är en sån som till och med kan krama om en om man har varit med om något tufft.

Min nuvarande chef är inte den typiska polischefen som man kan tänka sig, utan hen är väldigt inkännande vilket funkar ganska bra på mig då jag har ganska många likheter. Jag är inte heller en stereotypisk polischef.

Något annat som var belysande för det personliga berömmet var de respondenter som beskrev att berömmet kunde komma på ett typiskt "grabbigt" sätt tillsammans med en klapp på axeln, medan andra upplevde att det fanns en viss jargong i gruppen som gjorde att berömmet kunde komma på ett ironiskt sätt. Såklart går det att spekulera i huruvida denna typ av beröm istället borde definieras som 'ytligt' beröm, men respondenterna betonade att berömmet kom på det sätt på grund av deras goda relation med chefen och relationen i patrullen överlag. Därav signalerar det på ett personligt beröm.

Det kanske är lite såhär grabbigt som det kan bli man till man. 'Aa j*vligt bra jobbat' och så en klapp på axeln kanske.

Det är väl oftast att berömmet skämtas in någonstans då det är mycket raljerande bland alla kollegor här. Hen kan absolut säga bra jobbat och ge en high five eller någonting, men sen är hen duktig på att återkoppla efteråt och kolla om allt känns okej med en.

4.1.3. Styrande beröm

Denna berömkategori har att göra med att berömmet agerar styrande på individens beteende. Sex av elva respondenter upplevde att berömmet från chefen ibland kunde ha en styrande effekt. Det kunde till exempel handla om att de kände sig pressade till att utföra en viss arbetsuppgift som till exempel mindre roliga administrativa uppgifter med syftet att det inte skulle hamna på någon annans bord. Vid något tillfälle hade det också förekommit att en chef påverkat sina anställda tidigt i karriären till att följa ett visst spår fortsatt i yrkeslivet, till exempel att ta sig an alla brott som inkluderat ungdomar. Då individen var ny i karriären upplevde hen sig därför manipulerad och styrd till att följa chefens råd istället för att själv välja vilken väg hen ville gå. Tre citat kopplat till detta såg ut som följande:

Det där är ju alltid en risk tycker jag. Man kan ta sig an någonting och så sitter man med svarte petter sen när man har gjort det en gång.

På grund av det berömmet från tidig start har jag fått fortsätta i det spåret.

Då slipper någon annan göra det liksom. Det är något jag fått mycket beröm för och då blir det lite att 'shit, nu borde jag göra detta igen, absolut'.

4.2. Hur påverkar beröm arbetsmotivationen hos poliser?

Respondenternas motivation har visat sig påverkas olika av beröm. Vissa menade på att de kände sig mer motiverade när deras arbetsinsats gynnade samhällsinvånarna medan andra upplevde en högre grad av motivation när berömmet genererade en positiv känsla hos individen själv. Flera individer nämnde till exempel att deras motivation kom från deras grundläggande arbetsmoral; att de hellre lägger sitt fokus på sina kollegor och människorna som de hjälper, snarare än berömmet.

Det är ju mer en grundläggande arbetsmoral, att jag vill göra ett bra jobb.

Jag jobbar mest för mina egna kollegor och inte för att få beröm.

Hittills har de tre berömkategorierna *informerande beröm*, *styrande beröm* och *personligt beröm* förklarats och i kommande avsnitt kommer våra uppfattningar redovisas om hur dessa berömkategorier inverkar på deras olika typer av motivation.

4.2.1. Hur påverkar beröm den kontrollerande motivationen?

Fyra av elva respondenter menade att berömmet ibland kunde agera styrande på deras motivation. Respondenterna uttryckte bland annat att berömmet kunde göra att de kände sig pressade till att fortsätta prestera på samma sätt i framtiden, vilket innebär att deras externt reglerade motivation påverkades. Fortsättningsvis visades en indikation på att alla tre berömkategorier hade en tendens till att påverka deras kontrollerande motivation.

Får man beröm så förstår man också att det innebär förpliktelser till att fortsätta på den inbitna vägen.

En av respondenterna var särskilt utmärkande då denne hade en väldigt bra relation med sin chef och fick både det personliga och informerande berömmet. Här visades det att respondentens introjekterade motivation tenderade att öka på grund av det personliga och informerande berömmet eftersom individen menade på att hen var beredd att anstränga sig extra för att få beröm. Detta tydde i sin tur ett bekräftelsesökande och ett undvikande av negativa känslor (*introjekterad motivation*).

Jag har en närmaste chef. Vi hörs ganska ofta och vi har en väldigt bra relation.

Intervjuare: Är du beredd att anstränga dig ännu mer för att få beröm?

Respondent: Ja, men det är jag. Det är alltid kul att få beröm.

Något annat som indikerade på att den introjekterade motivationen påverkades hos vissa av respondenterna var att många upplevde att när de tog sig an en mindre rolig arbetsuppgift så tenderade denna uppgift att fortsätta hamna på deras axlar på grund av initiativet till att göra det från start. Detta ledde till att individerna upplevde sig styrda till att fortsätta ta på sig ansvaret för denna arbetsuppgift på grund av berömmet som kom. Respondenterna valde därför att fortsätta med arbetsuppgiften för att inte göra någon annan besviken, trots att den inte kändes givande för dem. Berömmet kunde beskrivas som ”ledande” och ”manipulativt” men räknas i detta fall in i berömkategorin *styrande beröm*. Vi hade till exempel en respondent som berättade om en arbetsuppgift som personen råkat bli väldigt duktig på som i sin tur ledde till att det styrande berömmet uppkom från chefen. I detta fall fortsatte individen med uppgiften för att kollegorna eller chefen i sin tur skulle slippa att göra den, vilket är ytterligare en indikation på ett undvikande av negativa känslor. En annan individ pratade om att hen vid ett tillfälle visat på att hen var väldigt duktig med ungdomar och här uppkom också någon form av styrande beröm med syftet att individen skulle fortsätta på det spåret inom karriären.

Några citat:

Det där är ju alltid en risk tycker jag. Att man tar sig an någonting och sen så sitter man där med svarte petter när man väl har gjort det en gång.

På grund av det berömmet från tidig start har jag ju fått det spåret.

Ja det är klart att om man är bra på någonting eller att man gör någonting på ett bra sätt, så är det klart att det många gånger blir att 'ja, men då får hon ta det, eller vi sätter det på henne.'

Sammanfattningsvis har empirin visat att både det personliga berömmet, det styrande berömmet och det informerande berömmet tenderar att agera styrande på polisernas motivation.

4.2.2. Hur påverkar beröm den autonoma motivationen?

Datansamlingen har visat att sju av elva respondenter kände en drivkraft i arbetet på grund av den autonoma motivationen. Här spelade det oftast ingen roll om berömmet gavs på ett personligt, styrande eller informerande sätt. Respondenterna menade att deras motivation bestod av en grundläggande arbetsmoral och att de endast kände ett incitament till att göra ett bra arbete utefter sina egna intressen och värderingar. Med andra ord kände respondenterna inte någon extern press för att utföra sitt arbete på ett visst sätt, vilket visar på att deras kontrollerande motivation inte påverkades av beröm. Många uttryckte dessutom att de inte påverkades av beröm från chefen överhuvudtaget utan att det var berömmet från kollegorna som vägde tyngst.

Jag sk*ter faktiskt i det, för att det är inte därför jag jobbar. Jag jobbar för att jag tycker det är kul och inte för att min chef ska klappa mig på axeln.

Beröm från kollegorna betyder mer än beröm från chefen.

Om inte chefen tycker det är lika viktigt så bryr jag mig väl kanske inte om han ger mig beröm eller inte. För mig är det ändå resultatet som är viktigare.

Däremot betonade ett flertal av respondenterna att beröm för insatser som påverkade andra individer positivt kunde bidra till en motiverande effekt i deras arbete. Här var det informerande berömmet utmärkande eftersom individerna menade på att det behövdes ge en förklaring på hur deras insats påverkat en annan person. Men det personliga berömmet kunde också påverka, som att till exempel få en kram efter en jobbig men betydelsefull insats.

Många respondenter menade också att de upplevde arbetet som mer betydelsefullt och viktigt när de fick beröm av sin chef vilket är ytterligare en faktor som pekar på att berömmet tenderade att påverka deras autonoma motivation.

Intervjuare: gör beröm att ditt arbete känns mer viktigt och betydelsefullt?

Respondent 1: Ja på något sätt gör det väl det eftersom någon annan helt plötsligt lägger värde i det man har gjort.

Respondent 2: Om man åker iväg på någonting, till exempel ett samverkansmöte, och det inte händer någonting när man kommer tillbaka, så kändes det inte så nödvändigt att åka dit typ.

Att individerna upplevde sig mer kompetenta av beröm var också någonting som lyftes under intervjuerna. De menade att det informerande berömmet där chefen förklarade på ett tydligt sätt vad de hade gjort bra bidrog till ett ökat självförtroende och därmed en ökad motivation till att vilja genomföra uppgiften igen. Att beröm ger en känsla av kompetenshöjande pekar i sin tur på att den autonoma motivationen påverkas.

Jag får ett ökat självförtroende till nästa uppdrag.

Man växer ju lite som person. Känner jag att jag har gjort något bra så innebär det att jag också känner mig kompetent inom området.

Huruvida individerna kände en större tillhörighet till gruppen var också en fråga som ställdes. Majoriteten menade på att de upplevde en större samhörighet till arbetsplatsen när de fick beröm. Det kunde vara både det informerande berömmet i de sammanhang hela gruppen fick beröm men också det personliga berömmet som påverkade.

Jag tror definitivt att en grupp kan växa av beröm.

Beröm kan ju föra gruppen samman och stärka vi:et.

Jag tycker att beröm gör att det blir mer gruppsamhörighet.

Sammantaget betonades det av dessa sju av elva individer att beröm inte var det primära i deras arbete. De menade att beröm aldrig var något dåligt att få, men att det huvudsakligen inte var därför de drivs i sitt arbete. De respondenterna som visat sig drivas av den autonoma motivationen har med andra ord bevisat att de uppskattar beröm och att deras autonoma motivation tenderar att öka av både informerande och personligt beröm men att berömmet från chefen i allmänhet inte påverkar deras generella arbetsmotivation enligt dem själva.

4.3. Hur föredrar poliser att få beröm?

För att få en bättre förståelse för varför poliser påverkas olika av beröm ställde vi frågan på vilket sätt de själva föredrar att få beröm på. Fem av elva respondenter upplevde sig vara nöjda med hur det nuvarande berömmet såg ut och menade att berömmet var trovärdigt, motiverande och att det gavs i lagom omfattning. Detta var också samma respondenter som visade sig drivas av den autonoma motivationen och som uttryckte att beröm inte var det primära i deras arbete, men på grund av deras påstående om att berömmet var ”trovärdigt och motiverande” går det att koppla ihop den definitionen med den informerande berömkategorin. *Några citat* såg ut som följande:

Jag tycker det här sättet som berömmet kommer på nu är både lagom mycket och vid lagom många tillfällen.

Jag tycker det är bra som det är nu. Man vill inte ha för mycket beröm, man vill ju ha beröm när man känner att man har gjort något bra.

Hen gör det på ett lagom sätt. Det är varken mer eller mindre. Hen ringer när jag behöver ha samtal med hen.

De resterande sex respondenterna sa i stort sett samma sak. De uttryckte att de hellre tar emot beröm mer sällan men i de fallen tillsammans med en tydlig förklaring, snarare än ofta utan en förklaring till varför berömmet gavs. Respondenterna menade att om berömmet kom utan en tydlig motivering kändes det inte lika trovärdigt och berömmet skulle tillslut tappa sitt värde. På grund av detta går det att tyda att även dessa respondenter föredrog det informerande berömmet.

Däremot är det värt att nämna att dessa är de respondenter som menade att berömmet var viktigt i deras arbete för att kunna uppleva arbetsmotivation. Därför hade de fler synpunkter på hur berömmet borde ges och menade att de inte var riktigt nöjda med hur det gavs i nuläget.

Det blir mer trovärdigt och utvecklande om man får lite mer specifikt vad det var man gjorde bra och inte bara allmänt. Vi jobbar ju ofta hela gruppen tillsammans, så det gör det ju bra att veta specifikt. Vad exakt gjorde gruppen bra? Och vad gjorde man som individ bra?

Det är klart det är roligt när man får ett ’bra jobbat’ eller så, men att man kanske tar det lite längre. Till exempel att ’ja men det här kan vi jobba med’, men sen så dör det ändå. Och då känner man väl att var det verkligen så bra om vi inte går vidare med det? (*individen syftade på de tillfällen hen kommer med ett förslag*).

Jag tar hellre beröm sällan och får det utvecklat vad det är som man får beröm för, än ofta och inte särskilt utvecklat vad det var som var bra. Jag behöver liksom inte ha beröm om jag inte har gjort något bra. Det ska komma ärligt och vara motiverat för man känner ju själv att ibland har man fått beröm fast det här var väl för f*n inte bra.

Man vill inte ha för mycket beröm, man vill ju ha beröm när man känner att man har gjort någonting bra. Om man alltid får beröm så kommer det ju snart förlora sitt värde.

I slutändan går det att sammanfatta och förklara detta som att de respondenter som visat sig drivas av den autonoma motivationen är nöjda med hur det nuvarande berömmet ser ut, vilket skulle kunna bero på att de inte upplevde beröm från chefen som viktigt i deras arbete. De respondenter som istället visade sig drivas av den kontrollerande motivationen hade fler åsikter gällande hur berömmet borde ges, men i det stora hela visar alla respondenter på att det är det informerande berömmet som är att föredra.

5. Diskussion

I detta avsnitt kommer en redogörelse för hur resultatet i studien förhåller sig till tidigare forskning. Vi kommer blanda empiri, tidigare forskning och litteratur med våra egna reflektioner och tankar. Vidare kommer vi dessutom använda oss av alla fyra begrepp kopplat till motivation; externt reglerad motivation, introjekterad motivation, inre motivation och identifierad motivation. Därför ser vi det relevant att nämna att det är viktigt att ha i åtanke att de två förstnämnda hör till kontrollerande motivation och de två sistnämnda hör till autonom motivation.

5.1. Polisens tre berömkategorier och dess påverkan på motivation

Enligt teoretiseringen hade Deci m.fl. (1999) delat upp beröm i två olika typer; informerande och styrande beröm. Det förklarades att polisens arbetsmotivation torde påverkas olika beroende på hur de får beröm och det saknades kunskap i huruvida de får informerande eller styrande beröm eller om de faktiskt får beröm på ett helt annat sätt. Detta kommer nu att redogöras för utifrån vad vår datainsamling visade.

Informerande beröm handlade om att givaren var tydlig i sin förklaring gällande varför berömmet kom och vilken prestation det gällde. Styrande beröm å andra sidan sågs som lämplig att använda när syftet med berömmet var att styra ett visst beteende hos mottagaren (Deci m.fl., 1989; Deci m.fl., 1999). Vad vi har sett utifrån datainsamlingen är att poliser får både informerande och styrande beröm. En del av respondenterna har visat sig ta del av någon typ av styrande beröm i viss mån och har då förklarat den typen av beröm som att de blivit styrda till att utföra vissa arbetsuppgifter som de egentligen inte velat, vilket gör att definitionen av styrande beröm gjord av Deci m.fl. (1999) kan bekräftas.

Vidare förklarades det i teorikapitlet att indelningen av informerande och styrande beröm är betydelsefull eftersom det ger en bättre förståelse för varför beröm kan ha olika effekt på motivation. Empirin har visat att de poliser som fick någon typ av styrande beröm tenderar att få sin externt reglerade -och introjekterade motivation påverkad. Däremot har det visat sig att polisens introjekterade motivation tenderar att påverkas i större utsträckning än den externt reglerade motivationen. Tidigare forskning menar att syftet med den externt reglerade motivationen är att förbättra medarbetarnas prestationer utifrån externa regleringar och således göra sig förtjänta av beröm för deras arbete och prestationer (Ryan & Deci, 2000; Halvari m.fl, 2016; Siverbo, 2019), men majoriteten av poliserna menade att de inte kände motivation att prestera bättre för att få beröm, med några undantag. Dock har det visat sig att de flesta av poliserna någon gång upplevt att de känt sig styrda att utföra en viss

arbetsuppgift för att till exempel göra det enklare för andra, vilket visat att deras introjekterad motivation påverkas. Värt att diskutera kring detta är huruvida känslan av att inte göra någon annan besviken, som hör ihop med den introjekterade motivationen, skulle kunna ha en koppling med känslan av tillhörighet. Tillhörighet är ett av de psykologiska grundläggande behoven som Gagné och Deci (2005) lyfter. Däremot menar samma författare att känslan av tillhörighet har en påverkan på inre och identifierad motivation. Därav menar vi att det finns möjlighet att spekulera i huruvida en individs kontrollerande motivation kan tendera att öka för att känna tillhörighet. Att känna tillhörighet till arbetsplatsen och samhörighet i gruppen var någonting som respondenterna menade var viktigt och därav ses det som intressant att ifrågasätta påståendet av Gagné och Deci (2005) gällande kopplingen mellan tillhörighet och autonom motivation och istället fundera på huruvida känslan att känna tillhörighet också kan påverka den kontrollerande motivationen. Mer specifikt menar vi att det känns relevant att kunna styra en persons beteende för att denne enklare ska kunna känna en samhörighet till gruppen.

De poliser som istället beskrev att de fick beröm på ett tydligt och bra sätt där den uppmärksammade prestationen lyftes skulle räknades in i den kategorin som fick någon form av informerande beröm. Dessa poliser visade sig i större utsträckning drivas av den autonoma motivationen och menade att berömmet inte hade så stor inverkan på deras arbetsmotivation. Däremot beskrev de att vid de tillfällen när berömmet kom tydligt och motiverat så tenderade deras arbete att kännas ännu mer betydelsefullt för dem, vilket visar en indikation på att det informerande berömmet ändå har en påverkan på den identifierade motivationen. Tidigare forskning lyfte att individen känner en benägenhet till att vilja fortsätta med det goda arbetet och samma prestation när den autonoma motivationen påverkas av beröm (Deci & Ryan, 2000; Hewett & Conway, 2015; Halvari m.fl, 2016), vilket vår datainsamling också bekräftar. Dessa respondenter menade att när berömmet kom tillsammans med den uppkomna känslan av att arbetet kändes mer betydelsefullt så ville de fortsätta prestera och arbetet kändes i de fallen också roligare. Några få respondenter svarade däremot att det inte var berömmet i sig som gjorde att arbetet kändes mer betydelsefullt, utan att det måste kännas betydelsefullt för individen från början och att det är det som är det primära. Dock kan det tolkas som att de redan känner någon typ av inre motivation men att berömmet inte har någon påverkan på deras identifierade motivation.

Något annat värt att diskutera är huruvida det informerande berömmet kan påverka individens känsla av kompetens. I teoretiseringen lyfte vi påståendet av Van den Broeck m.fl.

(2016) som menar att upplevd kompetens förklaras vara en känsla av att bemästra sina arbetsuppgifter vilket i sin tur ska påverka den identifierade motivationen och den inre motivationen. Vidare kan detta bekräftas då det går att utläsa från studien att de respondenter som svarat att de känner sig mer kompetenta av beröm i sin tur fått en ökad autonom motivation. Eftersom det informerande berömmet handlar om tydlighet kring varför berömmet ges ser vi det därför relevant att diskutera huruvida det informerande berömmet har en tendens att påverka individens känsla av kompetens.

Det går också att spekulera i huruvida det informerande berömmet har en tendens att påverka känslan av samhörigheten på arbetsplatsen vilket i sin tur ska påverka den autonoma motivationen (Gagné & Deci, 2005). I problematiseringen lyftes det att poliser tidigare visat att deras motivation tenderar att öka om arbetsstillfredsställelsen är bra och att de värdesätter de sociala relationerna medarbetarna emellan (Violanti & Aron, 1994; Prysmakova & Vandenabeele, 2019; Blanck m.fl., 1984; Anderson, m.fl., 1988; Brun & Dugas, 2008; Dur m.fl., 2010; Fourie & Dreyer, 2022) vilket skulle kunna jämföras med en känsla av god samhörighet i gruppen. Majoriteten av respondenterna menade att deras känsla av samhörighet på arbetsplatsen ökade när de fick beröm och här var det relevant att det var det informerande berömmet som visade sig påverka individernas känsla av samhörighet på arbetsplatsen snarare än det styrande berömmet. Eftersom det informerande berömmet är tydligt motiverat och lyfter vad individen har gjort bra så finns det stora möjligheter till att det också skulle kunna stärka gruppdynamiken. Eftersom det styrande berömmet istället fokuserar på att styra ett visst beteende hos mottagaren (Deci m.fl., 1989; Deci m.fl., 1999) känns det rimligt att spekulera i om det istället skulle leda till en större känsla av att få någon annan nöjd och ett undvikande av negativa känslor istället för en känsla av samhörighet.

Slutligen har empirin presenterat ytterligare en berömkategori; det personliga berömmet. De respondenter som beskrivit att de tar emot personligt beröm har visat sig drivas av både den kontrollerande och den autonoma motivationen, men något som varit utmärkande är att det personliga berömmet tenderar att i viss mån bli styrande på individerna. De individer som förklarade att de har en väldigt nära relation till sin chef och får någon typ av personligt beröm har visat sig ta sig an arbetsuppgifter som de egentligen inte haft lust med. Här går det därför att fundera på om fallet är så på grund av att det finns en rädsla för att relationen med chefen ska påverkas negativt. Det finns också möjligheter att koppla ihop det med en av de tre grundläggande psykologiska grundbehoven som Gagné och Deci (2005) återigen står ansvariga för och mer specifikt huruvida en individ är orolig att förlora känslan av

kompetens. Som nämnts tidigare innebär känslan av kompetens att bemästra sina arbetsuppgifter (Van den Broeck, 2016) och känslan ska i sin tur ha en påverkan på den autonoma motivationen. Här menar vi därför att det finns orsaker att spekulera huruvida det personliga berömmet har en tendens att öka polisens kontrollerande motivation och mer specifikt den introjekterade motivationen på grund av att de inte vill förlora känslan av att känna sig kompetenta eller riskera att relationen med chefen påverkas negativt. Eftersom de respondenter som fick personligt beröm hade en väldigt nära relation till chefen är det rimligt att chefen också med stor sannolikhet kände ett visst förtroende till dem, vilket indikerar att de litade på att respondenterna var tillräckligt kompetenta till att utföra vissa arbetsuppgifter.

Eftersom *"hur föredrar poliser att få beröm?"* är en av våra tre forskningsfrågor är det också rimligt att diskutera huruvida de föredrar att få styrande, informerande och personligt beröm, eller om de faktiskt har visat sig föredra att få beröm på ett helt annat sätt. Empirin har visat att respondenterna föredrar att få beröm sällan och motiverat snarare än ofta och inte motiverat. Detta tyder på att de hellre tar emot någon form av informerande beröm istället för styrande beröm. Några av respondenterna svarade att de ibland upplevde berömmet som styrande och vi upplevde inte att de tyckte den typen av beröm var särskilt givande för dem. I ovanstående stycke diskuterades det huruvida det styrande berömmet kunde leda till ett undvikande av negativa känslor, vilket vi utifrån datainsamlingen har kunnat bekräfta stämmer i polisens fall. Några av respondenterna uppgav att chefen kunde ge beröm för arbetsuppgifter som de anställda egentligen inte tyckte var särskilt roligt eller givande, vilket gjorde att de fortsatte med de arbetsuppgifterna för att inte göra chefen missnöjd. I sin tur stärker detta påståendet om att de inte tycker att det styrande berömmet är särskilt roligt eller givande att få, eftersom respondenterna visat sig ta sig an de arbetsuppgifterna endast för att undvika ett missnöje hos chefen. Fortsättningsvis har de respondenterna som får någon typ av personligt beröm beskrivit att de är nöjda med hur berömmet ges från chefen och har förklarat berömmet som " trovärdigt och motiverande" vilket pekat på att de också får någon form av informerande beröm. Här går det dock att spekulera i om det beror på att det är för att de har en nära relation med sin chef och att det kan kännas svårt att säga annat.

5.2. Mottagande av beröm

Teorin beskrev att Ilgen m.fl. (1979) klassificerat in beröm i tre olika delar för att förståelsen för effekten av beröm på individens beteende ska förenklas. Den första delen avser observationen av ett beteende som sedan ska utvärderas. Utifrån vår datainsamling som vi gjorde kan vi urskilja att polischefer observerar sina anställdas prestationer och hur de tar sig

an olika arbetsuppgifter. I vårt material kunde vi identifiera att våra respondenter ofta får beröm när de har genomfört en arbetsuppgift som gett goda resultat. Det kunde exempelvis vara att respondenten lyckats hindra en ungdom från gängkriminalitet. Vidare kunde det också handla om att en polischef observerat individens arbete i en tyngre insats som haft stor påverkan. Ytterligare framkom det av det insamlade datamaterialet att beröm från chefen kunde uppstå i de situationer där våra respondenter tagit egna initiativ som resulterade i goda resultat. Men även i de situationer där respondenten tagit mer ansvar än vad som egentligen ingår i de ordinarie arbetsuppgifterna. I dessa situationer har då chefen observerat polisernas arbete och i sin tur gjort en utvärdering som sedan resulterat i beröm.

Andra punkten i klassificeringen handlade om att tidpunkten för berömmet hade en påverkan på individens reaktion. Kommer berömmet i samband med att uppgiften genomförs eller delas berömmet ut efter en avslutad handling? I våra intervjuer med poliserna framkom det att alla fick beröm efter en avslutad insats och detta kunde ske både individuellt och kollektivt. Som tidigare nämnts i empirin var det många av respondenterna som uttryckte att deras känsla av tillhörighet till arbetsplatsen ökade vid de tillfällen hela gruppen fick beröm. Vidare uttryckte vissa av respondenterna att arbetet också kändes mer betydelsefullt och viktigt när berömmet kom efter en avslutad insats och när de fick enskilt beröm efter en arbetsinsats var det dessutom många som lyfte att även deras känsla av kompetens ökade. Något annat som är värt att lyfta är den individen som var ny i karriären och kände att berömmet gjorde att hen kände sig styrd till att välja en särskild väg inom branschen. Detta skulle kunna tyda på att när berömmet ges tidigt i en individs karriär tenderar berömmet att lättare agera styrande på personens beteende.

Vidare har Ilgen m.fl. (1979) lyft fram fyra olika faktorer som handlar om hur en individ tar emot beröm. Dessa är; *upplevd beröm*, *acceptans av beröm*, *viljan att reagera* och *avsedd reaktion*. Enligt Ilgen m.fl. (1979) handlar den första faktorn *upplevd beröm* om hur individen uppfattar berömmet oavsett vem avsändaren är. Gällande poliser har vi sett att avsändaren har en stor betydelse på hur de reagerar. Detta är något som Greller och Herold (1975) belyser, att avsändaren har en stor betydelse i hur mottagaren tar emot berömmet. Greller och Herold (1975) menar att detta har med förtroendet till avsändaren att göra. I empirin har vi sett att många av våra respondenter lyfter att beröm från kollegorna betyder mer än beröm från chefen. Därför finns det möjligheter att koppla samman detta med de psykologiska grundbehoven tillhörighet och kompetens. Om individen upplever känslan av tillhörighet

och kompetens ökar den autonoma motivationen. Respondenterna menade att de drivs av att arbeta för sin egen och sina kollegors skull och inte för att chefen ska ge dem beröm. Därför går det att diskutera huruvida beröm från kollegorna kan öka individernas känsla av tillhörighet och därmed den inre och identifierade motivationen. Detta visar på att Greller och Herolds (1975) påstående stämmer, att beröm från de som står individen närmast är mer betydelsefullt. Men som nämndes tidigare är det inte heller otänkbart att beröm från kollegorna kan göra att individen upplever känslan av kompetens vilket också har en påverkan på den autonoma motivationen.

Fortsättningsvis har *acceptans av feedback* att göra med trovärdigheten i berömmet (Ilgen m.fl., 1979). I de genomförda intervjuerna framkom det att majoriteten av poliserna upplever berömmet som trovärdigt. En av respondenterna menade till exempel att mer beröm från chefen snarare skulle skapa en mindre trovärdighet i berömmet. Personen menade då att beröm som kommer ofta och intensivt inte upplevs lika trovärdigt. Det upplevs i de fallen som att chefen slänger ur sig orden utan någon större värdighet och eftertänksamhet. Detta är något som ytterligare en respondent lyfte i sin intervju; att hen hellre mottar beröm mer sällan men i de fallen mer detaljerat, än beröm som kommer ofta och mindre motiverat. Vidare har Tuckman och Olivers (1968) studie om lärare lyfts i teoretiseringen. Studien handlade om att beröm ifrån eleverna hade en större påverkan på lärarnas prestation än beröm från chefen. Utifrån det insamlade materialet kan vi sammanställa att det beröm som kom ifrån närmaste chef hade en större påverkan på respondenternas motivation, än det beröm som kom från de högre uppsatta cheferna. Detta går i sin tur att koppla ihop med påståendet att beröm från kollegorna betyder mer än beröm från cheferna, då närmaste chef och kollegor faktiskt ser den verkliga prestationen och då blir berömmet mer trovärdigt och äkta.

Vidare lyfter Ilgen m.fl. (1979) den tredje faktorn som handlar om *individens vilja att reagera* på berömmet. Det har exempelvis visat sig att de poliser som drivs av den kontrollerande motivationen tenderar att svara på berömmet i en högre grad än de som drivs av den autonoma motivationen, vilket kan kopplas samman med påståendet av Ilgen m.fl. (1979) att makten som givaren har spelar en stor roll. Finns det en chans att givaren av berömmet kan påverka mottagarens situation på något sätt menar Ilgen m.fl. (1979) att mottagaren tenderar att svara i högre grad. Datamaterialet har till exempel visat att en av respondenterna fått beröm på grund av sin förmåga att visa framfötterna i yrket. Berömmet kom från samma

chef som sedan uppmuntrade individen att söka en annan roll inom polisen som innebar en högre befattning. Detta var en av de individer som visade sig drivas av den kontrollerande motivationen. Respondenten menade att hen blev motiverad till att fortsätta prestera, vilket bekräftar Ilgens m.fl. (1979) påstående om att en individ tenderar att svara bättre på berömmet om givaren kan påverka individens situation.

De respondenter som drivs av den autonoma motivationen har inte visat någon tendens till att direkt svara på beröm. Detta beror på att deras motivation kommer inifrån individen själv. De är inte heller intresserade av att tillfredsställa någon annan som har makt eftersom det återigen är deras egen självkänsla som spelar roll. Däremot kan vi koppla samman *svara på beröm* och autonom motivation med den respondenten som tydligt uppgav sig vara resultatinriktad. När individen då accepterat sitt eget beröm kan vi dra slutsatsen att hen kommer att svara på berömmet och bli mer motiverad att fortsätta prestera.

Slutligen har vi den fjärde och sista faktorn som Ilgen m.fl. (1979) lyft, *avsedd reaktion*. Denna faktor avser individens reaktion på berömmet. I vår insamlade empiri om poliser har vi sett att våra respondenter kan känna någon form av ökad motivation när de får beröm av sin chef eller andra betydelsefulla personer i sin omgivning. Som tidigare diskuterats ser vi främst att de som drivs av den kontrollerade motivationen har en ökad tendens att reagera på berömmet. Detta gör att vi också kan anta att det är med största sannolikhet de respondenter som också kommer att reagera på berömmet. Avsedd reaktion avser också i den mån som individerna upplever sig bli styrda av berömmet. Utifrån det insamlade materialet kan vi utläsa att det styrande berömmet tenderar att också ha en styrande effekt på mottagarens beteende. Poliserna upplever en viss styrning i sina chefers sätt att ge beröm. Om de till exempel har genomfört en uppgift på ett bra sätt så fanns det en stor risk att individen skulle bli satt på samma uppgift igen och igen. De individer som däremot visade sig drivas av den autonoma motivationen löpte därför mindre risk att reagera på berömmet eftersom de inte upplevde att beröm var det primära i deras arbete. Däremot har empirin visat att deras autonoma motivation faktiskt ökar i viss mån, vilket skulle kunna räknas till deras reaktion på berömmet.

5.3. Appliceringen av självbestämmandeteorin i studien

I vår studie valde vi att använda oss av självbestämmandeteorin för att ta reda på hur beröm kan påverka polisens arbetsmotivation. Under kommande stycken kommer vi sammanställa

hur användbar teorin har varit för oss i studien men också vad vi anser har varit teorins svaghet i undersökningen.

Teoretiseringen förklarade att ett centralt tankegodt inom självbestämmandeteorin är att effekten av beröm på motivation beror på vilken typ av motivation som avses (Deci m.fl., 2017), den kontrollerande -eller den autonoma motivationen. Detta har varit användbart eftersom vi har kunnat forma våra intervjufrågor utefter typ av motivation. Vi ställde till exempel frågorna ”gör beröm att ditt arbete känns mer betydelsefullt och viktigt?” (*autonom motivation*) och ”känner du dig ibland styrd av berömmet och att ditt handlingsutrymme minskar?” (*kontrollerande motivation*). I sin tur bidrog det till att vi enklare kunde urskilja vilken effekt beröm har på individernas olika motivationstyper. Det vi dessutom såg var att de poliser som kände en drivkraft på grund av den autonoma motivationen inte påverkades i lika hög grad av beröm som de poliser som drevs av den kontrollerande motivationen, vilket i sin tur visar på att det centrala tankegodset inom självbestämmandeteorin också stämmer.

Något som vi anser saknades inom teorin var bland annat huruvida de grundläggande psykologiska behoven av Gagné och Deci (2005) kunde kopplas ihop med de olika motivations-typerna. Något som beskrevs i teoretiseringen var exempelvis att känslan av tillhörighet påverkade den autonoma motivationen. Däremot ifrågasatte vi detta påstående under diskussionsavsnittet och reflekterade kring om känslan av tillhörighet faktiskt också kan påverka den kontrollerande motivationen och mer specifikt den introjekterade motivationen.

Det mest funktionella från självbestämmandeteorin har givetvis varit förklaringarna på de olika motivations-typerna och vilka som kan räknas in i kontrollerande motivation och vilka som tillhör autonom motivation. Förståelsen för autonom respektive kontrollerade motivationen och vad som driver en persons motivation har varit väldigt användbart i uppsatsen.

6. Slutsatser

I detta avsnitt redogörs slutsatser utifrån syftet med studien och därefter följer en diskussion kring studiens begränsningar, studiens bidrag och förslag till framtida forskning.

6.1. Frågeställning 1: Hur får poliser beröm?

Undersökningen har visat att poliser får beröm på tre olika sätt. De får beröm på ett personligt sätt men också på ett informerande och styrande sätt. Det förstnämnda innebär att de har en ganska nära relation med sin chef och får beröm på ett mer personligt plan och det informerande berömmet har tidigare beskrivits som en typ av beröm som delas ut tillsammans med en tydlig förklaring till varför det ges.

Slutligen har det också visat sig att poliser får någon form av styrande beröm, den typ av beröm som tenderar att agera styrande på individens beteende. Det har till exempel framkommit att det styrande berömmet ibland kunde äga rum tidigt i polisens karriär som fick en påverkan på deras val och framtida roll inom yrket.

6.2. Frågeställning 2: Hur påverkar beröm polisens arbetsmotivation?

Beröm visade sig påverka polisens arbetsmotivation på olika sätt. Bland annat så hade det styrande berömmet en benägenhet till att påverka den introjekterade motivationen (*kontrollerande motivation*) medan det informerande berömmet visade sig påverka polisens inre- och identifierade motivation (*autonom motivation*). De individer som visade sig drivas av den kontrollerande motivationen tog sig ofta an arbetsuppgifter för att undvika ett missnöje hos chefen, vilket indikerade på en påverkan av deras introjekterade motivation. Samma individer menade att de var beredda att anstränga sig extra för att få beröm och att de uppskattar och känner sig motiverade av beröm, vilket var ytterligare en indikation på att beröm påverkade deras kontrollerande motivation.

Värt att nämna är att de poliser som visade sig drivas av den autonoma motivationen betonade att beröm från chefen inte var det primära i deras jobb. Med andra ord, de arbetade inte för att få beröm av sin chef, utan för sin egen skull, samhällets och kollegornas skull. Däremot visade sig deras autonoma motivation påverkas av beröm i viss utsträckning. Till exempel så kändes deras arbete ännu mer betydelsefullt och viktigt när de fick beröm av chefen. Vidare svarade majoriteten av poliserna att beröm gjorde att de kände en bättre samhörighet till gruppen, vilket indikerade på att beröm gjorde att deras psykologiska

grundbehov tillhörighet blev tillfredsställt och därmed den autonoma motivationen. I de fallen visade det sig vara både det informerande och det personliga berömmet som påverkade deras autonoma motivation.

6.3. Frågeställning 3: Hur föredrar poliser att få beröm?

Resultatet i studien visade att poliser föredrar beröm som kommer på ett trovärdigt och välmotiverat sätt. Det som respondenterna beskrev som viktigt var att berömmet inte skulle komma alldeles för ofta eftersom det då riskerade att förlora sitt värde. Med andra ord pekade individerna i studien på att de hellre tar emot beröm mer sällan men i de fallen kombinerat med en tydlig motivering gällande varför berömmet kommer. Sammantaget skulle detta kunna liknas vid det informerande berömmet.

Värt att nämna är att varje individ föredrar att få beröm på olika sätt. Något vi däremot kom fram till var att majoriteten av poliserna inte föredrog det styrande berömmet eftersom det ofta ledde till att individerna fick göra arbetsuppgifter som inte upplevdes som givande.

Sammanfattningsvis pekar resultaten i studien på att alla respondenter i studien visat sig föredra det informerande berömmet.

6.4. Studiens bidrag

Studien har bidragit med en ökad förståelse för hur beröm kan påverka polisens arbetsmotivation. Likväl kan resultaten i studien användas av chefer för att de ska få en bättre inblick i hur poliser motiveras på bästa sätt och inte minst hur poliserna själva föredrar att ta emot beröm på, vilket kan vara viktigt att veta för att till exempel få en så bra relation med medarbetarna som möjligt och därav en bättre arbetsmotivation från deras sida.

Sammantaget kan bidraget i studien hjälpa organisationer inom polisen att veta hur de ska lyckas med att engagera sina anställda i arbetet och kanske till och med förbättra arbetstillfredsställelsen inom yrket och undvika uppsägningar.

6.5. Studiens begränsningar

Syftet med studien var att undersöka hur beröm från chefen kan påverka arbetsmotivationen hos poliser. För att kunna göra en undersökning på detta valde vi en kvalitativ intervjustudie. Några av respondenterna hade en väldigt nära relation med sin chef vilket kan leda till en begränsning i studiens trovärdighet eftersom det kan upplevas känsligt att prata öppet om

sina personliga erfarenheter med sin chef då det kan skapa en rädsla för att svaren skulle kunna komma ut och påverka relationen. Därför är det svårt att veta huruvida svaren i de fallen är pålitliga. Även om vi berättade för respondenternas om deras anonymitet i undersökningen finns det risk att de ändå känner sig hindrade till att prata öppet om deras negativa erfarenheter. På grund av detta var det väsentligt att bygga upp en tillit hos respondenterna så att de kände sig bekväma med att dela med sig av sina erfarenheter gällande sin chef.

Att intervjua flera poliser från samma region kan också påverka resultatet av studien. Om två eller flera respondenter jobbar i samma patrull kan det bidra till att individerna påverkar varandras svar. Några av respondenterna har till exempel tipsat andra poliser i samma region att delta i studien vilket kan leda till att dessa individer fått reda på intervjuens innehåll i förväg. Detta innebär att de kan fundera på vad de ska svara på frågorna i förhand.

Vidare berättade några av poliserna i början av intervjun att de eventuellt skulle kunna bli uppringda och kallade på insats eller att de snart skulle på möte. Detta gjorde att respondenterna ibland kunde känna sig stressade och gav därför korta och snabba svar. I sin tur påverkade detta längden på intervjuerna och de blev kortare än vad vi hade tänkt från början. Utförliga och berättigande svar är att föredra i semistrukturerade intervjuer eftersom det ger mycket information till studien, vilket vi inte riktigt fick i de sammanhang då respondenterna hade en tid att passa.

6.6. Förslag till framtida forskning

I vår studie valde vi att studera sambandet mellan beröm och motivation hos polisen. Men det finns mycket utrymme för framtida forskning när det kommer till just polisycket och hur beröm kan användas för att öka prestationen hos de anställda. Förslagsvis skulle vidare studier huruvida det informerande berömmet kan stärka samhörigheten i polisens turlag och därav den autonoma motivationen vara intressant att studera

Diskussionen lyfte en tanke gällande om styrande beröm kan ha en påverkan på det psykologiska grundbehovet tillhörighet, vilket också skulle kunna vara ett bidrag till fortsatt forskning.

Slutligen har några respondenter lyft att deras prestationer tenderar att påverka deras lön. Detta skulle då också vara ett intressant område att studera vidare, balansen mellan monetära och icke-monetära belöningar inom polisen.

Referenslista

- Andersen, L. B., Boye, S., & Laursen, R. (2018). Building Support? The importance of Verbal Rewards for Employee Perceptions of Governance Initiatives. *International Public Management Journal*, 21(1), 1-32. <https://doi.org/10.1080/10967494.2017.1329761>
- Anderson, D. C., Crowell, C. R., Doman, M., & Howard, G. S. (1988). Performance posting, goal setting, and activity-contingent praise as applied to a university hockey team. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 87-95. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.1.87>
- Annell, S., Sverke, M., Gustavsson, P., & Lindfors, P. (2019). Lämna yrket eller stanna kvar? En studie om nya poliser. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25(2). <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/20012>
- Aston, E. V., O'Neill, M., Woff, A., & Hail, Y. (2021). Information sharing in community policing in Europe: Building public confidence. *European Journal of Criminology*. <https://doi.org/10.1177/14773708211037902>
- Bareket-Bojmel, L., Hochman, G., & Ariely, D. (2016). It's (Not) All About the Jacksons. *Journal of Management*, 43(2). <https://doi.org/10.1177/0149206314535441>
- Barkoukis, V., Tsorbatzoudis, H., Grouios, G., & Sideridis, G. (2008). The assessment of intrinsic and extrinsic motivation and amotivation: Validity and reliability of the Greek version of the Academic Motivation Scale. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 15(1), 39–55. <https://doi.org/10.1080/09695940701876128>
- Blanck, P. D., Reis, H. T., & Jackson, L. (1984). The effects of verbal reinforcement of intrinsic motivation for sex-linked tasks. *Sex Roles: A Journal of Research*, 10(5-6), 369–386. <https://doi.org/10.1007/BF00287554>
- Bonner, S. E., & Sprinkle, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, Organizations and Society*, 27(4-5), 303-345. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00052-6)
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716-730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>

- Bryman & Bell (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (3 uppl.). Liber AB.
- Dahl, O., Damen, M.-L., Bjørkelo, B., Meling, C. P., & Jensen, M. R. (2023). The Role of Verbal Peer Feedback in the Police: A Scoping Review. *Vocations and Learning*. <https://doi.org/10.1007/s12186-023-09316-z>
- Danna, K. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- David, M., & Sutton, C.D. (2016). *Sambällsvetenskaplig metod*. Studentlitteratur AB.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating Internalization: The Self-Determination Theory Perspective. *University of Rochester*, 62(1), 119-142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1994.tb00797.x>
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>
- Deci, E. L., Olafsen, A.H., & Ryan, R.M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4,19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Denscombe, M. (2017). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (4 uppl.). Studentlitteratur AB.

- Dur, R., Non, A., & Roelfsema, H. (2010). Reciprocity and incentive pay in the workplace. *Journal of Economic Psychology*, 31(4), 676-686. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.05.001>
- Ekengren, A-M., & Hinnefors, J. (2012). *Uppsatsbandbok: Hur du lyckas med din uppsats* (2:3 uppl.). Studentlitteratur AB.
- Ellingsen, T., & Johannesson, M. (2007). Paying respect. *Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 135-150. <https://doi.org/10.1257/jep.21.4.135>
- Farson, R. E. (1963). *Praise reappraised*. *Harvard Business Review*, 41(5), 61-66.
- Fleming, J., & Brown, J. (2023). From easter eggs to anti-police sentiment: maintaining a balance in policing during the three pandemic lockdowns in England and Wales, *Administrative sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010014>
- Folkhälsomyndigheten. (2022, 3 januari). *Vad är psykiskt välbefinnande?* <https://dinpsykiskahalsa.se/artiklar/vad-ar-psykisk-halsa/vad-ar-psykiskt-valbefinnande/>
- Fourie, J., & Dreyer, L. (2022). The use of rewards to enhance the experiences of academic self-efficacy and motivation of foundation phase learners in a special-needs school. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 62(3). <http://dx.doi.org/10.17159/2224-7912/2022/v62n3a5>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gerell, M. (2023, 14 januari). *Så gör länder i Europa för att bryta gängvåldet* [Radioprogram]. Sveriges radio. <https://sverigesradio.se/avsnitt/sa-gor-lander-i-europa-for-att-bryta-gangvaldet>
- Greller, M. M., & Herold, P. M. (1975). Sources of feedback: A preliminary investigation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(2), 244-256. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90048-3](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90048-3)
- Halvari, H., Healey, J., Olafsen, A. H., Byrkjeland, R., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2016). Physical activity and motivational predictors of changes in health behavior and health

- among DM2 and CAD patients. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 27(11), 1454–1469. <https://doi.org/10.1111/sms.12757>
- Hewett, R., & Conway, N. (2015). The undermining effect revisited: The salience of everyday verbal rewards and self-determined motivation, 37(3), 436-455. <https://doi.org/10.1002/job.2051>
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 21, 34-64. <https://doi.org/10.1159/000271574>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1960). The Motivation to Work. *New York: Wiley*, 15(2), 275-276. <https://doi.org/10.7202/1022040AR>
- Ilgen, R. Daniel, D. Cynthia, F. & Taylor, M. Susan. (1979). Consequences of Individual Feedback on Behavior in Organization. *Journal of Applied Psychology*, 64(4), 349-371. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.64.4.349>
- Jeffrey, S. A., Dickinson, A. M., & Einarsson, Y. (2013). The use of incentives in organizations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(6), 606-615. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2012-0139>
- Kanfer, F. H., Karoly, P., & Newman, A. (1974). Source of feedback, observational learning, and attitude change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29(1), 30–38. <https://doi.org/10.1037/h0035676>
- Kerr, S. (1999). Practical, cost-neutral alternatives that you may know, but don't practice. *Organizational Dynamics*, 28(1), 61-70. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80007-8](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80007-8)
- Li, N., Zheng, X., Harris, T. B., Liu, X., & Kirkman, B. L. (2016). Recognizing “me” benefits “we”: Investigating the positive spillover effects of formal individual recognition in teams. *Journal of Applied Psychology*, 101(7), 925–939. <https://doi.org/10.1037/apl0000101>
- Litalien, D., Morin, A. J., Gagné, M., Vallerand, R. J., Losier, G. F., & Ryan, R. M. (2017). Evidence of a continuum structure of academic self-determination: A two-study test

- using a bifactor-ESEM representation of academic motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 51, 67-82. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2017.06.010>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Ludwiczak, A., Adams, Z., & Osman, M. (2022). Actions do not always speak louder than words: the role of social incentives when choosing and executing cooperative effort. *Experimental Psychology*, 69(3), 155-162. <https://doi.org/10.1027/1618-3169/a000555>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*, New York: McGraw-Hill.
- Otis, N., & Pelletier, L. G. (2005). A Motivational Model of Daily Hassles, Physical Symptoms, and Future Work Intentions Among Police Officers¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(10), 2193–2214. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02215.x>
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2006). The impact of financial and nonfinancial incentives on business-unit outcomes over time. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 156-165. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.156>
- Polisen. (u.å.). Arbetsom polisen. <https://polisen.se/jobb-och-utbildning/bli-polis/arbetsom-polis/>
- Porter, L., and Lawler, E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*, Homewood: Irwin
- Prysmakova, P., Vandenabeele, W. (2019). Enjoying Police Duties: Public Service Motivation and Job Satisfaction. *J Police Crim Psych* 35, 304–317. <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09324-7>
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089–2113. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x>
- Ryan, R. M., Mims, V., & Koestner, R. (1983). Relation of reward contingency and interpersonal context to intrinsic motivation: A review and test using cognitive

- evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 736–750.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.4.736>
- Ryan, R.M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
<http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. *University of Rochester Press*, 3-33.
- Siverbo, S. (2019). Kan medarbetare styras med beröm?: Teori, litteraturgenomgång och forskningsförslag. *Högskolan Väst*, 2019(3), s.73.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2001). Differential effects of incentive motivators on work performance. *Academy of Management Journal*, 44(3), 580- 590.
<https://doi.org/10.2307/3069372>
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1997). A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1122-1149. <https://doi.org/10.2307/256929>
- Sørengaard, T. A., & Langvik, E. (2022). The Protective Effect of Fair and Supportive Leadership against Burnout in Police Employees. *Safety and Health at Work*, 13(4), 475-481.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.09.002>
- Tuckman, B. W., & Oliver, W. F. (1968). Effectiveness of feedback to teachers as a function of source. *Journal of Educational Psychology*, 59(4), 297–301.
<https://doi.org/10.1037/h0026022>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>

Violanti, J. M., & Aron, F. (1994). Ranking Police Stressors. *Psychological Reports*.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.2.824>

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*, New York: Wiley.

Zuckerman, M., Porac, J., Lathin, D., & Deci, E. L. (1978). On the importance of self-determination for intrinsically-motivated behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4(3), 443–446. <https://doi.org/10.1177/014616727800400317>

Bilagor

Bilaga 1 – Intervjuguide

Information att ge respondenten:

- Är det ok att spela in intervjun?
- Anonymitet/Konfidentialitet. Det är bara vi som kommer veta vem respondenten är, vart hen arbetar, bor, etc.
- Det är okej att avbryta intervjun eller hoppa över frågor.

Block ett: Bakgrundsinformation om respondenten

- Berätta gärna lite om ditt arbete inom polisen och din tjänst.
- Varför valde du att utbilda dig till just polis?
- Hur länge har du jobbat inom polisen? Har du haft någon annan roll inom polisen? vilken/vilka?

Block två: Beröm

- Hur ofta får du beröm av din chef?
- Vid vilka tillfällen får du beröm?
- Hur uttrycker sig chefen när hen berömmar? Exempel?
- Vad är det du har gjort de tillfällen när du får beröm av din chef? Exempel?
- På vilket sätt anser du att din chef borde berömma dig? Mer sällan? Oftare? Mer övertygande? Mer trovärdigt?
- Finns det några problem med det sätt som din chef berömmar dig på?
- Får du både individuellt beröm och kollektivt beröm?

Block tre: Konsekvenser av beröm

- Ger din chef beröm på ett sätt som gör att du:

- Är beredd att anstränga dig extra för att få det? Varför i så fall? Vilken typ av beröm är du beredd att anstränga dig för?
- Känner dig tvungen eller förpliktigad att vara lika duktig även framgent? Vad är det för slags beröm i så fall?
- Upplever att det arbete du fick beröm för känns viktigare och mer betydelsefullt? Vad är det för slags beröm i så fall?
- Upplever att det arbete du fick beröm för känns roligare, intressantare och mer spännande? Vad är det för slags beröm i så fall?
- Känner dig mer kompetent? Vad är det för slags beröm i så fall?
- Känner att ditt handlingsutrymme har minskat, att du blir styrd? Vad är det för slags beröm i så fall?
- Upplever större tillhörighet till arbetsplatsen, alltså blir lite mer en i gänget? Vad är det för slags beröm i så fall?

Block fyra: Avslutande del

- Är det något som du känner att vi har missat att fråga om? Något som du skulle vilja tillägga kring de ämnen som vi pratat om (motivation, beröm)?

Bilaga 2 - Informationsbrev

Information **till** **deltagare**

Vi vill fråga dig om du vill delta i ett uppsatsarbete vid Karlstads universitet. I det här dokumentet får du information om studien och vad det innebär att delta.

1. Vad är det för studie och varför vill vi att du ska delta?

Vi undersöker hur den oberoende variabeln beröm påverkar den beroende variabeln motivation. Fokus kommer ligga på hur verbala belöningar i form av beröm påverkar polisens arbetsmotivation. Vi har tillfrågat just dig eftersom du arbetar inom polisen och har erfarenhet av att jobba ute i samhället. Vi har kontaktat respektive region i Sverige via mail och har på det viset fått tag i dina kontaktuppgifter.

2. Hur går studien till?

För att studera detta kommer vi använda oss av intervjuer som är en form av kvalitativ undersökning. Då vi kommer intervjua poliser från olika delar av Sverige kommer intervjuerna ske digitalt via plattformen Zoom. Vi planerar att hålla en intervju med respektive respondent och den beräknas ta mellan 30-60 minuter att genomföra. Vid godkännande ifrån dig planerar vi att spela in intervjun för att sedan transkribera materialet, det vill säga skriva ner i skriftlig form.

3. Deltagandet är frivilligt

Ditt deltagande i studien är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför. Om du vill avbryta ditt deltagande ska du kontakta ansvariga för studien (se nedan).

4. Vad händer med mina uppgifter?

Dina svar och dina resultat kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Uppgifterna kommer att bevaras till dess att uppsatsarbetet avslutats för att sedan förstöras. Om du redovisar citat eller liknande och anger ditt namn eller något annat som direkt skulle kunna identifiera dig kommer detta inte finnas med i resultatet. Eller om resultatet istället enbart redovisas på aggregerad ("grupp") nivå. Redovisningen av resultatet kommer att ske på gruppnivå och ingen individ kommer att kunna identifieras. Den rättsliga grunden för behandlingen av dina personuppgifter är informerat samtycke. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak, vilket dock inte påverkar den behandling av personuppgifter som skett innan återkallandet.

5. **Rättigheter** **om** **GDPR**

Karlstads universitet är personuppgiftsansvarig för behandlingen av dina personuppgifter. Personuppgifterna kan även komma att behandlas av personuppgiftsbiträden (leverantörer av IT-tjänster) till Karlstads universitet. Enligt EU:s dataskyddsförordning (GDPR) har du rätt att kostnadsfritt få ta del av de uppgifter om dig som hanteras i studien, och vid behov få eventuella fel rättade. Du kan också begära att uppgifter om dig raderas samt att behandlingen av dina personuppgifter begränsas. Vill du ta del av uppgifterna ska du kontakta den ansvariga för studien (se nedan). Om du är missnöjd med hur dina personuppgifter behandlas har du rätt att ge in klagomål till Integritetsskyddsmyndigheten, <https://www.imy.se>, som är tillsynsmyndighet. Kontaktuppgifter till dataskyddsombudet på Karlstads universitet är e-post: dpo@kau.se, via telefon (växel): 054 700 10 00. För mer information om hur Karlstads universitet behandlar personuppgifter se <https://www.kau.se/gdpr>.

6. **Ansvariga** **för** **studien**

Huvudansvarig för detta arbete är vår handledare Sven Siverbo, Professor i redovisning på Handelshögskolan vid Karlstad Universitet.

7. **Kontaktuppgifter:**

sven.siverbo@kau.se

Adress: Universitetsvägen 2, 651 88 Karlstad

8. **Studien** **genomförs** **av:**

Julia

Axelsson,

juliaaxel102@student.kau.se

Evelina Näsén, evelnase100@student.kau.se

Bilaga 3 - Samtyckesblankett

Samtycke till att delta i studien

Jag har fått muntlig och skriftlig information om studien och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla den skriftliga informationen.

- Jag samtycker till att delta i studien.

- Jag samtycker till att uppgifter om mig behandlas på det sätt som beskrivs i informationsbrevet till deltagarna.

<i>Underskrift</i>
<i>Namnförtydligande</i>
<i>Plats och datum</i>

