

HANDELSHØGSKOLEN VED UIS  
BACHELOROPPGAVE

STUDIUM: Økonomi og administrasjon

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN  
FØLGENDE TEMATISKE RETNING:  
Organisasjon og ledelse

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL?  
Nei

TITTEL: Motivasjon hos sykepleiere og eiendomsmeglere

ENGELSK TITTEL: Motivation in nurses and real estate agents

FORFATTERE (NB! maks tre studenter pr oppgave):

VEILEDER:

Kandidatnr:

Navn:

1509

Hanne Vigre Olsen

.....

.....

1565

Victoria Herveland Enebakk

.....

.....

1544

Mathilde Helgevold Skretting

.....

.....

Kjersti Berge Evensen

## Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet som en avsluttende del av bachelorstudiet i økonomi og administrasjon ved Universitet i Stavanger våren 2024. Grunnlaget for oppgaven er vår felles interesse rundt motivasjon blant ulike yrker, samt hvordan det påvirker arbeidsprestasjon.

Det har vært en lang men svært lærerik prosess som vi kan ta nytte av resten av livet. I denne prosessen har vi som gruppe funnet god støtte i hverandre, hvor vi har motivert hverandre og fått til et godt samarbeid der vi har møtt motgang.

Vi vil takke veilederen vår Kjersti Berge Evensen for mange gode råd og positivitet. Takk for nøye oppfølging og dine konstruktive og gode tilbakemeldinger gjennom hele perioden. Videre vil vi takke alle sykepleierstudenter, sykepleiere, eiendomsmegler - studenter og eiendomsmeglere som tok seg tid til å bli intervjuet. Dere har bidratt med god kunnskap og informasjon.

## Sammendrag

Bakgrunnen for oppgaven var å finne ut hva som motiverer og driver personer som jobber innen eiendomsmegling og i sykepleie. Vi har brukt kvalitative metoder hvor vi har ført semistrukturerte intervjuer av de to yrkene. Totalt har vi intervjuet ti personer både studenter og ferdigutdannede i begge yrkene, og sammenlignet resultatene vi har funnet. Vi bygger i denne oppgaven i hovedsak på selvbestemmelsesteorien som omhandler to hovedgrupper for motivasjon, indre og ytre faktorer.

Vi syntes det ville være interessant å se på to veldig forskjellige yrker som begge jobber med mennesker bare på ulike måter. Dette for å kunne se om de likevel ble motivert av noe av de samme tingene. Vi forventet at det skulle være en del ulikheter i hva som motiverte de ulike yrkesgruppene, men ut ifra resultatene ser vi også en del likhetstrekk i hva som er motivasjonsfaktorer. En fellesfaktor for motivasjon hos yrkene er at flere informanter sier de blir motivert av å jobbe med mennesker. Ulikheter i resultatet er i forhold til tema om penger som motivasjonsfaktor og konkurranse på jobb.

Ut ifra funnene vi fant ser vi at det er en sammenheng med teorien vår, selvbestemmelsesteorien. Både indre og ytre motivasjonsfaktorer er med på å påvirke prestasjonene til både eiendomsmeglerne og sykepleiere.

## Abstract

The background for this study was to find out what motivates and drives workers in real estate and nursing. We have used qualitative methodology where we have conducted a semi-structured interview. We have in total interviewed 10 people, both students and graduates in both professions, and then compared the results. This study is mostly based on the self-determination theory that concerns two main groups about motivation, internal and external factors.

We thought that it would be interesting to look at two very different professions that both work with people just in different ways. This was to see if they were still motivated by the same thing. We expected there to be some differences in what factors that motivated the different professions, but based on the results we can also see similarities in what the motivation factors are. A common factor with the motivation within the professions is that several informants said that they get motivated by working with others. Differences in the results are connected to themes like money as a motivating factor and competition at work.

Based on our finds, we can see that there is a connection with our theory, self-determination theory. Both internal and external motivating factors help to influence the performance of both the real estate agents and nurses.

# Innholdsfortegnelse

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Forord .....</b>                          | <b>2</b>  |
| <b>Sammendrag.....</b>                       | <b>3</b>  |
| <b>Abstract.....</b>                         | <b>4</b>  |
| <b>1. Innledning.....</b>                    | <b>8</b>  |
| <b>2. Teori .....</b>                        | <b>10</b> |
| 2.1 Sykepleiere.....                         | 10        |
| 2.2 Eiendomsmegler .....                     | 10        |
| <b>2.3 Prestasjonsbasert belønning .....</b> | <b>11</b> |
| 2.4 Motivasjon .....                         | 12        |
| 2.5 Selvbestemmelsesteori .....              | 13        |
| 2.6 Tofaktormodellen.....                    | 14        |
| <b>3. Metode.....</b>                        | <b>15</b> |
| 3.1 Kvalitativ metode.....                   | 16        |
| 3.2 Fordeler og ulemper .....                | 16        |
| 3.3 Validitet og reliabilitet .....          | 17        |
| 3.5 Semi - strukturert intervju .....        | 18        |
| 3.6 Intervjuprosess .....                    | 19        |
| 3.7 Forskningsetikk.....                     | 19        |
| 3.8 Tematisk analyse.....                    | 20        |
| <b>4. Resultat .....</b>                     | <b>22</b> |
| 4.1 Sykepleie.....                           | 22        |
| 4.1.1 Tema: Motivasjon .....                 | 24        |
| 4.1.2 Tema: Arbeidsforhold og Autonomi.....  | 25        |
| 4.1.3 Tema: Medmenneskelighet .....          | 26        |
| 4.1.4 Tema: Konkurransen.....                | 27        |
| 4.2 Eiendomsmegler .....                     | 28        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.2.1 Tema: Motivasjon .....  | 30        |
| 4.2.2 Tema: Arbeidsforhold og autonomi .....                              | 31        |
| 4.2.3 Tema: Konkurransen .....  | 32        |
| 4.2.4 Tema: Medmenneskelighet .....                                       | 33        |
| 4.2.5 Tema: Lønn .....  | 34        |
| <b>5. Diskusjon .....</b>   | <b>35</b> |
| 5.1 Sykepleier .....  | 36        |
| 5.2 Eiendomsmegler .....  | 39        |
| 5.3 Presentere likheter mellom funn i eiendomsmegler og sykepleier .....  | 41        |
| 5.4 Presentere ulikheter mellom funn i eiendomsmegler og sykepleier ..... | 42        |
| <b>6. Konklusjon.....</b>   | <b>43</b> |
| 6.1 Styrker og svakheter .....  | 44        |
| 6.1.1 Styrker.....  | 44        |
| 6.1.2 Svakheter.....  | 45        |
| <b>7. Referanser.....</b>   | <b>46</b> |
| <b>8. Vedlegg.....</b>  | <b>48</b> |
| 8.1   |           |
| Intervjuguide.....  | 550       |

## Figurer

|  |    |
|--|----|
| Figur 1: Oversikt over sykepleier informanter .....    | 18 |
| Figur 2: Oversikt over eiendomsmegler informanter..... | 18 |
| Figur 3: Koding av sykepleie.....                      | 22 |
| Figur 4: Koding av eiendomsmegling.....                | 30 |

# 1. Innledning

I Norge er både sykepleiere og eiendomsmeglere to velkjente utdanninger, noe som gjør det både spennende og interessant å sammenlikne yrkene. En sentral rolle i begge yrkene er at de på hver sin måte handler om å hjelpe og betjene mennesker. Det kan være mennesker i ulike alder, livssituasjon, kulturer og samfunnslag (NRK, 2023). Arbeidssted mellom yrkene er forskjellige, ofte jobber en sykepleier på sykehus, klinikker eller omsorgssentre, mens eiendomsmeglere jobber i eiendomsmeglerfirmaer. Selv om eiendomsmeglere og sykepleiere har forskjellige roller, er det også noen likheter mellom dem. Siden både eiendomsmeglere og sykepleiere jobber med mennesker, vil en viktig egenskap være gode kommunikasjonsevner. En sykepleier må kommunisere og samhandle effektivt og tydelig på en tilpasset måte til situasjonen og pasientgruppen. Eiendomsmeglere krever på lik linje sterke kommunikasjonsevner, da de må kunne kommunisere tydelig med kunder og andre relevante aktører i eiendomsbransjen.

Likevel er det interessant å se på hvilken måte en sykepleier sammenliknet med en eiendomsmegler hjelper mennesker. I korte trekk vil eiendomsmeglerne hjelpe mennesker i en kjøp- og salgsprosess av eiendom. Mens sykepleiere hjelper mennesker i helserelaterte situasjoner, som blant annet ved å behandle sykdom, lindre plager og gi direkte omsorg (Norsk sykepleierforbund, u.å.). Derfor synes vi yrkene er viktige, både på individnivå og samfunnsnivå. Men hva er det som driver en ansatt til å hjelpe mennesker?

Når en snakker om drivkraft, refererer en gjerne til motivasjon. Motivasjon er viktig både for eiendomsmeglere og sykepleiere, fordi det kan drive dem til å yte sitt beste, nå mål og opprettholde et godt samarbeid på en arbeidsplass (Wennberg, 2018).

Motivasjon kan defineres som drivkreftene i en person som påvirker blant annet innsatsen, retningen og utholdenheten med et ønske om å nå et bestemt mål.

Innen fagområdet arbeids- og organisasjonspsykologi henviser en til hvordan man kan fremme motivasjon og engasjement på en arbeidsplass (McShane & Von Glinow, 2023, s. 166).

I denne oppgaven skal vi gjennomføre en komparativ studie hvor vi skal se på hvilke faktorer som påvirker motivasjonen hos eiendomsmeglere og sykepleiere på jobb. Videre ønsker vi å se hvordan motivasjon påvirker hvordan man presterer på jobb.

Vår problemstilling er som følgende: Hva påvirker motivasjonen til sykepleiere og eiendomsmeglere, og hvordan påvirker motivasjonen arbeidsprestasjonen til disse yrkesgruppene?

### **Forskningsspørsmål**

Vi har valgt ut to forskningsspørsmål for å konkretisere oppgaven, og som kan knyttes opp til relevant teori og problemstilling.

Vi har valgt å inkludere følgende spørsmål;

1. Hvordan påvirker arbeidsforhold motivasjonen og jobbtilfredsheten til eiendomsmeglere og sykepleiere?
2. Hva er de viktigste interne og eksterne motivasjonsfaktorene for sykepleiere og eiendomsmeglere?

Vi skal intervjuer både eiendomsmeglere og sykepleiere og se hva som motiverer dem av ytre og indre motivasjon, og deretter sammenligne svarene. Vi valgte disse yrkene fordi de spiller en viktig rolle i samfunnet, og Norge har behov for sykepleiere og eiendomsmeglere. Som presentert tidligere, er motivasjon ofte knyttet opp til innsats og engasjement hos en person. Ved å sammenligne to ulike yrkesgrupper, ønsker vi å se om man kan bli motivert av ulike faktorer. Det kan være interessant å se om vi likevel finner noen felles motivasjonsfaktorer, selv om yrkene både har ulikheter og likheter. Vi ønsker også å se på sammenhengen mellom motivasjon og hvordan de presterer på jobb. Fordi vi ønsker å forstå hva som motiverer ansatte, da det kan ha direkte innvirkning på hvordan en ansatt utfører jobben sin. Ut ifra et ledelse og organisasjonsperspektiv er det viktig å forstå hvordan ulike motivasjonsfaktorer påvirker arbeidsprestasjon, for å eventuelt gjøre tiltak eller endringer som vil øke den ansattes motivasjon.

## 2. Teori

Det finnes en rekke ulike motivasjonsteorier, og påstander som forsøker å forklare hva som påvirker en arbeidsprestasjon. For å danne en dypere forståelse for problemstillingen, har vi sett det hensiktsmessig å kun ha med en hovedteori; selvbestemmelsesteorien. Når man skal studere hva som påvirker arbeidsprestasjon til en sykepleier og eiendomsmegler, vil det være essensielt å koble det mot selvbestemmelsesteorien. Dersom våre funn ikke kan støttes ut ifra selvbestemmelsesteorien, vil vi forsøke å besvare den gjennom Herzberg to-faktorteori.

### 2.1 Sykepleiere

En sykepleier jobber med å behandle syke mennesker, men også for å forebygge sykdom. De arbeider med pasienter i alle aldre og livssituasjoner. Vanlige arbeidsplasser for sykepleiere kan være sykehus, sykehjem, hjemmesykepleie, helsestasjoner og psykisk helsevern.

For å kunne jobbe som sykepleier i Norge trenger man en bachelorutdanning i sykepleie. Det finnes også en rekke videreutdannelser for sykepleiere for å arbeide i stillinger som jordmor eller helse sykepleier (Kirkevold, 2023). De vanligste jobbene for en utdannet sykepleier er ifølge utdanning.no sykepleier, spesialsykepleier og leder av helsetjenesten. Gjennomsnittlig månedslønn for sykepleiere i alle sektorer lå i 2023 på 52 510 kroner (Statistisk sentralbyrå, 2023).

### 2.2 Eiendomsmegler

Eiendomsmegler bistår i kjøp og salg av eiendom og for å gjøre denne prosessen lettere for både enkeltpersoner og bedrifter. Eiendomsmegler er en beskyttet tittel og for å kunne jobbe som eiendomsmegler i Norge trenger man først å bestå eksamen i eiendomsmegling og deretter være to år i praksis. Til slutt trenger man et eiendomsmeglerbrev fra Finanstilsynet for å kunne arbeide som eiendomsmegler. Ifølge utdanning.no jobber de aller fleste utdannede eiendomsmeglere som eiendomsmeglere eller forvaltere, men noen jobber også som kontormedarbeidere og saksbehandlere. Arbeidsledigheten i bransjen ligger på kun 0,57%

ifølge tall fra høsten 2022. Vanlige arbeidsoppgaver kan være bistå i salg, verdivurdering, gjennomføre visninger og annonsere boliger. Gjennomsnittlig månedslønn lå i 2023 på 76 130 kroner (statistisk sentralbyrå, 2023).

### 2.3 Prestasjonsbasert belønning

For å begynne med å tydeliggjøre begrepet belønning, kan det enkelt beskrives som en av grunnene til at vi jobber. Dermed vil et godt belønningssystem gjøre at ansatte trives bedre på jobb. Videre vil prestasjonsbasert belønning inkludere ulike former for lønnsutbetalinger. Det som er felles er at alle er basert på prestasjon eller resultat. Det finnes blant annet provisjon, bonus og frynsegoder. Vi skiller mellom individuelle og kollektive belønningssystemer. Ved en kollektiv bonus baserer resultatene seg på en større gruppe, sammenliknet med en individuell bonus. Lønn er en ytre motivasjonsfaktor, og er derfor noe som kan påvirke arbeidsprestasjon til den ansatte. I den grad at ansatte sin motivasjon baserer sin arbeidsinnsats på lønn, bonus og provisjon. Når en skal undersøke hvordan motivasjonen påvirker arbeidsprestasjonen til yrkesgruppene, må en kjenne til de ulike belønningssystemene de baserer seg på. Det er viktig når en undersøker disse ulike yrkesgruppene for å enklere fange opp eventuelle likheter og forskjeller.

Sykepleiere sin lønn baserer seg ofte på fastlønn, samt tillegg ved å jobbe på ugunstige arbeidstider som helg, kveld og natt. Det betyr at en hver måned får utbetalt en fast sum basert på sin stillingsstørrelse. Sammenliknet med lønna til eiendomsmevlere som ofte er sterkt preget av provisjon og bonus, betyr det at meglere i større grad kan påvirke sin lønn (dnbeiendom.no).

### 2.4 Motivasjon

Motivasjon viser til en indre tilstand i kroppen som skaper en bevegelse i retning av et mål. Det er de kreftene som setter i gang og vedlikeholder atferd (Håkonsen, 2003, s.157). Motivasjon kan defineres som en samlebetegnelse fra psykologien for de faktorene som

igangsetter interesser, og styrer hvorfor vi gjør som vi gjør og hva som engasjerer oss (Lillemyr, 2007, s.15)

Å forstå motivasjon i organisasjoner er viktig av flere ulike grunner. I yrkessammenheng vil en ansatt som er motivert være engasjert, aktiv og handlende. Operativ effektivitet handler om at organisasjoner som har motiverte ansatte, vil alltid ha en fordel overfor organisasjoner hvor ansatte bare gjør det som kreves av dem. Det kan forklares med at motiverte ansatte, vil høyst sannsynlig være mer innovative og dermed lete etter løsninger eller finne enda bedre måter å utføre oppgaver på. Det kan videre øke produktiviteten, kvaliteten og innovasjonen i organisasjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2021, s. 228). Når en organisasjon over tid opprettholder høyere produktivitet, økt kvalitet og innovasjon, danner dette et grunnlag for økonomisk fortrinn. Økt salg, kombinert med fornøyde kunder, vil gi lavere kostnader i produksjonen. Organisasjoner ønsker å oppnå varige konkurransefortrinn, og dermed spiller den menneskelige kapitalen en viktig rolle. Det går blant annet ut på å tilby jobber og oppgaver som er interessante nok, slik at organisasjoner både kan tiltrekke og holde på kompetanse. I forhold til arbeidslivet er jobben for mange en viktig arena hvor ansatte tilbringer mye tid og utvikler seg både faglig og personlig. For at en organisasjon skal fungere, og danne et godt arbeidsmiljø, er det viktig at ansatte trives på arbeidsplassen. I den forstand at arbeidet skal være forbundet med mulighet for personlig vekst og utvikling, samt positive opplevelser (Jacobsen & Thorsvik, 2021, s. 229).

Ulike motivasjonsfaktorer vil variere fra person, og en refererer da til det som motiverer den enkelte. En ser ofte at motivasjonsfaktorer inkluderer følelsen av å være en del av et team, følelsen av å prestere, bli sett og anerkjent og muligheten til å utvikle seg og vokse både profesjonelt og personlig (Håkonsen, 2003, s. 159)

Motivasjon deles ofte inn i tre hovedtyper av drivkrefter hos mennesker. Det er indre, ytre og prososial motivasjon. Prososial motivasjon kan beskrives ved at flere mennesker blir drevet av et ønske om å gjøre noe godt for andre, og det kalles altruistisk motivasjon. Vi begynner med å tydeliggjøre forskjellen på indre og ytre motivasjon. Fordi indre og ytre motivasjon samspiller og påvirker hverandre. En ansatt som er indre motivert, vil utføre en oppgave fordi man oppnår egen vinning, interesse eller tilfredshet med selve oppgaven eller handlingen. Det kan være drevet av personlige verdier, mål eller ønsket om personlig vekst. Derimot vil en ansatt som blir drevet av ytre motivasjon, utføre en oppgave for å oppnå en belønning eller

unngå straff. Eksempelvis lønn og anerkjennelse. Dermed vil både indre og ytre motivasjon ha en stor betydning når en ser på sammenhengen mellom belønning og motivasjon i organisasjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2021, s.253). Når en person oppfyller sine behov for kompetanse og autonomi ved å engasjere seg i selve aktiviteten eller oppgaven, vil en da være indre motivert. Sammenliknet med når en får et eksternt kontrollert resultat av aktiviteten, og da drives av den ytre motivasjonen (Lillemyr, 2007, s.150).

## 2.5 Selvbestemmelsesteori

Selvbestemmelsesteorien undersøker menneskers indre motivasjon, og ble utviklet av Deci og Ryan i 1985. Teorien baserer seg på at det finnes to ulike motivasjoner, altså indre og ytre motivasjon. En person oppnår indre motivasjon når tre grunnleggende menneskelige behov oppfylles: behovet for kompetanse, tilhørighet og autonomi. De beskriver at det er indre motivasjon hvis man gjør noe på grunn av interesse og at det ikke er for å få noe type ytre belønning. Med andre ord forstår vi at ansatte har behov for å føle kontroll og til en viss grad selvstendighet. Ifølge teorien vil dette føre til at vi blir motiverte og dermed øker arbeidsprestasjon (Lillemyr, 2007, s. 149).

Når vi skal se på yrkene sykepleiere og eiendomsmeglere vil en se på hvilke faktorer som påvirker motivasjon og arbeidsprestasjon. I arbeidslivet kan det beskrives som de faktorer som driver en ansatt til å prestere og trives på jobb. Når en ansatt opplever en arbeidsoppgave som meningsfull, vil en da i bruk sine ferdigheter for å løse oppgaven. Dette fører til at en indre motivert ansatt vil føle seg kompetent og autonom når motivasjonen er drevet av egen tilfredshet, samt den enkelte indre belønning. I motsetning er ytre motivasjon drevet og kontrollert av instrumentelle årsaker. Eksempelvis lønnsinsentiver og konsekvenser som er knyttet til en arbeidsoppgave (Mcshane & Von Glinow, 2023, s.172). Når en snakker om konsekvenser, refererer en gjerne til frykt eller straff dersom en ikke gjør en arbeidsoppgave. Ut ifra selvbestemmelsesteorien må de tre grunnleggende behovene være oppfylt for å oppnå motivasjon. Det kan derfor være interessant å se nærmere hvordan de tre ulike behovene blir oppfylt, hos en sykepleier og eiendomsmegler.

Sykepleiere og eiendomsmeglere har som presentert innledningsvis ulike arbeidsoppgaver og arbeidshverdag, noe som kan føre til ulikheter mellom dem på når en ansatt opplever en oppgave meningsfull. Likevel kan det oppstå likheter, fordi begge yrkene jobber med mennesker. Ifølge selvbestemmelsesteorien er behovet for autonomi nødvendig for å oppleve indre motivasjon. Det kan derfor være interessant å se om det er ulikheter mellom når en sykepleier og eiendomsmegler opplever følelsen av autonomi. Og å se på viktigheten av at de ulike yrkene opplever autonomi, og dermed påvirker den ansattes arbeidsprestasjon.

### *Kritikk*

Det er imidlertid ikke bare positive sider med Deci's selvbestemmelsesteori. Det har i ettertid blitt uttrykt flere kritiske sider. I teorien fremviser Deci indre og ytre motivasjon som et "enten eller" forståelse, noe som da ikke viser at en kan være både indre og ytre motivert til noe. Naturligvis er det mer fornuftig å snakke om indre og ytre motivasjon som en sammenheng og ikke som to motpoler (Lillemyr, 2007, s.155). Det er derfor viktig å ta høyde for dette i denne studien, ettersom en ofte kan tenke at sykepleierne er indre motivert mens eiendomsmeglerne er ytre motivert.

## 2.6 Tofaktormodellen

Frederick Herzberg var en kjent amerikansk psykolog og forsker, som utviklet to – faktor teorien. Gjennom hans forskning kom han fram til at det er ulike faktorer som skaper henholdsvis misnøye og tilfredshet i en arbeidssituasjon. Det handler med andre ord om at mistrivsel og trivsel er relatert til ulike forhold. Teorien skiller mellom såkalte hygiene faktorer og motivasjonsfaktorer, også kalt vedlikeholds faktorer (Jacobsen & Thorsvik, 2021, s.245). Når en snakker om motivasjonsfaktorer, refererer man til selve jobben og innholdet, hvor man ser på hva som fremmer tilfredshet i arbeidet. Eksempelvis hvordan arbeidsoppgavene er formet, da viser en til i hvilken grad variasjon, utfordring og interesse de gir. Ansvar for eget arbeid, og kontroll over egen arbeidssituasjon. Anerkjennelse og tilfredshet ved å gjøre en god jobb fra kollegaer. Forfremmelse og vekst blir også trukket frem som motivasjonsfaktorer ifølge Herzberg.

I motsetning vil da hygienefaktorene være knyttet til det som kan skape mistrivsel. Hvor man da ser på de ytre forholdene rundt arbeidet, samt arbeidsmiljøet. Da viser en til blant annet ledelsen og dens væremåte til å lede de underordnede på. En ser også på andre faktorer som sikkerhet i jobben, status og lønn, og hvordan forholdene ved jobben påvirker privatlivet og fritiden. Et viktig element ved teorien er at hygienefaktorene kan skape mistrivsel dersom de er til stede, men skaper nødvendigvis ikke trivsel dersom de er på plass. På lik linje med motivasjonsfaktorene skaper trivsel når de er til stede, men ikke nødvendigvis mistrivsel om de er fraværende.

Når vi skal undersøke hvordan motivasjon påvirker arbeidsprestasjonen til sykepleiere og eiendomsmeglere, kan vi anvende to - faktorteorien som et teoretisk grunnlag. To – faktorteorien bidrar til forståelsen av motivasjon og tilfredshet i en arbeidssituasjon. På en slik måte hvor vi kan forstå hva som fremmer tilfredshet på en arbeidsplass, og hva som kan føre til mistrivsel. Likevel har den fått kritikk for å ikke ta hensyn til individuelle forskjeller. Det har vært mye omdiskutert om at lønn ikke kan knyttes til økt innsats og motivasjon hos ansatte. Ifølge Herzberg er som presentert tidligere lønn en hygienefaktor, som dermed ikke automatisk vil skape trivsel i den grad lønnen er tilstede. Med andre ord blir ikke lønn regnet som en motivasjonsfaktor. Ettersom at sykepleiere og eiendomsmeglere er to svært ulike yrker, blir det interessant å se om det dukker opp samme, eller ulike forhold knyttet til en arbeidssituasjon som både kan fremme trivsel og mistrivsel blant sykepleiere og eiendomsmeglere. Når vi videre skal se på ulike motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer i yrkesgruppene er det viktig å ha kritikk om individuelle forskjeller i bakhodet.

### 3. Metode

En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap (Dalland, 2014, s.111). Det handler med andre ord om hvordan vi har gått fram for å kunne besvare problemstillingen best mulig. Samtidig inneholder også metodedelen om hvorvidt vi har sikret personvern og foretatt nødvendig etiske tilsyn (Lerdal, 2009).

I dette kapittelet starter vi ved å gjennomgå valgt metode, kvalitativ metode, før vi videre viser til vår intervju prosess, samt valg av informant. Det er også lagt fokus på forskningsetikken vi har ført gjennom oppgaven.

### 3.1 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode brukes ved innsamling og analyse av kvalitative data. Valg av denne metoden begrunnes av ønske om mer dybde og forståelse. Kvalitative studier inneholder en rekke ulike innsamlingsmetoder som observasjon, dokumentanalyse, etnografi, fokusgruppe og intervju (Fangen, 2022). I denne studien er det sistnevnte, intervju, som er hovedinnsamlingsmetoden som er brukt. I kvalitative intervjuer ønsker en å skape en dybdeforståelse om et tema eller å oppnå svar på det en undersøker. Intervjuene innebærer personlige samtaler med spørsmål knyttet til tema eller problemstilling, alt etter formål. Intervjuer skal deretter analyseres hvor en kan identifisere ulike hovedkategorier og underkategorier. Til slutt vil intervjuets data bidra til å besvare den kvalitative undersøkelsen.

### 3.2 Fordeler og ulemper

Det er både fordeler og ulemper med kvalitativ metode og intervju. En fordel med kvalitativ metode og intervju er at en får hentet inn mer utdypende informasjon som resulterer til et mer grundig resultat i konklusjonen. Ved å bruke intervju er det også en fordel ved at en får mulighet til å danne en bedre oppfatning av svarene til informantene, gjennom kroppsspråk og usikkerheter som kan oppstå. Det er lettere for informantene å utdypa og uttrykke seg mer ved et muntlig intervju enn ved en spørreundersøkelse. Det er og svært positivt at en kan komme med oppfølgingsspørsmål til informantene, og informantene har selv mulighet til å spørre om de forstår spørsmålet rett ved usikkerhet. Slik er det lettere å sikre at svarene får er

En ulempe ved bruk av kvalitativ metode er at det er en svært tidkrevende prosess og krever mye. Det kan være krevende å finne nok antall informanter og relevante informanter. Det er vanskelig å vite om en har intervjuet et rett antall informanter ettersom en ikke ønsker å intervjuer for få, da det kan være for lite informasjon og gir et resultat som ikke kan gi et korrekt bilde av virkeligheten.

Dersom en skulle brukt kvantitativ metode ville en nådd ut til flere og fått et bredt spekter med data og informasjon. Men det ville vært en ulempe for oss ettersom problemstillingen vår krever at en går i dybden, og at en har mulighet til å ha disse intervjuene som gir mer dybdeforståelse. Det er alltid fordeler og ulemper med ulike metoder og det er derfor viktig å gå gjennom dem og sørge for at en velger rett metode slik at en oppnår det resultatet en er ute etter (Dalland, 2014, s.112 - 115).

### 3.3 Validitet og reliabilitet

Validitet handler om i hvilken grad en beskrivelse korresponderer med den sosiale virkeligheten den uttaler seg om (Andersen & Skrede, 2023, s. 35). Altså om en faktisk har undersøkt det en skal undersøke. For å sikre validiteten best mulig har vi sørget for å stille åpne, konkrete spørsmål i intervju slik at informantene skal svare det de mener og ikke bli påvirket av noen andre synspunkt eller vinklinger.

Reliabilitet handler om etterprøvbarehet, om de samme resultatene hadde blitt funnet hvis studien ble forsøkt gjentatt av andre. Det kan være utfordrende å kvalitetssikre data og informasjon hentet fra kvalitative studier ettersom de ofte inneholder fortolkende tema (Andersen & Skrede, 2023, s. 36). Ettersom vi bare har intervjuet fem personer av hvert yrke så kan en ikke være sikker på at vi hadde fått den samme informasjonen dersom vi hadde intervjuet flere eller noen andre. Men for å prøve å ivareta mest mulig på reliabiliteten valgte vi å transkribere intervjuene, da fikk vi beholde råmaterialet og sikre at vi forskere ikke misforstår eller endrer på informasjonen.

### 3.4 Valg av informanter

En viktig del av forarbeidet var valget av informanter. Ettersom vi har en spesifikk problemstilling var det viktig for oss å intervju personer som har kunnskap eller erfaringer knyttet til problemstillingen. Vi gjennomførte derfor et strategisk valg ved å velge informanter som jobbet eller studerte innen de to yrkene, sykepleien og eiendomsmegling. Ettersom at vi skal sammenligne to ulike yrker var det viktig å finne likt antall informanter

innen hver yrke, for å sikre lik dybde i dataene. For å sikre nok informasjon til å danne en helhetlig oversikt med dybde, valgte vi å intervju fem personer innen hvert yrke, altså ti informanter til sammen. Vi opplevde at alle vi spurte sa ja, og var villige til å delta på intervjuet.

|           | Informant 1       | Informant 2       | Informant 3 | Informant 4       | Informant 5 |
|-----------|-------------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Kjønn     | Kvinne            | Kvinne            | Kvinne      | Kvinne            | Kvinne      |
| Alder     | 21                | 21                | 24          | 21                | 28          |
| Utdanning | Sykepleierstudent | Sykepleierstudent | Sykepleier  | Sykepleierstudent | Sykepleier  |

Figur 1: Oversikt over sykepleier informanter

|           | Informant 1           | Informant 2    | Informant 3    | Informant 4           | Informant 5           |
|-----------|-----------------------|----------------|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Kjønn     | Mann                  | Mann           | Kvinne         | Kvinne                | Kvinne                |
| Alder     | 21                    | 26             | 36             | 21                    | 22                    |
| Utdanning | Eiendomsmeglerstudent | Eiendomsmegler | Eiendomsmegler | Eiendomsmeglerstudent | Eiendomsmeglerstudent |

Figur 2: Oversikt over eiendomsmegler informanter

### 3.5 Semi - strukturert intervju

Det er også flere ulike måter å gå frem i et intervju, det er derfor flere typer intervju som f.eks. forskningsintervju og semistrukturert intervju. Vi har gjennomført et semistrukturert intervju. Et semistrukturert intervju kombinerer et aspekt av strukturert og ustrukturert intervju. I et slikt intervju kommer en forberedt med forhåndsbestemte spørsmål for å veilede

samtalen, mens oppfølgingsspørsmålet blir basert på deltakernes svar (Johannes et al., 2011). Dette fører til at informantene uavhengig av yrke og situasjon blir stilt de samme spørsmålene. Samtidig som det gir oss som intervjuer muligheten til å stille flere spørsmål, basert på svarene vi får undervegs. Det vil både gjøre det lettere å sammenlikne svarene og yrkene, samt en dypere forståelse når vi får mulighet til å ta oppfølgingsspørsmål. En intervjuguide er en oversikt over tema og generelle spørsmål en ønsker å gjennomgå i løpet av et intervju (Johannessen et al., 2011).

Det var viktig at spørsmåla skulle være relativt åpne for å sikre at det ikke ble uttrykt noe vinkling i spørsmåla, da dette kunne begrense eller endre informasjonen fra informantene. Eksempelvis unngikk vi å stille spørsmål hvor vi kunne ha forventet å få “ja” og “nei” i besvarelsen. Dette var et bevisst valg, fordi vi ønsket å få mest mulig relevant informasjon fra informantene.

### 3.6 Intervjuprosess

Etter et grundig forarbeid, med planlagte intervju spørsmål og økt kunnskap, var vi klar for å starte med intervjuene. Gjennomføringen av intervjua hadde vi relativt tidlig i semesteret og hadde derfor god tid til å analysere materialet. På grunn av geografisk avstand og travle timeplaner så vi oss nødt til å gjennomføre noen av intervjuene gjennom Teams/Zoom. Vi hadde ingen over telefon hvor det kun var lyd ettersom det var viktig for oss å kunne observere kroppsspråk og lettere danne en komfortabel setting. Uten om det gikk intervjuene som planlagt, og alle informantene var svært positive til å kunne bidra.

En viktig del som vi gjorde i løpet av intervjuene, var transkriberingen. Transkribering er når en omgjør lyd eller video til skriftlig tekst (Johannessen et al., 2011). Dette var en svært krevende jobb og det var derfor viktig at alle tre var til stede på intervjuet. Etter intervjuene og transkriberingen var det viktig å samle all transkribering og få en oversikt over all informasjonen. Da var det lettere å starte sammenligninga.

### 3.7 Forskningsetikk

Informantene som deltok i intervjuet, skal være anonyme. Det betyr at det ikke skal være mulig å identifisere enkeltpersoner. Ved å informere intervjupersonene om dette, sikrer man at de er ærlige og gir oss riktig informasjon til oppgaven. Til motsetning har vi som intervjuere en viktig rolle ved at svarene vi samler inn må gjengis objektivt, presist og nøytralt (Aanesen, 2020).

### 3.8 Tematisk analyse

Å analysere er å se på en tekst ved å ta den fra hverandre, dele den opp og kategorisere den (Rienecker & Jørgensen, 2007). Analysen blir et viktig virkemiddel for videre sammenligning. Det er også viktig å bruke en bestemt metode når en analyserer, dette bidrar til at oppgaven blir mer systematisk og innholdet blir fremstilt enklest mulig. I denne oppgaven brukte vi tematisk analyse når vi analyserte dataene. Den tematiske analysen legger vekt på å identifisere, analysere og tolke meningsmønstre innen kvalitativ forskning. Psykologene Virginia Braun og Victoria Clark er store forkjempere av tematisk analyse og har utviklet tre hovedtyper av tematisk analyse. Selve analysen inneholder seks faser og er basert på den refleksive tilnærmingen til Braun og Clark. Prosessen innebærer å gå frem og tilbake mellom de ulike fasene etter behov, før en til slutt er fornøyd med endelig analyse.

#### **Fase 1: Gjør deg kjent med dataene**

Første fase handler i bunn og grunn om fordypning. Fordypning innebærer mye gjentatt lesing av data. Ved bruk av intervju er det også viktig å transkribere de verbale dataene nøye. Her er det viktig å lese dataene aktivt, det betyr at en gjerne noterer og søker etter betydning og mønstre. En kan begynne å liste opp startkoder og notere ned hva hver kode betyr.

Vi valgte å skrive ut alt datamaterialet på ark, slik at vi kunne bruke markeringstusj under kode - prosessen. Dette førte til at vi hadde materialet lett tilgjengelig, samtidig som vi fikk en god oversikt over data.

#### **Fase 2: Generering av kodene**

Videre skal en involvere produksjon av innledende koder av data. Kodene identifiserer et trekk ved dataene som anses relevant for oppgaven. Generering av de første kodene ved å

dokumentere hvor og hvordan mønstrene oppstår. Dette gjøres gjennom datareduksjon, endrer data til etiketter for å lage kategorier. Videre må en gi en detaljert beskrivelse av hva kodene betyr og hvorfor de ble kombinert, dette kalles for data komplikasjon.

Vi utførte kodingen av materialet i plenum, hvor vi aktivt kom med innspill og ulike synspunkter. Det var tidkrevende, men samtidig gav det oss svært god kontroll og dypere forståelse for materialet.

### **Fase 3: Søk etter temaer**

Etter at all data er kodet og sammenstilt skal en videre nå kombinere kodene til overordnede temaer. Fasen innebærer å sortere de ulike kodene i potensielle temaer og samle de relevante kodene innenfor temaene. Bruk av visuelle representasjoner (tankekart, tabeller osv.) kan være behjelpelig for å ha bedre oversikt. Fasen avsluttes med en samling av kandidat temaer, undertemaer og alle utdrag av temaer som er kodet i forhold til dem.

### **Fase 4: Gjennomgang og revurdering av tema**

I dette stadiet av analysen ser man kritisk gjennom tema og undertema. Vi må vurdere om temaene understøtter dataene, og det teoretiske perspektivet i forhold til problemstilling og forskningsspørsmål. Dette er fordi vi ønsker å finne en sammenheng mellom kodene og temaene. Dersom temaene ikke er tilfredsstillende, må en vurdere og bryte ned hovedtemaene i enda flere undertemaer.

### **Fase 5: Definere hva temaene er**

En viktig del av analysen handler om å forstå hva temaene handler om. Dette innebærer å definere hvert tema, beskrive hvilke aksepter av data som fanges opp, samt hva som er interessant med temaene. Her kan man enten skrive et lite referat eller bruke direkte sitat som temanavn.

### **Fase 6: Beskrivelse av resultatene**

I sjette og siste del av analysen vil rapporten og sluttresultatet bli presentert. I denne prosessen vil tidligere faser som er gjennomgått fremlegges på en tydelig, oversiktlig og nøyaktig måte. Dette kan gjøres på ulike måter, og avhenger av formålet med selve analysen. Man kan blant annet skrive en rapport hvor en beskriver funnene og de ulike metodene og tolkningene en har brukt. Videre kan man også fremlegge det ved hjelp av diagrammer eller

annen visuell representasjon som beskriver dataene en har funnet. Uavhengig av hvordan man presenterer dataene er det viktigste at de blir formidlet på en god måte hvor en unngår at det blir overkomplisert og uforståelig for målgruppen.

## 4. Resultat

Formålet med datainnsamlingen var å få en forståing og noen eksempler på hvordan de ulike bransjene forholder seg til motivasjon, men selve hovedformålet var å sammenligne dataene fra den ene bransjen mot den andre bransjen. For å kunne sammenligne dataene må vi først innhente informasjonen vi fikk gjennom intervjuene.

### 4.1 Sykepleie

På grunnlag av problemstillingen *“Hva påvirker motivasjonen til sykepleiere og eiendomsmeglere, og hvordan påvirker motivasjonen arbeidsprestasjonen til disse yrkesgruppene?”* og forskningsspørsmålene *“Hvordan påvirker arbeidsmiljøet motivasjonen og jobbtilfredsheten til eiendomsmeglere og sykepleiere?”*. *“Hva er de viktigste interne og eksterne motivasjonsfaktorene for sykepleierne og eiendomsmeglerne?”*. Dette danner de fire hovedtemaene som ble funnet gjennom generering av kodene:

1. Motivasjon
2. Organisasjon og ledelse
3. Medmenneskelighet
4. Konkurransen

| Tema | Kategori | Beskrivelse |
|------|----------|-------------|
|------|----------|-------------|

|                                |                     |  |
|--------------------------------|---------------------|--|
| <b>Motivasjon</b>              | Indre motivasjon    | Følelsen av å lykkes<br>Personlig og faglig utvikling<br>Personlige mål<br>Gjøre en forskjell<br>engasjement |
|                                | Ytre motivasjon     | Ros og belønning<br>Lønn<br>Anerkjennelse  |
|                                | Økt selvfølelse     | Innvirkning på pasientene  |
| <b>Organisasjon og ledelse</b> | Underlagt autoritet | Fungere som bindeledd<br>mellom ansatte og ledelse<br>Unngå overbelastning av<br>ansatte                     |

|                          |                      |  |
|--------------------------|----------------------|--|
|                          | Samhold              | Følelsen av å være en del av et team<br>Tverrfaglig samarbeid                            |
|                          | Arbeidsforhold       | Varierte arbeidsoppgaver<br>God systematikk<br>Lover og retningslinjer                   |
| <b>Medmenneskelighet</b> | Indre motivasjon     | God følelse av å gjøre en forskjell  |
|                          | Medfølelse og støtte | Pasientens helse   |
| <b>Konkurransen</b>      | Indre konkurranse    | Konkurrerer med seg selv<br>Håndtere pressede situasjoner og ta avgjørelser under stress |

|  |                     |  |
|--|---------------------|--|
|  | Beste pasientomsorg | Opptre profesjonelt<br>Bli flink i et felt<br>Helhetlig omsorg |
|--|---------------------|--|

Figur 3: Koding av sykepleie

#### 4.1.1 Tema: Motivasjon

I og med at problemstillingen omhandler motivasjon var det en selvfølge å ha med en del spørsmål i intervjuguiden om motivasjon.

En av informantene svarer:

*«Motivasjon for meg er å se at jeg kan gjøre en forskjell for noen, å se at jeg har en positiv virkning på noen andres liv.»*

Dette gjentas av alle informanter i ulike vinkler.

Flere av informantene nevner også personlige erfaringer og kunnskap som motivasjon. Nære relasjoner eller ønske om ny viktig kunnskap er faktorer som trekker seg frem ved disse erfaringene/opplevelsene. Ved kunnskap blir det trukket frem utviklet kompetanse som bidrar til at en føler en kan yte sitt beste. Det blir gjennom samtlige intervjuer dratt frem at denne kunnskapen og kompetanse bidrar til motivasjon på grunn av at det har en så positiv effekt på pasientene. En informant forteller:

*«Pasientene er definitivt de som motiverer mest. Det jeg gjør på jobben går utover deres helse og livskvalitet».*

Det ble av flere informanter trukket frem betydningen og forskjellen de gjør for andre mennesker som en positiv motivasjonsfaktor. Noen av informantene forteller at de får mye igjen selv, når de hjelper andre. Det kommer likevel frem gjennom intervjuet at flere trekker frem ulempene ved ugunstige arbeidstider, som tærer en del på privatlivet. Selv med ugunstige arbeidstider forteller en informant;

*“Jeg tenker at alle pasientene veier opp for det, når jeg ser den innvirkningen jeg har på pasientene”*

Ved spørsmål om lønn eller jobb svarer de alle at jobben er den største drivkraften. Likevel nevner noen få at lønnen er viktig ettersom at den er nødvendig. Noen forteller at de kunne tenkt seg høyere lønn, mens andre oppgir at lønnen kommer i andre rekker nå.

Under oppfølgingsspørsmål vedrørende lønn, svarer flere at dersom de skulle gått etter lønna måtte de ha valgt et annet yrke.

*“Arbeids - mengden og tyngden tilsvarer ikke lønna vi får”*

Dette går igjen av nærmere alle for å beskrive at jobben er det som driver den mest. Selv om det kommer frem at jobben er den største drivkraften, sier flere at de “ikke hadde valgt yrket om det var veldig dårlig betalt heller”

Når en går over til spørsmål om å motivere andre, er det flere ulike svar. Flere uttrykker at de synes det er lettere å motivere nye eller unge i yrket, og heller mer vanskelig å motivere de som har lengre erfaring eller som skal fremstå som «di bedre». Mens alle uttrykker at de synes det er svært viktig å motivere kollegaer ettersom å være sykepleier kan være en tung jobb og det er viktig for arbeidsmiljøet.

*«Det er mange tunge pasienter som kan gå utover personalet. Jeg samler kollegaene mine og snakker om det i pausen hvis det har skjedd noe vanskelig eller bare å ventilere til dem.».*

#### 4.1.2 Tema: Arbeidsforhold og Autonomi

Det var viktig å få inn litt bakgrunn om informantene slik at vi fikk litt informasjon om dem. Ved valg av yrke forteller de fleste at de har blitt påvirket av familien, enten at de har familie som jobber i helsesektoren eller har personlige relasjoner med noen som har fått mye hjelp i helsesektoren. Faktorer som kommer frem er at det er et givende arbeid, varierte dager og aktiv yrke. Det viser seg å være viktig ettersom flere av dem svarer at de «ikke håndterer

*kontorarbeid*». En av informantene forteller at de ikke hadde tenkt å velge sykepleieryrket, men etter å ha undersøkt det mer, ble hun mer og mer interessert.

Det var tydelig ulik erfaring blant informantene. 2 av informantene jobber aktivt som sykepleier nå og har gjort det i minst 3 år. 2 andre informanter er ferdig med sykepleierstudiet til sommeren, men har jobbet innen helse i 3 år. Den siste informanten har jobbet innen helse i 4 år, men er ny på studiet.

En hverdag for en sykepleier er avhengig av arbeidsplassene, men det var mye av samme punkt som gikk igjen blant informantene.

*“Dagen starter med at en begynner med morgenrapport, informasjon om pasienter, behandlingsforløp, fordeler pasienter, hjelper de pasientene du har fått utdelt, morgenstell, mat, medisinutdeling, trening, pause, mat, nye medisiner, ordne i avdelingen.”*

#### *Underlagt autoriteter*

Syns det er viktig og liker å ha struktur og at noen andre har et overordna ansvar. Men flere kritiserer litt systemet innen helsesektor. *«Men så føler jeg også at denne strukturen og regelverket ikke passer inn med alle pasientgrupper. Fordi det er veldig individuelt, derfor vanskelig med et så standardisert rammeverk.»*. Flere av informantene viser også til flere personlige opplevelser der de har hatt ulike ledere som har brukt ulike lederstiler. Faktorer som åpen, engasjert, tillit er det som de ønsker å se i en leder. Det ble og stilt oppfølgingsspørsmål her om de kunne tenkt seg å være en leder sjøl, hvor det var flere som svarte ja, men noen var usikker og mente det burde være forbedringer mellom helsesektoren og kommunene.

#### 4.1.3 Tema: Medmenneskelighet

I vår planlagte intervjuguide ble det ikke stilt noen direkte spørsmål om medmenneskelighet, men likevel trekkes dette frem av alle informanter. Alle informantene forteller at de er glade i mennesker, og liker å hjelpe andre. Flere beskriver seg selv som en omsorgsperson, og at de trives godt i lag med andre mennesker.

*«Den gode følelsen jeg sitter igjen med etter å ha gjort en forskjell for noen, og se at det har hatt en positiv virkning på noen andres liv.»*

Det ble likevel stilt et oppfølgingsspørsmål om hvorfor de ønsker å hjelpe mennesker. Noen av informantene åpner seg mer opp og forteller personlige historier, som de mener har påvirket dem som person, og deres ønske om å hjelpe andre. Flere forteller at deres mulighet til å få hjelpe andre og påvirke andres helse, opplever de som en grunnleggende hverdags motivasjon i deres arbeid.

*“Da jeg var mindre var jeg mye inne på sykehuset med min far som var syk. Der fikk jeg virkelig se hvor godt de jobbet, og det gode samarbeidet mellom sykepleiere, leger og helsefagarbeidere. Måten de tok vare på min far, og oss som pårørende. Det er vondt, men samtidig fint å tenke tilbake til.”*

Flere forteller også at de har sykepleiere i nær familie, og at det har alltid følt naturlig å ha en jobb hvor en har mulighet til å hjelpe andre. Mens en annen informant forteller at det var et mer tilfeldig valg av utdanning og yrke. *“Jeg hadde ikke peiling på hva jeg ville bli, men jeg liker å jobbe med mennesker og hjelpe andre”.*

Flere trekker frem at yrket er sosialt, og at en kan jobbe med mennesker i ulike aldersgrupper. Det kommer også frem at en må kunne ha evnen til å sette seg inn i andres situasjon.

#### 4.1.4 Tema: Konkurransen

Flere av informantene uttrykker at de er konkurransemennesker, og bruker den siden av seg selv til å konkurrere med seg selv for å bli best mulig. Noen av informantene trekker likevel frem at selv om de er konkurransemennesker, opplever de ikke konkurranse på arbeidsplassen. Det ble videre stilt oppfølgingsspørsmål om informantene opplevde det som motiverende eller demotiverende. Noen av informantene forteller at det hverken er motiverende eller demotiverende, andre trekker det frem som positivt og motiverende at en kan gjøre hverandre i team.

*“Jeg opplever ikke at det er konkurranse blant kolleger, tvert imot så føler jeg vi er et stort team som ønsker å gjøre hverandre gode”.*

Informantene som beskriver seg selv som et konkurransemenneske, uttrykker at de likevel får brukt den siden av seg selv i konkurranse mot seg selv. De uttrykker flere at de opplever en “indre konkurranse”

*«Jeg føler jeg konkurrerer med meg for å yte best profesjonell omsorg for mine pasienter og konkurrere med meg selv for å bli bedre versjon av meg selv i forhold til jobb».*

Da legger noen av informantene til at dette innebærer å videreutvikle seg innen fagfeltet, og tilegne seg ny kunnskap. I konkurranse mot seg selv, overfor at en ønsker å gi god profesjonell hjelp til pasientene. Flere trekker frem at dette kan gi en sykepleier videre konkurransefortrinn for ønskede stillinger eller nye arbeidsoppgaver. På et oppfølgingsspørsmål, spurte vi om konkurransen mot en høyere stilling kunne knyttes til at sykepleieren potensielt ville medføre høyere lønn. Det blir trukket frem som en fordel, men det er ikke det konkurransen handler om.

Det som var litt interessant, var at noen sykepleiere selv uttrykte konkurranse på en arbeidsplass som noe som ikke bare er positivt.

*“Dersom vi alle skulle gått rundt og konkurrert mot hverandre, tror jeg at det kunne både føre til et dårlig arbeidsmiljø og faktisk gått utover pasientene på en negativ måte.*

Det er ikke mye konkurranse blant kollegaer, men de fleste sykepleiere opplever indre konkurranse og uttrykker dette som positivt. I den forstand at konkurranse kan bidra til videreutvikling av kompetanse, og gjøre hverandre gode i team.

## 4.2 Eiendomsmegler

Resultatene fra data hos eiendomsmeglerne har vi delt inn i følgende kategorier:

1. Motivasjon
2. Arbeidsforhold og autonomi
3. Konkurranse
4. Medmenneskelighet
5. Lønn

| Tema                           | Kategori               | Beskrivelse  |
|--------------------------------|------------------------|--|
| <b>Motivasjon</b>              | Indre motivasjon       | Følelsen av å lykkes<br>Personlige mål<br>Tilfredshet med sitt arbeid<br>Opprettholde engasjementet<br>Interesse for fagfeltet |
|                                | Ytre motivasjon        | Anerkjennelse for arbeidet<br>Motiveres av kunder<br>Respektet yrke  |
| <b>Organisasjon og ledelse</b> | Underlagte autoriteter | Frihet under ansvar  |
|                                | Samhold                | Støttende og positivt arbeidsmiljø   |

|                          |                      |  |
|--------------------------|----------------------|--|
|                          | Arbeidsforhold       | Mye frihet<br>Varierende arbeidstid og arbeidsoppgaver |
| <b>Konkurransen</b>      | Konkurranseninstinkt | Konkurrerer med seg selv, kollegaer og andre meglerhus |
|                          | Motivasjonsfaktor    | Salgsmaal<br>Anvende konkurranseinstinktet til noe bra |
| <b>Medmenneskelighet</b> | Kunder               | Hjelpe andre<br>Glad i folk<br>Menneskekjenner         |

|             |                     |  |
|-------------|---------------------|--|
| <b>Lønn</b> | Ytre motivasjon     | Muligheten til å påvirke egne lønn     |
|             | Provisjons Struktur | Innsats og suksess<br>Belønningssystem |

#### 4.2.1 Tema: Motivasjon

Når det gjelder motivasjon viser det at motivasjon er viktig for alle meglere. Noe som går igjen hos to av informantene er motivasjonen for å få kunder, hvor kjekke kunder og det å hjelpe folk driver dem. På spørsmål om hva som driver meglerne til å yte sitt beste, er svarene forskjellige; penger, hjelpe folk, slå andre folk og venner og indre motivasjon. Noe som gikk igjen, var friheten til å bestemme selv og mulighetene til å nå langt dersom man jobbet hardt.

*“denne åpne muligheten i yrket gir meg en sterk indre motivasjon”*

#### *Motivasjon av andre*

Alle informantene svarer at de tror de er ganske flinke, eller greie når det gjelder å motivere andre. Fremgangsmåter de bruker på å motivere andre er å prøve å holde humøret oppe, få skryt når det er fortjent og si ting som de er. Flere forteller hvordan de selv blir påvirket av motiverte ansatte rundt seg, og for bedriftskulturen. Men det kommer også frem at det er mye konkurranse innad i meglerbransjen om salg og gjøre det best, en informant forklarer: “du vil jo det beste for dine kollegaer, men når alt kommer til alt vil du selv lykkes best”

#### 4.2.2 Tema: Arbeidsforhold og autonomi

Tre av informantene studerer eiendomsmegling for øyeblikket, mens to informanter har jobbet som megler i to år nå. For to av informantene var ikke megler utdanning selvsagt, og var mer som en plan B da de ikke kom inn på førstevalgene, som begge var helserelaterte yrker. For resten av informantene var ting som frihet på jobben og interesse for eiendom viktige faktorer for valg av yrke. Den ene informanten hadde også fått høre at de hadde passet som megler.

Likevel trekker flere av informantene frem viktigheten av samarbeid og hvordan en kan jobbe sammen for å oppnå et mål eller mindre definert mål. En av informantene forteller: *“Samhold er veldig viktig, og det å ha gode støttende kolleger rundt seg, selv om man jobber mye alene”*. Lignende besvarelser kommer frem av alle informantene. Det som gikk igjen var at de ble påvirket av kolleger, i den grad at de kunne motivere hverandre.

##### *Underlagt autoriteter*

På spørsmål om hva de synes om å være underlagt autoriteter var det forskjell i svarene, for noen var det helt greit, for andre var det ikke noe problem, mens andre hatet det og kunne avvike litt fra regler om de ikke følte de var riktige.

Det som gikk igjen fra informantene var at de kunne styre egen hverdag i stor grad selv og at hvis man gjør det bra som megler og selger mye eiendom, at man da lettere bestemmer mer selv. En av informantene forklarer: *“Når du selger mye i yrket vårt og gjør det bra lar folk deg være i fred”*. Dette var grunnen til at det gikk fint for dem å være underlagt autoriteter. Informanten beskriver videre at sjefene pleier å bli mer som kompiser, og at informanten får

*“egentlig gjøre ganske mye sånn som jeg vil”*.

Felles for meglerne er at de beskriver en arbeidshverdag med mye selvstendig arbeid og frihet, hvor det til tider kan være mye kontortid, men også ting som befaringer, visninger og budrunde. Arbeidstiden var også varierende og det var ikke uvanlig å jobbe etter kontortid hjemmefra ved å svare på telefonen når kunder skal ha tak i deg. Den ene megleren vi

intervjuet forklarte hvordan det ikke var uvanlig å begynne på jobb om morgenen og slutte å jobbe på kvelden i travle perioder.

Det kommer frem av informantene:

*“først og fremst penger, interesse for eiendom, glad i folk”*

*“møte etablerte eiendomsmegler som forteller gode ord om jobben og viser til sine erfaringer i jobben”*

#### 4.2.3 Tema: Konkurransen

Alle vi intervjuet både studenter og de som arbeidet som meglere sa de var veldig konkurransesjener med mye konkurranseinstinkt. De har lyst til å vinne og være best i det de gjør. Felles for flere av informantene var at de mente man måtte ha konkurranseinstinkt i eiendomsmeglerbransjen for å kunne gjøre det bra, og forklarte hvordan du både konkurrerer med deg selv, men også kollegaer og andre meglerhus.

*«Man må ha et veldig høyt konkurranseinstinkt og ofre nesten alt for å bli best. Så alt innen eiendomsmegling er jo egentlig en konkurranse»*

De beskriver hvordan de som personer alltid har vært opptatt av å være best og et ønske om å selge mye og få best mulig resultater i jobben, og hvordan konkurransen er en drivende faktor for motivasjonen til å gjøre det bra.

*«handler om å ha en jobb eller ikke, det er vinn eller tap, ikke noe midt imellom, spesielt i store firma»*

Uten konkurranseinstinkt forteller informantene at det vil bli vanskelig å ha motivasjon innen yrket. Dette gjelder både overfor seg selv, andre meglere og potensielle nye salgsmuligheter på jobb. Felles for alle informantene er at konkurranse er en helt sentral motivasjonsfaktor.

Det kommer likevel frem at selv om konkurranse er helt sentralt innen eiendomsmevleryrket, er det ulike elementer som fører til økt konkurranseinstinkt.

*“Vil bygge opp en god lønn, fordi det gir meg motivasjon”*

En annen informant beskriver sin konkurranse som i stor grad er preget av ønsket om å gjøre en god jobb, og det som følger med.

*“For meg er jobben viktigst, veldig viktig med godt samhold, gode kolleger, og for å nå dette må jeg både konkurrere med meg selv, og andre meglere samt kolleger”*

*“Megleryrket er ikke for de svake, de store bedriftene prøver å skremme bort de svake”*

*“Må være litt egoistisk i arbeidslivet. Du har dine egne kollegaer, men du vil ha oppdraget selv, men du vil jo det beste for dine kolleger, men når alt kommer til alt vil du selv lykkes best.”*

*“satt meg selv høye mål og gir meg ikke før de er nådd, selvkritisk og konkurransedrevet”*

*“konkurransemenneske, få best resultater og vil være best selger, respektert yrke”*

#### 4.2.4 Tema: Medmenneskelighet

Under gjennomgangen av materialet ser vi at for meglere er en motivasjonsfaktor medmenneskelighet. Både informant nummer 3 og 4 skulle egentlig velge en yrkesretning innenfor helsesektoren, men endte ved tilfeldighet opp i meglerbransjen.

*«Når jeg kan bistå folk med å kanskje omsette den største formuen de har i livet, det mest verdifulle de sitter på, det er noe som er veldig givende for min del. Det er der jeg finner mye av min motivasjon»*

Under intervjuene kommer det frem at det å hjelpe mennesker oppleves som givende, og motiverende.

*«Du må ha noen indre motivasjoner som driver deg. For min del er det å hjelpe folk, jeg har alltid vært en omtenkstom type»*

Dette sier informant nummer 3 om hva som trengs i megleryrket.

*«Hvis du ikke liker å hjelpe og kommer godt overens og kommuniserer med folk så varer du ikke lenge i dette yrket, du må egentlig være et menneske person»*

#### 4.2.5 Tema: Lønn

Det var todelt om hva som er den viktigste motivasjonsfaktoren av pengene og jobben. Men det felles for alle er at pengene spilte en veldig viktig rolle. En informant forklarer:

*"Kan man ikke få det ene uten det andre, men det er klart lønn er jo alltid en drivende faktor i dette yrket. Hvis du ikke er motivert av penger, varer du ikke lenge."*

Videre sier han at det ikke nytter med et hovedfokus på å tjene mye penger, da blir du utbrent kjempefort. En annen svarer at det er 75% pengene. Men det kommer fram at ting som trivsel på jobb går igjen som en faktor som blir sett på som viktigere enn lønna. Andre faktorer er samhold og gode kollegaer og hjelpe folk.

Felles for alle meglerne og meglerstudentene vi intervjuet var enige i at lønna er en viktig motiverende faktor for dem. Intervjukandidat 2 forklarer hvordan lønna var en av faktorene som gjorde at valget av yrket ble eiendomsmegling.

*«Først og fremst penger, du kan tjene ekstremt godt dersom du lykkes. Derfor valgte jeg dette yrket fordi jeg kan bli rik»*

Nesten alle meglerne beskriver det å kunne selge mest mulig eiendommer, og sette seg høye mål slik at de kan tjene godt som en viktig motivasjon for å bygge om karrieren sin. Og alle

beskriver hvordan det å kunne jobbe hardt og nå langt på grunn av det gir dem motivasjon. Videre kommer det frem at når en har mulighet til å tjene mer basert på salg, og oppdrag vil det være en motivasjon driver for en megler.

En av informantene forteller;

*«Du må være glad i penger for å lykkes som megler, du skal vinne oppdraget, alt handler om å vinne».*

Det kommer frem lignende av en annen informant som forklarer at man må være glad i penger i dette yrket.

Informantene forteller at lønnen er i stor grad preget av provisjon og bonus, og at det er en motivasjonsfaktor.

Det kommer likevel frem at lønn ikke nødvendig er den viktigste motivasjonsfaktoren. På spørsmål om jobb eller lønn er viktigst svarer alle at ting som godt samhold, indre motivasjoner er viktige faktorer. Og alle sier trivsel er viktig og resultatene avhenger av dette «fokusere mest på trivsel i starten», «for å oppnå resultater tror jeg det er viktig å trives», «trivsel slår akkurat forbi lønn».

*«Hvis du ikke er motivert av penger, varer du ikke lenge, men det nytter ikke å komme inn i dette yrket med hovedfokus på å tjene mye penger. Da blir du utbrent kjempefort. “Det tar lang tid før du begynner å tjene penger».*

## 5. Diskusjon

### 5. 1 Sykepleier

Da vi jobbet med materialet oppdaget vi relativt tidlig i prosessen at det er en sterk sammenheng mellom “å gjøre en forskjell for pasienter”, og arbeidsprestasjon til den enkelte sykepleier. Innledningsvis i datadelen under motivasjonsspørsmål ble det presentert at felles for sykepleierne, i denne studien, er at motivasjonen i bunn og grunn handler om å gjøre

forskjell og hjelpe andre. Informantene la betydelig vekt på det å gi pasientene en bedre hverdag og helse var en stor motivasjonsfaktor.

Som presentert tidligere må tre grunnleggende psykologiske behov være aktiverte for at en ansatt skal finne glede og mestring i arbeidet (Stai, 2021). Dette oppdaget vi stemte overens med hva sykepleiere informantene fortalte under intervjuet.

Når det gjelder behovet for kompetanse, er det viktig både for den enkelte, og som organisasjon at det er muligheter for utvikling og selv læring. Når en sykepleier utfører en handling med et ønske om å hjelpe en pasient, og har kunnskapen og ferdighetene som trengs for å gi god omsorg, kan det øke sykepleiernes følelse av kompetanse. Noe som igjen kan føre til økt motivasjon ifølge selvbestemmelsesteorien (Stai, 2021). Likevel er det også viktig at ledelsen legger til rette for læring og utvikling. Dette kan gjøres gjennom å tilby kurs, videreutdanning og gjennom selve arbeidsdagen som for eksempel arbeidsoppgaver, temadag og lignende.

Når det kommer til autonomi forstår vi ut fra sykepleieres svar på motivasjonsspørsmål at autonomi på arbeidsplassen er en viktig faktor i forbindelse med motivasjon og arbeidsprestasjon. Da vi ba informantene fortelle om hvordan en typisk arbeidsdag så ut, oppdaget vi et interessant funn. Selv om flere beskrev arbeidshverdagen som variert, ble det samtidig beskrevet som en arbeidshverdag preget av rutine. Til tross for at arbeidshverdagen både var variert og samtidig rutinepreget, fortalte flere av informantene at de trivdes i en hverdag som var preget av dette, og hvor de var underlagt autoritet. En motivasjonsfaktor som fremmer tilfredshet i arbeidet som sykepleier kan derfor være varierte arbeidsoppgaver. Flere beskrev det også som nærmere nødvendig med en rutinepreget hverdag, for å kvalitetssikre arbeidet. Det er likevel viktig å la ansatte få bestemme, ta del og ta selvstendige avgjørelser hvor det er forsvarlig. Autonomi på jobben vil øke engasjementet hos den ansatte, noe som videre vil føre til økt ansvarsfølelse hos sykepleieren og kunne fremme indre motivasjon (Lillemyr, 2007, s. 150).

Videre blir det gjentatte ganger trukket frem viktigheten av et godt tverrfaglig samarbeid, og hvordan man som team lærer av hverandre. Dette blir beskrevet som positivt og meningsfullt for den ansatte, i tillegg som det gir muligheten for personlig vekst og utvikling. Ut ifra tofaktormodellen er dette motivasjonsfaktorer som styrker ansattes motivasjon og videre kan påvirke arbeidsprestasjon på en positiv måte.

Det siste grunnleggende behovene vi mennesker har ifølge selvbestemmelsesteorien er tilhørighet. Tilhørighet viser til menneskers behov for å være en del av et fellesskap og å føle seg knyttet til andre. En av sykepleiers hovedarbeidsoppgaver er å hjelpe mennesker i ulike situasjoner, og gjøre en forskjell. Under et oppfølgingsspørsmål, som vi stilte til alle sykepleiere, kom det frem i ulike varianter at pasientene er motiverende, og den innvirkningen de kunne ha i andres liv var en viktig motivasjonsfaktor for den enkelte. Når sykepleiere opplever en følelse av tilhørighet til teamet, samt får muligheten til å ta egne beslutninger, og føler seg kompetente i sine oppgaver, kan det øke deres motivasjon og trivsel. Videre kan dette påvirke sykepleieres arbeidsprestasjon på en positiv måte.

Når det gjelder å se på faktorer som støtter følelsen av tilhørighet, er det sentralt å se på organisasjonen og ledelsen. Som sykepleier jobber en ofte i team, og er nærmere avhengig av et godt tverrfaglig samarbeid. For å støtte en ansatts behov for tilhørighet kan ledere legge til rette for et positivt og støttende arbeidsmiljø. Et arbeidsmiljø hvor ansatte føler seg verdsatt, inkludert og som bidrar til positiv samhandling.

God ledelse i helsesektoren er avgjørende for å levere gode tjenester til innbyggerne. Som leder er det viktig å vise gjennomføringskraft, mestre styring og være tydelig i rollen som leder, samtidig som en har fokus på mestring og motivasjon hos ansatte. Det trekkes også frem viktigheten av å bygge en kultur for læring og nyskapning, godt arbeidsmiljø og høy etisk bevissthet (Guide til god ledelse, s 3). Ved å ta i bruk tofaktormodellen som et verktøy i analysen vil det bidra til å øke forståelsen av motivasjon og tilfredshet på jobben. I intervjuet med informantene valgte vi derfor å fokusere nærmere på selve jobben og arbeidsdagen, samt hvordan en håndterer å være underlagt en autoritær.

Selvbestemmelsesteorien er svært relevant for å forstå informantenes svar, og hvorfor konkurranse kan være viktig og nødvendig for å oppnå motivasjon angående arbeidsprestasjon innen et yrke. Teorien viser at noen elementer av en konkurranse setting kan oppleves som kontrollerende og nedsettende autonomi, som kan redusere den indre motivasjonen. Men dersom disse elementene oppfattes som ikke - kontrollerende og som kompetanse berikende, kan de tilfredsstillende autonomi og kompetanse behov, som igjen øker den indre motivasjonen.

En indre konkurranse med seg selv, viser seg å være en viktig driver for sykepleierne. Ifølge selvbestemmelsesteori er indre motivasjon en iboende drivkraft som medfører at én gjennomfører en aktivitet. Indre konkurranse viser seg å være en del av den indre motivasjonen til samtlige av sykepleierne. Ved indre konkurranse påvirkes arbeidsprestasjon ved at de er villige til å yte mer for å være best mulig og yte profesjonell omsorg.

## 5.2 Eiendomsmebler

Det kom frem fra alle de utvalgte eiendomsmeblerne, at motivasjon er helt sentralt for å lykkes i jobben. I diskusjonsdelen er formålet å knytte våre funn fra studiene opp mot selvbestemmelsesteorien og Herzberg - to faktormodellen. Dette er for å forsøke å finne svar på vår problemstilling.

Hos eiendomsmebler informantene, var en felles motivasjonsfaktor for meblerne og studentene at de ville være best mulig og selge mange boliger. De ble motivert av det å kunne bygge seg opp en karriere. De alle beskrev seg selv som konkurransemennesker med masse konkurranseinstinkt som gjorde at de ble motiverte til å være best. Både bedre enn andre kollegaer og bedre enn andre meglerhus. Her er det både indre og ytre og indre motivasjon som spiller inn, og kan da beskrives som en slags kritikk mot selvbestemmelsesteorien fordi indre og ytre motivasjon ikke blir fremstilt hver for seg, men sammen.. Mens her ser man at de henger sammen med at de er konkurransedrevne fordi de ønsker å bli best og ha kompetanse innenfor det de gjør som er indre motivasjon. Samtidig som de ønsker å selge mye boliger sånn at de kan belønnes i form av høyere lønninger som er ytre motivasjon.

Det er derfor viktig å ta høyde for dette i denne studien, ettersom en ofte kan tenke at sykepleierne er indre motivert mens eiendomsmeblerne er ytre motivert.

En annen motiverende fellesfaktor for meblerne var lønn. Det var motiverende å vite at hvis de jobber for det kan de tjene mer penger ved å legge inn innsatsen og det motiverte dem til å jobbe. Et godt belønningssystem vil dermed være en viktig faktor for meblers motivasjon og prestasjon på jobb. Men det kom også fram at det kunne ta lang tid å jobbe seg opp til å tjene mye penger og at man ikke bare kunne bli motivert av lønn. Dette henger igjen sammen med

konkurransinstinkt deres hvor de vil selge mest og tjene mye penger. Flere av meglerne mente at man måtte være motivert av penger for å være i dette yrket og at man måtte være et konkurransedrevet menneske for å lykkes.

En arbeidsdag basert på varierte arbeidsoppgaver, som også oppleves som givende og passelig utfordrende, er en av hovedgruppene til psykologiske behov som gir grunnlaget for indre motivasjon ifølge selvbestemmelsesteorien (Lillemyr, 2007, s.150). Når ansatte opplever deres arbeidsoppgaver som spennende, varierte og utfordrende, er en nødt til å ta i bruk sin kompetanse for å løse og håndtere oppgavene. Da oppstår behovet for å være kompetent, og den følelsen av at en kan utføre oppgaven.

Eiendomsmeglerne hadde i stor grad et behov eller et ønske om en arbeidshverdag som i stor grad var styrt selvstendig, og hvor de i mindre grad var styrt av autoritet. Dette passer godt sammen med en av de tre behovene i selvbestemmelsesteorien, autonomi. Deci beskriver det å være selvstendig eller autonom som å erfare eller oppleve at en har valgmuligheter og kan legge inn sin vilje i egne handlinger uten at dette styres av forhold utenfor individet, slik som forventninger eller press fra andre. Personen føler seg fri og føler at den har til hensikt å utføre er helt og fullt forankret i sine egne oppfatninger holdninger og interesser (Lillemyr, 2007, s. 151).

En annen viktig motivasjon for meglerne var både de som allerede arbeidet som meglere, men også studentene var friheten som kom med arbeidet. En viktig årsak til at dette yrket var noe de trives eller ville inn i var på grunn av det ikke var helt typiske kontorhverdagen, men at de hadde en variert arbeidsdag, med ulike arbeidsoppgaver. Samt at hvis de kunne selge mye og gjøre det bra kunne de få mer og mer frihet til å bestemme selv og i mindre grad være underlagt autoriteter. De trakk frem at det var veldig positivt å kunne sette opp og styre egen hverdag i større grad, med ulike arbeidstider og arbeidssteder.

Vi skal her drøfte analysere undersøkelsens resultater mot våre teoretiske perspektiver knyttet til motivasjon. Ifølge selvbestemmelsesteorien utviklet av Deci og Ryan, må vi oppfylle tre grunnleggende behov for å oppnå indre motivasjon. Kompetanse, tilhørighet og autonomi. En ytre belønning som for eksempel lønn og anerkjennelse, viser ifølge vårt teoretiske grunnlag til ytre motivasjonsfaktor. Det som likevel er interessant her er å undersøke om lønn hos eiendomsmeglere er en motivasjonsfaktor.

Lønn kan enkelt forklares som en godtgjørelse eller inntekt som en arbeidstaker mottar. De aller fleste av oss er avhengige av å få en form for lønn utbetalt for å klare seg. Det vil med andre ord si at det er en av grunnene til at vi mennesker jobber. Et godt belønningssystem vil derfor være en viktig faktor for ansattes trivsel på jobb (Jacobsen & Thorsvik, 2021, s. 229). Vi oppdaget at for eiendomsmeglerne vi intervjuet har lønn en høyere verdi, enn at “det er noe en bare får fordi man jobber”. Eiendomsmeglere er ofte sterkt preget av provisjon, basert på salgoppdrag. Lønn beskrives som en svært viktig faktor for deres motivasjon og prestasjon. Som presentert innledningsvis vil en motivert ansatt være engasjert, handlende og aktiv.

Ifølge Deci Ryans teori blir indre motivasjon beskrevet som noe man gjør på grunn av interesse og at det ikke er for å oppnå en ytre belønning. Når det gjelder eiendomsmeglere og lønn synes ikke funnene fra vår studie å støtte selvbestemmelsesteorien sine antagelser om at lønn ikke er en drivende motivasjon. Funn fra intervjuene hos eiendomsmeglerne er at deres motivasjon er i stor grad knyttet opp til å oppnå en ytre belønning. Dermed oppstår det et avvik eller nærmere som en kritikk mot selvbestemmelsesteorien i vår studie.

Herzberg to-faktorteori beskriver lønn som en hygienefaktor. Det handler om betingelsene rundt selve arbeidet og som ifølge hans teori kan skape misnøye dersom de ikke er til stede. Herzbergs teori fokuserte på å fremme arbeids glede og tilfredshet i jobben ved å bedre motivasjonsfaktorene. Selv om våre funn fra dataen vi innsamlet viser en sammenheng mellom motivasjon og lønn, kom det frem fra meglere at det ikke bare var nok til å bli motivert av ytre faktorer som lønn. Det var viktig med indre faktorer som kunne drive og motivere dem, fordi markedet svinger og spesielt som ny kan det være tyngre perioder som viser til lavere lønn.

Det var viktig med indre motivasjonsfaktorer som kunne drive dem også, for det kunne være dårlige tider i meglerbransjen også hvor det var lite salg. Derfor var andre motivasjonsfaktorer som gikk igjen en viktig var trivsel på jobb. Og hvordan trivselen faktisk kunne ha sammenheng med resultatet de presterte på jobb og dermed hvor mye de tjente. Det var viktig for de for å opprettholde motivasjonen med kjekke kunder, gode kollegaer og hjelpe mennesker.

### 5.3 Presentere likheter mellom funn i eiendomsmegler og sykepleier

Felles for begge yrkesgruppene var at de begge drives av det å hjelpe folk. Sykepleierne ville hjelpe pasientene sine og yte best mulig omsorg for dem, mens eiendomsmeglerne vil hjelpe folk med prosessen for å selge husene sine. Selv om yrkesgruppene hjelper mennesker på forskjellige områder, er det til felles at de begge vil gjøre en forskjell for mennesker. Begge yrkesgruppene trekker dette frem som en motivasjonsfaktor.

Selv om yrkesgruppene utfører forskjellige oppgaver, har de til felles behov for å dekke de psykologiske behovene som Deci & Ryan presenterte i forhold til indre motivasjon.

I forhold til de ytre faktorene på arbeidsplassen, er det viktig med godt samhold og trivsel hvor en motiverer hverandre. Dette var viktig for at de skulle kunne prestere bra og nå de ønskede målene. Det å ha en arbeidskultur hvor læring og utvikling av kompetanse er viktige faktorer innenfor eiendomsmegling og sykepleier.

Det er også for begge informant gruppene viktig med varierte arbeidsdager og lite av det typiske kontorarbeidet. I forhold til motivasjonsfaktorer stemmer dette godt med Herzbergs sin teori, som handler om jobbens innhold og hvorvidt oppgavene oppleves som meningsfulle. Autonomi er en viktig faktor for trivsel og motivasjon, samt arbeidsmiljøet. For sykepleiere er det viktig å føle seg selvstendig gjennom arbeidsoppgaver, samtidig som en jobber i team. Eiendomsmeglere har behov for å styre hverdagen selv, og i større grad være sin egen sjef.

### 5.4 Presentere ulikheter mellom funn i eiendomsmegler og sykepleier

I forhold til arbeidshverdagen var det for flere av sykepleierne viktig og nødvendig med en rutinepreget arbeidshverdag hvor de var underlagt autoritet. Motsatt var eiendomsmeglerne opptatt av en hverdag preget av frihet hvor de kunne legge opp arbeidshverdagen selv. Og flere av megler informantene sa de ikke likte å være underlagt autoriteter og heller ville bestemme mye selv. Det fremstår som at sykepleierne har et større behov for tilhørighet hvor de kan

samarbeide trygt i et team, mens meglerne har større behov for autonomi hvor de selv kan bestemme arbeidshverdagen i større grad enn sykepleierne (Lillemyr, 2007, s 150).

Sykepleierne vi intervjuet forklarer hvordan de arbeidet i team hvor det var viktig at de hadde godt samarbeid, samhold og kunne hjelpe hverandre. Meglerne vi intervjuet jobbet også sammen med andre kollegaer hvor det også var viktig med trivsel og samhold, men ikke på samme måte som sykepleierne. Meglerne konkurrerte også mot sine kolleger hvor det var om å gjøre å tjene mest og selge mest, mens sykepleierne ikke konkurrerte mot sine kollegaer heller mot seg selv for å kunne prestere bedre og yte bedre helsehjelp for sine pasienter. Selv om det også var sykepleiere som beskrev seg selv som konkurransemennesker, brukte de bare dette mer som en "indre konkurranse". Meglerne hadde også indre konkurranse hvor de satte seg selv personlige mål om resultater de ville oppnå, men de konkurrerte også mot konkurrenter og kolleger.

En annen forskjell fra resultatene er lønn som motivasjonsfaktor. Sykepleierne sier lønn ikke er den største drivkraften, men heller jobben og det å kunne hjelpe andre, men flere sier at lønn er viktig ettersom den er nødvendig og at de ikke ville valgt yrket om det var veldig dårlig betalt. Hos meglerne er lønn en av de største, om ikke den største drivkraften for motivasjon hos mange av informantene. De kan med gode resultater og mye salg kunne oppnå høyere lønn og er ikke en begrensning på hvor mye de kan tjene som med sykepleierne. Hvis de presterer bedre på jobb, vil ikke de nødvendigvis tjene mye mer, men de får igjen jobben de gjør med å hjelpe pasientene.

## 6. Konklusjon

Formålet med denne bacheloroppgaven har vært å kunne gi et svar på problemstillingen *"Hva påvirker motivasjonen til sykepleier og eiendomsmeglere, og hvordan påvirker motivasjon arbeidsprestasjon til disse yrkesgruppene?"*, i form av en komparativ studie. For å veilede forskningen brukte vi to forskningsspørsmål; *"Hvordan påvirker arbeidsforholdet motivasjonen og jobbtilfredsheten til eiendomsmeglere og sykepleiere?"*. *"Hva er de viktigste interne og eksterne motivasjonsfaktorene for sykepleierne og eiendomsmeglerne?"*.

I forsøk på å besvare denne problemstillingen foretok vi en tematisk analyse. Resultatene vi fikk fra denne analysen viste at relevante temaer for motivasjon var medmenneskelighet, konkurranse, motivasjon, arbeidsforhold og autonomi fra dataen fra sykepleierne. Hos eiendomsmeglerne var temaene vi kom fram til det samme i tillegg til tema, lønn som motivasjonsfaktor. Vi fikk svar på forskningsspørsmålet om arbeidsforhold og kom frem til at sykepleierne og meglerne hadde forskjellige faktorer som var viktige for dem i forhold til arbeidsforhold. For meglerne var det viktig med frihet og i liten grad være underlagt autoritet og for sykepleierne var det viktigst med en god leder og rutiner. Vi ser at de har forskjellige behov fra selvbestemmelsesteorien hvor sykepleierne har et større behov for tilhørighet mens eiendomsmeglerne har et større behov for autonomi. Resultatene fra analysen vi gjennomførte viste oss at de viktigste eksterne faktorene for motivasjon hos meglere var lønn og hos sykepleierne var det pasienten som var i fokus. I forhold til de indre motivasjon faktorene merket vi oss at de hadde mer til felles. Både sykepleierne og meglerne hadde behov for kompetanse, og gjøre en god jobb sånn at de kan oppnå ønskede resultater og få økt indre motivasjon. Felles for begge yrkesgruppene var at de var glade i å omgås mennesker og ble motivert av å hjelpe andre. De var også begge ikke glad i det typiske kontorarbeidet samtidig som de kunne ha varierte oppgaver. Andre faktorer som vi ser var ulike er graden av konkurranse innsikt hvor eiendomsmeglerne i stor grad var drevet av konkurranse og konkurrerte med både kollegaer, seg selv og andre meglerhus for å bli best og selge mest. Sykepleierne derimot var drevet av en indre konkurranse hvor de ville forbedre seg selv for å bli best mulig og yte best mulig pasientomsorg. Når det kommer til lønn som motivasjonsfaktor var det viktig for både sykepleierne og meglerne, men i større grad meglerne som lettere kan påvirke egen lønn ut ifra prestasjon, mens for sykepleierne er det mer som et nødvendig gode.

Deci og Ryan sin selvbestemmelsesteori stemmer godt overens med resultatene fra denne oppgaven. De tre hovedkomponentene for indre motivasjon kommer frem i begge yrkesgruppene, i ulik grad. Hos sykepleierne var det viktigst med tilhørighet og kompetanse, mens hos meglere var det autonomi og kompetanse. Men eiendomsmeglerne beskriver også hvordan tilhørighet er viktig for å kunne trives og få gode resultater, og sykepleierne hadde også behov for autonomi selv om de i større grad er underlagt autoriteter og mer rutiner de må følge.

## 6.1 Styrker og svakheter

For å sette oppgaven i perspektiv er det viktig å gjennomgå ulike styrker og svakheter med oppgaven. Oversikten over styrkene og svakhetene med oppgaven bidrar til å skape en forståelse hos leseren.

### 6.1. 2 Styrker

Det som vi anser som en av de viktigste styrkene ved bacheloroppgaven er at vi har hatt muligheten til å fokusere på et område som vi har stor felles personlig og faglig interesse for. Når vi har hatt felles interesse for tema, har det styrket samarbeidet og bidratt til å gjøre prosessen mer givende. Det har vi spesielt merket effekten av i perioder hvor vi har stått litt fast undervegs. En annen styrke med oppgaven er at vi gjennom intervjuene fikk veldig lik mengde informasjon av data både fra eiendomsmeglerne og sykepleierne når vi intervjuet dem. Dette gjorde at vi lettere fikk sammenlignet de to gruppene og at det ble en mer rettferdig og nøyaktig sammenligning av dem fordi vi hadde nok data på begge gruppene for å gjøre nettopp dette. Det som vi videre ser på som en styrke er at vi valgte å bruke to såpass ulike yrkesgrupper. Hvor de begge jobber med mennesker, men på ulik måte og dette for å se hvilke ulike motivasjonsfaktorer som spiller inn hos de forskjellige og hva som er likt.

Noe annet som kan ses på en styrke er at vi var tre stykker i gruppa. Det bidro til mer kunnskap, større mulighet for lærerike diskusjoner og flere synspunkter. Vi fikk dra nytte av ulike styrker og kompetanser som vi har. Disse faktorene bidro til et mer helhetlig og bredere perspektiv på oppgaven enn dersom en skulle skrevet alene. I tillegg ble noe av den individuelle arbeidsbelastningen redusert, som ga oss mulighet for mer omfattende analyse og forskningsarbeid. Men det å være tre stykker kan også være krevende, det er derfor noe vi har skrevet om under svakheter og.

### 6.2.2 Svakheter

Når det gjelder svakhetene til oppgaven ser vi i ettertid at vi enten kunne ha hatt flere intervju kandidater eller at vi kunne hatt med flere personer som var ferdig utdannede enn studenter. Det kan ha vært at vi hadde funnet andre data da vi hadde hatt færre studenter. Det virket som at noen av kandidatene var mer kvalifiserte til å besvare spørsmålene omkring temaene, og at dermed noen av besvarelsene ble mer utfyllende enn andre. Vi ser likevel at mange av svarene våre går igjen, enten det er studenter eller ferdigutdannede som har lengre arbeidserfaring. Det er verdt å merke seg at alle studentene innen sykepleie hadde arbeidserfaring innen helsesektoren og god kjennskap til hvordan en sykepleier jobber også tett sammen med yrkesgruppen. Men kan derfor ikke med sikkerhet fastslå at resultatene vi fikk fra intervjuet er representative for hele eiendomsmeidler - og sykepleieryrket. Noe annet som kan ha påvirket svarene er kjønnsbalansen bak sykepleierinformantene da vi bare hadde kvinnelige informanter, mens blant eiendomsmeidlerne hadde vi noen av hver. Det var også utfordrende å få folk til å svare samme mengde på intervjuene. Noen svarte veldig utfyllende mens andre i kortere trekk. Dette gjorde at vi ikke fikk sammenlignet mellom alle informantene like godt.

Noe annet vi synes var utfordrende og som er en mulig svakhet er at vi er tre stykker som skriver på oppgaven. Det har da til tider vært utfordrende å ha et fullstendig overblikk og kontroll på hele oppgaven, og det har dermed tatt mye tid å oppdatere seg på nye ting som andre har skrevet. Ulike meninger og hvordan oppgaven skulle gjennomføres er noen ting som vi opplevde.

## 7. Referanser

Aanesen, H, K. (2020, 5.November). *Analyse og drøfting av kvalitative data*. Ndla.no Hentet 30 januar 2024 fra

<https://ndla.no/subject:1:fb6ad516-0108-4059-acc3-3c5f13f49368/topic:1:860e0dc0-7691-4b90-ba3b-8a00c39c9448/topic:1:6422199b-cd4c-4728-8560-e357482c14d2/resource:24320210-122e-4b70-8248-f6f8bc7f6058>

Andersen, B., Skrede J. (2023) *Intervju som metode*. Cappelen Damm Akademiske

Dalland, O. (2020) *Metode og oppgaveskriving*. Gyldendal (7.utg)

Fangen, K. (2022, 6. september) *Kvalitativ metode*. Forskningsetikk.no Hentet 6 februar 2024 fra <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/metoder/kvalitativ-metode/>

Florin, M. (2023, 17. Februar) Mener flere bør gjøre som Marte: Vi trenger hender. *Nrk.no*. <https://www.nrk.no/trondelag/utdanningsmulighet-pa-bygda-er-viktig-for-a-mote-behovet-for-helsepersonell-1.16290508>

Håkonsen, K - M (2003) *Innføring i psykologi*. Gyldendal Akademiske.

Iversen, O, K (2018) DNB Eiendom. *Hva tjener en eiendomsmegler? (1-3)* <https://dnbeiendom.no/altombolig/kjop-og-salg/tips-til-selgere/hvor-mye-tjener-en-eiendomsmegler>

Jacobsen, I.- D & Thorsvik, J. (2019) *Hvordan organisasjoner fungerer* (5.utg)

Fagbokforlaget.

Johannessen, A., Christoffersen, P. A & Christoffersen, L. (2011). *Forskningsdesign for økonomiske -administrative fag*, Oslo: Abstrakt forlag.

Kirkevold, M. (2023, 1.Februar). Sykepleie. I store norske leksikon.

<https://sml.snl.no/sykepleie>

Kommunesektorens organisasjon (2001 - 2015) *Guide til god ledelse*. Hentet 26 mars 2024 fra [https://www.ks.no/contentassets/e4db465f05944806a5544d7fd6fc6025/ks\\_guide-til-god-ledelse\\_low-res-nettversjon\\_f41.pdf](https://www.ks.no/contentassets/e4db465f05944806a5544d7fd6fc6025/ks_guide-til-god-ledelse_low-res-nettversjon_f41.pdf)

Lillemyr, O.F, (2007) *Motivasjon og selvforståelse*. Universitetsforlaget

Lerdal, A. (2009). Sykepleien forskning. *Sykepleien.no*. Hentet 30 januar 2024 fra

<https://sykepleien.no/forskning/2009/10/metodekapitlet>

McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2023). *Organizational Behavior* (10. utg.). New York: McGraw-Hill Education.

Norsk sykepleierforbund. Hva gjør en sykepleier?

<https://www.nsf.no/nsf-student/hva-gjor-en-sykepleier>

Rienecker, L. & Jørgensen, P - S. (2007) *Den gode oppgaven*. Fagbokforlaget.

Stai, S (2021, 9. Februar) Selvbestemmelsesteorien. Ndla.no. Hentet 26 mars 2024 fra <https://ndla.no/subject:1:56ea35da-73d9-431f-a451-19f24f564f59/topic:1:7b85f47a-e6ee-4e10-93f0-6dcbb8fe88cc/topic:1:61d57775-88c9-4d8f-b49f-bfe85ff652d0/resource:da356aee-04a7-4712-8833-e960321e34de>

Statistisk sentralbyrå (2023). Lønn. Hentet 7. Mai 2024 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/11418/tableViewLayout1/?loadedQueryId=10066123&timeType=top&timeValue=1>

Virginia Braun & Victoria Clarke (2006) Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101, DOI: 10.1191/1478088706qp063oa  
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Wennberg, A. (2018, 13. Februar) Hvorfor går du egentlig på jobb? *Lederne.no*.  
<https://lederne.no/artikler/slik-far-du-motivasjon-og-arbeidsglede/>

## 8. Vedlegg

### 8.1 Intervjuguide

#### **Fase 1. Rammesetting.**

Hei og velkommen!

Vi vil takke for at du valgte å stille opp på dette intervjuet i forbindelse med vår bacheloroppgave. Først vil vi fortelle om temaet og vår problemstilling, og informere om anonymitet samt samtykke.

I oppgaven har vi avgrenset til to bestemte yrker; eiendomsmeglere og sykepleiere. Det er to vidt forskjellige yrker, noe som gjør det ekstra interessant og se på hva som motiverer den enkelte og hvordan det påvirker arbeidsprestasjon. Selv om det er to forskjellige yrker, er begge yrkene avhengige av mennesker og vi vil derfor se om det er noen felles motivasjonsfaktorer. Vår problemstilling er derfor følgende: Hvordan påvirker motivasjon arbeidsprestasjonen til sykepleiere og eiendomsmeglere.

Det er viktig for oss å informere om at du selvsagt blir anonym under intervjuet og vi tar heller ikke noe opptak i form av lyd eller video.

## **Fase 2. Erfaring**

1. Hva fikk deg til å velge dette yrket?
2. Hvor lang erfaring har du innen dette yrket?
3. Hvordan ser en vanlig/typisk arbeidshverdag ut for deg?
4. Hva betyr motivasjon for deg?
5. Fortell om ting som har motivert deg til å bygge opp karrieren din?
6. Hva motiverer deg til å yte ditt beste?
7. Hvordan håndterer du å være underlagt autoriteter?
8. Hvor flink vil du si at du er til å motivere andre?
9. Hva er viktigst for deg; lønna eller jobben?
10. Ser du på deg selv som et konkurransemenneske?

## **Fase 3. Spesialisering**

1. Oppfølgingsspørsmål:

## **Fase 4. Tilbakeblikk**

1. Er det noe mer du vil legge til?
2. Bekrefter at vi har forstått riktig/lese opp det vi har skrevet ned.

|                        |   |
|------------------------|---|
| Fase 1. Rammesetting   | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Laus prat <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uformelt</li> </ul> </li> <li>❖ Informer om tematikk <ul style="list-style-type: none"> <li>- Forklare eventuelle uklarheiter</li> <li>- Informer om teieplikt og anonymitet</li> </ul> </li> <li>❖ Samtykke</li> </ul> |
| Fase 2. Erfaring       | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Generelle spørsmål <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oppfølgingsspørsmål</li> </ul> </li> </ul>   |
| Fase 3. Spesialisering | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Nøkkelsspørsmål <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oppfølgingsspørsmål</li> </ul> </li> </ul>  |
| Fase 4. Tilbakeblikk   | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Oppsummering <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er det noko dei vil leggje til?</li> <li>- Har me forstått riktig?</li> <li>- Utdeling av ei gåve</li> </ul> </li> </ul>   |