

Undersökning av arbetsmotivation och tillfredsställelse bland finska sjömän

En studie om bidragande faktorer till försämrad arbetsmotivation och tillfredsställelse ombord

Jimmy Boman

Jonathan Himmelroos

Examensarbete. 15 poäng Master Mariner examen
Sjökaptensprogrammet 270 poäng
Åbo 2021



EXAMENSARBETE

Författare: Jimmy Boman, Jonathan Himmelroos

Utbildning och ort: Utbildning i sjöfart, Åbo

Inriktning/alternativ/Fördjupning: Sjöfart YH

Handledare: Ritva Lindell

Titel: Undersökning av arbetsmotivation och tillfredsställelse bland finska sjömän –
En studie om bidragande faktorer till försämrad arbetsmotivation och tillfredsställelse ombord

Datum: 14.10.2021

Sidantal: 30

Bilagor: 16

Abstrakt

I det här arbetet har vi gjort en undersökning av hur motiverade och nöjda finska sjömän är på arbetsplatsen.

Syftet med studien är att undersöka vad som kan påverka arbetsmotivationen hos sjömän samt hur trivseln är på fartygen. Det för att hitta bidragande faktorer till försämrad motivation och tillfredsställelse och sedan kunna se vad för alternativ det kan finnas för att förhindra missnöje ombord.

För att få en bild av sjömännens situation skickades en enkät ut till fartyg i två större finska rederier och till enskilda personer som arbetar ombord för andra rederier. Vi har också gjort en litteraturrecension från tidigare väletablerade studier för att studera de psykologiska aspekterna av arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse.

Resultatet från enkäten visade indirekt att det finns ett moderat missnöje ombord. Det som skulle motivera sjömännen mest var högre lön eller bonusar. Efter lönen ansågs psykosociala faktorer vara mest signifikant för motivation, där positiv feedback och uppskattning för arbetet var viktigast följt av bättre stämning och samarbete. Litteraturrecensionen indikerade även att motivation och arbetstillfredsställelse korrelerar både direkt och indirekt på arbetsprestationer hos de anställda och att dessa påverkas av bl.a. ledarstilen, arbetsförhållandena och arbetskraven ombord, sjömännens egna psykiska motståndskraft och gruppssammanhållningen.

Språk: Svenska

Nyckelord: Arbetsmotivation, tillfredsställelse, trivsel

BACHELOR'S THESIS

Author: Jimmy Boman, Jonathan Himmelroos

Degree Programme: Maritime studies, Turku

Specialization: Master Mariner

Supervisor: Ritva Lindell

Title: Examining Work Motivation and Satisfaction among Finnish Seafarers – A study about factors contributing to impaired work motivation and satisfaction on board

Date 14.10.2021

Number of pages: 30

Appendices: 16

Abstract

In this work we will study how motivated and satisfied Finnish sailors are in their workplace.

The purpose of the study is to investigate what factors affect work motivation of seafarers and the satisfaction on board the ships. This is to find contributing factors to impaired motivation and satisfaction, and then be able to see what alternatives there may be to prevent dissatisfaction on board.

To get an idea of the seafarers' situation, a questionnaire was sent out to ships in two major Finnish shipping companies and to separate individuals working on board in other shipping companies than these. We have also done a literature review from previous well-established studies to investigate the psychological aspects of work motivation and job satisfaction.

The results from the survey indirectly showed that there is moderate dissatisfaction on board. The survey also showed that the sailors were mostly motivated by higher wages or bonuses. Psychosocial factors were considered to be the most significant aspect for motivation after a higher salary, where positive feedback and appreciation for the work was most important, followed by better atmosphere and cooperation. The literature review also indicated that motivation and job satisfaction correlate both directly and indirectly on the work performance of the employees and that these are affected by e.g. the leadership style, the working conditions and the work demands on board, the sailors' own mental resilience and the group cohesion.

Language: Swedish

Key words: Work motivation, satisfaction, comfort

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Problemformulering	1
1.2	Syfte, avgränsning och forskningsfrågor.....	2
2	Bakgrund.....	3
2.1	Motivation.....	3
2.1.1	Inre och yttre motivation.....	5
2.1.2	Motivationsteorier.....	5
2.2	Effekter av feedback.....	8
2.3	Arbetsstillfredsställelse ombord.....	9
3	Metod.....	12
4	Resultat.....	12
5	Diskussion	16
6	Slutsats.....	18
7	Källförteckning	19
	Bilagor.....	22

1 Inledning

Arbetsmotivation är något man som företagare oavsett om det gäller sjöfart eller enskild näringsidkare vill stärka, för att bygga upp en hälsosam, effektiv och framgångsrik arbetsplats. Det har därmed gjorts mycket forskning kring ämnet genom åren. En av dem som både föreläst och skrivit böcker med inriktning arbetsglädje är Angelöw (2006) som nämner i boken *Arbetsglädje – att skapa större arbetslust* att arbetsglädjen är den mest centrala förutsättningen för att uppnå olika organisationers framgångar.

Att sträva efter vinst för företaget är kärnan för organisationen och oftast det enda målet ledningen har men det är minst lika viktigt att se till att de anställda i organisationen är motiverade och trivs på arbetsplatsen. Eriksson (2020) argumenterar i sin bok *Five principles of excellent organizations*, att det viktigaste målet en organisation borde ha för att fungera till sitt bästa är inte vinst utan motiverade arbetare som jobbar mot ett konkret betydelsefullt mål, och bra ledarskap som strävar efter förbättring. De motiverade anställda ger i sin tur automatiskt förbättrade resultat för företaget (Eriksson, 2020).

I dagens tider och speciellt under pandemin kan man anse att företag i mer regel än undantag tvingats göra inbesparingar och det kan därför vara intressant att se hur finska sjömän påverkats. Intresset till vårt arbete grundar sig också kring egna iakttagelser ombord på fartyg vi själva arbetat och gjort praktik på. I arbetet fokuserar vi på att hitta gemensamma missnöjen för att kunna kartlägga ett mönster, sjöfararna emellan. Utgående från detta skall vi sedan ta hjälp av tidigare väletablerade studier för att systematiskt förstå vilka faktorer som påverkar motivation och arbetstillfredsställelse och sedan se vad som kan göras för att förebygga missnöje ombord.

1.1 Problemformulering

Då rederier i vårt samhälle allt oftare är nödsakade att fokusera på det ekonomiska spektret, speciellt under pandemin, är det viktigt att företagets resurser nyttjas på effektivast möjliga sätt. Det vi intresserat oss av är de anställda ombord som i många fall indirekt kan bli bortglömda när ledningen står under svåra ekonomiska perioder.

Som ledare är det nödvändigt att förstå sina anställda. Det innebär att arbetstagarnas

tillfredsställelse borde prioriteras samt att det borde läggas vikt på motivationshöjande åtgärder.

1.2 Syfte, avgränsning och forskningsfrågor

Syftet med studien är att undersöka faktorer som kan påverka arbetsmotivationen hos finska sjömän samt hur trivseln är ombord på fartygen.

Arbetet kommer även vara inriktat som en litteraturrecension för att förstå den psykologiska aspekten av arbetsmotivation och tillfredsställelse och hur resultaten ur dessa studier kan användas för att förstå faktorer som påverkar arbetsmotivation och tillfredsställelse ombord.

I vår undersökning har vi begränsat oss till besättningen som ansvarar för driften ombord på fartygen. Vi har kontaktat två olika större finska rederier men också tagit kontakt med enskilda personer som arbetar ombord på fartyg utöver dessa rederier. I undersökningen har en elektronisk enkät skickats ut till fartygen med följande frågor:

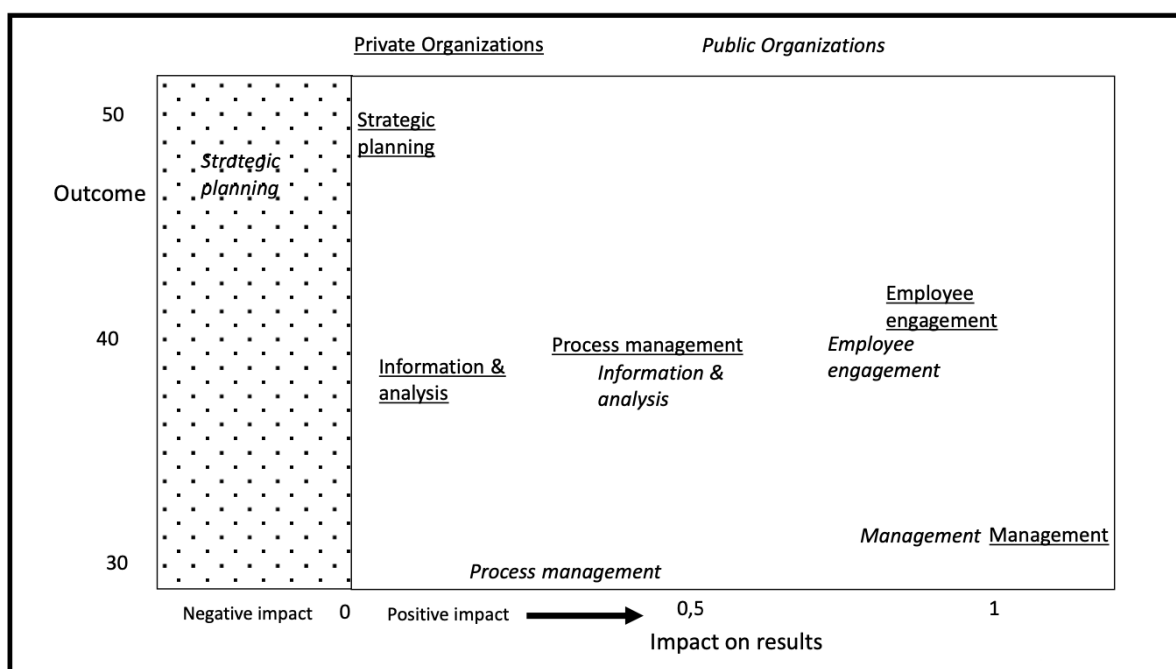
1. Vilken är er befattning ombord?
2. Hur många års arbetserfarenhet har du till sjöss?
3. Hur stor inverkan har lönen på ditt arbetsengagemang?
4. Är du nöjd med din lön?
5. Tar din arbetsledare hänsyn till dina åsikter när beslut fattas?
6. Känner du att ditt jobb blir rättvist utvärderat och belönat?
7. Vänligen beskriv vad som skulle motivera dig till ett bättre resultat
8. Kommer du överens med dina arbetskolligor ombord?
9. Kommer du överens med dina förmän ombord?
10. Tycker du att du får tillräckligt med information av dina förmän gällande dina arbetsuppgifter?
11. Om du skulle få möjlighet/förfrågan skulle du byta fartyg inom samma rederi?
12. Skulle du uppskatta om det fanns större val av sysslor ombord under din fritid?
13. Är du nöjd med hur ditt rederi arbetar för att förbättra trivseln ombord under din fritid?
14. Under din tid ombord, har arbetsförhållandet försämrats, hållit samma klass eller förbättrats?

2 Bakgrund

I detta avsnitt kommer vi att förklara motivation och ledarskap på arbetsplatsen samt olika teorier som finns. Vi kommer att allmänt diskutera hur arbetsgivare kan öka motivation och arbetsprestation bland de anställda och vilka faktorer som kan ha en sänkande effekt på motivationen och prestationen. Dessutom kommer vi titta på tidigare studier om hur arbetstillfredsställelsen är för sjömän ombord.

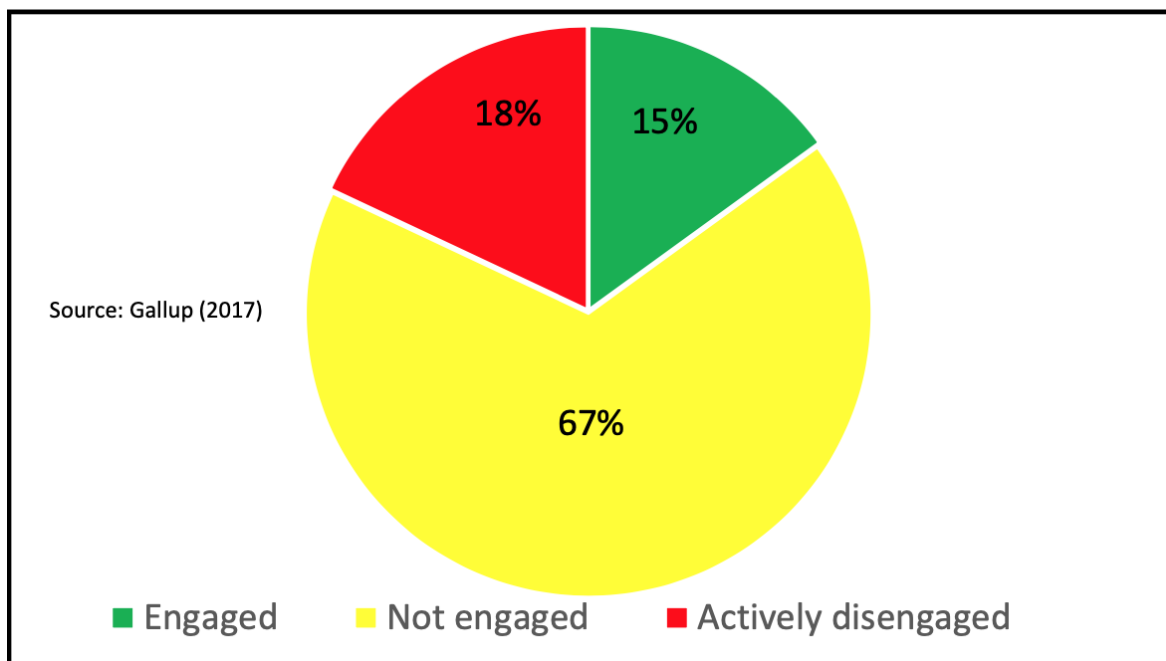
2.1 Motivation

I en studie som genomfördes av Eriksson (2020) ser man de olika faktorer som påverkar resultatet för både privata och offentliga organisationer. På vertikalaxeln i *figur 1* ser man hur bra de olika företagen var på varje kriterium och på horisontalaxeln ser man hur viktigt varje kriterium är för företagets resultat. Detta visar att arbetstagarnas engagemang och företagsledning är de viktigaste villkoren för ett positivt resultat (Eriksson, 2020).



Figur 1. Hur bra organisationer är under varje kriterium vs. vad effekten är. (Eriksson, 2020)

Hur engagerade är normalt anställda på arbetsplatsen? I en internationell undersökning av Gallup (2017) utvecklades olika frågor för att mäta de anställdas engagemang bland 155 olika länder. Svaren kategoriseras som 'aktivt oengagerad', 'inte engagerad' och 'engagerad'. Som man ser i *figur 2*, framkom det att 18% av de anställda är aktivt oengagerade, dvs. att de anställda aktivt förhindrar utveckling av företaget de jobbar för. Studien visar även att 67% inte är engagerade, vilket betyder att de varken jobbar emot eller för företaget och är mestadels neutrala när det gäller utveckling. Detta är största gruppen och de gör sitt jobb, men är inte särskilt entusiastiska när de utför arbetet. Bara 15% av respondenterna var engagerade i det jobbet dem utförde och framförde utveckling av företaget (Gallup, 2017).



Figur 2. Förhållanden mellan anställda som är engagerade, inte engagerade/neutrala och aktivt oengagerade. (Gallup, 2017).

2.1.1 Inre och yttre motivation

För att kunna förstå en persons motivation och anledningar till att en person gör sitt jobb måste man först se på grunderna inom motivation. Det finns två olika sorter av motivation; inre och yttre motivation.

Inre motivation är de saker man gör för att man tycker att det är kul och roligt. Dessa saker skulle man göra även om man inte hade blivit ekonomiskt ersatt för arbetet. Ett exempel på inre motivation är idrottare som tränar för att det är roligt.

Yttre motivation kan beskrivas som orsaker att göra ett jobb pga. belöning eller bestraffning. Om man gör ett jobb för ersättningens skull fast man inte tycker att arbetet i sig är roligt, kallas det för yttre motivation. Flera exempel på yttre motivation kan vara bonusar, status, stabil arbetsplats m.m.

Bådadera kan öka motivationen på en arbetsplats men man skall vara försiktig med att ge för mycket belöningar för uppgifter som tidigare gjordes av nöje eftersom det kan orsaka en minskning av inre motivation. Detta kallas för överbelönningseffekt (Santos-Longhurst, 2019).

2.1.2 Motivationsteorier

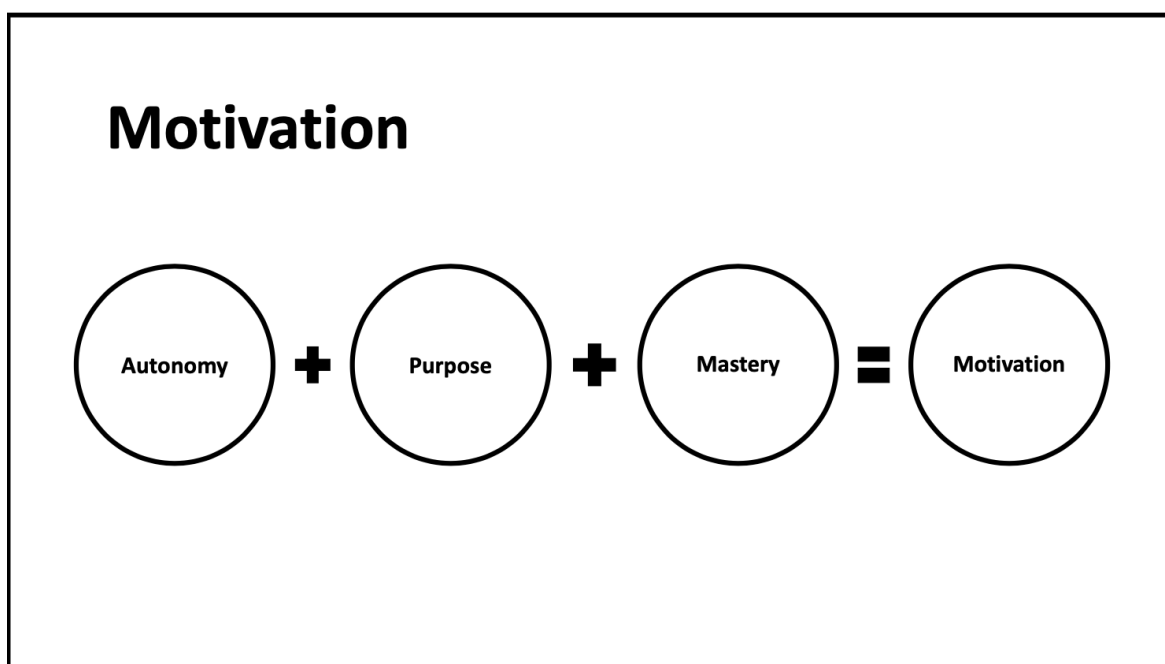
En motivationsteori är Herzbergs tvåfaktorteori, där man delar in faktorer på arbetsplatsen i hygienfaktorer (missnöje) och motivationsfaktorer (tillfredsställelse). Motivationsfaktorer är faktorer som påverkar arbetsplatsen positivt genom att skapa chanser för den anställda att växa personligt. Exempel på sådana faktorer är befordran, ansvar, tillväxt. Dessa faktorer är viktiga för att hålla den anställda intresserad och att få den anställda att uppfatta sitt arbete som viktigt.

Hygienfaktorer är faktorer som bidrar till det generella nöjet på arbetsplatsen. Uppfylls inte dessa eller anses dessa inte vara tillräckliga, ökar chansen att de anställda är mindre motiverade. Detta betyder att dessa faktorer orsakar missnöje när de inte är närvarande. När hygienfaktorerna finns betyder det inte automatiskt att det orsakar tillfredsställelse, men det kan minimera missnöje. Exempel på sådana är lön, arbetsrelationer, ledarskap m.m. Det är viktigt att nämna att motsatsen till missnöje är inget missnöje och motsatsen

till tillfredsställelse är ingen tillfredsställelse i det här sammanhanget (Juneja, u.å.; Syptak m.fl., 1999).

En till teori som liknar på Herzbergs motivationsfaktorer är Pinks "Autonomy, Mastery and Purpose framework". Denna teori beskrivs i Daniel Pinks bok *Drive* som släpptes 2009 och baseras på forskning genomfört av Harry Harlow och Edward Deci från 1971 (Pink, 2009).

I denna teori kopplas motivation till 'autonomy, mastery and purpose', alltså autonomi, sakkunskap och syfte. "Autonomy" är behovet att själv kunna bestämma över sina uppgifter och att ta ansvar över vem, vad och hur man arbetar. "Purpose" beskriver meningen med arbetet och att de anställda vet varför de gör arbetet. "Mastery" är kopplat till inre motivation att bli bättre inom det området man jobbar med. Som man ser i *figur 3* leder dessa tre faktorer till högre motivation bland de anställda om de är uppfyllda (Eriksson, 2020).



Figur 3. Tre drivande krafter för ökad motivation. (Eriksson, 2020).

Erikssons (2020) skriver om fem principer för att utveckla en utomordentlig organisation. Två av de fem principerna som han argumenterar att är viktig för en bra arbetsplats är ledarskap och motivation (de andra tre är att ha ett betydelsefullt mål inom företaget, alltid sträva efter förbättring och ha värdeskapande processer). Bra ledarskap är viktigt för

en organisation. Det betyder inte att cheferna ska ha bra ledarkarisma utan att de kan sina roller och utvecklar sig själva och organisationen, vilket grundar sig i att de ska ha passion och engagemang till att konstant förbättra sin arbetsplats. Många snabba lösningarna och strukturella ändringar leder också till att de anställda tappar sin motivation. Istället för att göra många snabba lösningar för att tillfälligt fixa problem borde chefer tänka långsiktigt i sina lösningar och även tydligt och strukturerat planera för framtiden så att de anställda förstår organisationens visioner och mål. Bra chefer ska även lita på sina anställda och kunna dela ut ansvar till dem (Eriksson, 2020), vilket är i stil med transformationsledarskap där ledare uppmuntrar och motiverar anställda att kommunicera för att skapa förändringar för företaget (White, 2018). Genom eget ansvar hos arbetstagarna tillsammans med en chef som är synlig, kommunicerar nära med de anställda och uppmuntrar samarbete på arbetsplatsen kommer arbetsprestationer öka och de anställda kommer se sitt jobb som mera betydelsefullt (Eriksson, 2020; Jankingthong & Rurkkhum, 2012; Purvanova m.fl., 2006).

För att en organisation ska fungera krävs de inte bara att de anställda är motiverade utan även att cheferna är motiverade. Ifall cheferna inte är motiverade och driver på i organisationen kommer de anställda att falla in i ineffektiva rutiner. Det är speciellt viktigt vid förändringar i en organisation att cheferna är i framkant och stödjer förändringen annars kommer arbetstagarna tappa sin motivation. Löner har en inverkan på motivationen men den är liten. Den måste motsvara arbetsbördan och vara på en acceptabel nivå men höga löner är inte effektivt som motivation på lång sikt. Ett bättre sätt att hålla kvar motivationen hos anställda är att påminna dem varför deras arbete är viktigt och hur deras jobb skapar värde till dem som företaget existerar. Eriksson (2020) skriver också att fokus ska ligga på vad de anställda och organisation har gjort bra och mindre om det som gått sämre. Det betyder inte att cheferna bara ska motivera sina anställda med ord utan också skapa en bra arbetsmiljö där arbetarna själva kommer att vara motiverade (Eriksson, 2020).

2.2 Effekter av feedback

En studie där effekten av feedback på motivation evaluerades, genomfördes med personer som deltog i ett simulerat spel. Studien visade att negativ feedback, när deltagarna inte uppnådde målet, hade till följd att de ville korrigera sina tidigare handlingar. Det hade också en sänkande effekt på deras kompetenskänslan. Det gjorde att personerna i fråga ville göra om testet eller spelet omedelbart för att kunna förbättra sina resultat. Testet visade även att positiv feedback höjer självständighets- och kompetenskänslan och därmed också höjer den inre, långvarande motivationen (Burgers m.fl., 2015).

En negativ ledarstil kan också sänka motivationen hos medarbetaren (Angelöw, 2006). I en företagskultur där positiv feedback och uppskattning för arbete ges sällan, eller inte alls, kan arbetstagare känna sig ersättningsbara (Kim m.fl., 2016). Bra ledarskap kan även öka produktivitet och uppmuntra arbetstagare att erkänna fel och rapportera när de har gjort misstag (Liu m.fl., 2015). Enligt Roth (2018) är bra ledarskap viktigt ombord när det gäller sjömäns tillfredsställelse. I hennes studie undersökte hon olika ledarskap strategier för att behålla sjömän ombord träningsfartyg i sjöfartsutbildningen. Feedback från avdelningsledare spelar en stor roll inom den personliga utvecklingen och är viktig för att sjömän i utbildningen blir kvar (Roth, 2018).

Positiv feedback har också en direkt påverkan på de anställdas prestation (Jaworski & Kohli, 1991) och en indirekt genom att deras roll i företaget blev mera klar. Anställda som fick positiv feedback kände sig också mera nöjda på arbetsplatsen och med sin överordnade. Till skillnad från positiv feedback påverkade negativ feedback inte direkt arbetsprestationen, men det hade en viss indirekt påverkan genom att deras roll på arbetsplatsen blev mera oklar vilket i sin tur påverkade prestationen (Jaworski & Kohli, 1991).

På fartyg finns ofta en stark hierarki där en god ledare kan göra skillnad mellan ett fungerande och inte fungerande säkerhetssystem. En dålig ledare i hög rang kan ha allvarliga konsekvenser för både besättningens och fartygets säkerhet. Det finns flera exempel där en tydlig hierarkisk struktur ombord har lett till olyckor p.g.a. att lägre besättningsmän inte har vågat säga till dem övre att en fara är på väg att uppstå eller att

det är något fel. Ett exempel är fartyget Green Lily som förläste 1997 utanför Shetlandsöarna där juniorbefäl inte ifrågasatte seniorbefäl. Juniorbefälet ombord tyckte att seniorbefälets bedömning att gå ut i dåligt väder var fel men vågade inte säga till. Detta ansågs av myndigheterna att vara en av de bidragande faktorerna till olyckan (Alderton m.fl., 2004).

2.3 Arbetstillfredsställelse ombord

Arbetstillfredsställelse är viktigt, speciellt för sjömansyrket som är väldigt psykiskt krävande (McVeigh m.fl., 2019). Arbetskraven ombord upplevs också av sjömän som mestadels psykosociala (Haka m.fl., 2011). Tillfredsställelse på arbetsplatsen påverkar också arbetsprestationer och säkerheten ombord (Nilsen m.fl., 2013; Yuen m.fl., 2018). Eftersom arbetspassen är långa, och arbetsförhållandena och miljön ombord är väldigt påfrestande är det viktigt att sjömännen blir tillräckligt kompenserade (Slišković & Penezić, 2015; Li m.fl., 2014).

Slišković och Penezić (2015) gjorde en undersökning för att bestämma nivån av kroatiska sjömäns (n=530) arbetstillfredsställelse. Den högsta nivån av tillfredsställelse relaterade till lönen, medan den lägsta nivån relaterade till förverkligande av förmåner och hur arbetsorganisationen är ombord. Över hälften valde lön som den viktigaste källan till arbetstillfredsställelse, där många hade inkomsten som den enda källan till att vara nöjd med arbetsplatsen. Förutom bra inkomst påpekades antalet helgdagar och lediga dagar, samt förhållandet mellan arbetsdagar och lediga dagar för att ha bättre möjlighet att kunna spendera tid med familjen hemma. Faktorer för tillfredsställelse i förhållande till företaget var ett gynnsamt avtal, likabehandling av företaget, god företagsledning, investering i och betald säkerhetsutbildning, hur bra företaget lyssnar på de anställda, m.fl. För arbetsförhållanden ombord betonades tillgång till gratis internet högst. Förutsättningarna för sport och fritidsaktiviteter, litteratur, budget för ett bekvämt liv ombord och möjligheter till landleddighet betonades också samt att ha mat lagad av en kroatisk kock. När det kom till nöjdhet med arbetskollagorna ombord var det viktigt att ha positiva relationer med kollegor och överordnade, där bra relationer med överordnade betonades särskilt.

En annan studie som visar att lönen är en stor motivation till att arbeta till sjöss är av Li m.fl., (2014). Undersökningen gjordes på kinesiska sjömän där befordran var den viktigaste faktorn för arbetsglädje. Det som främst påverkade deras förväntningar för en befordran var hur det går för rederiet, följt av möjligheten att bli befördrad. En bra lön var också en stor faktor till arbetsglädje och det korrelerar med viljan att bli befördrad för att kunna få bättre lön och förmåner. Li m.fl. (2014), argumenterar därför att för att behålla arbetsentusiasmen hos de anställda borde en tydlig och synlig utvecklingsplan för rederiet göras tillsammans med möjligheter till befordran, och ett bättre ersättningssystem borde införskaffas för att öka sjömännens inkomster. Studien visade också att arbetsmiljön hade en signifikant effekt på arbetstillfredsställelsen och Li m.fl. (2014) skriver att det är viktigt att förbättra arbetsförhållandena och säkerhetskulturen ombord för att öka arbetstillfredsställelsen.

Psykologisk motståndskraft undersöktes hos sjömän och hur det kan användas för att förutspå arbetsglädje och stress ombord i en studie av McVeigh m.fl. (2019). Resultatet visade att psykologisk motståndskraft och instrumentellt stöd på arbetsplatsen kan vara viktigt för psykosocialt välbefinnande och det betyder att det finns andra variabler som påverkar tillfredsställelse på arbetsplatsen än bara arbetsfaktorer. Deras resultat tyder på att psykologisk motståndskraft kan vara en särskilt viktig faktor när det gäller upplevd stress, medan instrumentellt stöd på arbetsplatsen verkar vara en kritisk faktor i förhållande till arbetstillfredsställelse (McVeigh m.fl., 2019).

Nilsen m.fl., (2013) gjorde i sitt arbete *'Relationships between work environment factors and workers' well-being in the maritime industry'* en undersökning för att bestämma hur fysiska och psykologiska arbetsfaktorer relaterar till arbetstillfredsställelse. De kollade också om det fanns skillnader i arbetsfaktorer, tillfredsställelse och avsikter att säga upp sig mellan europeiska och filippinska sjömän. Undersökningen gjordes på 541 sjömän från två stora norska rederier där kaptener uteslöts ur studien. 56% var filippiner, 26% Norrmän och 18% var av annan europeisk bakgrund. Resultatet visade att fysiska och psykosociala arbetsfaktorer är viktiga och korrelerar till både avsikten att säga upp sig och arbetstillfredsställelsen, där säkerhets uppfattningar, mängden arbetskrav och sammanhållning i teamet var de starkaste faktorerna för tillfredsställelse på arbetsplatsen. Grupsamarbete, individuella avsikter och motivation att följa säkerhetsregler, laissez-faire ledarskap (motsatsen till autentisk ledarskap) var positivt

relaterad till arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse var negativt relaterat till mängden arbetskrav, trakasserier ombord och ledningens prioriteringar av produktion framför säkerhet. När det kom till skillnader mellan europeiska och filippinska sjömän förknippades autentiskt ledarskap till arbetsglädje bland filippinska respondenter, men inte bland de norska. Bland de europeiska respondenter förknippades individuella avsikter och motivation att följa säkerhetsreglerna till arbetsglädje, men inte bland de filippinska.

Arbetstillfredsställelse har en påverkan på arbetsprestationen utifrån en studie av Yuen m.fl., (2018). Där undersöktes huvudsakliga faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse hos sjömän. Studien gjordes på 116 sjöbefäl från sex olika rederier. Sjömännens arbetstillfredsställelse bestämdes genom att studera faktorer som belöningar, stress på arbetsplatsen, individuella karaktärsdrag och arbetskaraktäristik. Resultatet visade att dessa faktorer hade direkt påverkan på tillfredsställelse på arbetsplatsen och indirekt påverkan på produktivitet, vilket betyder att arbetstillfredsställelse har en effekt på arbetsprestationen. Yuen m.fl. (2018) argumenterar att cheferna ombord borde fokusera på att öka sjömannens arbetstillfredsställelse om de vill att de anställda ska prestera bättre på arbetsplatsen, samt förhindra att de säger upp sig. Den huvudsakliga orsaken till missnöje på arbetsplatsen var stress. Stressen kunde orsakas av dåligt samarbete ombord, oregelbundna och felaktiga arbetstimmar, dålig support från landorganisationen, levnadsförhållandena ombord och fysiskt dåliga arbetsförhållanden. Precis som för Li m.fl., (2014) och Slišković och Penezic (2015) var det viktigt för sjömännen att bli rätt kompenserade för deras arbete och saker som lön, familjeförmåner, befordran och möjligheter till undervisning korrelerade starkt med arbetstillfredsställelse. Resultatet visade också att sjöfararnas individuella karaktärsdrag har en liten effekt på arbetstillfredsställelse, liknande som resultatet ur McVeigh m.fl. (2019) är attityden, humöret och hur psykiskt tåliga sjömännen är en faktor i välbefinnandet ombord. Det som hade lägst påverkan på tillfredsställelse var arbetskaraktäristiken. Med arbetskaraktäristik menas saker som variation i arbetet, autonomi, feedback på arbetet och hur betydelsefull arbetsuppgiften var. De här faktorerna har dock positiv effekt på sjömännen genom att de ger dem meningsfullhet och engagerar dem i arbetet. Yuen m.fl. (2018) drar slutsatsen att det svaga förhållandet mellan arbetstillfredsställelse och karaktäristik i arbetsuppgifterna kan ligga i hur arbetsplatsen är uppbyggd ombord, där de anställda har specifika och åtskilda arbetsuppgifter.

3 Metod

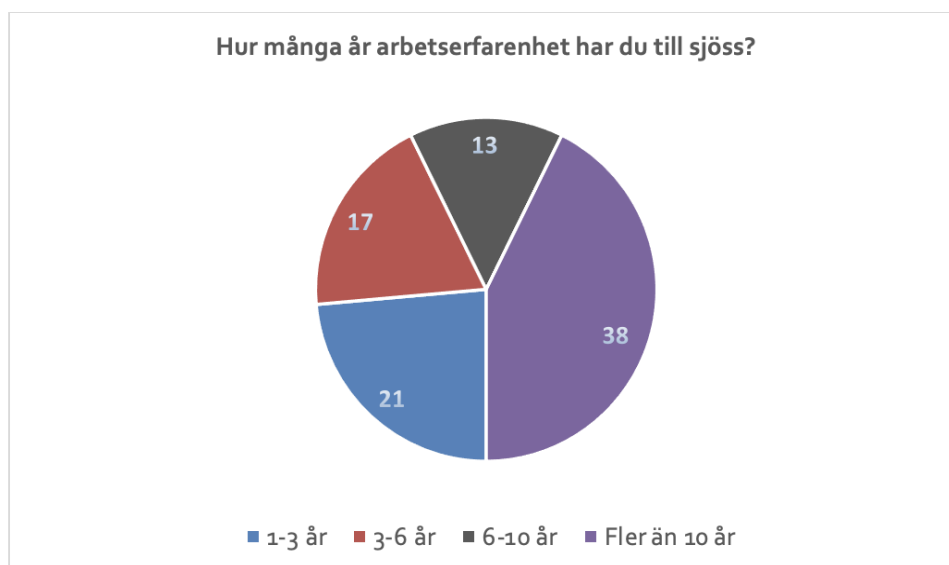
I vår undersökning har vi riktat in oss på besättningen som ansvarar för driften ombord på fartygen. Vi har kontaktat två olika rederier men också tagit kontakt med enskilda personer som arbetar ombord på fartyg utöver dessa rederier. För att undersöka hur finska sjömän trivs och vad som motiverar dem har en kvantitativ och kvalitativ studie gjorts genom att en elektronisk enkät adresserat till manskap ombord som ansvarar för driften av fartyget. Enkäten nådde de svarande genom att försända en länk till brygg- och maskinbefäl, som sedan kunde vidarebefordras även till däck- och maskinmanskap. I undersökningen valde vi att hålla respondenten anonym av integritetsskäl. Vi valde att skicka ut ett elektroniskt frågeformulär för det lämpar sig inom psykologiskt orienterade studier och dessa studier, som förhåller sig till likartade mätinstrument, kan enkelt jämföras, vilket har fördelar ur vetenskaplig synpunkt (Holme & Solvang, 1997). Två olika typer av svarsalternativ lyftes fram. Den ena var frågor med förhandsdefinierade svar, dels med färdigt angivna alternativa svar, dels med svar som anges på en gradskala. Den andra typen var öppna frågor där respondenterna själva fick fritt formulera sina svar.

För att hitta tidigare forskning inom arbetstillfredsställelse och motivation samt annan relevant litteratur kopplad till detta ämne använde vi oss av Google Scholar och sökte på engelska för att få flera resultat. Sökord som användes var "job satisfaction at sea", "job satisfaction", "leadership affecting job performance", "leadership feedback", "leadership onboard ships", "motivation", "feedback motivation", "Herzberg two factor theory", och "extrinsic intrinsic motivation". Vi hittade flera artiklar med koppling till vårt forskningsämne. Artiklarnas innehåll analyserades sedan och sökmetoder enligt Wohlin (2014) användes för att hitta relevanta källor från några av dessa artiklars referenslistor.

4 Resultat

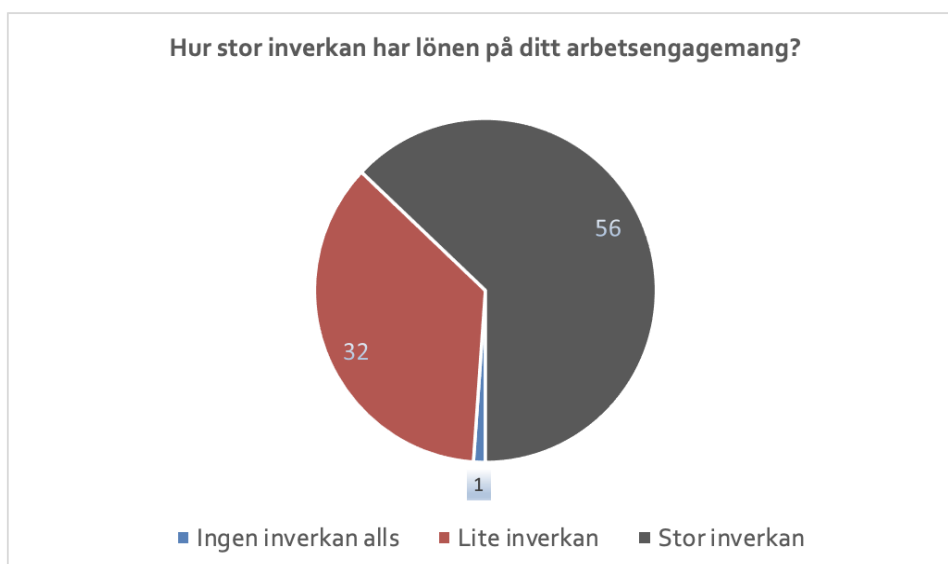
I detta avsnitt visar vi resultatet på enkäten och beskriver vad de anställda tycker om trivseln ombord. Detta görs med hjälp av grafer och kategorisering samt analys av svaren som vi fick.

Antalet svarande var 89 personer (n=89). Hälften av svaranden jobbade som befäl och andra hälften som manskap. Man ser även i figur 4 att majoriteten av de svarande hade över 10 års erfarenhet till sjöss.



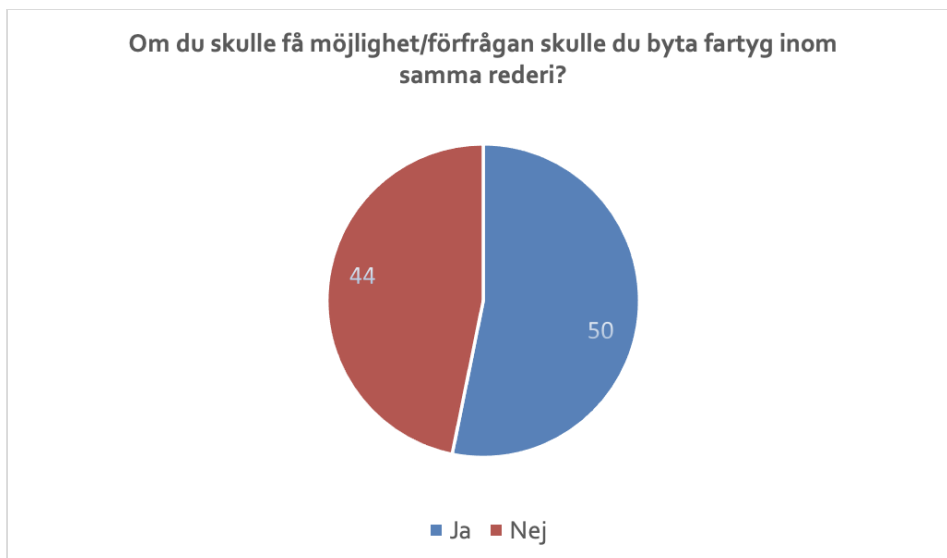
Figur 4. Hur många år arbetserfarenhet har du till sjöss?

Den största faktorn för att förbättra motivation ombord var lönen vilket kunde ses i fråga 7 "vänligen beskriv vad som skulle motivera dig till ett bättre resultat" där 31% angav högre lön som motivation. I figur 5 syns det också att lönen påverkar där 63% sade att lönen har en stor inverkan på deras arbetsengagemang och 36% svarade lite inverkan.



Figur 5. Hur stor inverkan har lönen på ditt arbetsengagemang?

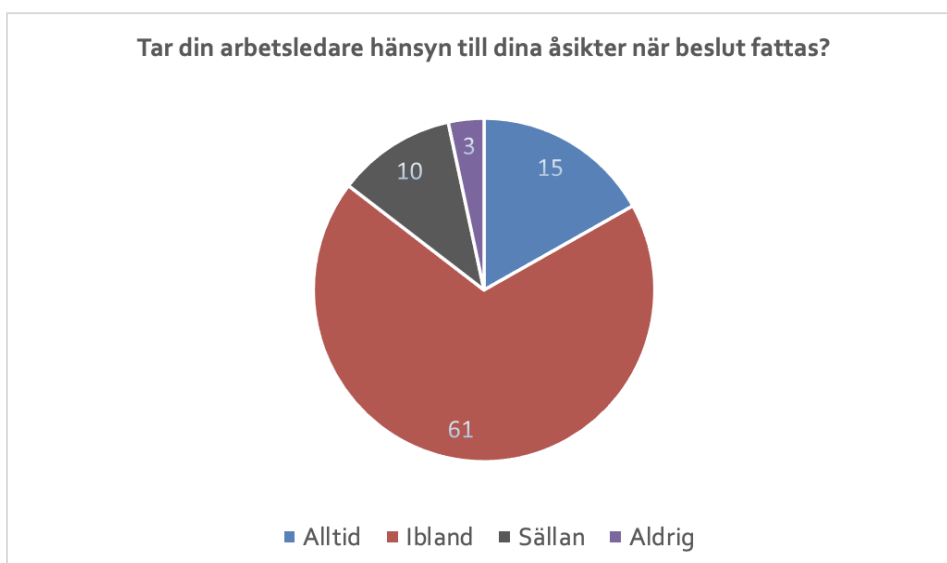
Efter högre lön ansågs positiv feedback och uppskattning för arbetet som viktigast med 16% av svaren. När det kommer till tillfredsställelsen ombord var resultatet splittrat. I figur 6 ser man att 50 personer sade att de skulle byta fartyg om de kunde och 44 svarade att de skulle stanna på samma fartyg.



Figur 6. Om du skulle få möjlighet/förfrågan skulle du byta fartyg inom samma rederi?

Samma sak gällde ifall de kände sig rättvist utvärderad och belönad, där i princip hälften svarade ja (46%) och andra nej (54%).

Trivseln med kollegorna syns däremot tydligt och majoriteten kommer mycket bra överens med sina förmän och lika rankade kollegor. Det syns även i figur 7 genom att de flesta tycker att deras arbetsledare åtminstone ibland tar hänsyn till deras åsikter.



Figur 7. Tar din arbetsledare hänsyn till dina åsikter när beslut fattas?

Vid frågan om vad som skulle motivera de anställda till ett bättre resultat har de svarandena fritt fått beskriva vad som motiverar dem. Av de 89 tillfrågade svarade 75 personer på den här frågan varav åtta svar bedömdes bort eftersom de svaren ansågs som väldigt personliga och specifika situationer. Av de 67 återstående personerna angavs 17 olika faktorer till att bli bättre motiverad och totalt 96 svar. Varför det är fler svar än personer beror på att en del av de tillfrågade har satt mera än en faktor till motivation i sitt svar och i de fallen har båda räknats med och anses som lika viktiga. Den största faktorn på motivation var inkomst, där 31% svarade att högre lön skulle motivera dem och 8% samtyckte att bonusar skulle motivera dem mera. Efter lön ansågs positiv feedback och uppskattning för arbetet som viktigast med 16% följt av bättre stämning och samarbete ombord på 9%. Andra faktorer som skulle förbättra motivationen var att ledningen ombord lyssnar på en (5%), möjligheter till befordran (4%) och varierade arbetsuppgifter (4%). Uppskattning från rederiet, att ledningen i land lyssnar på en, mera ansvar i arbetsuppgifterna, bättre planering för arbeten ombord, och förbättrade arbetstider låg på 3% respektive. 2% av var tyckte kortare turer och mera tid hemma. Slutligen nämndes bra arbetsförhållanden, mer autonomi på arbetsplatsen, fritt internet, och bättre mat en gång respektive.

5 Diskussion

Vi anser att detta är ett viktigt område att forska i då arbetsmotivation och tillfredsställelse påverkar arbetsprestationen och på så sätt rederiverksamheten. De ombordanställda påverkas direkt psykiskt av hur arbetsplatsen är medan rederiet drabbas indirekt t.ex. p.g.a. försämrade arbetsresultat och uppsägningar.

De studier som har varit relevanta för detta arbete pekar mot att motivation på arbetsplatsen är bland de viktigaste faktorerna för ledare att ta hänsyn till för att öka resultatet för företaget. Engagerade anställda och bra resultat går oftast hand i hand men fokuset ligger sällan på att de anställda ska känna sig motiverade. Därför för att förbättra arbetsprestationer ombord borde rederier prioritera problem som påverkar motivation och tillfredsställelse. Varför rederier inte enkelt kan se att deras anställda är missnöjda kan dock bero på att det finns en fysisk distans mellan rederiets kontor och fartygen. När det kommer till motivation finns det flera teorier om vilka faktorer som påverkar motivationen. Det viktigaste är att motivationen borde komma inifrån och att tristess inte uppstår på arbetsplatsen. Sedan finns det flera kriterier som måste uppfyllas för att en anställd inte ska bli missnöjd. Bland dessa räknas enligt Herzbergs teori också lön vilket instämmer med vår undersökning och Li m.fl. (2014), samt Slišković och Penezić (2015) undersökningar. Medans 36 respondenter var nöjda med lönen, svarade 37 respondenter att de inte var nöjda med lönen (16 neutrala). Samtidigt svarade 56 respondenter att de inte känner sig rättvist utvärderade och belönade. Detta kan anses som ett problem. På frågan vad som skulle kunna höja motivationen gavs många olika svar men ett återkommande svar (39%) var en högre lön och bonusar som motivationshöjande faktor.

Medans lönen ansågs viktigast enligt de tillfrågade för att bättra deras motivation, tyckte 16% även att det skulle vara bra med mera feedback och uppskattning och att motivationen skulle höjas om de fick mera positiv feedback. Detta är ett mycket diskuterat ämne i tidigare forskning. Medan feedback kan motivera anställda, kan det samtidigt ha en sänkande effekt på motivation, beroende på i vilket skede och hur ofta man får det.

En förbättring av stämning och samarbete (9%) och att ledningen lyssnar på de anställda (5%) gavs också som faktorer som har stor inverkan på motivation. Dessa faktorer kan direkt kopplas till ledarskapsstilen ombord. I enlighet med tidigare studier visar även våra

resultat att ledarskap är väldigt viktigt på ett fartyg. En bra ledare skulle kunna höja motivationen hos de anställda för att uppnå hög arbetsglädje och trivsel ombord.

Arbetsförhållanden på fartyg kan variera mycket beroende på vilket fartyg man arbetar på. Det är en anledning till att det är svårt att göra representativa studier om arbetsglädje. Det finns många olika slags fartyg med många olika arbetssätt men vi upptäckte att lönen, feedback och fritiden är viktiga delar som bör tas i beaktelse av ledningen. När det gäller fritiden ombord svarade 60 respondenter att de skulle uppskatta fler val av sysslor ombord medans 29 respondenter verkade nöjda. Detta visar att resurserna ombord ofta är väldigt begränsade och att rederier borde satsa mer inom fritidsutbudet. Samtidigt kan man också förstå att den begränsade platsen ombord inte ger möjlighet till större fritidsutrymmen.

Det är värt att påpeka att vår enkät i sig inte borde användas som en generalisering av arbetstillfredsställelse till sjöss eftersom urvalsgruppen var relativt liten (n=89) och enkäten begränsades till finska rederier. Arbetet begränsades även till att inte undersöka skillnader mellan de finska rederier som utfrågades. Majoriteten av svaren kom från arbetstagare från två större rederier i Finland och resterande från anställda som byter arbetsplats. Därför kan variation i svaren vara påverkad av okända faktorer t.ex. de olika rederiernas besättningsantal ombord, arbetssätten på fartygen och var i världen de seglar.

För att allmänt kunna jämföra livet till sjöss samt arbetsmotivationen skulle ytterligare studier kunna göras med en större internationell urvalsgrupp som även tar hänsyn till olika kulturella och sociala skillnader hos sjömän samt olika fartygsslag, arbetslängd till sjöss och områden de seglar i. I detta arbete indikeras dock resultatet av olika faktorer som bestämmer arbetsnöjdhet hos sjömän och skulle kunna användas som en startpunkt för hur man kan mäta arbetstillfredsställelse och motivation till sjöss. Det skulle också kunna göras mera detaljerade studier om de psykologiska aspekterna som sjömän utsätts för ombord.

6 Slutsats

Resultatet visar indirekt att det finns en moderat nivå av missnöje ombord på fartygen. Den största faktorn till bättre motivation var högre löner. Eftersom lönerna är reglerade i överenskommelse mellan rederiföreningar och fackföreningar är det svårt att påverka den faktorn. Rederier skulle kunna höja sina löner utöver avtalen, vilket inte låter troligt.

I stället kan rederier satsa på bättre förhållanden och utrymmen ombord om det går. Ökar man möjligheterna för de anställda att sysselsätta sig på sin fritid sänks risken för tristess. Detta har stor påverkan på motivationen och trivseln ombord. En möjlighet för att öka trivseln är att utöka utbudet för sysselsättning på ledigheten. Det kan också ha till följd att de anställda känner sig mera uppskattade. Detta behöver inte bara ske via rederiet utan kan även gå via facket.

Efter lönen var de flesta faktorer som påverkade motivation psykosociala, bland dem ansågs positiv feedback och uppskattning för arbetet som viktigast följt av bättre stämning och samarbete ombord. Studier visar att ha ledare som stödjer och är engagerade med sina anställda hjälper dem att trivas på arbetsplatsen. Därför skulle arbetsplatsen ta nytta av att överordnade lär sig ge feedback på rätt sätt till sina anställda och vara mer involverade i deras arbete för att ge dem rätt sorts uppskattning. Ett alternativ kan vara att rederierna har sina befäl på ledarskapskurser emellanåt eller att mera vikt sätts på ledarskapsrollen redan under skoltiden, för framtida befäl att ta nytta av.

Feedback kan höja motivationen hos de anställda men oftast pratas det om nedåtgående feedback. Ett företag skulle också kunna profitera från feedback som kommer nedifrån och upp så att ledare inom företaget vet vad de anställda tycker och tänker. Över lag kan det behövas bättre system för uppåtgående feedback, inte bara på manskapets överordnade men även feedback som når rederiets topp. En öppen företagskultur där feedback verkligen når högt upp från de anställda och ner från ledarna skulle kunna vara givande för organisationen.

7 Källförteckning

- Alderton, T., Bloor M., Kahveci E., Lane T., Sampson H., Thomas M., Winchester N., Wu B. & Zhao M. (2004). *The Global Seafarer: Living and working conditions in a globalized industry*. International Labour Office
- Angelöw, B. (2006). *Arbetsglädje att skapa större arbetslust*. Studentlitteratur.
- Burgers C., Eden A., van Engelenburg M.D., Buningh S. (2015). How feedback boosts motivation and play in a brain-training game, *Computers in Human Behavior, Volume 48*, 94-103. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.01.038>.
- Eriksson, H. (2020). *Five principles of Excellent Organizations*. Förbättringsakademin.
- Gallup. (2017). *State of the Global Workplace*. Gallup.
<https://www.gallup.com/workplace/238079/state-global-workplace-2017.aspx>
- Haka, M., Borch, D., Jensen, C., & Leppin, A. (2011). Should I stay or should I go? Motivational profiles of Danish seafaring officers and non-officers. *International Maritime Health*, 62, 20-30.
https://www.researchgate.net/publication/51090374_Should_I_stay_or_should_I_go_Motivational_profiles_of_Danish_seafaring_officers_and_non-officers
- Holme, I.M., & Solvang, B.K. (1997). *Forskningsmetodik: Om Kvalitativa och Kvantitativa Metoder*. Studentlitteratur.
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, vol.12 (2), 115-127. <https://soo2.tci-thaijo.org/index.php/hasss/article/view/7140>
- Jaworski, B., & Kohli, A. (1991). Supervisory Feedback: Alternative Types and Their Impact on Salespeople's Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing Research*, 28(2), 190-201. <https://doi.org/10.2307/3172807>
- Juneja, P. (u.å.). Herzberg's Two-Factor Theory on Motivation. Managementstudyguide.com.
<https://www.managementstudyguide.com/herzbergs-theory-motivation.htm>
- Kim, J.S., Song, H.j. & Lee, C.K. (2016). Effects of corporal social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55 (12), 25-32
- Li, K., Yin, J., Luo, M., & Wang, J. (2014). Leading factors in job satisfaction of Chinese seafarers. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 6, 680-693.
<http://dx.doi.org/10.1504/IJSTL.2014.064923>

- Liu, S.M., Liao, J.Q. & Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107-119. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2271-z>
- McVeigh, J., MacLachlan, M., Vallières, F., Hyland, P., Stilz, R., Cox, H., & Fraser, A. (2019). Identifying Predictors of Stress and Job Satisfaction in a Sample of Merchant Seafarers Using Structural Equation Modeling. *Frontiers in Psychology*, v.10, p.70. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00070>
- Nielsen, M., Bergheim Valdernesnes, K., & Eid, J. (2013). Relationships between work environment factors and workers' well-being in the maritime industry. *International Maritime Health*, 64, 80-88. https://www.researchgate.net/publication/240309576_Relationships_between_work_environment_factors_and_workers_well-being_in_the_maritime_industry
- Purvanova, R., Bono, J., & Dzieweczynski, J. (2006). Transformational Leadership, Job Characteristics, and Organizational Citizenship Performance, *Human Performance*, 19:1, 1-22. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1901_1
- Roth, A.D. (2018). *Leadership strategies for retaining mariners aboard state maritime academy training ships*. [Doctoral Dissertation, Walden University] Walden Dissertations and Doctoral Studies. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/6274>
- Santos-Longhurst, A. (2019). *Intrinsic Motivation: How to pick up healthy motivation techniques*. Healthline. <https://www.healthline.com/health/intrinsicmotivation?c=401707839687>
- Slišković, A., Penezić, Z. (2015). Descriptive study of job satisfaction and job dissatisfaction in a sample of Croatian seafarers. *International Maritime Health*, 66, 2: 97-105. https://journals.viamedica.pl/international_maritime_health/article/view/IMH.2015.0023/30325
- Syptak, J.M., Marsland, D.W., Ulmer D. (1999). Job Satisfaction: Putting Theory into practice. *Family Practice Management*, 6(9), 26-30.
- Pink, D. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Hardcover
- White, S. (21.02.2018). What is transformational leadership? A model for motivating innovation. *CIO*. <https://www.cio.com/article/3257184/what-is-transformational-leadership-a-model-for-motivating-innovation.html>
- Wohlin, C. (2014). Guidelines for Snowballing in Systematic Literature Studies and a Replication in Software Engineering. *Blekinge Institute of Technology*. <https://www.wohlin.eu/ease14.pdf>

Yuen, K.F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A Policy and Practice*, 110, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>

Bilagor

Arbetsmoral och förbättrad arbetsvilja till sjöss

Arbetsmoral och förbättrad arbetsvilja till sjöss

Hej!

Vi är 2 kaptensstuderande som gör ett examensarbete om arbetsmoral och förbättrad arbetsvilja till sjöss. Vi skulle vara tacksamma om ni kunde ge 5 minuter av er tid till att svara på dessa 15 korta frågor, och hjälpa oss med arbetet.

Dessa svar är helt anonyma och inga rederier eller namn kommer nämnas i undersökningen.

1. Vilken är er befattning ombord?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

Befäl Mannskap

2. Hur många års arbetserfarenhet har du till sjöss?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

1-3
 3-6
 6-10
 fler än 10

3. Hur stor inverkan har lönen på ditt arbetsengagemang?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

1. Ingen inverkan alls 2. Lite inverkan 3. Stor inverkan

4. Är du nöjd med din lön?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

Ja Jag vet inte Nej

5. Tar din arbetsledare hänsyn till dina åsikter när beslut fattas?

- Alltid
 Ibland
 Sällan
 Aldrig

6. Känner du att ditt jobb blir rättvist utvärderat och belönat?

- Ja Nej

7. Vänligen beskriv vad som skulle motivera dig till bättre resultat:

8. Kommer du överens med dina arbetskollegor ombord?

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆ / 10

9. Kommer du överens med dina förmän ombord?

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆ / 10

10. Tycker du att du får tillräcklig information av dina förmän gällande dina arbetsuppgifter?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

- Ja
 Delvis
 Nej

11. Om du skulle få möjlighet/förfrågan skulle du byta fartyg inom samma rederi?

Frågeinstruktioner: *Välj ett eller flera svar*

- Ja
 Nej

12. Skulle du uppskatta om det fanns större val av sysslor ombord under din fritid?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

- Ja
 Nej

13. Är du nöjd med hur ditt rederi arbetar för att förbättra trivseln ombord under din fritid?

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆ / 10

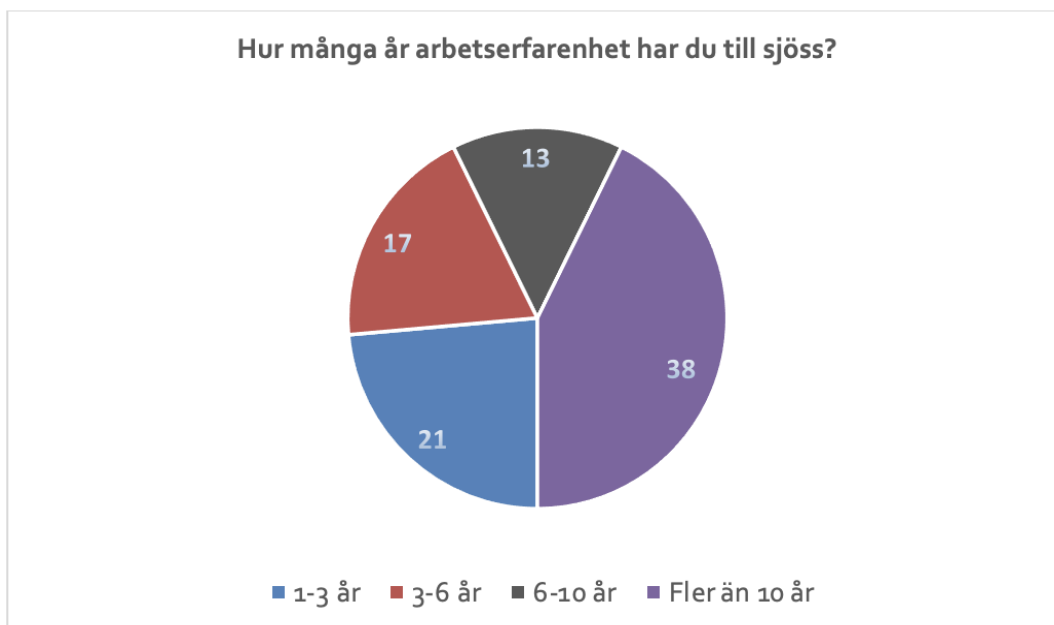
14. Under din tid ombord, har arbetsförhållandena försämrats, hållit samma klass, eller förbättrats?

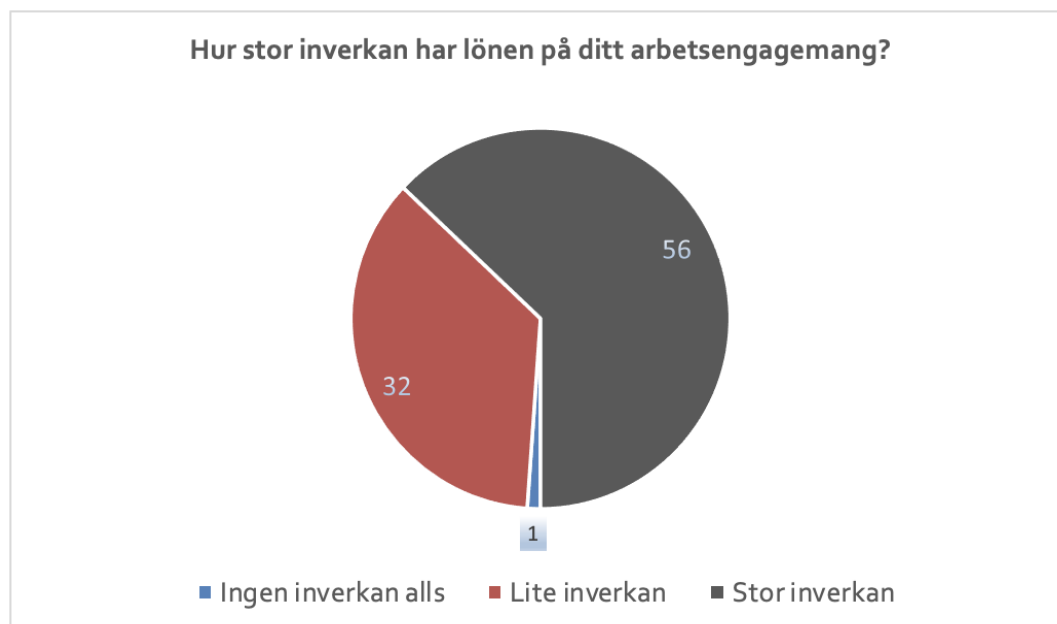
Frågeinstruktioner: *Välj ett eller flera svar*

- Förbättrats
 Hållit samma klass
 Försämrats

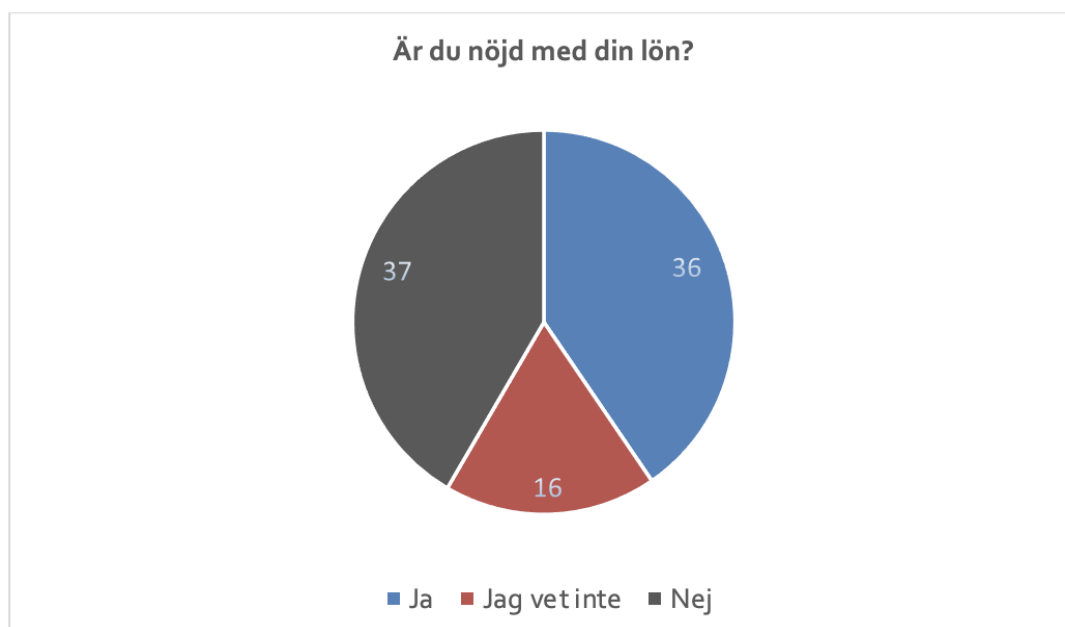
15. Under de frågor där du anser att en förbättring vore lämplig, vad och hur skulle du vilja att detta åtgärdas?

Frågeinstruktioner: *Svara så noggrant du kan*

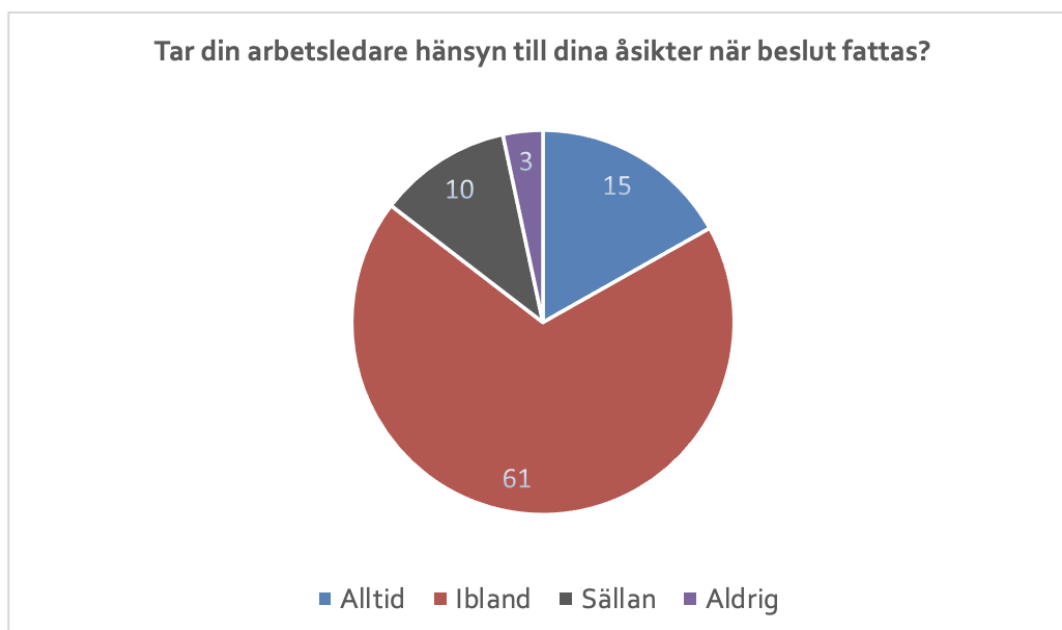
Fråga 1. Vilken är er befattning ombord?**Bilaga 4. Vilken är er befattning ombord?****Fråga 2. Hur många års arbetserfarenhet har du till sjöss?****Bilaga 5. Hur många års arbetserfarenhet har du till sjöss?**

Fråga 3. Hur stor inverkan har lönen på ditt arbetsengagemang?

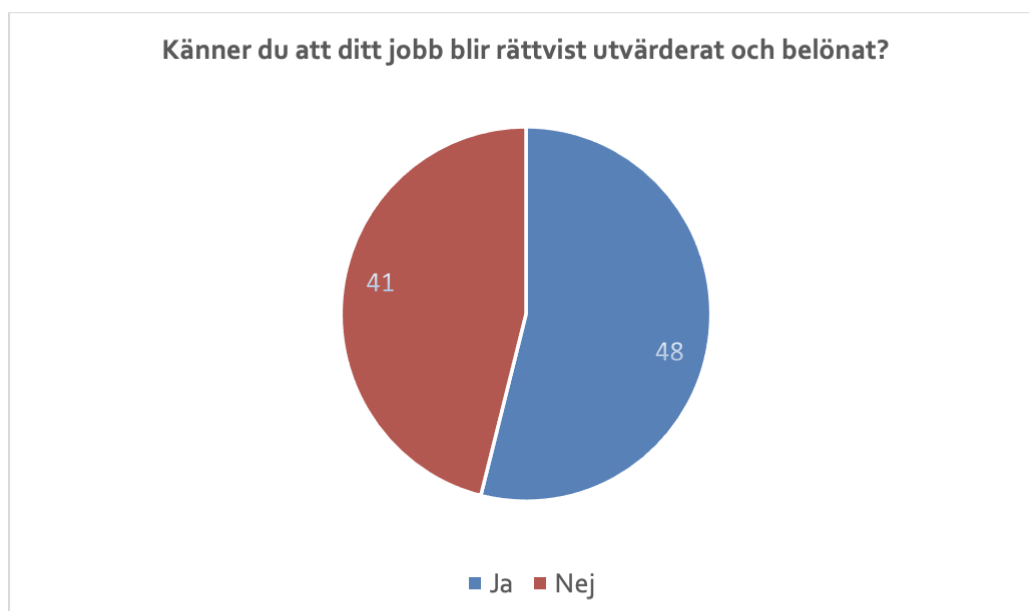
Bilaga 6. Hur stor inverkan har lönen på ditt arbetsengagemang?

Fråga 4. Är du nöjd med din lön?

Bilaga 7. Är du nöjd med din lön?

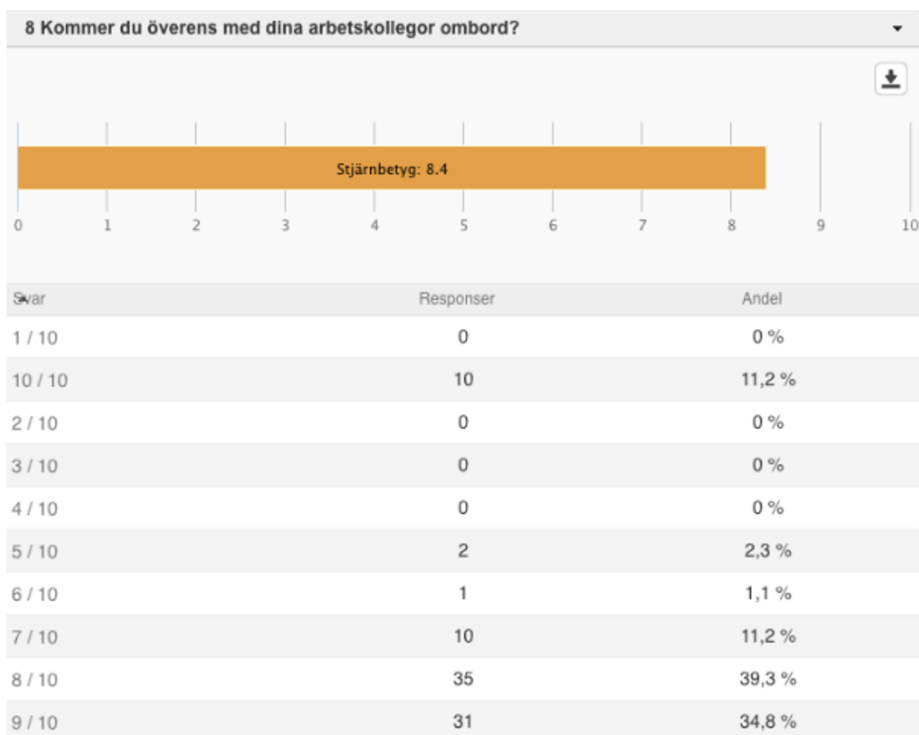
Fråga 5. Tar din arbetsledare hänsyn till dina åsikter när beslut fattas?

Bilaga 8. Tar din arbetsledare hänsyn till dina åsikter när beslut fattas?

Fråga 6. Känner du att ditt jobb blir rättvist utvärderat och belönat?

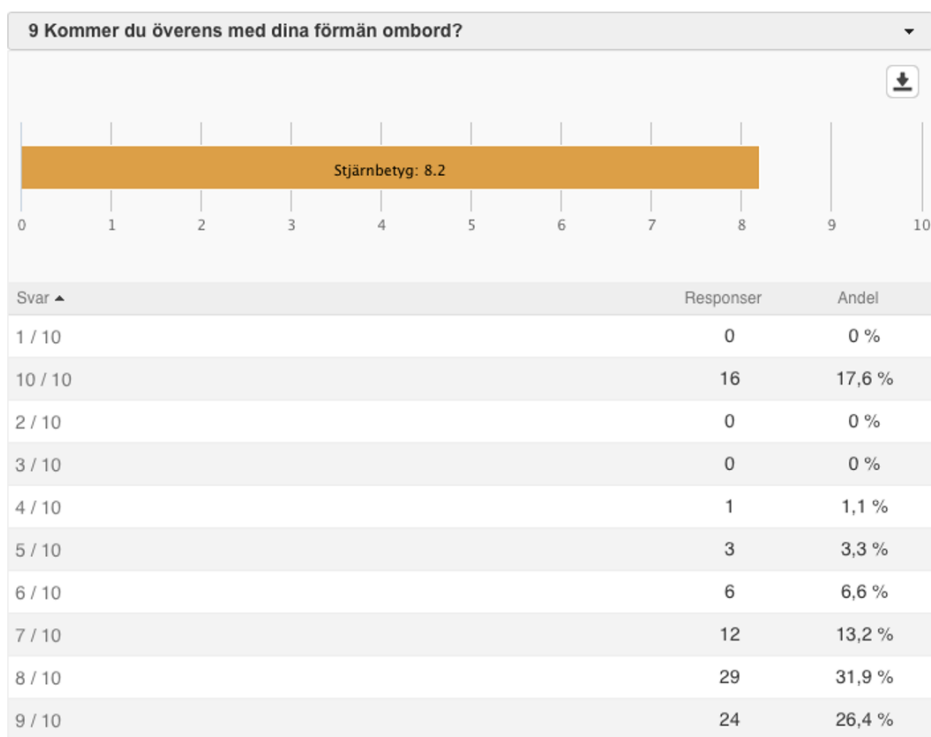
Bilaga 9. Känner du att ditt jobb blir rättvist utvärderat och belönat?

Fråga 8. Kommer du överens med dina arbetskollegor ombord?



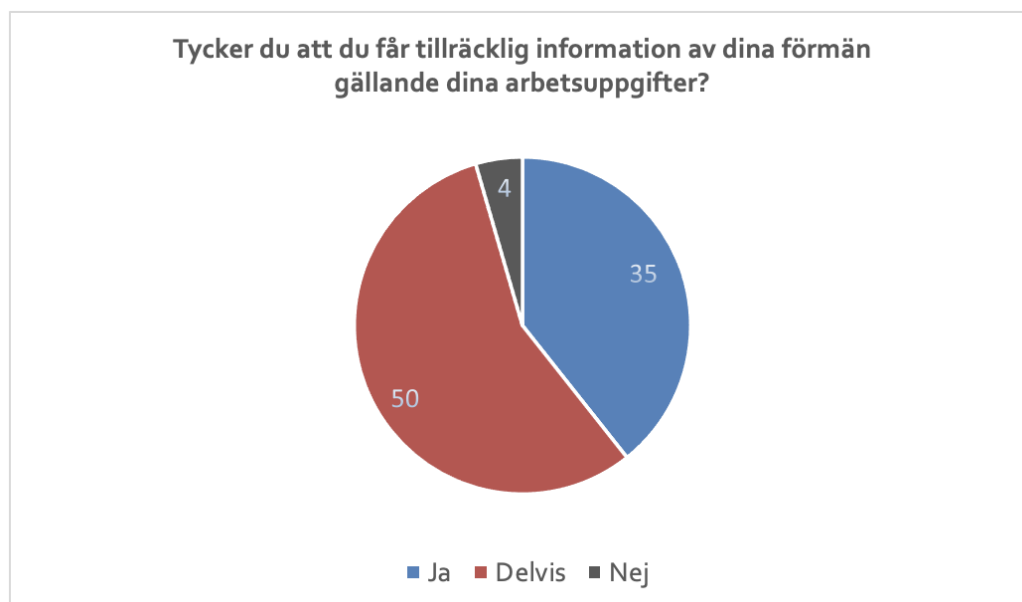
Bilaga 10. Kommer du överens med dina arbetskollegor ombord?

Fråga 9. Kommer du överens med dina förmän ombord?



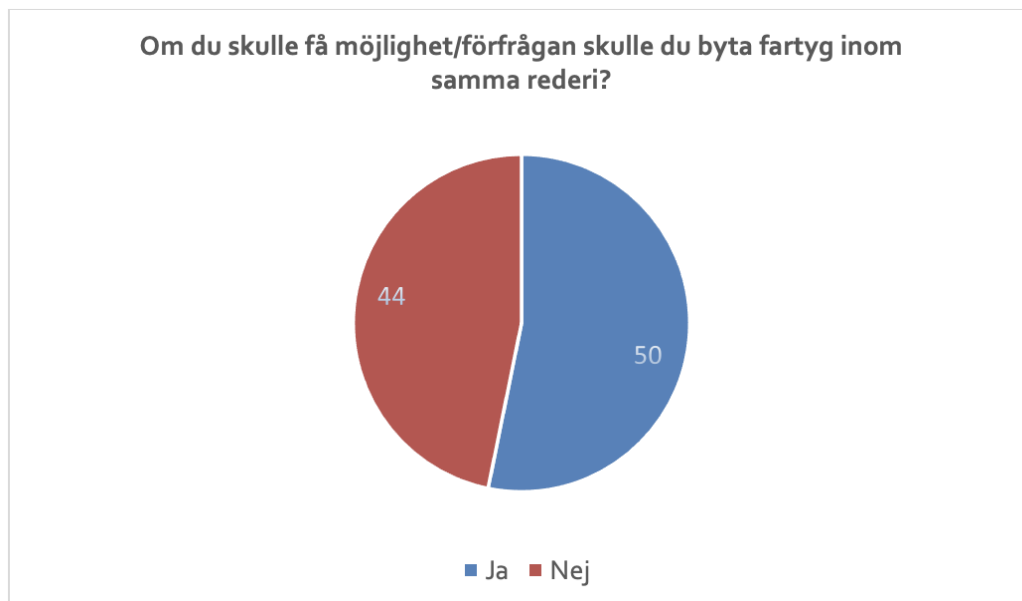
Bilaga 11. Kommer du överens med dina förmän ombord?

Fråga 10. Tycker du att du får tillräcklig information av dina förmän gällande arbetsuppgifter?



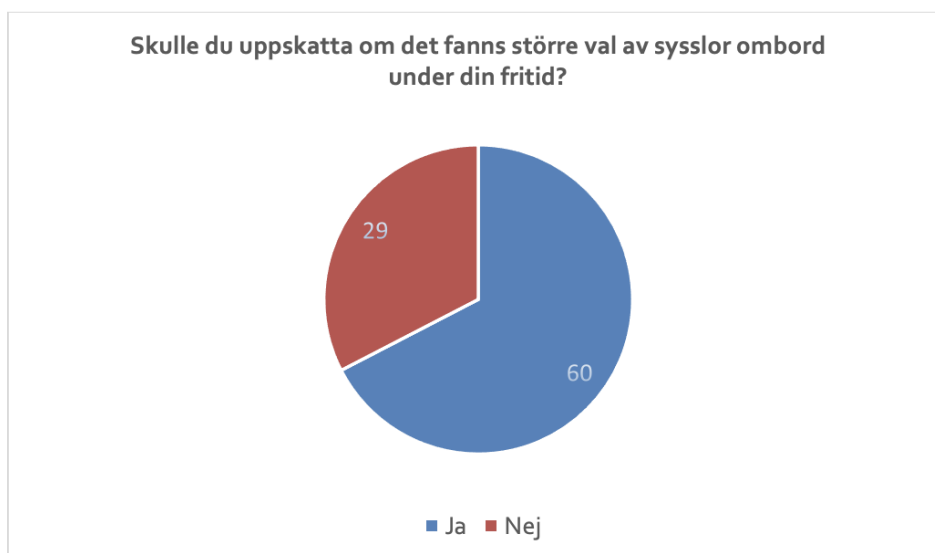
Bilaga 12. Tycker du att du får tillräcklig information av dina förmän gällande arbetsuppgifter?

Fråga 11. Om du skulle få möjlighet/förfrågan skulle du byta fartyg inom samma rederi?



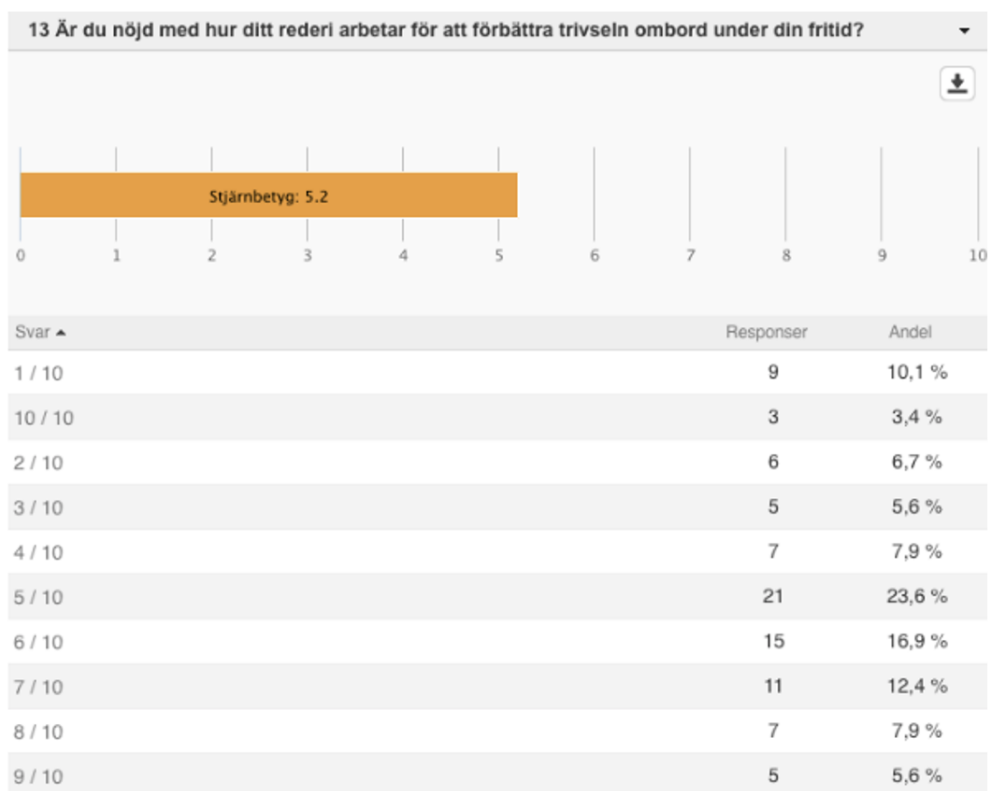
Bilaga 13. Om du skulle få möjlighet/förfrågan skulle du byta fartyg inom samma rederi?

Fråga 12. Skulle du uppskatta om det fanns större val av sysslor ombord under din fritid?



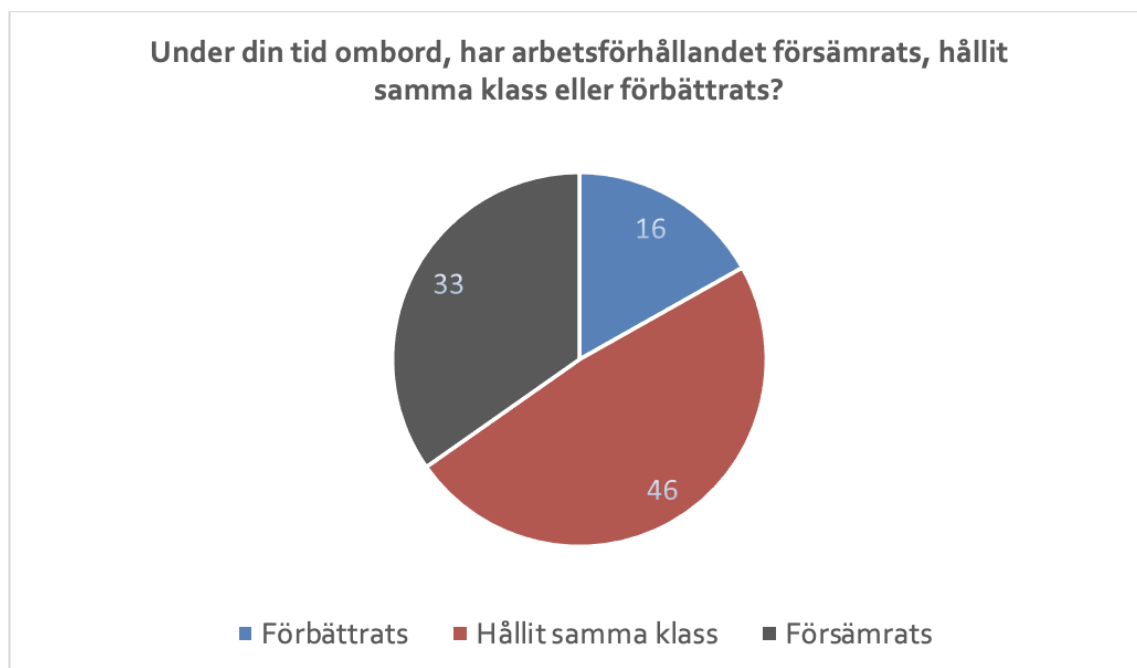
Bilaga 14. Skulle du uppskatta om det fanns större val av sysslor ombord under din fritid?

Fråga 13. Är du nöjd med hur ditt rederi arbetar för att förbättra trivseln ombord under din fritid?



Bilaga 15. Är du nöjd med hur ditt rederi arbetar för att förbättra trivseln ombord under din fritid?

Fråga 14. Under din tid ombord, har arbetsförhållandet försämrats, hållit samma klass eller försämrats?



Bilaga 16. Under din tid ombord, har arbetsförhållandet försämrats, hållit samma klass eller försämrats?