

# **En ny generation arbeidstagare?**

## **En studie av arbeidsvurderingar bland ulike aldersgrupper**

Stina Rångevall Johansson



Masteroppgave OLA4090

Organisasjon, Ledelse & Arbeid

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved det  
Samfunnsvitenskapelige Fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

15.08.2016



# ***En ny generation arbetstagare?***

En studie av arbetsvärderingar bland olika åldersgrupper

© Stina Rångevall Johansson

2016

En ny generation arbetstagare? En studie av arbetsvärderingar bland olika åldersgrupper

Stina Rångevall Johansson

<http://www.duo.uio.no/>

Tryckt: Norsk Aero, Oslo

# Sammanfattning

Denna uppsats ser på åldersrelaterade skillnader bland norska arbetstagare. Bakgrunden för uppsatsen är den debatt som förs i praktiskt arbetsorienterade miljöer om att unga och kommande generationer har egenskaper, värderingar och förväntningar till arbetslivet som skiljer dem från tidigare generationer. Från forskningsmiljöer är buden blandade gällande generationsskillnadernas varande eller icke varande i arbetsrelaterade sammanhang. Det råder ingen enighet huruvida det existerar generationsbaserade skillnader i arbetslivet och hur meningsfulla de i så fall skulle vara.

Temat i uppsatsen är arbetsvärderingar och närmare bestämt undersöks inre och yttre arbetsvärderingar samt arbetets centralitet i livet. Analyserna baseras på surveydata från undersökningen *Livsløp, generation og kjønn* (LOGG). Ett av målen med uppsatsen är att generera ett faktabaserat bidrag som kan kasta ljus över åldersskillnader i den norska arbetsstyrkan. Urvalet består av ett representativt urval av yrkesaktiva individer som är mellan 18-69 år. Generation blir i uppsatsen förstått som ålder och urvalet har delats in i grupper på 10-12 år.

Uppsatsen överordnade frågeställning är om det är meningsfullt att prata om en ny generation arbetstagare. För att undersöka detta har två mer konkreta frågeställningar formulerats. Den första har som utgångspunkt att belysa om det föreligger skillnader mellan olika åldersgruppers prioritering av värdekategorierna och lyder som följer: *Hur skiljer sig olika åldersgruppers prioritering av arbetsvärderingar?* Denna frågeställning undersöks med en genomsnittsanalys av åldersgruppernas prioritering av värdekategorierna.

Genomsnittsanalysen visar få signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna på både överordnad och enskild variabelnivå, speciellt gällande inre arbetsvärderingar. Trots för få skillnader kan vissa tendenser urskiljas gällande yttre arbetsvärderingar. Det är en linjär tendens att äldre arbetstagare (50-69 år) värderar yttre faktorer, som att respekteras av andra och bra betalt högst, för att så jämnt avta ju yngre åldersgrupperna blir. Yttre faktorer gällande arbetsförhållanden (som förmånliga arbetstider och lång semester) är viktigast för åldersgrupperna på mitten (de mellan 30-49 år). Arbetets centralitet i livet är störst för den yngsta gruppen (18-29 år). Den äldsta gruppen värdesätter arbetsförhållanden och arbetets centralitet minst av alla åldersgrupper.

Det andra steget i att undersöka om det är meningsfullt att prata om en ny generation arbetstagare är att undersöka ålderns betydelse för prioritering av värdekategorierna, i förhållande till sociala förklaringsvariabler som kön, utbildning och yrke. Det resulterar i följande frågeställning: *Vilken effekt har ålder på arbetsvärderingar i förhållande till bakgrundsvariablerna kön, utbildningsnivå och ålder?* Detta undersöks med linjär regressionsanalys. Resultaten visar att ålder förklarar en väldigt liten del av variansen i de olika värdekategorierna. I synnerhet utbildning och yrke har en större påverkande kraft för individers arbetsvärderingar.

Resultaten från genomsnittsanalysen är i linje med en del av de antaganden som florerar runt olika yrkesaktiva generationer. Det är dock inte möjligt att utifrån denna uppsats konkludera om de skillnader som visade sig mellan åldersgrupperna beror på individernas generationstillhörighet, deras ålder och livsfas, eller om resultaten är influerade av tidsperioden datamaterialet samlades in. Diskussionen runt resultaten visar att skillnaderna kan bero på olika flera faktorer.

Sammanfattat är det få signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna. Andra bakgrundsvariabler som utbildning och yrke förklarar mer av variansen i arbetsvärderingar än ålder. Resultaten visar att det existerar fler olikheter internt i åldersgrupperna än mellan dem. För arbetsgivare kan detta implicera att ålder inte är en faktor som separerar människor i arbetslivet utan att man måste ha hänsyn till enskilda individer, arbetsuppgifter, yrkesssektor och krav till utbildning.

# Förord

Under arbetet med uppsatsen, som jag valde att skriva på svenska även om jag bott i Norge en lång tid, har jag reflekterat över norska begrepp som saknar en god och fullständig svensk översättning. Nu är uppsatsen klar och i denna stund är det speciellt ett norskt ord som jag saknar en svensk motsvarighet till: *heldig*.

För det är en rad saker jag känner mig heldig över just nu. Det första är att jag fann ett tema för min masteruppsats som verkligen fångade mitt intresse och som gjort att jag kunnat hålla huvudet över vattnet och blicken fokuserad när arbetet med uppsatsen till tider varit krävande.

Det andra jag känner mig heldig över är att jag hittade två duktiga och hjälpsamma handledare som på olika sätt bistått mig i arbetet med uppsatsen och kommit med nyttiga inspel. Katharina Herlofson på NOVA var den som föreslog att jag kunde använda datamaterial från LOGG när jag lite tillfälligt tog kontakt och frågade om hon kunde fungera som min handledare. Det, och hennes ovärderliga kompetens, har bidragit till viktiga infallsvinklar i uppsatsen. Nicolai Topstad Borgen vid UiO har fungerat som min huvudhandledare. Han har hela vägen visat engagemang och närvaro och kommit med välbehövliga råd om bl.a. uppsatsens kvantitativa del. Både Katharina och Nicolai har varit värdefulla i arbetet med uppsatsen under våren och sommaren. Tack till er båda.

Jag känner mig också heldig som har en stöttande familj, vänner och sambo som hejat på mig, hjälpt mig med korrekturläsning och tålmodigt lyssnat på mina funderingar runt generationsskillnader. Jag vill också rikta ett extra stort tack till Haakon. Tack för att du alltid tror på mig.

Oslo, 13.08.2016

Stina Rångevall Johansson





<b>1.0 Inledning .....</b>	<b>1</b>
1.1 Problemställningar .....	2
1.2 Uppsatsens relevans, syfte och omfång .....	3
1.3 Begreppsförklarande .....	4
1.3.1 Värden och värderingar.....	4
1.3.2 Generation.....	4
1.4 Babyboomers, generation X och Y .....	6
1.4.1 Antaganden om unga arbetstagare .....	7
1.5 Uppsatsens uppbyggnad.....	8
<b>2.0 Teoretisk bakgrund .....</b>	<b>10</b>
2.1 Generationsbegreppet .....	10
2.1.1 Generationidentiteternas ursprung .....	11
2.1.2 Problematik med generationsbegreppet.....	13
2.1.3 Kohort .....	14
2.1.4 Generation, kohort och samhällsändring .....	15
2.2 Arbetsvärderingar .....	17
2.2.1 Värdebegreppet .....	17
2.2.2 Arbetsvärderingar .....	20
2.2.3 Inre och yttre arbetsvärderingar .....	21
2.2.4 Arbetsvärderingar och motivation .....	22
2.2.5 Arbetets centralitet .....	25
<b>3.0 Tidigare studier .....</b>	<b>27</b>
3.1 Lite om normmäns värdegrund.....	27
3.2 Generationer och arbetsvärderingar .....	28
3.2.1 Arbetets centralitet .....	31
3.2.2. Kritik mot forskning på generationsskillnader i arbetslivet.....	32
<b>4.0 Metod .....</b>	<b>34</b>
4.1 Olika effekter vid studier av åldersgrupper .....	34
4.2 Datamaterial och urval .....	36
4.2.1 Datamaterial.....	36
4.2.2 Urval .....	37
4.2.3 Datamaterialets kvalitet .....	38
4.3 Variabler .....	39
4.3.1 Gruppering av enskilda variabler till överordnade värdekategorier .....	39
4.3.2 Värdekategorier.....	43
4.3.3 Åldersvariabel .....	44

4.3.4 Kontrollvariabler .....	46
4.4 Analysmetoder .....	48
4.4.1 Huvudanalys .....	48
4.4.2 Delanalys.....	50
4.4.3 Utmaningar med genomsnittanalys och linjär regression.....	52
<b>5.0 Analys.....</b>	<b>54</b>
5.1 Huvudanalys .....	54
5.1.1 Svarsfördelning .....	54
5.1.2 Genomsnittsanalys .....	57
5.1.3 Inre arbetsvärderingar .....	59
5.1.4 Yttre arbetsvärderingar .....	61
5.1.5 Arbetets centralitet .....	64
5.1.6 Sammanfattning .....	65
5.2 Delanalys.....	66
<b>6.0 Diskussion .....</b>	<b>69</b>
6.1 Inre arbetsvärderingar .....	69
6.2 Yttre arbetsvärderingar .....	70
6.2.1 Respekt, jobbsäkerhet och bra betalt .....	70
6.3 Mänskliga behov, dagens arbetsliv och utbildning.....	73
6.4 Arbetets centralitet och arbetsförhållanden .....	74
6.5 Praktiska implikationer .....	76
6.6 Reflektioner runt resultaten.....	78
6.6.1 Generation, livsfas eller ålder? .....	78
6.6.2 Alternativ operationalisering av åldersgrupper.....	80
<b>7. Avslutning.....</b>	<b>81</b>
7.1 Vidare forskning .....	81
<b>Referenser.....</b>	<b>83</b>
<b>Bilagor.....</b>	<b>90</b>
Bilaga 1. Korrelationsmatris .....	91
Bilaga 2. Ålder och utbildning.....	92
Bilaga 3. Resultatöversikt regressionsanalys – Inre arbetsvärderingar .....	93
Bilaga 4. Resultatöversikt regressionsanalys – Respekt, jobbsäkerhet och bra betalt.....	94
Bilaga 5. Resultatöversikt regressionsanalys – Arbetsförhållanden .....	95
Bilaga 6. Genomsnitt o och SD – Generation Y, Generation X, Baby Boomers och Den Tysta generationen .....	96

# 1.0 INLEDNING

I praktiskt arbetslivsorienterade miljöer och populärmedia målas en bild upp av att unga och kommande generationer arbetstagare träder in i arbetslivet med karaktärsdrag, förväntningar och krav som skiljer dem från tidigare generationer. Det florerar många antaganden och myter om ungas attityd till arbetslivet, hur de fungerar eller kommer att fungera, som arbetstagare samt hur detta kommer att förändra arbetslivet i framtiden. Arbetsgivare uppmanas och rekommenderas att på olika sätt bekanta sig med unga och kommande arbetstagares särdrag samt anpassa sin verksamhet för att göra sig attraktiva för dessa grupper.

Den praktiska litteraturen ger uttryck för att generationsskillnader i arbetslivet är en utmaning som organisationer står inför, dels genom att hantera och integrera flera yrkesaktiva generationer samtidigt och dels genom att skapa miljöer som attraherar och tillfredsställer flera generationer arbetstagare (Hansen och Leuty, 2012: 34). Det ges också uttryck för att generationsskillnader påverkar flera aspekter av arbetslivet som exempelvis ledarskap, arbetsförhållanden, belöning och personalledarskap såsom rekrytering och karriärutveckling samt att generationsskillnader i tillägg kan skapa konflikter i arbetslivet (Parry och Urwin, 2010: 80). Behovet för att förstå olika generationer har genererat flertalet publikationer och böcker som förklarar skillnader mellan yngre och äldre arbetstagare. Ofta handlar diskussionerna om att olika åldersgruppers arbetsrelaterade värderingar skiljer sig (Hansen och Leuty, 2012: 35). Som ett resultat av det som uppfattas som arbetsrelaterade generationsskillnader erbjuder konsultsällskap, medier och andra arbetslivsrelaterade aktörer information om unga och kommande generationer arbetstagares egenskaper och rådgivning för hur generationsskillnader bäst hanteras i arbetslivet (Parry och Urwin, 2010: 80; Twenge, 2010: 201).

I Storbritannien och USA är debatten om generationsskillnader i arbetslivet utbredd såväl i akademien som i populärmedia och praktiska arbetslivsorienterade sammanhang. Också i Norge kan man i media läsa om yngre generationers egenskaper och utmaningar. Aktörer från arbetslivet (se HR-Norge, 2015; Innovasjon Norge refererad i DN.no, 2016; Cisco, 2014) och även akademien (se Rogstad, 2015; Colbjørnsen, 2011) varslar om att en ny generation arbetstagare har trätt in, och kommer träda in i arbetslivet – med sig har de egenskaper, förväntningar, värderingar och attityder som arbetsgivare bör vara beredda på att anpassa sig efter och som komma ändra framtidens arbetsliv.

På andra sidan av debatten har vi röster från forskningsmiljöer som riktar kritik mot dessa påståenden, på grundlag av att det som kommuniceras om påstådda generationsskillnader ofta inte är verifierat av empirisk forskning<sup>1</sup> (se bl.a. Egeland, citerad i Øvrebø, Johannessen och Tobiasen (2016); Twenge (2010); Hansen och Leuty (2012). Lyons et al uttrycker detta som att ”despite the popularity of this topic, there has been relatively little academic work to confirm or refute popular stereotypes” (2007: 341). Professor Bård Kuvaas (2011) skriver i en debattartikel i Dagens Näringsliv (DN) att antaganden om de olika generationerna bör betraktas som myter snarare än realitet.

Forskning på generationsskillnadernas varande eller icke varande är emellertid inte entydig. Internt i forskningsmiljöer existerar det som kan uppfattas som två läger, mellan de som argumenterar för att det existerar olikheter mellan generationer och de som anser betydelsefulla skillnader inte existerar. Metodiska förutsättningar är även en del av tematiken då generationsskillnader ofta är baserat på tvärsnittsdata, vilket försvårar bekräftande av generationstillhörighet (Twenge, 2010; Smola och Sutton, 2002).

## 1.1 PROBLEMSTÄLLNINGAR

Med debatten om generationsskillnader i arbetslivet som bakgrund önskar jag att i denna uppsats undersöka om det föreligger arbetsrelaterade skillnader mellan olika åldersgrupper. Ett av målen är att undersöka om det ligger allvar i retoriken som förs om att unga och kommande arbetstagare har värderingar som skiljer dem från äldre arbetstagare. Den överordnade frågeställningen är om det är relevant att prata om en *ny generation arbetstagare* i det norska arbetslivet. För att diskutera detta ska två mer konkreta frågeställningar belysas. Huvudtema i uppsatsen är arbetsvärderingar. Närmare bestämt är det inre och yttre arbetsvärderingar och arbetets centralitet som ska in under luppen. Följande huvudproblemställning ska belysas:

*Hur skiljer sig olika åldersgruppers prioritering av arbetsvärderingar?*

Det andra steget för att diskutera om vi kan prata om en ny generation arbetstagare är att utreda om ålder är en separerande faktor mellan människor som arbetsgivare bör ta hänsyn till. Detta prövas

---

<sup>1</sup> Bristen på empirisk forskning återspeglas i litteraturen detta kapitel bygger på, eftersom debatten runt generationsskillnader i arbetslivet föregår till en viss grad i media. För att få en bild av den rådande norska debatten är en del av litteraturen som det refereras till i detta kapitel hämtat från tidningsartiklar och krönikor.

genom att jämföra ålder med andra sociala kännetecken som kön, utbildning och yrke. Genom jämförelse kan man få ett grundlag för att värdera hur stora skillnaderna mellan åldersgrupper är, i förhållande till andra grupperingar. Detta resulterar i underproblemställningen:

*Vilken effekt har ålder på arbetsvärderingar i förhållande till bakgrundsvariablerna kön, utbildningsnivå och ålder?*

För att besvara problemställningarna används surveydata från studien om *Livsløp, generation og kjønn* (LOGG). Det är en tvärvetenskaplig undersökning som innehåller data om bland annat arbete, hälsa och livskvalitet. Urvalet är landsrepresentativt och består av kvinnor och män i åldrarna 18 till 79 år.

## **1.2 UPPSATSENS RELEVANS, SYFTE OCH OMFÅNG**

Generationsskillnader är ett högst aktuellt tema som är ofta omtalat i media och arbetsrelaterade sammanhang. Temat är även relevant i den mån skillnader baserat på generationstillhörighet, hellre än ålder, kan påvisas, kan de vittna om ett arbetsliv som komma skall. Resultaten är oavsett relevant information för arbetsgivare att förhålla sig till, eftersom kunskap om sina arbetstagare är vitalt för utformandet av välfungerade strategier för rekrytering och HR-planering. För att hantera olika åldersgruppers egenskaper och motivationer som arbetstagare är det nödvändigt att ha en klar förståelse för vad de olika grupperna anser som viktigt och tilltalande i deras arbetsliv. En sådan förståelse är avgörande för att motivera och engagera arbetstagare i alla åldrar (Lyons et al, 2005: 68; Twenge et al, 2010: 1122). Temat för uppsatsen, arbetsvärderingar, associeras med jobbtillfredsställelse, arbetsprestation och kan ge en bild av vad medarbetare motiveras av och vilka mål de har och val de tar (Hansen och Leuty, 2012: 36; Park och Guay 2009: 680). Denna uppsats kan vara ett hjälpsamt led för att få bättre kännedom om olika åldersgruppers arbetsvärderingar i en norsk kontext.

Det är flera anledningar till att använda ett generationsramverk inom studier på arbetsliv (Nakai, 2015: 332). En anledning är att identifiera skillnader på gruppnivå i en existerande arbetsstyrka. Detta kan göras genom att använda en tvärsnittsmetod som ger en ögonblicksbild av en nuvarande situation. En annan anledning är att, genom en longitudinell metod, försöka separera olika effekter som kan orsaka variation i arbetsrelaterade variabler (Nakai, 2015: 332). Syftet med denna uppsats är att undersöka om det är skillnader mellan olika yrkesaktiva generationer när det kommer till arbetsvärderingar. Det är i linje med den förstnämnda anledningen att studera generationer i

arbetslivet. Dock kommer olika effekter som kan ligga bakom ålderskillnader belysas då olika effekter kan ha olika påverkan på arbetslivet.

Både generationer och värderingar är breda och intressanta teman. Under arbetet med uppsatsen uppstod spännande frågeställningar, men uppsatsens genomgående fokus är åldersgruppers prioritering av arbetsvärderingar, samt om det ger mening att prata om en ny generation arbetstagare i det norska arbetslivet. För att kasta ljus över denna frågeställning inkluderas andra förklarade variabler som kön, utbildning och yrke. Avsikten är att placera ålders betydelse i perspektiv och andra förklaringsvariablers betydelse för arbetsvärderingar är inte tema för diskussion och lyfts bara ytligt.

## 1.3 BEGREPPSFÖRKLARANDE

### 1.3.1 VÄRDEN OCH VÄRDERINGAR

Arbetsvärderingar är huvudtema i uppsatsen och det är lämpligt att förtydliga hur värdebegreppet används i uppsatsen, i synnerhet eftersom den svenska användningen av begreppet skiljer sig en aning från norska och engelska. På svenska pratar man om både *värden* och *värderingar*. Båda begreppen refererar till det som på engelska heter *values* och på norska *verdier*. Enligt min förståelse är det i detta avseende större överensstämmelse mellan det engelska och det norska språket, än mellan det engelska och det svenska, och det norska och det svenska. Detta problematiseras av sociolog Gunhild Hammarström som menar att det i förhållande till engelska är ”diskutabelt om dessa båda svenska benämningar, värde respektive värdering, har identisk innebörd, eller om det varierar mellan olika sammanhang” (1993: 22). Det kan illustreras med att de engelska orden *valuation* och *evaluation*, och de norska orden *vurdering* och *evaluering* kan översättas till *värdering* i betydelse att bedöma något, men skulle inte översättas till *värde* (Hammarström: 1993). *Values*, *verdier* och *värden* kan sägas att ha en djupare innebörd än begreppen *evaluation*, *vurdering* och *värdering*. Dock kan det svenska begreppet *värdering* syfta till *values* och *verdier*. I uppsatsen kommer värde och värdering att användas om varandra i betydelsen *values* eller *verdier*. Tema för analysen är *arbetsvärderingar* vilket (enligt mig) är den bäst lämpande översättningen av *work values* eller *arbeidsverdier*.

### 1.3.2 GENERATION

*Generation* är ett ord som innefattar flera fenomen. I vardagliga situationer har man gärna en klar förståelse av vad som menas, men när generationer studeras synliggörs begreppets olika innebörder och

komplexitet. Generationsforskare Gunhild Hagestad skriver att språket förvirrar eftersom det "...ikke lar oss skille mellom helt ulike fenomener, på ulike nivå av sosial virkelighet" (1987: 9). I media, populärvetenskapliga och forskningssammanhang, kan olika delar av begreppets beståndsdelar adresseras och de används gärna om varandra.

För att bena ut generationsbegreppets olika betydelser tar jag hjälp av Hagestad (1987), som skiljer mellan tre lydelser av generation. En fundamental skillnad mellan olika betydelser av begreppet är generation som antingen en familjär eller historisk förståelse. Hagestad's första betydelse av generation refererar till generation som en familjär konstruktion, där generation ses som *släktled*. Generationsstrukturen utgörs här av en tidsmässig dimension med födslar och dödsfall som markörer för enheterna (Hagestad, 1987: 10). De två andra förståelserna av generation är emellertid mer sammanflätade. Med generation kan åldersgrupper eller människor i samma *livsfas* åsyftas. I livsloppsforskning är livets organisering i olika faser centralt (Frønes och Brusdal, 2005). Det kan vara att man tänker på de som är unga i dag, småbarnsföräldrar eller talar om *våra föräldrars generation*. Gemensamt är att det refereras till människor som delar ålder eller är i samma livsfas och som i varierande grad delar gemensam livssituation, intressen eller bekymmer.

I den tredje förståelsen av begreppet vittnar ålder om hur vi är förankrade i historiens gång (Hagestad, 1987). Den utgår ifrån att människor präglas av den tidsperiod man föddes i och historiska händelser man upplever. Vilket livsstadium man befinner sig i när vissa historiska händelser inträffar påverkar hur de upplevs av människor och vilket inflytande de får på individer i eftertid (Mannheim, 1952). Tanken i denna förståelsen är att erfarenheter från uppväxten lägger grunden för en generationsidentitet, som följer med genom livsloppet och som särskiljer olika generationer från varandra.

Inom den historiska förståelsen av generation är det vanligt att omtala generationer som *kohorter*. Kohort refererar till de som kommer in i ett socialt system på samma tid (Parry och Urwin, 2011: 82; Hagestad, 1987: 10). Födelseskohort<sup>2</sup> är de som delar födelseår och följaktigt startar livet samtidigt och följer varandra genom livsloppet. De har samma historiska startpunkt och de förkroppsligar en viss del av den historiska tiden, vilket skiljer olika kohorter från varandra (Ryder, 1965). Hagestad (1987: 12) omtalar generationer som delar historiska erfarenheter som kohorter. Andra bidragsgivare på temat menar man bör skilja mellan historisk generation och kohort (se bland annat Kertzer (1983), Frønes, Heggen och

---

<sup>2</sup> Begreppet kohort har även andra användningsområden och kan referera till exempelvis de som ingår äktenskap eller startar sin utbildning i samma tidsperiod (Frønes et al, 1997: 10).

Myklebust (1997) och Parry och Urwin (2011)). David I. Kertzer (1983) delar upp generationsbegreppet i fyra kategorier, samma som Hagestad, men låter kohort representera en egen kategori. Där beskrivs kohort som en demografisk förståelse av generation och separeras från historisk generation. Detta är ett exempel på komplexiteten som ligger i generationsbegreppet och vittnar om hur begreppet tolkas och användas av olika bidragsgivare på fältet (något även Kertzer (1983) uppmärksammar i sin artikel).

### **1.2.2.1 ANVÄNDNING AV GENERATIONSBEGREPPET VIDARE I UPPSATSEN**

För att sammanfatta Hagestad's tre olika förståelser av vad som definierar generationer kan begreppet referera till släktled (släkters gång), åldersgrupper (livets gång) eller kohorter (historiens gång). I analysen kommer jag utgå ifrån generation som individer som är i samma ålder och/eller livsfas. Detta är i linje med Hagestad's andra förståelse av generation. Urvalet som studeras i uppsatsen är indelade i åldersintervaller på 10-12 år. Indelningen av urvalet baseras med andra ord inte på bestämda händelser eller gemensamma historiska erfarenheter som markörer för generationsenheterna. Det är olika anledningar till detta. För att göra meningsfulla generationsgrupperingar måste man veta något om historiens gång (Hagestad, 1987: 10). Anser mig inte ha tillräckligt grundlag för att, baserat på samhällsmässiga händelser, meningsfullt kunna separera och urskilja separata generationer som skiljer sig från varandra utifrån gemensamma erfarenheter. Med den gruppering som används läggs inga teoretiska antaganden i generationsindelningen. En annan anledning är att jag inte med säkerhet kan veta om eventuella skillnader mellan olika åldersgrupper är knutna till generationstillhörighet eller endast att de är lika gamla och befinner sig i samma livsfas eller karriärnivå. Detta diskuteras närmare i uppsatsens metoddel.

## **1.4 BABYBOOMERS, GENERATION X OCH Y**

En historisk förståelse av generation som är vanligt förekommande i litteratur, forskning och populärmedia är den som utgår ifrån baby boomers, generation X och generation Y. Denna generationsindelning används av majoriteten av bidragen som ligger till grund för uppsatsen och är en benämning av generationer som är vanlig i norska sammanhang. Större delen av litteraturen som är inkluderad i denna uppsats utgår ifrån Howe och Strauss (1991) generationsindelning. Enligt Howe och Strauss (1991: 32) är *baby boomers* födda mellan 1943 och 1960, *generation X* mellan



1961 och 1981 och *generation Y* 1982 och 1995<sup>3</sup>. De bidrag som inte baserar sig på Howe och Strauss indelning utgår ifrån indelningar som är relativt närliggande i årtal, även om de exakta årtalen kan variera.

Även om denna generationsindelning inte används i analysen är den värd att nämna eftersom den kommer att refereras till (bland annat i nästa avsnitt och i översikten av tidigare studier) och ligga till grund för jämförelser med andra studier.

### 1.4.1 ANTAGANDEN OM UNGA ARBETSTAGARE

Det florerar som nämnt många uppfattningar och antaganden om olika generationernas karaktärsdrag och egenskaper som arbetstagare. Det ska här göras ett försök att fånga en del av de antaganden som uppges om olika yrkesaktiva generationer, och i synnerhet generation Y, eftersom deras egenskaper står i centrum av dagens debatt. Kuvaas skriver i ett inlägg i DN att ”Mange konsulenter, journalister, HR-ledere og lederguruer hevder at det er store og meningsfulle forskjeller mellom medarbeidere fra ulike generasjoner” (2015: utan sidnummer).

Soulaima Gourami beskrivs som en av Danmarks mest kända rådgivare för företag inom kundlojalitet och ändringsledarskap (Hobæk Ravnsborg, 2015). Hon beskriver i en intervju *baby boomers* som en pliktuppfyllande generation som har som målsättning att tjäna pengar. De har tro på struktur och ordning och professor Linda Lai skriver att ett antagande om denna generation är att de ska vara rädda för ny teknologi, förändring och mångfald (Lai, 2016). *Generation X* beskrivs som jag-orienterade, av Gourami (Hobæk Ravnsborg, 2015). De ser efter balans i livet mellan privat- och arbetsliv och prioriterar familjen högt.

*Generation Y* beskrivs som en generation som är kritiska, frågvisa och ställer högre krav. De ska gärna ha ett överordnat mål till att utföra något, enligt Gourami (Hobæk Ravnsborg, 2015). Som arbetstagare beskrivs de som mindre lojala och mer benägna att fortare byta arbetsplats än tidigare generationer (Kuvaas, 2015). De är uppväxta i ett allt mer internationaliserat samhälle med hög konkurrensvå. De trivs med teamarbete och är duktiga nätverksbyggare (Colbjørnsen, 2011). Generation Y beskrivs även som den första generationen som är digitala infödingar (*digital natives*).

---

<sup>3</sup> Howe och Strauss generationskategorisering går längre tillbaka i tid än baby boomers och längre fram i tid än generation Y. Efter generation Y kommer generation Z. Jag nämner endast dessa tre eftersom det är primärt dessa som är yrkesaktiva idag.

Sedan barnsben är de vana användare av internet och sociala medier är en naturlig del av deras liv (Colbjørnsen, 2011).

Direktör för Innovasjon Norge, Anita Krohn Traaseth, säger i en intervju att det är stora skillnader mellan äldre generationer arbetstagare och de som är runt 25 år (Hegle, Sparby och Laustsen, 2014). De sistnämnda har ett stort behov av att bli sedda och få kontinuerlig feed-back av sina ledare. Behovet för att få tät uppföljning ges också uttryck för i den årliga Universum-undersökningen. Av 16 000 studenter födda mellan 1984 och 1996 önskar 1 av 4 daglig feedback och 93 procent vill ha feedback minst en gång i månaden, visar resultat från 2015-undersökningen (Sjöberg, 2015). Före detta BI-rektor Tom Colbjørnsen (2011) summerar i en krönika en del egenskaper som är kännetecknande för de som idag är mellan 18 och 34 år. Han nämner också behovet att bli sedd och menar att det kan ha sammanhang med att generation Y har fått mycket uppmärksamhet och omsorg från sina föräldrar. Colbjørnsen (2011) skriver vidare att de även har stort självförtroende och är vana vid att ha stort inflytande och ta stor plats, i familjesituationer såväl som i arbete och studier.

Antaganden om meningsfulla generationsskillnader har mötts av kritik. Bland annat Kuvaas (2011; 2015) och Lai (2016) avfärdar generationsskillnaderna som myter i olika inlägg i DN. Rådgivning om generationsskillnader har blivit en egen industri och likheter mellan generationerna undervärderas, skriver Lai (2016) och menar vidare att det är ett uttryck för att placera människor i bås. Skillnader mellan generation Y och tidigare generationer är att de förstnämnda startat sina liv i en privilegierad tid med ekonomisk trygghet, avancerad teknologi och möjlighet till högre utbildning. Det är inte fråga om genuina personlighetsrelaterade skillnader, utan är hellre en bild av ett samhälle i utveckling, där äldre generationer är anpassningsbara (från norska: tilpasningsdyktige) till förändringarna och eventuella generationsskillnader kommer att suddas ut med tiden (Lai, 2016). Exempelvis är önskan om flexibla arbetstider inte unikt för dagens unga arbetstagare och viljan att byta jobb svänger i takt med samhällets ekonomiska upp- och nedgångar. Lai (2016) argumenterar för att gott ledarskap inte har utgångspunkt i myter och stereotyper. Det samma beskedet ger Kuvaas (2015) som menar att ledare måste se förbi myterna och ta höjd för individuella skillnader, hellre än antaganden som inte är empiriskt bekräftade.

## **1.5 UPPSATSENS UPPBYGGNAD**

I nästa kapitel (kap. 2) presenteras den teoretiska bakgrunden för uppsatsens huvudtema: generationer och arbetsvärderingar. Syftet är att skilja mellan koncepten generation och kohort på

ena sidan och ålder och livsfas på den andra, samt vilken effekt respektive koncept har på samhällets utveckling. Tema i kapitel 3 är relevant forskning som kan användas för att dels ge en introduktion på temat arbetsvärderingar och ålder, och dels kan användas för att kasa ljus över resultat från analyserna. I kapitel 4 presenteras datamaterial, variabler och analysmetoder som används för att besvara frågeställningarna. Det läggs även vikt på metodiska förutsättningar som är relevanta för att meningsfullt kunna uttala sig om generationsskillnader. I kapitel 5 framläggs analyserna. Den första är en genomsnittsanalys där målet är att belysa uppsatsens första frågeställning och den andra tar utgångspunkt i att sätta ålders betydelse för prioritering av arbetsvärderingar i perspektiv. I kapitel 6 betraktas resultaten utifrån relevant forskning och teori, och i kapitel 7 uppsummeras viktiga fynd och blicken riktas framöver mot framtida forskning.

## 2.0 TEORETISK BAKGRUND

I detta kapitel presenteras uppsatsens teoretiska fundament och det redogörs för uppsatsens huvudteman: generationer och arbetsvärderingar. Human resources (HR) som akademisk disciplin är egentligen teorifattigt, skriver Kuvaas och Dysvik (2012: 49). Vi som önskar att studera mänskliga resurser i arbetslivet måste därför låna teorier från andra discipliner. Organisationsforskningen tillhör flera akademiska traditioner som sociologi, psykologi, statsvetenskap och pedagogik.

Generationsbegreppet beskrivs utifrån en sociologisk förståelse. Målet är att presentera hur generation kan förstås som begrepp, generationsskillnader och vilken påverkningskraft de har. Eftersom uppsatsen ser på skillnader mellan olika åldersgrupper är det relevant att visa skillnaden mellan generation och åldersgrupp samt vad det innebär om olikheter beror på generationstillhörighet och inte ålder eller livsfas. För att presentera arbetsvärderingar ur ett teoretiskt perspektiv används bidrag från sociologin och socialpsykologin. Under presenteras värdebegreppet, arbetsvärderingar samt ett försök på att koppla arbetsvärderingar till relevanta teorier.

### 2.1 GENERATIONSBEGREPPET

Den historiska förståelsen av generation som presenterades i begreppsförklaringen utgår ifrån att generationer är bärare av en viss historisk tid som skiljer dem från andra generationer. Detta är en central tankegång som präglar generationsteorier inom sociologin och är den förståelsen som dominerar de litterära bidrag som ligger till grund för uppsatsen.

Den teoretiska etableringen av generationsbegreppet presenterades i början av 1920-talet av den tyska sociologen Karl Mannheim. Mannheim kan sägas vara den samhällsteoretikern som är mest känd för att diskutera hur generationsgrupperingar formeras, vad de innebär och hur generationer kan förstås som ett socialt fenomen (Hagestad 1987: 10; Eyermann och Turner, 1998: 91; Parry och Urwin, 2010: 81). Mannheim (1952<sup>4</sup>) etablerade generationsbegreppet som form för social stratifiering, som ett alternativ till klass eller kön att förklara och gruppera människor. Begreppet

---

<sup>4</sup> Mannheim's artikel *The Problems of Generations* publicerades för första gången 1923. Den publicerades på nytt 1952. Det är den senare publiceringen som används här.

skulle teoretiskt utmana klassbegreppet som drivkraft för social ändring.

Enligt Mannheim (1952) är generationer inte konkreta grupper såsom familj eller lokalsamhälle, då medlemmarna inte har vetskap om, eller mental och fysiskt närhet till varandra. Som ett socialt fenomen kan generationsbegreppet liknas med klassbegreppet, bl.a. när det kommer till social lokalisering. Vid klass som social lokalisering baseras klasstillhörighet på den gemensamma positionen i ekonomiska, sociala och maktrelaterade strukturer grupper har i ett givet samhälle (Mannheim, 1952: 166). Generation kan förstås som en form för social lokalisering som baseras på den biologiska rytmen i mänsklig existens; som liv, död, livslopp och ålder. Människor i samma generation delar gemensam lokalisering i den historiska dimensionen av den sociala processen (Mannheim, 1952: 167).

### **2.1.1 GENERATIONIDENTITETERNAS URSPRUNG**

Barndomen beskrivs av Mannheim som den perioden individen formas av sin familj, institutioner, samhällets traditioner och värderingar. En huvudpoäng i hans generationsförståelse är att grundläggande upplevelser i uppväxtåren formar en generationsidentitet som följer med genom livet. Den perioden i livet som lägger grunden för generationsidentiteter är det Mannheim (1952) kallar *orienteringsfasen* och utspelar sig i ungdomsåren. Ungdomstiden är människans formativa fas, då man är mottagliga för förändring. Enligt Mannheim (1952) följer de värderingar och förståelseformer individer tillämpar sig under ungdomsåren med genom livsloppet, i motsats till värderingar och förståelseformer som hör en viss ålder eller period i livet till. Det skapar en enighet och ligger till grund för generationsidentiteten som skiljer generationer från varandra.

#### **2.1.2.1 VAD FORMAR GENERATIONERNA?**

Vad som formar generationer finns det olika tankar om. En viktig faktor för skapandet av en kollektiv generationsidentitet är händelser som inträffar under individens formativa uppväxtår, samt i vilken grad individen deltar i dem (Eyerman och Turner, 1998: 96; Rhodes, 1983: 330). I litteraturen uppmärksammas ofta faktorer som krig, revolution, politiska omvälvningar eller reformer, epidemier eller ekonomisk uppgång eller nedgång. Under presenteras olika bidragsgivares tankar om vad som är formerande för generationsidentiteter.

För Inglehart (1971) påverkas värderingar av det samhällsmässiga ekonomiska förhållanden och grad av existentiell trygghet som råder under uppväxten. Han skiljer mellan materiella och postmateriella värderingar som en separerande faktor mellan generationerna. Detta kan illustreras genom att de som växte upp under 1930-talets nedgångstider med stor arbetslöshet och andra världskrigets otrygghet var det viktigt att uppnå materiell och fysisk säkerhet, vilket i sin tur präglade deras värderingar som vuxna. Dessa generationer kom att i stor grad prioritera materiella värderingar (Inglehart, 1971). Generationerna som kom efter hade en ungdomstid utan krig, upplevde ökande välbefinnande och tog grundläggande trygghetsbehov som något självklart. De värdesätter i större grad postmateriella värderingar, som personlig utveckling och livskvalitet. Den sociala miljön betonas också av Twenge och Kasser (2013). De menar att social miljö under uppväxten påverkar individer liksom den geografiska man växer upp på. Den tidsmässiga perioden kan utgöras av dominerande sociala ideologier, familjestrukturer, media, institutioner eller kommunikation från näringslivet (Twenge och Kasser, 2013: 884).

Att dominerande ideologiska tankegångar kan vara en formande faktor för generationsidentiteter, menar även Eyerman och Turner (1998), som bygger vidare på Mannheims artikel. Eyerman och Turner uppsummerar detta som att: "A generational cohort survives by maintaining a collective memory of its origins, its historical struggles, its primary historical and political events, and its leading characters and ideologists" (1998: 97). Att inneha en sådan erfarenhet eller ej kan alltså vara en faktor som skapar skillnader mellan olika generationer. De presenterar även en kulturell dimension av generationsbegreppet där generationer kan förstås som kulturella enheter. Generationskultur och identitet skapas genom gemensamma kollektiva kulturella ritualer. "... we argue that generational cultures become embodied in their cultural dispositions (dress, language and emblems) and the postures of individuals (walk, dance preferences and songs)" (Eyerman och Turner, 1998: 93). Generationsidentiteten upprätthålls genom strategiskt exkluderande av andra kohorters tillgång till kulturella kapital och materiella resurser. Exkluderingen blir det som separerar oss från dem.

#### **2.1.2.2 VAD INNEBÄR GENERATIONSTILLHÖRIGHET?**

Vi har nu sett att generationer påverkas av förhållanden som råder under individernas formativa uppväxtår och att detta separerar olika åldersgrupper. Vi har också sett att generation är en social lokalisering, baserad på historisk dimension i den sociala processen. Men vad innebär generationstillhörighet för individen?

Mannheim (1952) menar att det finns vissa inneboende egenskaper i varje social lokalisering. Det handlar om tendenser som bestäms utifrån lokaliseringens särskilda karaktär som präglar generationen. För att komma tillbaka till parallellerna mellan klass och generation kan det beskrivas som att tillhörig till en viss klass innebär att man delar vissa egenskaper och karakteristik med andra medlemmar i samma klass. Detta kan liknas med att betrakta omvärlden med samma glasögon och ha gemensam utgångspunkt, erfarenheter och synsätt. Det samma gäller för generation som social lokalisering.

*The fact of belonging to the same class, and that of belonging to the same generation or age group, have this in common, that both endow the individuals sharing in them with a common location in the social and historical process, and thereby limit them to a specific range of potential experience, predisposing them for a certain characteristic mode of thought and experience, and a characteristic type of historically relevant action (Mannheim, 1952: 168).*

Generationstillhörighet disponerar individer för ett karaktäristiskt tankesätt och medför en begränsning i medlemmarnas potentiella erfarenhet. Tillhörighet till en social lokalisering leder till exkludering av andra möjliga tankesätt, erfarenheter och känslor.

### **2.1.2 PROBLEMATIK MED GENERATIONSBEGREPPET**

Den generationsteoretiska tanken om att gemensamma erfarenheter skapar kollektiva minnen och hur generationsindelningar bör genomföras problematiseras på olika håll. Bland kritiken som lyfts fram mot begreppet återfinns vi frågor om vem som innefattas av generationsidentiteten och hur generationsgrupperingarna ska indelas.

Det sistnämnda problematiserar Mannheim själv (1952) genom att diskutera historiens *epokproblematik*, nämligen att alla kalenderår inte är lika. Det kan råda relativt stabila förhållanden i tidsperioder, medan andra perioder bjuder på stora historiska omvälvningar. ”Generasjonslinjer gjenspeiler slike vannskiller”, skriver Hagestad (1983: 10). Därför måste vi veta en del om historisk bakgrund för att kunna skapa meningsfulla grupperingar (Hagestad, 1983: 10).

Användningen av predefinierade generationsindelningar i media och forskning (exempelvis generation X och Y) är ett uttryck för människors behov för att generalisera och skapa ordning i kaos, menar Costanza och Finkelstein (2015). Generationsindelningen är nödvändigtvis inte konstruerade av de som innefattas av dem och fungerar bara för de som identifierar sig med stereotyperna som lyfts fram om de olika generationerna (Costanza och Finkelstein, 2015). Wang

och Peng (2015) delar denna tankegång och argumenterar för att man hellre bör prata om en subjektiv generationsidentitet där individen själv väljer om de tillhör generationen, i stället för forskaridentifierade generationsmedlemskap. De utmanar tankegången som generationsteorin bygger på och menar att subjektiva upplevelser bör ta en större plats. Människor upplever och reagerar på samma saker utifrån sina personliga förutsättningar (Wang och Peng, 2015: 391). Generationsskillnader bör förstås som en subjektiv social identitet, hellre än en kategorisk gruppstillhörighet.

Det är emellertid relevant att tillägga att Mannheim också diskuterade generationstillhörighet och betonade vikten av att individen deltar i gemensamma erfarenheter för att skapa konkreta band mellan medlemmarna.

*We shall therefore speak of a generation as an actuality only where a concrete bond is created between members of a generation by their being exposed to the social and intellectual symptoms of a process of dynamic destabilization... Individuals of the same age, they were and are, however, only united as an actual generation in so far as they participate in the characteristic social and intellectual currents of their society and period, and in so far as they have an active or passive experience of the interactions of forces, which made up the new situation* (Mannheim, 1952: 181-182).

Alla som är unga under samma kritiska period behöver med andra ord inte identifiera sig med generationsidentiteten. Innan man generaliserar på grundlag av generationstillhörighet är det viktigt att poängtera variationen inom samma generation eller kohort. Olika samhällsmässig position kan influera hur mottaglig individer är för faktorer som identifierar generationer (Hagestad, 1987: 10). Mannheim (1952) beskriver att det existerar olika *generationsenheter* internt i samma generation. De är uttryck för hur individer i olika samhällsgrupperingar reagerar på och tolkar olika händelser som sker i individernas formativa år. Det bör också uppmärksammas att det kan vara skillnader mellan könen i samma generation. Exempelvis har utbildningsnivån för män i Norge varit relativt stabil, samtidigt som den ökat markant för kvinnor sedan 1980-talet (Frønes och Brusdal, 2005).

### **2.1.3 KOHORT**

Som nämnts i begreppsförklaringen är kohorter de som föds i samma bestämda tidsperiod. Begreppet härstammar från Cäsars legioner och syftar till de som blev inkorporerade i den romerska hären samtidigt och därmed delade livslopp och livsöde (Frønes, 1997: 59). Norman B. Ryder (1965) presenterar en framställning över vilken roll födelsekohorter spelar i samhällsändring. Enligt Ryder förkroppsligar varje kohort en unik del av den historiska tiden, vilket skiljer dem från varandra.



Detta historiska bagage präglar kohorter och följer med genom livet.

*Successive cohorts are differentiated by the changing content of formal education, by peer-group socialization, and by idiosyncratic historical experience... The members of any cohort are entitled to participate in only one slice of life – their unique location in the stream of history* (Ryder, 1965: 843-844).

Hur skiljer sig kohorter från den historiska generationsförståelsen som exempelvis Mannheim representerar? Den sistnämnda tar utgångspunkt i samhällsmässiga faktorer som formande för generationsidentiteten, medan Ryder (1965: 843-844) ser kohort som en naturlig och demografisk konstruktion. "For the birth cohort this interval is age" (Ryder, 1965: 845). Parry och Urwin (2011: 92) resonerar sig fram till en distinktion mellan den historiska förståelsen av generation i en Mannheimsk betydelse och begreppet kohort. De menar att kohort är ett enklare och mer ateoretiskt begrepp än generation. Frønes et al (1997: 10) beskriver också kohort som mer precist än generation. Skillnaden mellan de två begreppen kan förklaras som att när kohorter studeras är födelseår brytpunkten mellan olika kohorter. Man utgår från födelseår och testar om exempelvis värderingar skiljer sig från andra kohorter. Med generationer däremot *letar man efter* brytningspunkter som kan vara sociala, ekonomiska eller politiska händelser, demografi eller förhållande till resurser. "Historiske generasjoner" refererar till personer med förankring i samma historiska periode med felles historisk erfaring" (Frønes, 1997: 60). En kohort kan därmed ses på som en generation *om de delar* specifika och distinkta värderingar och attityder, *eftersom* de delar erfarenheter från sociala, ekonomiska eller politiska händelser (Parry och Urwin, 2011: 82-83).

#### **2.1.4 GENERATION, KOHORT OCH SAMHÄLLSÄNDRING**

Inom samhällsvetenskapliga studier av generationer och värderingar<sup>5</sup> är viktigt att skilja mellan om värderingarna individer i åldersgrupp representerar är ett resultat av vart i livet de befinner sig, såsom ålder och livsfas, eller om värderingarna är ett resultat av deras generationstillhörighet. Anledningen till denna skillnad är konsekvenserna de två perspektiven har för samhällets utveckling och förändring.

Skillnaden ligger i om en värderingar är förankrad i en viss ålder eller livsfas i motsättning till värderingar som är förankrade i ens generationsidentitet och därmed ihållande genom livet. Vid

---

<sup>5</sup> Detta gäller givetvis studier av andra teman än värderingar. Men då arbetsvärderingar är tema i uppsatsen får värderingar fungera som exempel här.

studier av arbetsrelaterade åldersskillnader, som är tema i denna uppsats, är det därför relevant att kategorisera olika arbetstagares egenskaper som generationsrelaterade eller åldersrelaterade, när det kommer till vad konsekvenserna av skillnaderna betyder för potentiell samhällsutveckling för kommande år (eller arbetsliv i mitt tillfälle), skriver samhällsforskare Ottar Hellevik (2010: 55).

Om åldersskillnaderna beror på generationstillhörighet får vi en gradvis ändring när äldre generationer avlöses av yngre generationer. Inglehart (1971) förklarar politiska värdeförändringar på 1960-talet genom att yngre generationer med andra värderingar än sina föräldrar och mor- och farföräldrar växte upp och tog en större plats i samhällsdebatten. Detta beskrev han som den *stilla revolutionen*. Stilla eftersom den skedde så gradvis att det var svår att gripa. Det är därmed relevant i arbetslivsrelaterade sammanhang att ta unga och kommande generationerna säregenskaper på allvar, eftersom de eventuellt kan ge en bild av tider som komma skall, när yngre generationer avlöser äldre.

Ryder (1965) förklarar hur födelsekohorter bidrar till samhällsändring. Han menar att social ändring och kohortidentifiering bör ses i sammanhang inom det sociologiska fältet och presenterar en demografisk förståelse för studier av social ändring. Det är ett ömsesidigt förhållande mellan social ändring och befolkningsprocess. Social ändring blir här förstått som en strukturell transformation, där samhälle som ett kollektiv utgörs av organiska komponenter som anpassar sig utifrån sina medlemmar (Ryder, 1965: 843-844). Olika födelsekohorter växer upp under olika historiska förhållanden. Det ger varje kohort sin unika sammansättning och därmed har varje kohort möjlighet att bidra med sin del i samhällets transformation. Det drivande för ändring och samhällets transformation utgörs av individers livscyklar och demografisk metabolism, vilket innebär liv och död, och kohorter som kontinuerligt avlöser varandra (Ryder, 1965: 884).

Om värderingar är förankrade i ålder kan man rimligt att förvänta att unga individers värderingar blir mer lika äldres när de åldras (Parry och Urwin, 2010: 80). Då skapar individernas utveckling och ändrade värdegrund i linje med livets gång, stabilitet på samhällsnivå. Samhällsändring kan då hellre spåras till ändringar i befolkningens ålderssammansättning (Hellevik, 2001: 55).

## 2.2 ARBETSVÄRDERINGAR

### 2.2.1 VÄRDEBEGREPPET

Värderingar är ett begrepp som används olika inom olika vetenskaper (Hammarström, 1993: 40). En skillnad brukar dras mellan det som relaterar till en konkret förståelse av värderingar, som ett objekts värde och det som är åtråvärt i våra liv. Inom det sistnämnda användningsområdet brukar man i sin tur skilja mellan normativa och deskriptiva värderingar. Ett *normativt* förhållningssätt till värderingar handlar om vad vi enligt religion, filosofi, politisk ideologi eller sociala omgivningar *borde* önska oss (Hellevik, 2002: 1). Ett *deskriptivt* förhållningssätt till värderingar handlar om vad en grupp individer själv uppfattar som önskvärt. Det sistnämnda är det mest vanliga inom samhällsforskningen, enligt Hellevik (2002: 1) och är även det förhållningssätt som är aktuellt i denna uppsats.

På grund av värdebegreppets abstraktionsnivå har det inte varit någon konsensus om hur begreppet ska definieras eller vilka variabler som kan mäta dem, även om de antas vara generella och begränsade i antal (Hellevik, 2002: 3). Värderingar är inte direkt observerbara och ofta har respondenter inte direkta uppfattningar om sina värderingar, vilket gör att forskare har relativt fria tyglar för att formulera en egen definition (Hellevik, 2002: 3). Nedan presenteras tre bidrag som varit betydande för värderingar som begrepp i samhällsforskningen och som kan illustrera begreppets olika aspekter.

En tidig definition av värdebegreppet är Clyde Kluckhohn's från början av 1950-talet och lyder som följer: "A value is a conception, implicit or explicit, distinctive of an individual or characteristic of a group, of the desirable which influences the selection from available modes, means, and ends of action" (1951: 395). Individers värderingar ses som föreställningar om det önskvärda ("a conception ... of the desirable") och de kan influera både handlingval och målsättning ("...which influences the selection from available modes, means, and ends of action").

Från mitten av 1970-talet har Milton Rokeach's (1973) värdedefinition varit dominerande. Han betonar andra element i sin definition även om han själv uppger att han inspirerats av Kluckhohn. "A value is an enduring belief that a specific mode of conduct or end state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or end state of existence" (Rokeach, 1973: 5). Han lyfter tidsaspekten av värderingar och menar att de är förhållandevis bestående över tid ("... an enduring belief"). Samtidigt menar Rokeach att vid studier av värderingar

hänsyn tas till värderingsbegreppets både varaktiga och föränderliga karaktär, eftersom värderingar inte är fullständigt stabila (1973: 5-6). I motsats till Kluckhohn som skriver att värderingar är "conceptions of the desirable" så ger Rokeach uttryck för att olika värderingar har olik grad av betydelse för individen och att de kan rangordnas utifrån varandra (belief that ... is preferable).

En annan central värderingsforskare är Shalom Schwartz. I stället för att presentera en definition av värdebegreppet identifierar Schwartz (2003: kap. 7.1.1.) fem olika kännetecken för värderingar<sup>6</sup>.

1. Värderingar är föreställningar eller överbevisningar (*Values are beliefs*).
2. Värderingar är önskvärda mål (*Values are desirable goals*).
3. Värderingar överskrider specifika handlingar eller situationer (*Values transcend specific actions and situations*).
4. Värderingar kan fungera som riktninglinjer (*Values serve as standards or criteria*).
5. Värderingar sorteras efter betydelse (*Values are ordered by importance*).

För att uppsummera är värderingar föreställningar om något önskvärt och deras betydelse kan prioriteras i förhållande till varandra. Värderingar är varande över tid och kan påverka beteende (från norska: atferd), handlingar och målsättningar. De fungerar som underliggande riktninglinjer och genomsyrar enskilda handlingar eller situationer.

#### **2.2.1.1 VÄRDERINGAR, ATTITYDER OCH BETEENDE**

I arbetslivsforskning är det vanligt att uttala sig om arbetstagares *attityder* (från norska: holdninger) till olika fenomen. Värderingar skiljer sig från attityder i den mån att de i större grad är bestående över tid och mer överordnade än attityder (Arnold och Randall, 2010: 251). Värderingar kan beskrivas som abstrakta psykologiska konstruktioner som ligger till grund för mer den mer konkreta konstruktionen attityd (Rokeach, 1973). Värderingar är underliggande attityder genom att de utgör ett grundläggande ideal som konkreta objekt jämförs uppemot. Attityd är den känslomässiga inställningen till objektet och Hellevik (2002) menar att graden av överensstämmelse mellan idealet och realiteten avgör om attityden blir positiv eller negativ.

Förhållandet mellan värderingar och *beteende* har tillägnats stor plats inom socialpsykologin, men det är oenighet om sammanhangens styrka och riktning (Ajzen och Fishbein, 2005). Inom

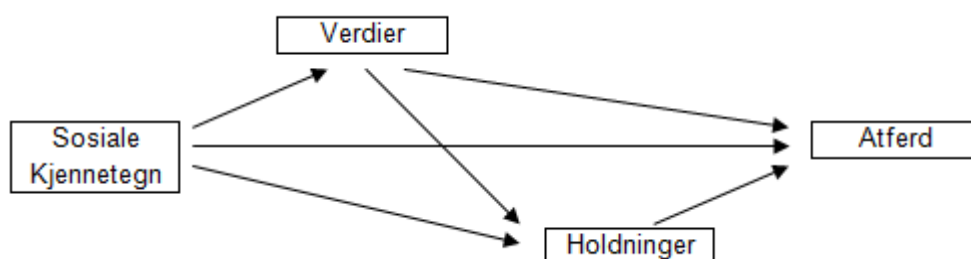
---

<sup>6</sup> Egen översättning.

sociologin har det argumenterats för att värderingars påverkan på andra variabler är ett understuderat fält (Hitlin och Piliavin, 2004: 379).

En rimlig tolkning av förhållandet mellan värderingar och beteende är att vid studier av värderingar förväntas det att värderingarna man studerar har en viss effekt på beteende, eller på faktorer som har en påverkande kraft på beteende. Att värderingar har ett visst utfall på beteende återfinns vi i Kluckhohn's definition av värdebegreppet, i Schwartz kännetecken och även Rockeach (1973) menar att värderingar är viktiga indikatorer för en individs beslut och handlingar. Lyons et al (2010: 970) påpekar att givet värderingarnas överskridande karaktär så fungerar de guidande för beteende och beslutsfattande. Hellevik (2008: 168) skriver att i forskning på deskriptiva värderingar refererar de till latent egenskaper, som inte kan observeras direkt. Forskaren räknar med att de genomsyrar respondenternas svar i en undersökning och utgår från dessa för att dra slutsatser om deras värderingar. Det kan även antas att värderingarna kommer till uttryck och påverkar individernas beteende i naturliga situationer (Hellevik, 2008: 168).

I motsättning till Hitlin och Piliavin's påstående om att värderingar och beteende är ett understuderat fält har vi Hellevik (2008: 167), som ofta ser på värderingar som förklaringsvariabler för beteende. Förklaringsmodellen under illustrerar värderingar som en mellanliggande variabel i en kausalmodell för att förklara beteende. Värderingar och beteende kan antas påverkas av respondenternas sociala kännetecken, vilka har en central roll i kvantitativa samhällsvetenskapliga analyser, eftersom människor påverkas av social bakgrund och grupptillhörighet (Hellevik, 2008: 167-168).



*Bild hämtad från Hellevik (2002: 2)*

Utifrån detta kan vi anta att det individer värderar har en påverkande kraft på deras attityder gentemot arbetsgivare och kan påverka val de tar i arbetslivet. Jag låter här Twenge et al uppsummera förhållandet mellan värderingar, attityder och beteende: "Values have long been

recognized as important determinants of behavior, and of particular interests to organizational researchers are values that influence work attitudes” (2010: 1135).

## **2.2.2 ARBETSVÄRDERINGAR**

Värderingar tillämpas i flera områden av mänsklig existens, som religion, politik och fritid. De värderingar som rör arbete och människans arbetande liv refereras till som arbetsvärderingar. Arbetsvärderingar är ett begrepp med teoretisk variation och det har använts i forskning för att belysa olika aspekter av människans arbetande liv. I likhet med generella värderingar existerar ingen allmänt accepterad definition av begreppet (Dose, 1997: 221; Smola och Sutton, 2002: 365). Nedan presenteras aspekter av arbetsvärderingar som ingår i flertalet av de bidrag som föreligger denna uppsats.

Arbetsvärderingar definieras som *önskvärda aspekter* förbundna med arbete av Jennifer Dose (1997: 227). Det kan vara faktorer som rör *själva arbetssituationen* eller *resultatet av arbetet*. Arbetsvärderingar representerar kognitiva uttryck för behov eller mål som individen kan nå genom arbetet, eller att arbeta (Lyons et al, 2010). Lyons et al (2010) menar att det individer anser som viktiga arbetsvärderingar svarar på frågan om vad som är viktigt i deras arbetade liv.

Arbetsvärderingar delar flera likheter med värderingar som presenterats ovan. I likhet med generella värderingar kan arbetsvärderingar hieratiskt prioriteras efter deras relativa betydelse (Ros, Shalom och Surkiss, 1999). De har en mer specifik karaktär än generella värderingar. Samtidigt är de mer abstrakta än attityder till arbetsspecifika objekt (Lyons et al, 2010: 971-972). Arbetsvärderingar formar arbetstagarens preferenser angående arbete och kommer till uttryck vid val rörande arbete och karriär i tillägg till att ha inflytande över attityder och beteende (Lyons et al, 2010: 971-972). Arbetsvärderingar bör förstås som överliggande konstruktioner, men kan observeras genom utvärdering av individers preferenser angående arbete.

I existerande forskning har arbetsvärderingar i störst grad betraktats som underliggande psykologiska kriterium som influerar vilken typ av arbete och arbetsmiljö individer föredra när de tar beslut angående sitt arbetande liv (Lyons et al, 2010: 972).

### **2.2.2.1 FLERDIMENSIONELLA ARBETSVÄRDERINGAR**

Arbetsvärderingar kan ses som en flerdimensionell konstruktion. Baserat på teori och forskning separerar Dose (1997) två olika dimensioner av arbetsvärderingar. Den ena utgår ifrån huruvida

värderingar innehar en moralisk komponent eller ej. Den andra ifrån omvärderingen är socialt eller personligt förankrad. Arbetsvärderingar som innehar en *moralisk* komponent bygger på moraliska överväganden och skiljer mellan vad individen uppfattar som fundamentalt rätt eller fel. Till motsättning har vi *preferenser* om vad individen anser som önskvärt. Det sistnämnda handlar hellre om graden av gillande eller betydelse för individen (Dose, 1997: 228).

Längst den andra dimensionen har vi värderingens förankring, som kan vara social eller personlig. Den förstnämnda förankringen går på graden av social konsensus om hur åtråvärd eller viktig en arbetsvärdering är (Dose, 1997: 228). Individers arbetsvärderingar kan påverkas av samhällets bedömning av den aktuella värderingen, eller synen på värderingen i den kultur eller sociala grupp man tillhör och/eller påverkas av. I synnerhet för värderingar som preferenser kan det existera en allmän syn på hur viktiga olika värderingar är. Individers arbetsvärderingar kan också vara *personligt* förankrade och utgå ifrån individen i sig själv, baserat på hens erfarenheter, fristående från socialt inflytande (Dose, 1997: 229).

Uppsummeringsvis har vi sett att kan arbetsvärderingar referera till mål eller behov som vi kan uppnå genom arbetet, eller att arbeta. De kan rangordnas och är överordnade beteende och attityder, men påverkas i sin tur av sociala kännetecken. Arbetsvärderingar ha ett personligt eller socialt upphov och de kan inneha en moraliska komponent, eller inte (Dose, 1997: 228).

### **2.2.3 INRE OCH YTTRE ARBETSVÄRDERINGAR**

Det existerar flertalet typologier av arbetsvärderingar, men det är relativt konsensus endast angående två typer av arbetsvärderingar, nämligen inre och yttre (Lyons et al, 2005). Detta anses även som den mest vida klassificeringen av arbetsvärderingar<sup>7</sup> (Elizur et al, 1991; Ros, Schwartz och Surkiss, 1999; Twenge et al, 2010).

*Inre arbetsvärderingar* utgår från att individen motiveras av arbetet i sig själv och de immateriella belöningarna står i centrum, som gärna förknippas med själva arbetsprocessen (Twenge et al, 2010: 1124; Kaasa, 2011: 853). Inre arbetsvärderingar inkluderar psykologisk tillfredsställelse, som ett intressant arbete, utmaning, autonomi, erkännande och intellektuell stimulans (Kaasa, 2011; Ng och

---

<sup>7</sup> I vissa studier mäts ett antal andra värderingar tillsammans med inre och yttre arbetsvärderingar (se bland annat Twenge et al, 2010). Det handlar ofta om värderingar rör fritid, altruistiska och sociala värderingar. Givet variablerna som låg till hands för analysen behandlas endast inre och yttre arbetsvärderingar, samt arbetets centralitet.

Parry, 2016). Individer som prioriterar inre arbetsvärderingar kan hitta motivation i utvecklingspotential, möjlighet att vara kreativ eller ta initiativ, eller ha ett inneboende intresse för arbetet (Twenge et al, 2010: 1121).

*Yttre arbetsvärderingar* refererar däremot till aspekter av arbete som ligger utanför arbetet i sig själv och hellre i resultatet eller konsekvensen av arbetet, som materiell belöning. Resultaten kan ses på som externa för individen, eftersom det inte är någon direkt länk mellan individens arbetsuppgifter och resultatet eller belöningen (Kaasa, 2011: 853). Yttre arbetsvärderingar omfattar arbetets materiella aspekter, såsom lön, förmåner, materiella ägodelar, status, karriärmöjligheter jobbsäkerhet, förmånliga arbetstider och lång semester (Kaasa, 2011; Ng och Parry, 2016; Twenge et al, 2010: 1121). En viktig skillnad mellan de två typerna arbetsvärderingar är med andra ord om individer värdesätter arbetet i sig själv eller konsekvenserna av det.

## **2.2.4 ARBETSVÄRDERINGAR OCH MOTIVATION**

I denna avsnitt ska förhållandet mellan inre och yttre arbetsvärderingar och motivation belysas. Först presenteras motivationsbegreppet och så diskuteras förhållandet mellan värderingar och motivation. Därefter sätts de olika värdekategorierna i sammanhang med två motivationsteorier, behovsteori och självbestämmandeteori.

*Motivation* en vital del av studiefält som organisationsteori, human resource management (HRM) och industri- och organisationspsykologi och har både en viktig praktisk och teoretisk betydelse (Latham, 2012: 3). Det definieras av Kaufmann och Kaufmann som ”de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål” (2009: 93). Motivation används i flertalet teoretiska traditioner som förklaring till mänskligt beteende i arbetssituationer (Arnold och Randall, 2010).

Vad är så förhållandet mellan värderingar och motivation? Det har argumenterats för att det är liten empirisk forskning som kopplar värderingar och motivation (Parks och Guay, 2009: 680), även om det är en fråga som ofta lyfts i studier av värderingar (Hitlin och Piliavin, 2004). Flertalet teoretiker gör dock en koppling mellan värderingar och motivation. Dose (1997: 220) nämner att värderingar har en central position i det kognitiva systemet och en nära koppling till motivation. Det förväntas att människor motiveras av aktiviteter och resultat av aktiviteter som de värderar högt, menar Maslow (1943). En liknande koppling gör Warr (2008: 753) och tolkar förhållandet mellan värderingar och motivation som att ju högre man värderar något, desto mer känslomässigt påverkas



man av objektets närvaro eller frånvaro. Flertalet bidragsgivare ser på värderingar som önskvärda mål, vilka driver handling (Park och Guay, 2009: 680). Rokeach (1973: 14) menar att värderingar i sig själv har en inneboende motiverande komponent och han beskriver de till och med som *supergoals*. För arbetsgivare kan det betyda att medvetenhet om arbetstagares arbetsvärderingar är medvetenhet om deras motivationer.

#### 2.2.4.1 BEHOVSTEORI

Behovsteori har utgångspunkt i tankegången att mänskliga fysiska behov är bakomliggande mänskligt beteende (Arnold och Randall, 2010: 312). När våra behov inte är tillfredsställda upplever vi obalans som vi försöker att rätta upp och vi beter oss på sätt som tillfredsställer våra behov. Våra mänskliga behov är grunden för vår motivation, menar Locke och Latham (2004).

Den mest kända behovsteoretikern är psykologen Abraham Maslow (1943) som står bakom en behovsteori baserad på psykologisk utveckling. Han kategoriserar och graderar mänskliga behov i en femdelad hierarki som tar form av en pyramid, där *fysiska* behov som vatten, mat och vila, utgör den nedersta delen. Nästa behov är *trygghet* med säkerhet och stabilitet. Så kommer *tillhörighet*, med kärlek och vänskap. *Självförtroende* är nästa steg i pyramiden och uttrycker behov för att känna sig uppskattad och respekterad, av sig själv och av andra. Det översta steget i pyramiden utgör *självförverkligande* som handlar om att utnyttja sina inneboende egenskaper. De tre första kan sägas vara bristbehov, medan de två översta är utvecklingsbehov. Enligt Maslow (1943) är behoven *över* inte viktiga för individen om inte behoven *under* är tillfredsställda. Så fort en behovsnivå är tillgodosedd ersätts behovet med det över.

Maslow's idéer är av generell art, men har använts av många i arbetsrelaterade sammanhang<sup>8</sup>. En av de som använder Maslow's behovshierarki för att förklara beteende i arbetet är Anneli Kaasa (2011). Kaasa presenterar en socioekonomisk förklaringsmodell för prioritering av inre eller yttre arbetsvärderingar, genom att använda Maslow's (1943) behovstillfredsställelseteori som ett förklarande ramverk bakom prioritering av de två värderingsformerna<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Det var riktats en del kritik mot behovsteoris betydelse för arbetslivet genom åren. Bl.a. lyfts det att motivation som baseras på behov har en begränsad nytta för förståelse av beteende på arbetsplatser och erbjuder inga direkta tekniker för hur ledare kan motivera medarbetare (Arnold och Randall, 2010: 314).

<sup>9</sup> Kaasa (2011) sätter även upp inre och yttre arbetsvärderingar uppemot Elizur's (1984) klassificering av arbetsvärderingar, men det inkluderas inte här.

**Tabell 3.1. Relationen mellan Maslow's behovspyramid och motsvarande arbetsvärderingar. Tabellen är baserad på resonemanget i Kaasa (2011: 853-854).**

<b>Steg i Maslow's behovspyramid</b>	<b>Exempel på respektive arbetsvärdering</b>
Fysiska behov	Hög inkomst, materiella ägodelar, lång semester, bra arbetsförhållanden, bra pensionsplaner
Trygghet	Jobsäkerhet, permanent arbete
Tillhörighet	Tillhörighet, kontant med andra, behagliga kollegor, rättvisa överordnade
Självförtroende	Acceptans, uppskattning, ansvarsfullt arbete
Självförverkligande	Intressant arbete, känsla av att prestera, använda sina förmågor, autonomi, kunna ta initiativ och vara kreativ.

Tabellen, som är baserad på resonemang från Kaasa (2011), visar att inre och yttre arbetsvärderingar, som de är beskrivna ovan, motsvarar ytterpunkterna i behovspyramiden. De två mest grundläggande behoven, fysiska behov och trygghet, har tydlig koppling till yttre arbetsvärderingar. Självförtroende och självförverkligande har tydliga kopplingar till inre arbetsvärderingar. Arnold och Randall (2010: 335) belyser också tydliga band mellan självförverkligande och prioritering av inre faktorer i arbetet. Individers prioritering av inre och yttre arbetsvärderingar kan med andra ord tolkas som ett uttryck för underliggande behov och ge en bild av vart individen befinner sig i behovshierarkin.

#### **2.2.4.2 INRE OCH YTTRE MOTIVATION**

Eftersom inre och yttre arbetsvärderingar är tema för en del av analysen är det närliggande att dra paralleller till motsvarande former för motivation – inre och yttre motivation. Det är en distinktion som ofta används i diskussioner runt motivation och är grundpelaren i bland annat självbestämmandeteori. Tanken är inte här att presentera någon längre införing i självbestämmandeteori, utan hellre att koppla inre och yttre arbetsvärderingar till motsvarande former för motivation.

Tankegången bakom inre och yttre motivation bygger på samma fundament som den ovan nämnda skillnaden mellan inre och yttre arbetsvärderingar. Man skiljer mellan olika typer av motivation

baserat på orsaken eller målet som motiverar en handling (Gagné och Deci, 2000: 55). Gagné och Deci (2005) beskriver de två motivationsformerna på följande sätt:

*Intrinsic motivation involves people doing an activity because they find it interesting and derive spontaneous satisfaction from the activity itself. Extrinsic motivation, in contrast, requires an instrumentality between the activity and some separable consequences such as tangible or verbal rewards, so satisfaction comes not from the activity itself but rather from the extrinsic consequences to which the activity leads. (2005: 331).*

Inre motivation handlar om att utföra en handling för den inneboende tillfredsställelsen att utföra den, hellre än en separat konsekvens av handlingen. Yttre motivation står i kontrast till inre genom att aktiviteter utförs för att uppnå något som ligger utanför aktiviteten i sig själv (Gagné och Deci, 2000). Enligt en studie av Kuvaas (2005b) är det starka sammanhang mellan inre motivation och arbetsprestation, affektiv organisationsförpliktelse och jobbtillfredsställelse och att det minskar turnoverintension (att frivilligt byta arbetsplats) och jobbstress.

Kuvaas och Dysvik (2012) skiljer mellan två huvudriktningar innanför HR: kontroll- versus förpliktelsebaserad HR. Den förstnämnda refererar till en kvantitativ och ekonomiskt orienterad HR-stil som tar utgångspunkt i att reglera beteende med yttre motivationsfaktorer. Förpliktelsebaserad HR på andra sidan är en humanistisk HR-stil där tillit, ansvar och delaktighet står i centrum (Kuvaas och Dysvik, 2012). Förpliktelsebaserad HR tar utgångspunkt i inre motivationsfaktorer.

## **2.2.5 ARBETETS CENTRALITET**

Arbetets centralitet refererar till betydelsen arbete spelar i människors liv. Konceptet kan spåras tillbaka till Webers (1930) protestantiska förståelse av arbetsmoral. Där tolkas arbete som ett mål i sig själv och att människor borde undvika fritid i likhet med synd (Kostek, 2012: 2). Dubin (1956) byggde vidare på Webers förståelse, men ändrade fokus till att se på *central life interests* (Kostek, 2012: 3). Det går ut på att värdera arbetets relativa betydelse i förhållande till andra livsdomäner som exempelvis fritid eller familjeliv. Studier av arbetets centralitet visar att det är en viktig aspekt av arbetsmoral, och att det är positivt korrelerat med jobbtillfredsställelse och engagemang, ledares framgång och organisationstillhörighet (Kostek, 2012: 1-11).

Arbetets centralitet är ett begrepp där flera betydelser av människans arbetande liv kan inkluderas. Bland annat kan *work centrality* referera till vilken mening människor lägger i arbete (Kanungo, 1982: 342), i vilken grad arbete tar upp vår mentala kapacitet i förhållande till andra delar av livet (Mannheim, 1975: 81), eller i vilken grad man arbetar för arbetets skull (Miller, Woehr och Hudspeth (2001: 14). I denna uppsats förstås arbetets centralitet utifrån en definition som hämtats från The Meaning of Working International Research Team (1987) och ljuder som följer “A general belief about the value of working in one’s life” (1987: 17), och ”...the degree of general importance that working has in the life of an individual” (1987: 81).

## 3.0 TIDIGARE STUDIER

I detta kapitel redogörs det för studier som är relevanta för uppsatsens frågeställningar. Angående studier som behandlar samma teman som är aktuella i denna uppsats så har jag valt att inte gå in på detaljnivå i studiers resultat, men hellre presentera relevanta fynd som kan sätta resultaten från denna uppsatsen i perspektiv. En kortfattad översikt över studierna som nämns visas i tabell 3.1.

### 3.1 LITE OM NORRMÄNS VÄRDEGRUND

Norsk Monitor är en omfattande intervjuundersökning som ser på norrmäns värderingar kombinerat med beteende på en rad olika områden. Undersökningen har genomförts vartannat år sedan 1985 och totalt har över 52 000 intervjuer genomförts (Dalen, Brekke och Hågård Bakke, 2014: 4).

Norsk Monitor tar för sig ett betydligt bredare värdespektrum än vad som studeras i denna uppsats. Men relaterade fynd är att ungdomar mellan 15-26 år är mer upptagna av materiella värderingar och status än den övriga befolkningen (Dalen et al, 2014: 3). För en fråga om materiella behov har svaren varit jämnt fördelade mellan de som är eniga och oeniga från 1985 och framåt. Men 2003 ändrades trenden och antalet oeniga ökade kraftigt vilket är en trend som hållit i sig efter det (Dalen, 2010: 99). Detta tolkas av en av grundarna av Norsk Monitor, Erik Dalen (2010) som en känsla av materiellt överflöd. Prioritering av materialistiska värderingar är även förbundet med livssituation. Resultat för ungdomars värdegrund visar att ju äldre ungdomar är, desto mer materialistiskt orienterade blir de (Dalen et al, 2014: 3). Förklaringen till detta uppges vara ökat ekonomiskt ansvar då man flyttar hemifrån.

På andra sidan är materialism är en värdering som varierar proportionellt med samhällets ekonomiska svängningar. Under finanskriser blir människor mer bekymrade och mer upptagna av tillfredsställa materiella och ekonomiska behov, och prioriterar materiella värderingar högre, säger Dalen i en intervju (Kvalsvik, 2016). Det handlar om att försäkra sig om att grundläggande materiella behov är tillfredsställda i väntan på sämre tider. Under goda tider prioriterar människor i större grad idealistiska värderingar.

## 3.2 GENERATIONER OCH ARBETSVÄRDERINGAR

I studier av generationsskillnader är det en rad olika teman som undersökts. Personliga egenskaper (Twenge och Campbell, 2008), motivation (Wong et al, 2008), organisationstillhörighet och turnover-intension (Cennamo och Gardner, 2008), arbetsvärderingar (Twenge et al, 2010) är några av de teman som studerats i en generationskontext, i tillägg till flertalet litteraturstudier på temat (Twenge et al 2010; Parry och Urwin, 2011; Costanza et al, 2012; Lyons och Kuron, 2014)<sup>10</sup>.

Resultaten, och tolkningarna av resultaten, är varierade och ibland motsägande angående huruvida det återfinns skillnader mellan generationerna och hur betydande de i sådana fall är. Många studier har påvisat fler likheter än skillnader mellan generationerna. Detta ger svårigheter med att dra tydliga konklusioner angående arbetsrelaterade generationsskillnaders varande eller icke varande (Hansen och Leuty, 2012).

Smola och Sutton's studie (2002) lyfts fram som en av de första empiriska komparationerna av arbetsvärderingar i en generationskontext (Ng och Parry, 2016: 10). De jämför hur arbetstagare prioriterat olika arbetsvärderingar 1974 gentemot 1999. Målet med studien var att undersöka om dessa värderingar ändras då människor åldras. De fann signifikanta skillnader mellan Baby Boomers och Generation X. Bl.a. placerade generation X arbete mindre centralt i livet än den äldre generationen (Smola och Sutton, 2002 381). Artikelförfattarna argumenterar för att det är en betydande trend att unga arbetstagare ser efter mer balans mellan arbete och privatliv. En förklaring är förändringar i arbetslivet. Detta är tecken på en generationsmässig erfarenhet, hellre än ålder eller mognad, menar artikelförfattarna. Men genom att jämföra de som var unga i den första insamlingsrundan mot de som var äldre i den andra rundan visar resultaten att värderingar ändras med mognad (Smola och Sutton, 2002). De argumenterar för att även tidsperiod har en påverkande kraft på resultaten och att samhällets syn på arbete är styrande för hur arbetstagare prioriterar arbete. Trots att både ålder, generationstillhörighet och tidsperiod påverkar värderingar konkluderar Smola och Sutton med att generationstillhörighet i större grad förklarar resultaten än ålder.

En betydande bidragsgivare på temat generationer och arbete är socialpsykologen Jean M Twenge. Baserat på longitudinell data har hon, ibland tillsammans med medförfattare, dokumenterat

---

<sup>10</sup> Givet lite forskning ser på liknande variabler som belyses i uppsatsen baserar jag detta kapitel på internationell forskning.

generationsskillnader i arbetsvärderingar och personlighet. Hennes arbete stödjer en Mannheimsk generationsförståelse om att den sociala miljön runt människor har en påverkande kraft som skiljer generationer från varandra.

Efter Smola och Suttons artikel och Twenge's tidiga arbete har ett relativt stort antal studier publicerats om generationsskillnader i arbetslivet. Twenge et al (2010) presenterar en *review* av studier på arbetsrelaterade generationsskillnader, baserad på både tvärsnitts- och longitudinella studier. Artikelförfattarna anser att det existerar en del skillnader mellan generationerna, även om de inte återfinns på alla parametrar som undersöks. Resultaten visar trender som pekar på att arbete har en mindre central roll i livet för generation Y och att de prioriterar fritid mer än baby boomers och generation X. Yttre värderingar prioriteras högre bland generation X och Y än baby boomers, speciellt bland generation X. Inre arbetsvärderingar ser däremot ut att vara relativt konsistenta över generationerna (Twenge et al, 2010: 204-207). Det argumenteras i artikeln att olikheterna är meningsfulla och kan innebära utmaningar för arbetsgivare på sikt. Ng och Parry (2016) gör också ett försök på att uppsummera forskning på arbetsvärderingar och generationer. De skriver att generationsskillnader kan påvisas och generella trender är att yngre generationer, i synnerhet generation Y, värdesätter fritid och yttre värderingar, som materiell belöning, högre än äldre generationer. Arbetet har en mindre central roll i livet för generation X och Y än för äldre generationer, som i sin tur värdesätter inre värderingar högre (Ng och Parry, 2016: 15).

Annan forskning konkluderar dock inte med lika starka generationsskillnader. Twenge, Campbell, Hoffman och Lance (2010) baserar en studie på data som är insamlad bland nordamerikanska 17-18-åringar år 1976 (baby boomers), 1991 (generation X) och 2006 (generation Y). Där visas en uppsiktsväckande stabilitet i arbetsvärderingar mellan generationerna trots för att arbetslivet i USA upplevt stora ändringar under denna tidsperiod. De olikheter som påvisas är en minskning i prioriteringen av inre värderingar från baby boomers till generation Y. Yttre arbetsvärderingar är den enda parametern av de som mättes som inte visade en linjär trend. De var viktigast för generation X, men generation Y prioriterade de högre än baby boomers. Artikelförfattarna (2010: 1138) tillägger dock att skillnaderna existerar och är signifikanta, men inte överväldigande stora eller betydande.

Den samma kurvlinjära prioriteringen av yttre värderingar återfinns i Twenge och Kasser's studie (2013). Det är en longitudinell studie med tre insamlingstillfällen med datamaterial insamlat från

1976 till 2000, där respondenterna är *12th graders*, motsvarande andra året på gymnasiet (från norska: videregående skole). I detta tillfälle är det materialistiska värderingar som undersöks och även här prioriterar generation X materialistiska värderingar högre än baby boomers och generation Y. Även om prioritering av materialistiska värderingar sjunkit från toppen på sent 1980-tal är generation Y signifikant mer materialistiskt orienterade än baby boomers.

Lyons, Duxbury och Higgings (2005) återger i sin studie att flertalet av de arbetsvärderingar de undersökte varierade signifikant mellan baby boomers, generation X och Y som är aktiva i en kunskapsekonomi. Signifikanta skillnader återfanns mellan generationerna för prestige, vilket prioriterades högst av den yngsta generationen. Inre värderingar prioriteras högst av generation X jämfört med baby boomers och generation Y. Dock återfanns inte signifikant skillnad för yttre värderingar. Liknande resultat återfinns i Cennamo och Gardner's (2008) tvärsnittsstudie. Analysen ser på tre australienska yrkesaktiva generationer (baby boomers, generation X och Y). De fann inga signifikanta skillnader mellan generationerna på inre eller yttre arbetsvärderingar, men för status. Den yngsta generationen prioriterar status högre än den äldsta, men artikelförfattarna diskuterar om dessa resultat kan bero på karriärnivå. De värderar också fritidsvärderingar, som att ha lång semester högre än de andra generationerna.

Hansen och Leuty (2012) ser på arbetsvärderingar över tre generationer: den tysta generationen<sup>11</sup>, baby boomers och generation X. Datamaterialet har samlats in de senaste 30 åren. Analysen visar att generationstillhörighet har större påverkan på arbetsvärderingar än ålder. Trots detta, och att skillnaderna mellan generationerna i några tillfällen är statistiska signifikanta, visar effektstorlekarna att både ålder och generation har liten effekt på arbetsvärderingar. De lyfter fram att avsaknaden av skillnader kan bero på hur värderingarna tolkades av de olika generationerna. Resultaten visar att det är få generationsrelaterade skillnader på övergripande nivå, men några fynd är att baby boomers och speciellt generation X prioriterar goda arbetsförhållanden högre än den tysta generationen, och att män från generation X prioriterar säkerhet högre än män från de andra generationerna. Status är en värdering som hållits relativt stabil över de tre generationerna.

---

<sup>11</sup> Den generation som kommer innan baby boomers i tid och anses vara födda mellan 1925 och 1942 (Howe och Strauss, 1991).



### 3.2.1 ARBETETS CENTRALITET

I studier av generationer och arbetets centralitet återfinns en linjär trend – det är en ökning i fritidens betydelse över generationerna och en nedgång i arbetets centralitet i livet (Twenge et al, 2010; Twenge, 2010; Smola och Sutton, 2003; Warr, 2008). Både Twenge et al (2010) och Smola och Sutton (2002) siar att det är en trend som kommer förstärkas med kommande generationer.

Twenge är medförfattare i två studier som ser på arbetets centralitet i livet. Gemensamt för båda studierna är att arbetets centralitet minskat signifikant genom respektive undersökningar (Twenge et al, 2010; Twenge och Kasser, 2013). Twenge och Kasser (2013) ser på arbetets minskade centralitet i ljus av ökad materialism bland amerikanska ungdomar. Från 1980-talet och framåt har önskan om materiella förmåner ökat och arbetets centralitet minskat (Twenge och Kasser, 2013: 890). Detta står i motsättning till tanken om att ökning i materialistisk värderingar skulle leda till motivation för hårt arbete och att arbete blir sett på som målet att nå de materiella förväntningarna. De sätter detta i sammanhang med att dessa ungdomar växer upp i ett samhälle där rikedom, profit, status och materiella ägodelar målas upp som något åtråvärt och viktigt i livet (Twenge och Kasser, 2013). Osäkra och ostabila förhållanden både på individnivå (familjesituation) och gruppnivå (ekonomisk nedgång i samhället) uppges också som en förklaring till den ökade prioriteringen av materialistiska värderingar. Avviket mellan arbetets centralitet och materialistiska värderingar vara ett tecken på ökade narcissistiska personlighetsdrag mellan generationerna och en känsla av att man förtjänar saker utan att behöva arbeta hårt för det (Twenge och Kasser, 2013: 885).

Samma resultat, att arbetets centralitet minskar mellan generationerna, återser vi i Smola och Sutton's bidrag (2002). Gemensamt för dessa studier är att olika insamlingstillfällen kan spegla generationsskillnader, men de kan också spegla förhållanden som rådde under den bestämda perioden. Som nämnts lägger Smola och Sutton vikt på att samhällets syn på arbete påverkar vilken roll det spelar i våra liv. Två andra studier av arbetets centralitet presenterar liknande resultat. Warr (2008) bidrar med en longitudinell studie där resultaten visar en signifikant ålderstrend att arbetets centralitet är viktigaste för de äldsta grupperna, för att så avta. Kostek (2012) skriver att i forskning på arbetets centralitet och ålder så är det en generell uppfattning att det är en positiv relation mellan ålder och arbetets centralitet (Kostek, 2012: 7-8). Detta bekräftas även av hans egen analys (Kostek, 2012: 15).

### **3.2.2.KRITIK MOT FORSKNING PÅ GENERATIONSSKILLNADER I ARBETSLIVET**

Generell kritik som lyfts fram mot studier av generationsskillnader är begränsade empiriska bevis på att det existerar reella generationsskillnader, hur stora de i så fall skulle vara, och vilken effekt de har (Twenge et al, 2010; Hansen och Leuty, 2012; Lyons et al, 2005; Costanza et al, 2012). Detta förhindrar generalisering på generationsnivå. Annan kritik är svårigheten med att skilja mellan generation, ålder och periodeffekter och möjligheten för att avgöra vilken unik effekt de står för (Costanza et al, 2012; Costanza och Finkelstein, 2015; Parry och Urwin, 2011). En orsak till detta är utbredelsen av tvärsnittsstudier på fältet, som i sig själv försvårar identifierande av olika effekter (Lyons och Kuron 2014; Twenge et al, 2010, Costanza och Finkelstein, 2015; Parry och Urwin, 2011).

Som nämnts påvisar inte all forskning meningsfulla skillnader mellan generationer. Costanza et al (2012) presenterar en metaanalys av generationsrelaterade attityder till arbetslivet, bland annat organisationstillhörighet, jobbtillfredsställelse och turnover-intention. Metaanalysen baseras på 20 på studier med sammanlagt cirka 20 000 respondenter. Resultaten visar att generationstillhörighetens påverkan på attityder till arbete var moderat till liten och i vissa tillfällen obefintlig. De innehöll även inkonsekventa mönster som inte stödjer hypoteser om systematiska generationsrelaterade skillnader (Costanza et al, 2012: 375). De konkluderar med att det inte existerar meningsfulla arbetsrelaterade generationsskillnader, samt att organisatoriska tilltag för att bemöta generationsskillnader kan vara ineffektiva.

Wong et al (2008) presenterar en tvärsnittsstudie där de undersöker i vilken grad tre generationer (baby boomers, generation X och Y) arbetare i Australien motiveras av faktorer som makt, progression och jobbsäkerhet. Angående jobbsäkerhet som motivationsfaktor visades inga skillnader mellan generationerna. Generation X och Y motiveras i större grad av progression och möjligheter för att göra karriär än baby boomers. I förhållande till makt motiverades generation Y i mindre grad av makt än generation X, som i sin tur motiverades i mindre grad av makt än baby boomers. Artikelförfattarna diskuterar om resultaten bättre kan förklaras av karriärnivå och livsfas, än av generationstillhörighet. Trots att skillnader mellan generationerna återfanns och och är statistiskt signifikanta så stöttar de inte några generationsstereotyper. Wong et al (2008) menar att de observerade skillnaderna är obetydliga och inte har någon praktisk betydelse, och att det är större sannolikhet att hitta skillnader internt i kohorterna än mellan dem (2008: 887). De menar att

arbetsgivare inte bör lägga energi på att utarbeta generationsbaserade strategier, men hellre se till individuella skillnader.

**Figur 3.1 – Översikt tidigare studier<sup>12</sup>**

Författare	Metod	N	Land	Generations- skillnader?	Relevanta resultat
<b>Generellt</b>					
Costanza et al (2012)	Metaanalys av tvärsnittsstudier	Ca 20 000	Blandat	Nej	Konkluderar med att det inte existerar meningsfulla arbetsrelaterade generationsskillnader.
Twenge (2010)	Review av både tvärsnitts- och longitudinella studier	Inte nämnt	Blandat	Ja	Inre värderingar konsistenta över generationerna. Arbetets centralitet minskar och fritid är viktigare för de yngre. Yttre viktigare för X än för Y och baby boomers.
<b>Arbetsvärderingar</b>					
Wong et al (2008)	Tvärsnittsstudie	3535	Australien	Nja. (Ja, men utan praktisk betydelse)	Inga skillnader jobbsäkerhet. X och Y önskar snabb progression och baby boomers värdesätter makt högre de yngre.
Hansen och Leuty (2012)	Longitudinell studie	1689	Nordamerika	Nja	Små, och i några tillfällen signifikanta skillnader.
Lyons, Duxbury och Higgins (2005)	Tvärsnittsstudie	1194	Kanada	Ja	Signifikanta skillnader för inre och prestige värderingar, men inte för yttre värderingar.
Cennamo och Gardner (2008)	Tvärsnittsstudie	504	Australien	Nja	Inga signifikanta skillnader för inre och yttre värderingar, men för status.
<b>Arbetets centralitet</b>					
Twenge och Kasser (2013)	Longitudinell studie	355 296	Nordamerika	Ja	Signifikant åldertrend att arbetets centralitet är större för äldre arbetstagare.
Smola och Sutton (2002)	Två insamlings-tillfällen	Cirka 3335	Nordamerika	Ja	Arbetets centralitet har minskat från 1974 till 1999.
Kostek (2012)	Metaanalys	Inte nämnt	Inte nämnt	Ja	Arbetets centralitet är större för äldre arbetstagare.
Warr (2008)	Longitudinell studie	20 925	Europeiska länder	Ja	Signifikant åldertrend att arbetets centralitet är större för äldre arbetstagare.
<b>Arbetsvärderingar och arbetets centralitet</b>					
Twenge et al (2010)	Longitudinell studie	16 507	Nordamerika	Ja	Ökning för yttre arbetsvärderingar, minskning av arbetets centralitet och inre värderingar.
<b>Värderingar</b>					
Norsk monitor	Longitudinell studie	ca 50 000	Norge	Ja	Unga mer materialistiska än äldre.

<sup>12</sup> Under *Generationsskillnader?* används tre kategoriseringar: *Ja*, *Nei* och *Nja*. *Nja* indikerar studier som funnit skillnader men som konkluderar med att de är obetydliga, eller att resultaten är varierade.

## 4.0 METOD

I detta kapitel beskrivs de metoder som används för att belysa frågeställningarna. ”En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder” skriver Aubert (1985: 195). I uppsatsens används en kvantitativ metod, vilket jag ansåg som passande för att försöka generera en representativ bild av åldersrelaterade skillnader i norskt arbetsliv och som kan vara ett relevant inlägg i debatten om åldersrelaterade skillnader i arbetslivet. I tillägg fick jag möjlighet att samarbeta med *Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring* (NOVA) och använda surveydata från en undersökning som heter *Livsløp, generasjon og kjønn* (LOGG).

I de kommande avsnitten presenteras inledningsvis aspekter som bör uppmärksammas vid studier där skillnader mellan åldersgrupper står i centrum och som är vitalt när generationsfrågor ska belysas. Därefter presenteras datamaterialet och det redogörs för hur urvalet valts ut. Därefter presenteras variablerna som ligger till grund för analyserna med en argumentation *varför* och *hur* de enskilda variablerna har grupperats i överordnade värdekategorier. I tillägg argumenteras det för hur åldersvariabeln konstruerats och varför den står i kontrast till annan forskning på liknande teman. Till sist presenteras analysmetoderna som ska bidra med att belysa frågeställningen. I tillägg diskuteras utmaningar med de analysmetoderna som används.

Kvalitetsmässiga frågor rörande validitet och reliabilitet presenteras fortlöpande i texten. Validitet och reliabilitet är begrepp som används för att bedöma uppnådda krav i förhållande till forskningsuppläggets kvalitet. *Reliabilitet* kan beskrivas som hur pålitliga studiens resultat är och *validitet* förklarar om studien undersöker det man önskar att undersöka (Kvale och Brinkmann, 2009).

### 4.1 OLIKA EFFEKTER VID STUDIER AV ÅLDERSGRUPPER

I teoridelen såg vi att individers värderingar kan formas av en generationsidentitet eller livsfas och ålder. Det betyder, att om man finner olikheter i studier av åldersgrupper, kan de vara beroende av olika faktorer. Det är relevant att försöka sätta fingret på olikheterna beror på, eftersom de påverkar samhället på olika sätt när individerna förflyttar sig genom livet. ”Når det gjelder hva aldersforskjellene innebærer for samfunnsutviklingen, er det avgjørende om de skyldes livsfase-

eller generasjonseffekter”, skriver Hellevik (2001: 47). Man brukar prata om att olikheter mellan olika åldersgruppers värderingar beror på olika *effekter*<sup>13</sup>.

Om skillnaderna beror på åldersgruppernas generationsidentitet, benämns de *generations- eller kohorteffekt*. Kohort eller generation är i själva verket inte en egen variabel, men ett index för de underliggande miljömässiga faktorerna som påverkar värderingar påpekar Rhodes (1983: 330). Beror skillnaderna på åldersgruppernas livsfas eller ålder benämns de *livsfas- eller ålderseffekter*. Det kan vara vissa värderingar tillhör en viss ålder eller livsfas (Frønes och Brusdal, 2010: 393-394). Livsfas eller ålderseffekt pratar vi om när individer förändras med åldern. I arbetslivsrelaterade sammanhang har livsfaseffekt vara ett uttryck för bl.a. karriärnivå. Ålderseffekter kan innefatta biologisk ålder med tillhörande fysisk förändring, men även psykologisk åldring som kan innebära systematiska ändringar i personlighet, behov, förväntningar, beteende och prestation och att sociala roller ändras (Rhodes, 1983: 329-330).

Resultat kan även påverkas av en tredje effekt, nämligen av tidsmässiga förhållanden som råder när datamaterial insamlas, så kallade *periodeffekter*. “... a period effect is a time-of-measurement difference representing present environmental influences” (Rhodes, 1983: 330). Periodeffekter är av en temporär art och omfattar alla som deltar i undersökningen. Resultat skulle därmed inte vara lika om den upprepades vid ett annat tillfälle.

”...the linear dependency of the three temporal dimensions always creates an identification problem”, skriver Mason och Wolfinger (2001: 1). Dessa tre effekter är sammankopplade och det ligger en svårighet i att veta om olikheter mellan åldersgrupper beror på generationsmedlemskap, att de har olik ålder eller att det är utfall av en specifika aspekter i tiden som mäts (Parry och Urwin, 2011: 82).

---

<sup>13</sup> Att urskilja effekter är givetvis vanligt i kohortanalyser som ser på andra teman än värderingar (Mason och Wolfinger, 2001).

## 4.2 DATAMATERIAL OCH URVAL

### 4.2.1 DATAMATERIAL

Analyserna i uppsatsen baseras på data från undersökningen LOGG<sup>14</sup>. LOGG består av två studier som slagits ihop, nämligen andra rundan av *Den norske studien om livsløp, aldring og generasjon* (NorLAG) (Slagvold et al, 2012) och den norska delen av den internationella undersökningen *The Generations and Gender Survey* (GGS) (Bjørshol, Lagerstrøm & Høstmark, 2010). NorLAG är en panelundersökning som handlar om bl.a. arbete, hälsa och livskvalitet. GGS är en del av FN:s forskningsprogram *Generations and Gender Programme* och har hittills genomförts i 19 länder. LOGG har genomförts NOVA i samarbete med Statistisk sentralbyrå (SSB). SSB stod för genomförandet av intervjuerna med tillhörande procedurer för personskydd och sekretess (Slagvold et al, 2012).

Datamaterialet är som nämnts tvärsnittsdata på individnivå och har samlats in från januari 2007 till september 2008 genom registerdata, telefonintervjuer och postala enkäter (från norska: spørreskjemaer). Urvalet är landsrepresentativt och tillfälligt utvalt och har stratifierats efter kön, ålder, landsdel och bostadskommunens centralitet. Det består av män och kvinnor mellan 18-79 år (Slagvold et al, 2012).

Skevheten i frånfallet av de som blivit utvalda att delta (bruttourval) och de som faktisk deltog (nettourval) bedöms av Daatland och Slagvold (2013: 33) som relativt moderat, bortsett från frånfallet som rör utbildningsnivå. De som har grundskola som högsta studienivå är underrepresenterade och de med högre utbildning är överrepresenterade. 72,9 procent av de som har högre utbildning deltog. Motsvarande svarprocenten för de med grundskola är 47,2 procent (Bjørshol et al, 2010: 17). Analyserna visar att utbildning har en del relevans för prioritering av arbetsvärderingar (se kapitel 5.2), vilket gör att utbildningsskevheten i urvalet kan påverka den externa validiteten (i vilken grad resultat från uppsatsen kan generaliseras till den arbetande norska befolkningen). Jag anser datamaterialets generellt som generaliserbarhet som god för den arbetande norska befolkningen, förutom vad gäller utbildning. Detta problematiseras i diskussionsdelen och skevhetens betydelse för resultaten utvärderas.

---

<sup>14</sup> Jag använder version 5 av LOGG easy-to-use som är tillgängligt via NSD (ACCESS Life Course Database, 2014).

## 4.2.2 URVAL

Ett av målen med uppsatsen är att undersöka om skillnader föreligger mellan åldersgrupper i arbetslivet. Jag har valt att endast inkludera individer som är yrkesaktiva<sup>15</sup> och som därmed har ett direkt förhållande till arbete. Det innebär att de som uppgett att de är sjukskrivna, pensionerade, utförsäkrade, eller av andra orsaker inte ser på sig själva som i huvudsak yrkesaktiva, inte är inkluderade i analysen. Av respondenterna som är över 70 år ser 2,5 procent på sig själva som yrkesaktiva. De över 70 år har utelämnats i analysen eftersom den gruppen är så pass liten i promotion med de andra åldersgrupperna.

Studenter som är registrerade med yrkeskod är inkluderade i analysen. Det innebär att studenter som inte har ett arbete vid sidan av studier utelämnats. Eftersom frågorna som undersöks i analysen rör arbete vill jag inkludera de som har ett förhållande till arbete. Det finns en möjlighet att arbetsvärderingar ändrar sig när man går från student- till arbetsliv och en risk att svaren från heltidsstudenterna ändrar sig när de börjar arbeta. Debatten om unga arbetstagare handlar ofta människor som är *på väg in* i arbetslivet och med denna uppsats önskar jag att bidra med att faktabaserat grundlag och inkluderar därför de som redan är i arbete. Uppsatsens fokusområde är unga arbetstagare gentemot äldre. Hade fokus varit att kartlägga och utleda information om *hur dagens unga är*, hade heltidsstudenterna varit mer relevanta att inkludera i en analys. Det kräver dock en annan frågeställning än det som är tillfälle i denna uppsats.

Urvalet är med andra ord inte representativt för *alla* i den norska befolkningen som ingår i de olika åldersgrupperna, utan endast de yrkesaktiva. I tillägg har endast respondenter som besvarat alla frågor som rör arbetsvärderingar inkluderats<sup>16</sup>, för att försäkra om att det är det samma urval i analyserna. Detta gäller för både uppsatsens huvudanalys och delanalys.

Totalt intervjuades 14884 personer per telefon. Av dessa besvarade 10801 personer enkäten som skickades ut efter intervjun (Bjørshol et al, 2010). Frågorna om arbetsvärderingar som ingår i analysen fanns med i den postala enkäten. Socioekonomisk bakgrundsinformation som ålder, kön, utbildning och yrke samlades in genom SSB's registerdata (Slagvold et al, 2012). Sammanfattat

---

<sup>15</sup> Urvalet har sorterats efter de som står uppförda med en yrkeskod.

<sup>16</sup> I variablerna som rör arbetets centralitet är urvalet något mindre (se tabell 4.1). Jag valde att utgå ifrån alla som besvarat alla frågor som rör inre och yttre arbetsvärderingar, eftersom de variablerna används i delanalysen.

består urvalet av de som är i åldern 18-69 år, har uppgett att de är i arbete och har besvarat alla frågor som ingår i analysen. Det resulterar i ett urval på 7051 personer.

### 4.2.3 DATAMATERIALETS KVALITET

Vid studier av åldersgrupper har datamaterialets typ en viktig roll för att urskilja olika effekter och betydelse för resultatens validitet. *Longitudinell data*, när man följer ett urval under en längre tid, bidrar till förståelse av trender och ändring och kan reflektera både ålders- och periodeffekter (Rhodes, 1983: 331). *Time-lag studier*, studier av människor i samma ålder i olika tidsperioder, innehåller kohort- och periodeffekter. *Tvärsnittsstudier* är studier där datainsamlingen utförts vid ett tillfälle och ger en ögonblicksbild av situationen. Tvärsnittsdata kan innehålla både ålders- och kohorteffekter.

I analyserna används tvärsnittsdata för att belysa problemställningen. Det innebär begränsade möjligheter för att separera olika effekter, vilket överläts till att diskutera. Att diskutera generationsskillnader i en uppsats som baseras på tvärsnittsdata kan verka paradoxalt. Men trots begränsningarna med att skilja mellan effekter, kan resultat från denna uppsats generera kunskap om olika yrkesaktiva åldersgrupper och bidra till debatten om generationsskillnader i arbetslivet. Då den handlar om att yngre och kommande arbetstagare skiljer sig från äldre, kan tvärsnittsdata vara en ändamålsenlig för att fånga upp om det föreligger skillnader. Som nämnts används generationsperspektiv i arbetslivsforskning för att identifiera skillnader på gruppnivå i en existerande arbetsstyrka (Nakai, 2015: 332).

Tvärsnittsstudier kan bidra med ett unikt perspektiv av fenomenet och bör ses på som ett komplement till långtgående studier (Lyons och Kuron 2014: 152-153). Dessa studier kan även bidra med data till metaanalyser och litteraturstudier. Tvärsnittsdata är normen i fältet och det är mest sannolikt att det kommer förbli så, även longitudinell data är mest optimal för att skilja mellan olika effekter, skriver Lyons och Kuron (2014). Men ingen metod är fri från svagheter och i longitudinell data kan bl.a. periodeffekter spela in. En ny runda av LOGG (se nästa avsnitt för närmare presentation) blir enligt planen tillgänglig 2018. Även med tillgång till nästa runda hade det inte varit tillräckligt för att kunna dra meningsfulla slutsatser om ålders- eller kohorteffekter. Faktum är att Hellevik (2001: 66) belyser svårigheten med att dra generella konklusioner om material från Norsk Monitor avspeglar generation- eller livsfaseffekt, och då föreligger datamaterial från vartannat år sedan 1985.



Om målet med en studie åldersrelaterad tvärsnittsstudie är att isolera ålderseffekter kan den interna validiteten hotas eftersom flera effekter är närvarande (Rhodres, 1983: 331). Intern validitet säger något om vi kan dra en hållbar konklusion om ett kausalt samband mellan de beroende och oberoende variablerna (Lund et al, 2002). Resultaten kan också påverkas av periodeffekter. För att styrka den interna validiteten har jag haft dessa sammanflätande effekter i bakhuvudet vid tolkningen av resultaten och försökt jämföra olika aspekter som kan spela in för att bedöma vad resultaten beror på.

## 4.3 VARIABLER

Här presenteras inledningsvis de variabler som undersöks i analysen och bakgrunden till dessa. Därefter redogörs det hur variablerna placerats i överordnade värdekategorier. Efter det presenteras åldersvariabel tillsammans med en argumentation för hur grupperna indelats. Till sist presenteras de kontrollvariabler som används i uppsatsens delanalys.

### 4.3.1 GRUPPERING AV ENSKILDA VARIABLER TILL ÖVERORDNADE VÄRDEKATEGORIER

Det är 13 variabler som undersöks i denna uppsats. 11 av dem adresserar egenskaper vid arbete och respondenterna ombeds ta ställning till hur viktiga dessa egenskaper är för dem. Det gäller aspekter av arbete generellt och syftar inte till ett specifikt arbete. Dessa 11 egenskaper har använts i GGS, men också i andra studier som *World Values Survey* och *European Value Survey*. Skillnaden mellan LOGG och den internationella delen av GGS och bl.a. World Values Survey är att i de två sistnämnda ombeds respondenterna att välja ut och rangordna de tre viktigaste egenskaperna. I LOGG tar respondenterna ställning till *alla* enskilda egenskaper, vilket reducerar möjligheten för komparation med andra länder som företagit samma undersökning<sup>17</sup>.

Respondenterna har värderat de enskilda egenskaperna utifrån en fyrapunktskala där 1 motsvarar *Väldigt viktig*, 2 motsvarar *Ganska viktigt*, 3 motsvarar *Lite viktigt* och 4 motsvarar *Inte viktigt*<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Ändringen från den internationella undersökningen gjordes i sista stund. Den postala enkäten som presenteras i Bjørshol et al (2010) är inte den version som skickades ut till respondenterna. För den uppdaterade enkäten, se ACCESS Life Course Database (2014) ([http://norlag.nova.no/asset/7963/1/7963\\_1.pdf](http://norlag.nova.no/asset/7963/1/7963_1.pdf)).

<sup>18</sup> Alla variabler och svarsalternativ har översatts till svenska av mig. För de originella formuleringarna se ACCESS Life Course Database (2014).

För att underlätta tolkningen av resultaten har jag vänt skalan i analysen. Låga värden motsvarar inte viktigt och höga värderingar motsvarar det som är viktigt. Fördelen med en fyrapunktskala är att den saknar neutral mittpunkt och tvingar respondenten ta ställning till de olika aspekterna (Schuman och Presser, 1996: 162). Nackdelen är att de som *faktiskt* är neutrala måste placera sig på ett alternativ de inte identifierar sig med, vilket kan skapa systematiska och slumpvisa fel (Schuman och Presser, 1996: 162). Andra utmaningar med skalanivån diskuteras under analysmetod.

I tillägg till de 11 egenskaperna har två variabler inkluderats från LOGG. Där ombeds respondenten ta ställning till hur viktiga olika saker är i livet och rangordna dessa utifrån samma fyrapunktskala. De två variabler som jag inkluderat är hur viktigt arbete/studier och fritid är.

Jag har grupperat de 13 variablerna i tre överordnade värdekategorier: inre och yttre arbetsvärderingar och arbetets centralitet. Grupperingen har genomförts på grundlag av teoretisk kunskap om de olika arbetsvärderingarnas kännetecken (som presenterades i teoridelen). I tillägg har inspiration till grupperingarna hämtats från tidigare forskning som använt motsvarande variabler och gjort motsvarande grupperingar (bl.a. Twenge et al, 2010; Lyons, Duxbury och Higgins, 2005). Bl.a. Kaasa (2011) och Giorgi och Marsh (1990) har baserat på samma jobbegenskaper, utvärderat deras koppling till inre och yttre arbetsvärderingar genom exploderande faktoranalyser. Resultaten visar att värderingarna som här placerats under inre arbetsvärderingar laddar starkt med inre arbetsvärderingar och motsvarande för yttre arbetsvärderingar, vilket stödjer min gruppering.

**Tabell 4.1 – Variabelöversikt arbetsvärderingar**

	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b><u>Inre arbetsvärderingar</u></b>					
Möjlighet att ta initiativ	7051	3,31	0,66	1	4
Ett intressant jobb	7051	3,59	0,56	1	4
Ett jobb som är anpassat efter ens förmågor	7051	3,44	0,62	1	4
Ett arbete som ger en känsla av att uträtta något	7051	3,53	0,60	1	4
Ett ansvarsfullt jobb	7051	3,11	0,77	1	4
<b><u>Yttre arbetsvärderingar</u></b>					
<b>Respekt, jobbsäkerhet o. bra betalt</b>					
Bra betalt	7051	3,08	0,61	1	4
God jobbsäkerhet	7051	3,34	0,69	1	4
Ett arbete som respekteras av andra	7051	2,64	0,91	1	4
<b>Arbetsförhållanden</b>					
Inte för mycket arbetspress	7051	2,65	0,77	1	4
Förmånliga arbetstider	7051	2,98	0,77	1	4
Lång semester	7051	2,47	0,84	1	4
<b><u>Arbetets centralitet</u></b>					
Viktig i livet: ditt arbete	6961	3,29	0,70	1	4
Viktig i livet: fritid	7013	3,43	0,66	1	4

För att ytterligare styrka grupperingen har jag genomfört en korrelationsanalys av variablerna, vilken stödjer grupperingarna (se bilaga 1). Med korrelation undersöks styrkan i sambandet mellan två variabler (Johannessen, 2009: 121). Korrelationen har jag undersökt genom att använda Pearsons  $r$  (produktmomentkorrelationskoefficient). Det är ett mått som indikerar styrkan av linjära sammanhang och har värden mellan -1 till 1, där 0 representerar ingen korrelation (Johannessen, 2009: 121). Tabellen visar att de variabler som ingår under inre arbetsvärderingar korrelerar moderat till starkt med varandra<sup>19</sup>, vilket styrker sammanhanget mellan variablerna i kategorin. Variablerna som ingår under yttre arbetsvärderingar korrelerar svagt med varandra, men starkare med varandra än de variabler som ingår under inre värderingar.

<sup>19</sup> Enligt Christophersen (2013: 38) indikerar följande värden sammanhangets styrka: 0-0,20 (mycket svag), 0,20-0,40 (svag), 0,40-0,60 (moderat), 0,60-0,80 (stark) och 0,80-1,00 (mycket stark). Styrkan bör dock bedömas substantiellt. I samhällsvetenskapen kan Pearsons  $r$  på 0,50 uppfattas som strakt för data på individ nivå.

#### 4.3.1.1 VARFÖR GRUPPERA?

Undersökningen kan klassificeras till det kallas *indirekt mätning* (Hellevik, 2002: 11), eftersom respondenterna inte presenterats för de överordnade värderingarna eller tar ställning till dem direkt. Vi kan inte veta om respondenterna har uppfattningar om, eller faktiskt upplever att de har värderingarna resultaten visar att de har (Hellevik, 2002: 3). Indirekta mätningar kan vara ett hjälpmedel för forskaren att ”sammenfatte og få oversikt over mylderet av holdninger til enkeltobjekter” (Hellevik, 2002: 3) och därmed fungera som ett verktyg för att tolka resultaten från analysen. Fördelen med grupperingen är att den hjälper att placera de enskilda variablerna i teoretiska sammanhang. Detta underlättar genom att jag kan omtala frågorna på ett strukturerat sätt, i motsättning till att förhålla mig till 13 enskilda variabler (Hellevik, 2000: 158).

De överordnade värdekategorierna ger möjlighet även för jämförelse av resultaten med andra studier som baserar sig på motsvarande värdekategorier. Vid jämförelse kommer förhållanden mellan generationer eller tendenser att uppmärksammas. Jämförelse av studier av värderingar är något begränsad, menar Hellevik (2002: 3), eftersom det inte existerar någon enighet om konkreta variabler som mäter olika typer av värderingar. Som visat i teoridelen är det upp till forskaren att utforma och definiera värderingar och därmed variabler för att mäta dem. Jämförelser med resultat från andra studier i uppsatsens diskussionsdel kan därmed ses på som att se resultaten i ljus av andra studier, hellre än regelrätta komparationer.

I analysen slår jag ihop genomsnittet av enskilda variablerna till ett totalt genomsnitt på överordnad nivå. Ett alternativ hade varit att addera de enskilda variablerna som ingår i samma kategori, och exempelvis fått en skala från 4-12 (om kategorin innehållit tre variabler). Då värdekategorierna innehåller olika antal variabler valdes detta alternativ bort. Eftersom jag önskar att jämföra värdekategorierna med varandra underlättar det om de har samma skalanivå. Dock betyder ett samlat genomsnitt att jag eventuellt överser skillnader på enskild variabelnivå.

Faran med att slå ihop variabler i överordnade kategorier är att man går miste om intressanta nyanser (Hellevik, 2000: 158). För att undgå detta presenteras både den överordnade kategorin och de enskilda variablerna i analysen. Grupperingen av variabler är även ett tilltag för att styrka undersökningens reliabilitet och validitet. Fördelen med att summera variabler som mäter samma

tema i överordnade kategorier är att man får en mer reliabel bild av det man önskar att studera, eftersom eventuella mätningfel kan vägas upp av varandra (Hellevik, 2000: 158).

Begreppsvaliditet säger något om de beroende och oberoende variablerna faktiskt mäter de relevanta begreppen som beskrivs i forskningsproblemet (Lund et al, 2002). Grupperingen styrker validiteten genom att flera aspekter av ett fenomen fångas upp (Hellevik, 2002: 11). Jag önskar likväl att uppmärksamma läsaren på att kategoriseringen av de enskilda frågorna till överordnade kategorier inte är ett försök på att täcka fullständiga begrepp. Både inre och yttre arbetsvärderingar och arbetets centralitet är begrepp som kan innefatta flertalet aspekter. Frågorna som används i analysen bör hellre förstås som representanter för de olika arbetsvärderingarna. Det jag kan konkludera med är hur åldersgrupperna *värderar de frågor* som ingår under, exempelvis, inre värderingar.

#### **4.3.2 VÄRDEKATEGORIER**

Under inre arbetsvärderingar tar variablerna för sig aspekter av arbete som rör arbetet i sig själv och ger uttryck för egenskaper arbete kan inneha, som kan fungera som inre motiverande. Variablerna innefattar möjlighet för att ta ansvar, initiativ och i sig själv vara intressant och anpassat efter ens förmågor. Den sistnämnda aspekten har tolkats som att arbetet tillåter arbetstagaren att använda sina färdigheter och kunskap och göra det hen är bäst på. Vad variabeln *Ett arbete som ger en känsla av att uträtta något* syftar till är inte helt tydligt. Det uppges inte om det handlar om att uträtta något för någon annan, eller att uträtta något för sin egen del. Kuvaas (2005-a) skriver att mening är del av det som utgör inre arbetsvärderingar. Variabeln kommer här att förstås som att den syftar till hur viktigt det är med ett arbete som ger individen mening och möjlighet att uträtta något som var ett värde för hen. Det kan både inkludera att utsätta något för sig själv, eller andra. Den bör oavsett placeras under inre arbetsvärderingar eftersom det är en faktor som ligger innanför arbetet i sig själv, och inte i resultatet av arbetet.

Under yttre arbetsvärderingar har frågor som rör resultat eller konsekvenser av arbetet inkluderats, som bra betalt, jobbsäkerhet, att respekteras av andra, semester och arbetstider. I motsättning till inre värderingar har yttre delats upp i två underkategorier. Den ena kategorin är arbetsförhållanden och den andra är respekt, jobbsäkerhet och lön. Anledningen till att yttre arbetsvärderingar delats upp är att de respektive kategorierna prioriteras relativt olika av urvalet. När de slås ihop jämnar

resultaten ut sig och tendenser blir mindre synliga. Även om variablerna som ingår under yttre hör hemma under den kategorin så refererar de till olika aspekter av yttre arbetsvärderingar och jag får mer ut av resultaten om de grupperas i två undergrupper.

Hur arbetets centralitet mäts varierar och Warr (2008: 752) skiljer mellan komparativa preferenser och enskilda evalueringar av arbetets roll. Det första syftar till studier som ser på människors preferenser av olika delar av livet, såsom arbete i förhållande till exempelvis fritid och familj, medan det andra syftar till studier som endast ser på arbetets betydelse i livet.

För att undersöka arbetets centralitet i livet använder jag mig en variabel där respondenter värderar hur viktigt arbete/studier är i hens liv. För att sätta betydelsen av arbete i perspektiv har jag även inkluderat variabeln där respondenten värderar fritidens betydelse i livet. Detta är ett sätt att undersöka arbetets centralitet som Warr (2008: 752) kallar för komparativa preferenser.

### 4.3.3 ÅLDERSVARIABEL

Som nämnt, inkluderas respondenter som var mellan 18-69 år vid insamlingstillfället i analysen. För att undersöka skillnader i arbetsvärderingar mellan olika åldersgrupper har urvalet delats in i åldersgrupper på tio år, förutom den yngsta som inkluderar ett åldersspann på 12 år. En anledning till grupperingen är att ju färre år som inkluderas i gruppen, desto större blir ojämnheter mellan grupperna. Resultaten blir i större grad överskådliga, eftersom individuell variation får större utslag i åldersgrupper på få år (Strand, 2006: 64). Forskning på värderingar visar att 10-årsindelningar ger jämna avstånd mellan åldersgrupperna (Inglehart och Welzel, 2005).

**Tabell 4.2 - Åldersvariabel**

	<b>N</b>	<b>%</b>
18-29	1373	19
30-39	1750	25
40-49	1762	25
50-59	1544	22
60-69	622	9
<b>Totalt</b>	<b>7051</b>	<b>100</b>

Det är följaktligen inte den predefinierade generationsindelningen som utgår ifrån baby boomers, generation X och Y som används i denna uppsats, trots för indelningens utbredelse och popularitet. Det är flera anledningar till detta. Den första är svårigheter med att skilja mellan åldersgrupp och

generation vid operationalisering av generationer (Parry och Urwin, 2011: 92). Rhodes (1983) poängterar att generation egentligen inte är en variabel, men underliggande påverkande faktorer. Som nämnts är bl.a. ekonomiska, sociala och kulturella förhållanden brytningspunkter för generationer och man måste inneha kunskap om historien för att kunna göra meningsfulla grupperingar (Hagestad 1987: 10). Howe och Strauss's (1991) generationskategorisering är baserad på historiska händelser med en amerikansk utgångspunkt. Frønes och Brusdal (2010: 396) menar att en amerikansk kontext kan överskrivas till en norsk, givet liknande demografisk och historisk utveckling. Däremot menar Nakai (2015: 333) att generationer som sociala konstruktioner gör det rimligt att anta att en amerikansk generationsklassificering inte är tillämplig i en annan kontext, eftersom varje samhälle har en unik historia. Även om liknande historiska tendenser inträffat är det inte säkert att de inträffar samtidigt i olika länder, eller vilken påverkningskraft de får på individerna som upplever dem. I tillägg råder det liten enighet om hur generationskategorisering bör genomföras och vilka erfarenheter som *faktiskt* skapar påverkade faktorer för individer (Costanza et al, 2012: 379). Den predefinierade generationsindelningen "...assumes that people belonging to the same generation have experienced, encoded, and integrated these stimuli in a common way" (Wang och Peng, 2015: 391).

Att inte använda den predefinierade generationsindelningen är i tillägg ett val som tagit för att styrka begreppsvaliditeten. Med datamaterialet som föreligger kan jag inte veta om skillnader mellan åldersgrupperna är betingade av generationstillhörighet, ålder, mognad, karriärnivå, eller tidsperioden datamaterialet samlades in. Jag väljer hellre utifrån åldersgrupp eftersom jag inte på förhand förutsätter att skillnader mellan åldersgrupperna är generationsbetingade och när det inte är helt klart vad eventuella olikheter mellan grupperna är en effekt av. Åldersgrupp kan fungera som ombud för eventuella generationsidentiteter *om* en åldersgrupps resultat är generationsbetingade (Parry och Urwin, 2011).

**Tabell 4.3 – Alternativ generationsindelning**

	Ålder	N	%
Generation Y	18-25	860	12,2
Generation X	26-45	3356	47,6
Baby Boomers	46-63	2685	38,1
Den tysta generationen	64-69	150	2,1
<b>Totalt</b>		<b>7051</b>	<b>100</b>

I tillägg skulle grupperna vara ojämnt fördelade med den predefinierade indelningen, som visar i tabell 4.3 Generation Y skulle 12 procent av urvalet, i förhållande till 48 procent generation X.

#### **4.3.4 KONTROLLVARIABLER**

Kontrollvariablerna används för att jämföra ålders betydelse för prioritering av arbetsvärderingar. Inom samhällsvetenskapen har sociala kännetecken spelat en stor roll som förklaringsvariabler för beteende och värderingar (Hellevik, 2002: 2). De senaste åren har historiska motsättningar som klass fått en mindre betydelse och sociala uppdelningar som kön, utbildning och yrkesssektor har trätt in som viktigt förklaringsvariabler i samhällsvetenskapen (Jenssen et al, 1995).

Kön och utbildning är variabler som bl.a. Hellevik (2001) använder för att förklara individers värdeprioriteringar. Förändringar i livsloppsstrukturen för könen har till viss del sett olik ut i Norge de senaste decennierna, i synnerhet när det gäller den ökade andelen kvinnor som tagit högre utbildning från 1980-talet och utöver (Frønes och Brusdal, 2005: 290). Yrken har inkluderats eftersom prioritering av inre och yttre motivation kan variera med typ av arbete och arbetsuppgifter (Kuvaas, 2005-b) och skulle därmed kunna påverka prioritering av motsvarande arbetsvärderingar.



**Tabell 4.4 – Kontrollvariabler**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Kön</b>		
Kvinna	3808	46
Man	3243	54
<b>Totalt</b>	<b>7051</b>	<b>100</b>
<b>Utbildning</b>		
Grundskola	729	10,3
Gymnasial grundutbildning	801	11,4
Fullförd gymnasialutbildning	2294	32,5
Universitet/högskola 1-4 år	2453	34,8
Universitet/högskola 5 år +	774	11,0
<b>Totalt</b>	<b>7051</b>	<b>100</b>
<b>Yrken</b>		
Administrativa ledare och politiker	667	9,5
Akademiska yrken	1017	14,4
Yrken m. kortare högskole- och universitetsutbildning o. tekniker	2134	30,3
Kontor- och kundserviceyrken	418	5,9
Sälj-, service- og omsorgsyren	1336	18,9
Yrken innanför jordbruk, skogbruk och fiskeri	139	2,0
Hantverkare o.l	574	8,1
Process- och maskinoperatörer, transportarbetare osv.	406	5,8
Yrken utan utbildningskrav	141	2,0
Övrigt	219	3,1
<b>Totalt</b>	<b>7051</b>	<b>100</b>

#### 4.3.4.1 KATEGORISERING AV YRKEN

Indelningen av yrken (tabell 4.4<sup>20</sup>) kommer från SSB's registerdata och är baserad på den internationella standarden för yrkesklassificering som International Labour Organization (ILO) har utarbetat och heter *International Standard Classification of Occupations – ISCO-88* (SSB, 1998). Yrkesklassificeringen är från 1988, men har blivit reviderad efter detta<sup>21</sup>. Klassificeringen är beräknad för att användas i officiell norsk statistik. Om personer har arbetsuppgifter som kan

<sup>20</sup> Egen översättning av yrkeskategorierna. För original, se SSB (1998).

<sup>21</sup> Den nya utgåvan uppdaterades 2008. Den fångar upp ändringar i arbetslivet från 1988. Bl.a. har andelen IT-baserade yrken uppdaterats. EU beslutade att ISCO-08 skulle användas i all rapportering av statistik från och med 2011 (SSB, 2011). Det bör därmed anmärkas att klassificeringen som används i analysen inte är helt uppdaterad efter dagens arbetsliv, vilket hade varit en fördel för att få resultat som är representativa för dagens arbetsliv.

placeras under flera kategorier, hamnar vidkommande i den kategori där huvuddelen av deras arbetstid befinner sig.

Under *Administrativa ledare och politiker* ingår allt politiskt arbete och ledararbete på högsta nivå, både i offentlig och privat sektor. Det är inga formella kompetenskrav för denna kategori (SSB, 1998). Under *Akademiska yrken* ingår yrken som normalt kräver minst fyra års högre utbildning. *Yrken med kortare högskole- och universitetsutbildning o. tekniker* omfattar yrken som normalt kräver 1-3 års högre utbildning innanför tekniska, sociala och naturvetenskapliga ämnen, vård (från norska: helsevesen), undervisning, företagskunskap, offentlig administration, underhållning, idrott, religion och information.

I fältet *Sälj-, service- och omsorgsyren* ingår yrken relaterade till personliga tjänster i förbindelse med resor, hushåll, matlagning och personlig vård och omsorg, samt apotek, begravning och restauranger. Även diverse butiks- och säkerhetsarbete ingår i detta fält. För de flesta av dessa arbetes krävs 10-12 års skolgång (SSB, 1998). Samma krav till skolgång används återfinns i *Yrken innanför jordbruk, skogsbruk och fiskeri. Hantverkare o.l.* kräver normalt utbildning på gymnasienivå, men det kan vara personer i denna kategori som utövar dessa yrken utan att ha certifikat (från norska: fagbrev), men som har tillägnat sig kompetens genom lång erfarenhet eller fått utbildning. Det samma gäller för *process- och maskinoperatörer och transportmedarbetare* (SSB, 1998). Under fältet *Yrken utan krav till utbildning* ingår yrken som består av enkla och rutinpräglade uppgifter som i stor grad kräver fysisk insats. Under *Övrigt* ingår de som personal som tjänstgör i försvaret, eller yrken som inte kan identifieras pga. för få eller dåliga upplysningar (SSB, 1998).

## 4.4 ANALYSMETODER

### 4.4.1 HUVUDANALYS

Uppsatsens huvudanalys belyser frågan om det är skillnad mellan olika åldersgruppers arbetsvärderingar. Det genomförs med en deskriptiv genomsnittsanalys. Karakteriserande för deskriptiv statistik är att presentera datamaterialet med centralmått och spridningsmått. I denna analysen används genomsnitt som centralmått och standardavvikelse (SD) som spridningsmått. SD beskriver avvikelser från genomsnittet och berättar något om spridningen i materialet. En låg standardavvikelse visar att respondenternas svar ligger nära genomsnittet, medan en hög

standardavvikelse visar om svaren är brett fördelade över skalan (Johannessen, 2009: 87). Jag presenterar även en framställning av gruppernas svarsfördelning över de olika svarsalternativen. Skillnaderna är inte signifikanttestade, eftersom avsikten med svarsfördelningen är att ge en bild av svarsmönstren som ligger bakom åldersgruppernas genomsnitt (exempelvis hur stor andel som svarat Våldigt viktigt). Om svarsfördelningen visar samma huvudtendens bidrar det även till att stödja fynden i genomsnittsanalysen.

Valet föll på att presentera resultaten i form av åldersgruppernas genomsnitt på de olika områdena, eftersom jag är intresserad av att undersöka den absoluta skillnaden mellan grupperna. Även om det är frestande att utföra sofistikerade analyser så rekommenderar Hellevik (1999) att inte göra analyser mer komplicerade än nödvändigt för att belysa problemställningen.

En förutsättning för att generalisera fynden från analysen till populationen är att undersöka skillnadernas signifikans. En viss osäkerhet i uppskattningen av genomsnitten finns, eftersom inte hela populationen undersöks, vilket här är yrkesaktiva i den norska befolkningen. Osäkerheten bedöms genom att presentera konfidensintervall för genomsnitten (tabell 5.1). Konfidensintervall är en intervall runt ett resultat (här genomsnittet) där man, inom en specificerad grad av säkerhet (här 95 procent), kan förutsätta att det sanna resultatet för det universum man studerar befinner sig (Hellevik, 2000: 451). Konfidensintervallerna visar inte *hur stor* skillnaden är – bara att det är en skillnad. Om konfidensintervallerna runt genomsnitten för två åldersgrupper överlappar antyder detta att det inte är signifikant skillnad mellan grupperna. Detta eftersom individer i varje grupp kan befinna sig i den ytterpunkten som överlappar med den andra gruppens ytterpunkt och slutsatsen att det är en skillnad även i populationen kan inte dras. Signifikanttestningen bidrar med att styrka uppsatsens statistiska validitet, vilket betyder att sambandet eller tendensen mellan beroende och oberoende variabel är statistiska signifikant (Lund et al, 2002).

Ett alternativt sätt att undersöka om resultat mellan två grupper är statistiskt signifikanta är genom en *t-test*. Att undersöka om konfidensintervallerna överlappar ger samma konklusion. Anledningen till att konfidensintervall ansågs som bäst lämpat att använda i genomsnittsanalysen är att det ger möjlighet att enkelt jämföra alla grupper med varandra, i motsättning till att jämföra en grupp mot de andra (vilket hade varit alternativet om jag använt t-testen). Problemställningen ämnar att undersöka huruvida det är skillnader *mellan* åldersgrupperna och tar inte utgångspunkt i en specifik åldersgrupp.

#### 4.4.2 DELANALYS

Ålderns betydelse i förhållande till andra bakgrundsvariabler undersöks med linjär regression. Det är flera frågor som kan besvaras med hjälp av regression (Skog, 2004: 214). Avsikten här är att avgöra hur mycket (eller lite) kön, utbildning och yrke påverkar prioritering av olika arbetsvärderingar *i förhållande till* ålder. Detta är en metod att värdera ålders betydelse som bl.a. Hellevik (2001) använder sig av.

I regressionsanalyser undersöks en variabel i ljuset av två eller flera variabler med målet att undersöka sambanden mellan dem. Den variabel man önskar att undersöka kallas för beroende variabel och de andra för oberoende variabler. Orsakssamband (från norska: årsakssammenheng) kan upptäckas genom att undersöka ändring i den beroende variabeln när värdet ändras i den/de oberoende variabeln/variablerna. Linjär regression är en matematisk metod som används för att uttrycka ett mönster eller tendens i observationerna man har till hand, genom att hitta den raka linje som bäst beskriver tendenser i datamängden. Med en princip som heter minsta-kvadrat-metoden som går ut på att kvadrera restleden mellan observerade och förväntade värden (skillnaden mellan dem) kan vi hitta den linje som gör summan av de kvadrerade restleden så liten som möjligt (Johannessen, 2009: 150).

I delanalysen presenteras medelfel (SE). SE berättar något trovärdigheten av ett estimerat medelvärde och är ett mått på precision runt en uppskattning. I regressionsanalys, till skillnad från genomsnittsanalys, så ser vi inte vad urvalet har svarat, men vi gör en uppskattning, ett estimat. SE fungerar som standardavvikelse till vårt estimat (Skog, 2004: 133-134). Här har jag hjälp av urvalets storlek, eftersom stora urval ger liten medelfel och gör estimaten mer precisa (Christophersen, 2013: 50).

Även i delanalysen görs signifikanstester för att bedöma om skillnader mellan grupper i urvalet inte beror på en slump och kan återfinnas i populationen. Om effekten av en oberoende variabel på en beroende variabel är 0, har den förstnämnda ingen effekt på den sistnämnda (Christophersen, 2013: 29-30). Signifikanstesten bidrar med att avgöra att effekten inte är 0. Signifikansvärdet, eller *p-värdet* har satts till .05.

Med regressionsanalys kan variationen i den beroende variabeln, som förklaras av de oberoende, undersökas (Johannessen, 2009: 150). Det undersöks genom determinationskoefficienten  $R^2$  (från norska: multipel regresjonskoeffisient).  $R^2$  berättar någon om regressionens förklaringskraft - hur

mycket av variationen i arbetsvärderingar som kan förklaras av de olika oberoende variablerna (Johannessen, 2009: 150-151). Genom att multiplicera determinationskoefficienten med 100 kan detta visas procentvis. Ju högre  $R^2$  är, desto mer förklarar modellen (Johannessen, 2009: 150-151).

#### 4.4.2.1 TOLKNING AV DELANALYS

De beroende variablerna i regressionsanalysen är arbetsvärderingar. Det genomförs tre analyser, med tre olika beroende variabler. Det är inre arbetsvärderingar och de två kategorierna under yttre arbetsvärderingar som presenterades över. De beroende variablerna består av det samlade genomsnittet av de frågor som inkluderats i respektive arbetsvärdering (se tabell 5.1). Det betyder en risk att skillnader mellan åldersgrupper på enskild variabelnivå överses. Som det visas i huvudanalysen är det starkare utslag på de enskilda variablerna än på överordnad nivå. Men detta sett ansågs som mest ändamålsenliga för att begränsa omfånget på uppsatsen.

De oberoende variablerna (ålder, kön, utbildning och yrke) har kodats om till *dummyvariabler*. Anledningen omkodningen är att de är kategoriska och inte kontinuerliga och det är en metod för att inkludera kategoriska variabler i analysen. Exempelvis kan olika yrken inte rangordnas och kan man inte förutsätta att det är en linjär trend mellan dem (Johannessen 2009: 154). Dummyvariablerna är dikotoma och har värdet 0 eller 1. 0 inkluderar de som inte innehar egenskapen (tex. högre utbildning) och 1 motsvarar de som innehar egenskapen.

I regressionsanalyser utgår man ifrån en variabel eller ett värde som de andra jämförs utifrån, vilket också kallas *referenskategori* eller *konstantled* (Christophersen, 2013: 47-49). Eftersom unga och kommande arbetstagare är centralt i debatten om generationsskillnader i arbetslivet är 18-29-gruppen referenskategori för ålder. Denna grupp inkluderas inte i analysen och vid tolkning av tabellen så innebär *konstant* genomsnittet för de mellan 18-29 år. Talen för de andra åldersgrupperna är *regressionskoefficienter* och beskriver skillnaden i genomsnitt från de som är mellan 18-29 år (Christophersen, 2013: 47-49). De tolkas som effekten av att inneha det relevanta egenskapen i förhållande till referensgruppen. Koefficienten kan vara både positiv och negativ och ju längre den är från 0, desto större är skillnaden. För kön är kvinna referenskategori, för utbildning är den lägsta nivån (Grundskola) referenskategori och för yrke är det yrket som inte har utbildning som krav. Använder mig av den sistnämnda eftersom den skiljer sig från de andra kategorierna, som både kan innefatta arbeten som inte kräver utbildning och de som gör det.

Förutom i den femte modellen där alla oberoende variabler inkluderats simultant, är modellerna i regressionsanalysen är med andra ord bivariata och jag ser endast på en oberoende variabels effekt på den beroende, åt gången. Min avsikt är att jämföra ålders påverkan på den aktuella arbetsvärderingen, med exempelvis utbildning. Därför vill jag jämföra den totala effekten av utbildning med den totala effekten av ålder. Min avsikt är inte att kartlägga *vad som skapar* variation i arbetsvärderingarna, men att se vilken effekt de olika förklaringsvariablerna bidrar med, var för sig.

#### 4.4.3 UTMANINGAR MED GENOMSNITTANALYS OCH LINJÄR REGRESSION

Genomsnittsanalys, inkluderat linjär regressionsanalys, är i utgångspunkt bäst lämpade för beroende variabler på minst intervallnivå. Variabler på ordinalnivå kan användas, om de har minst fem skalavärden (Johannessen, 2009: 144). Ordinal skalanivå är när egenskapen som undersökes kan delas upp i två eller flera kategorier som kan rangordnas, till skillnad från intervallnivå där man förutsätter ett jämnt avstånd mellan skalapunkterna (Christophersen, 2013:13).

De beroende variablerna i både huvudanalysen och delanalysen är på ordinalnivå med fyra skalavärden, vilket avviker från rekommendationen att skalanivån bör vara på minst fem skalavärden, vid ordinal skalanivå. Problematiken grundar sig i att avstånden mellan svarsalternativen nödvändigtvis inte är lika stora (Knapp, 1990: 121). Om detta är tillfälle kan genomsnitt vara ett mått som inte är ändamålsenligt (från norska: hensiktsmessig) som centralmått och signifikansteserna kan inte förväntas vara korrekta (Knapp, 1990).

Denna problematik övervägdes när jag valde att använda genomsnittsanalys och linjär regression. Alternativet för delanalysen hade varit exempelvis ordinal logistisk regression, som är bättre tillrättalat för beroende variabler på ordinalnivå (Christophersen, 2013:13). Nackdelen med den metoden är bl.a. svårigheter med att presentera resultaten på ett meningsfullt och översiktligt sätt, då presentationen av resultaten kompliceras. Detta kan göra analysen svårare för en bredare publik att kritiskt värdera (Hellevik, 2003: 5 och 17). Hellevik (2003: 16-18) anser även syftet med analysen bör vara ledande för val av analysmetod och att linjära mått är bäst ägnade för kausala problemställningar (i motsats till prediktionsanalys), även om beroende variabel är dikotom. Delanalysens syfte är att jämföra och belysa det bivariata sambandet mellan arbetsvärderingar och förklaringsvariablerna, och har inte som fokusområde att *förutsäga* förklaringsvariablernas värde på arbetsvärderingarna. I tillägg är målsättningen med analyserna att jämföra åldersgrupperna med

varandra, och ålder med förklaringsvariabler så innebörden av genomsnittet har ingen direkt praktisk betydelse för att besvara problemställningen, då jämförelsen i sig själv är i centrum. Den totala bedömningen resulterade i att använda linjär regression i delanalysen och genomsnitt i huvudanalysen, trots begränsningarna.

## 5.0 ANALYS

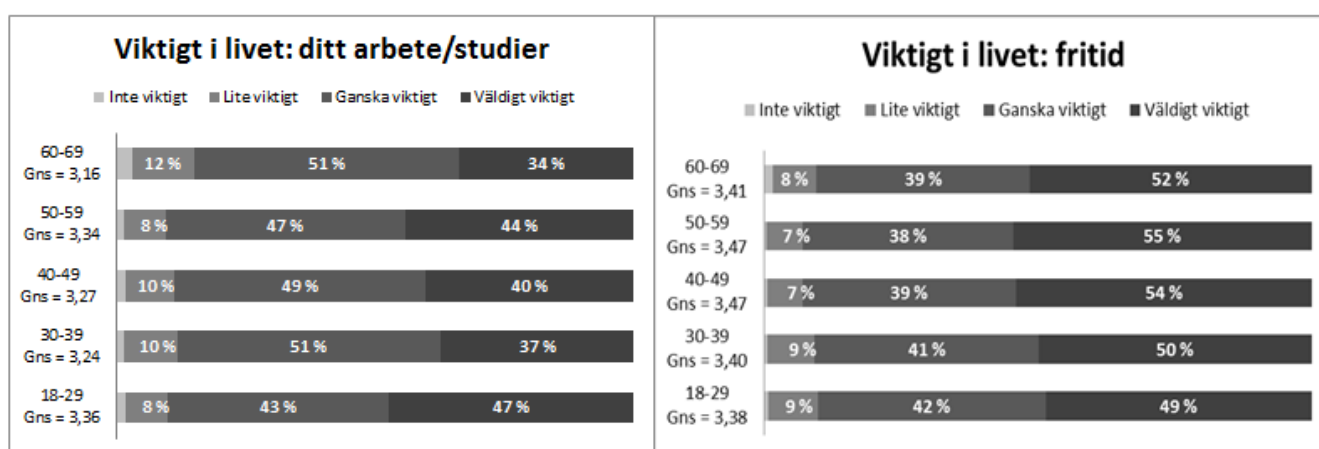
I detta kapitel presenteras resultaten från uppsatsens huvud- och delanalys. Deskriptiv framställning är viktig i besvarandet av uppsatsens första problemställning (Hur skiljer sig olika åldersgruppers prioritering av arbetsvärderingar?). Huvudanalysen visar hur åldersgrupperna prioriterat de olika jobbegenskaperna, både på överordnad och på enskild variabelnivå. Resultaten framställs med svarsfördelning, genomsnittstabell och en grafisk framställning av åldersgruppernas genomsnitt i förhållande till varandra. Därefter presenteras regressionsanalysen som belyser uppsatsen andra frågeställning (Vilken effekt har ålder på arbetsvärderingar i förhållande till bakgrundsvariablerna kön, utbildningsnivå och ålder?). Målsättningen är att jämföra ålders betydelse med andra förklarande variabler för prioritering av arbetsvärderingar.

### 5.1 HUVUDANALYS

#### 5.1.1 SVARSFÖRDELNING

Stapeldiagrammen under (figur 5.1–5.3) visar i procent hur åldersgrupperna prioriterat de olika svarsalternativen för de variabler som inkluderats i genomschnittsanalysen <sup>22</sup>. Variablerna är grupperade utifrån sina överordnade värdekategorier. Svarsfördelningen ger en bild av vilka svarsmönster som ligger bakom genomsnitten i genomschnittsanalysen. Eftersom olika svarsmönster kan ge lika genomsnitt är syftet att presentera en deskriptiv framställning av vad som ligger till grund för genomsnitten. Svarsfördelningen diskuteras närmare i samband med presentationen av genomsnitten, men generellt kan vi se att svarsmönstren är relativt lika för åldersgrupperna

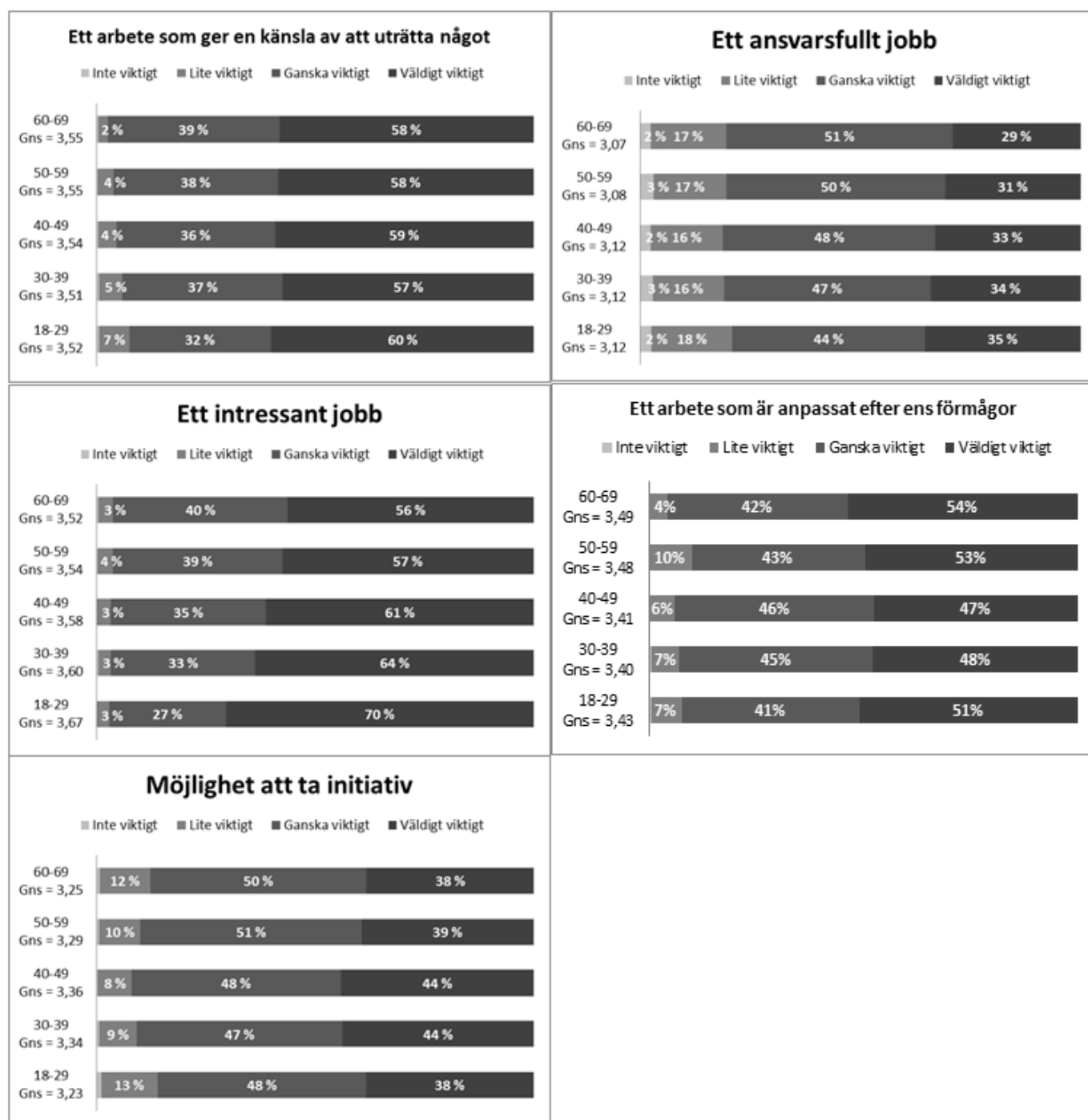
**Figur 5.1 – Svarsfördelning i procent – Viktigt i livet**



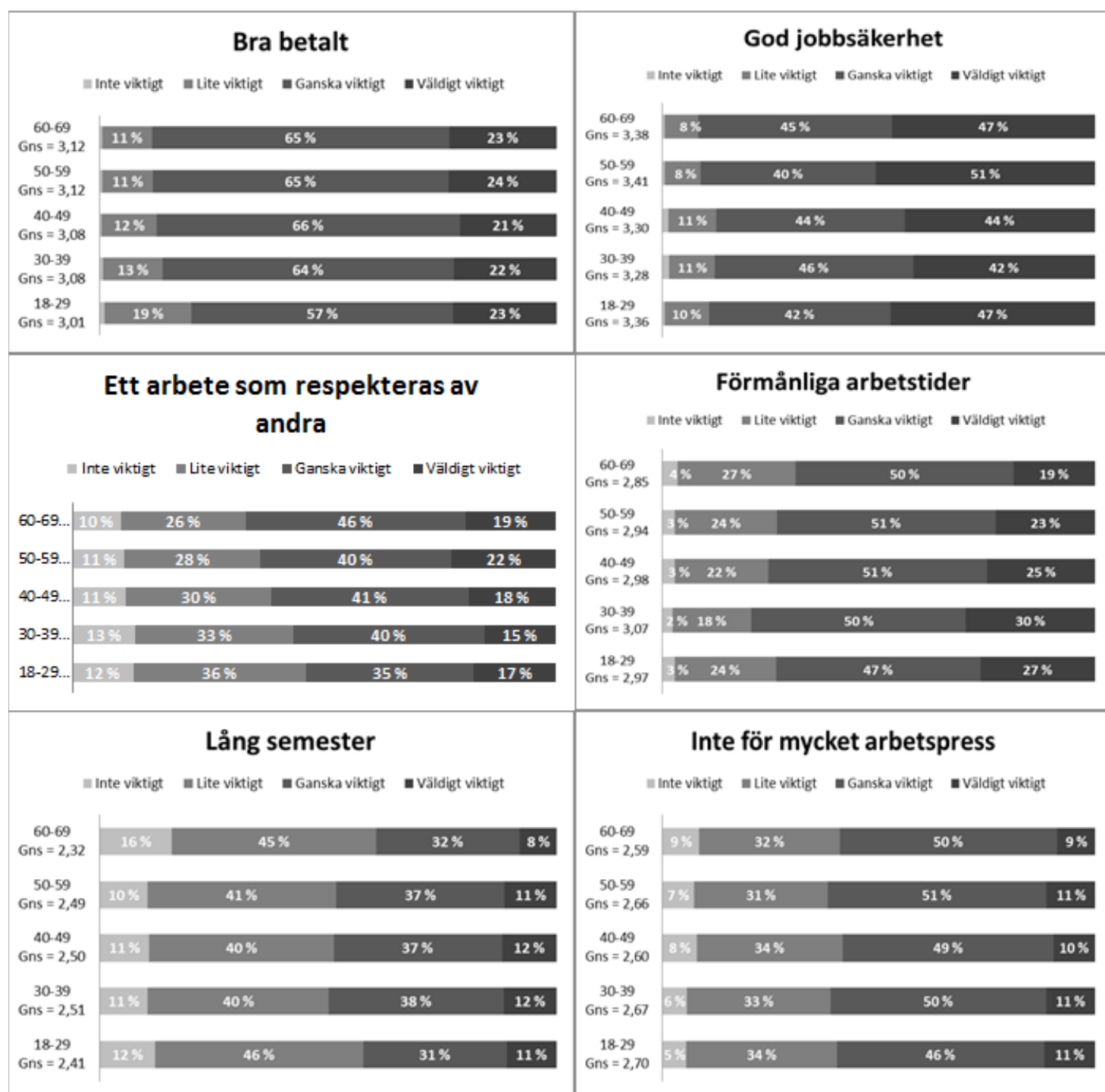
<sup>22</sup> Är andelen *Inte viktigt* under 4 procent visas inte procenten för detta alternativ i graferna.



Figur 5.2 – Svarsfördelning i procent – Inre arbetsvärderingar



Figur 5.3 – Svarsfördelning i procent – Yttre arbetsvärderingar

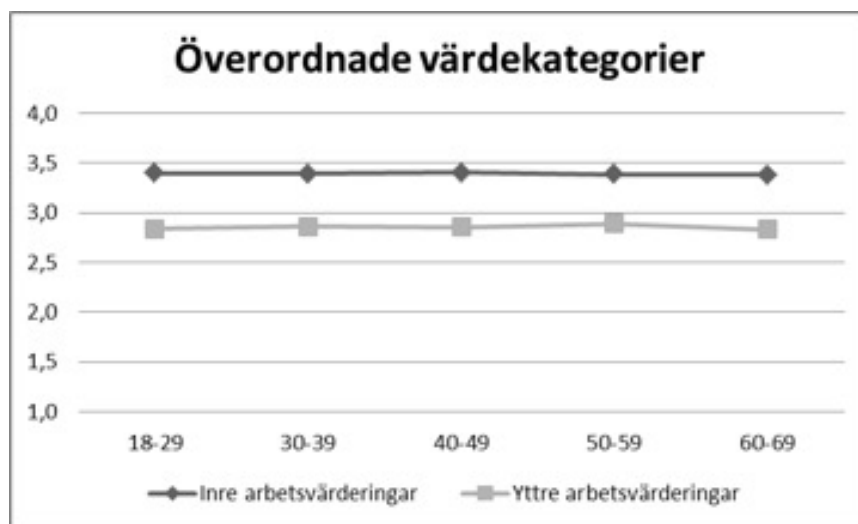


## 5.1.2 GENOMSNITTSANALYS

Genomsnitt, standardavvikelser och konfidensintervall presenteras i resultatöversikten i tabell 5.1. För att underlätta tolkningen av resultaten och lättare urskilja trender presenteras resultaten även i grafer per tema. En del forskare framlägger att generationseffekter är linjära med en stabil ändring, hellre än kategoriska trender mellan olika kohorter (Twenge et al, 2010: 1120). En linjär trend innebär en konsistent ökning eller minskning genom generationerna. För arbetsgivare skulle det kunna visa att den aspekten är viktig/inte viktig för unga arbetstagare, och man kan (till viss grad) anta att den kommer att vara viktig/inte viktig för kommande unga arbetstagare. Om resultaten visar linjära trender kan generationer även ses på som del av en social ändring, som utvecklas gradvis genom åren (Twenge, 2010: 208).

Hur åldersgrupperna prioriterar inre och yttre arbetsvärderingar på överordnad nivå visas i figur 5.4. Det som illustreras i figuren är genomsnittet för alla variabler som ingår under den överordnade värdekategorin. Gemensamt för alla åldersgrupper är att de prioriterar inre arbetsvärderingar över yttre.

**Figur 5.4 - Överordnade värdekategorier**



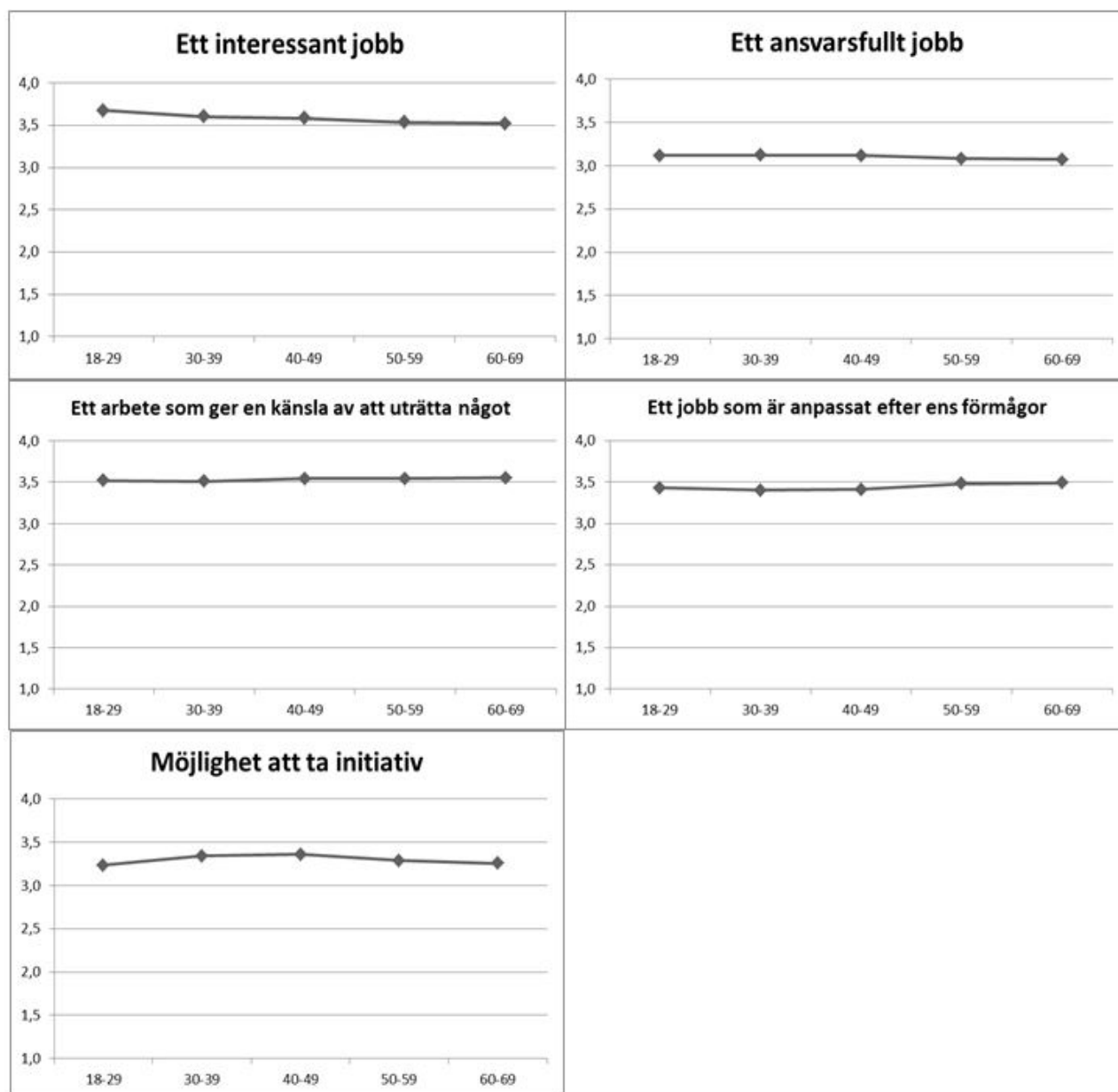
**Tabell 5.1 – Genomsnittstabell**

	18-29						30-39						40-49						50-59						60-69					
	Konf.Int 95%						Konf.Int 95%						Konf.Int 95%						Konf.Int 95%						Konf.Int 95%					
	M	SD	Nedre	Övre	M	SD	Nedre	Övre	M	SD	Nedre	Övre	M	SD	Nedre	Övre	M	SD	Nedre	Övre	M	SD	Nedre	Övre	M	SD	Nedre	Övre		
Arbetsvärderingar likhet att ta initiativ intressant jobb jobb som är anpassat efter ens förmåga arbete som ger en känsla av att utträta ansvarsfullt jobb	3,40 3,23 3,67 3,43 3,52 3,12	0,48 0,71 0,53 0,64 0,65 0,79	3,37 3,20 3,65 3,40 3,49 3,08	3,42 3,27 3,70 3,46 3,56 3,16	3,40 3,34 3,60 3,40 3,51 3,12	0,47 0,65 0,56 0,63 0,62 0,78	3,37 3,31 3,58 3,37 3,48 3,09	3,42 3,37 3,63 3,43 3,54 3,16	3,40 3,36 3,58 3,41 3,54 3,12	0,46 0,63 0,56 0,61 0,60 0,76	3,38 3,33 3,56 3,38 3,51 3,08	3,42 3,39 3,61 3,44 3,57 3,15	3,39 3,29 3,54 3,48 3,55 3,08	0,46 0,65 0,57 0,59 0,57 0,77	3,36 3,26 3,51 3,45 3,52 3,04	3,41 3,32 3,56 3,51 3,57 3,12	3,38 3,25 3,52 3,49 3,55 3,07	0,49 0,68 0,58 0,58 0,56 0,74	2,86 3,06 3,09 3,38 2,68 2,91	2,89 3,08 3,12 3,41 2,72 2,69	0,50 0,53 0,60 0,66 0,92 0,62	2,88 3,04 3,11 3,34 2,70 2,72	2,85 3,02 3,08 3,30 2,66 2,69	0,48 0,52 0,58 0,72 0,90 0,61	2,83 2,99 3,06 3,27 2,62 2,66	2,89 3,08 3,12 3,41 2,72 2,66	0,49 0,51 0,59 0,65 0,88 0,62	2,79 3,04 3,07 3,33 2,66 2,54	2,87 3,12 3,16 3,43 2,80 2,63	
Arbetsvärderingar pekt, jobsäkerhet o. bra betalt betalt Jobsäkerhet arbete som respekteras av andra etsförhållanden för mycket arbetspress månliga arbetstider g semester	2,84 2,98 3,01 3,36 2,56 2,70 2,70 2,97 2,41	0,49 0,54 0,68 0,69 0,91 0,61 0,78 0,78 0,84	2,81 2,95 2,98 3,32 2,51 2,66 2,66 2,93 2,37	2,86 3,01 3,05 3,40 2,61 2,73 2,75 3,02 2,46	2,86 2,97 3,08 3,28 2,56 2,75 2,67 3,07 2,51	0,47 0,51 0,61 0,71 0,89 0,59 0,75 0,76 0,83	2,84 2,95 3,05 3,25 2,52 2,72 2,63 3,03 2,47	2,88 3,00 3,11 3,32 2,60 2,78 2,70 3,11 2,55	2,85 3,02 3,08 3,30 2,66 2,69 2,60 2,98 2,50	0,48 0,52 0,58 0,72 0,90 0,61 0,77 0,76 0,84	2,83 2,99 3,06 3,27 2,62 2,66 2,56 2,94 2,46	2,88 3,04 3,11 3,34 2,70 2,72 2,64 3,01 2,54	2,89 3,08 3,12 3,41 2,72 2,69 2,66 2,94 2,49	0,50 0,53 0,60 0,66 0,92 0,62 0,77 0,76 0,83	2,86 3,06 3,09 3,38 2,68 2,66 2,62 2,90 2,45	2,91 3,11 3,15 3,45 2,77 2,73 2,70 2,97 2,53	2,83 3,08 3,12 3,38 2,73 2,59 2,59 2,85 2,32	0,49 0,51 0,59 0,65 0,88 0,62 0,77 0,76 0,83	2,79 3,04 3,07 3,33 2,66 2,54 2,53 2,79 2,25	2,87 3,12 3,16 3,43 2,80 2,63 2,65 2,91 2,38										
etets centralitet tig i livet: ditt arbete/studier tig i livet: fritid	3,36 3,38	0,70 0,68	3,32 3,35	3,40 3,42	3,24 3,40	0,69 0,67	3,21 3,37	3,28 3,43	3,27 3,47	0,70 0,64	3,24 3,44	3,31 3,50	3,34 3,47	0,68 0,64	3,30 3,44	3,37 3,50	3,16 3,41	0,74 0,70	3,10 3,35	3,10 3,35	3,16 3,41	0,74 0,70	3,37 3,50	3,16 3,41	0,74 0,70	3,10 3,35	3,22 3,46			

### 5.1.3 INRE ARBETSVÄRDERINGAR

Resultaten för inre värderingar på både överordnad och enskild variabelnivå är mycket jämna mellan åldersgrupperna. Som figur 5.4 visar att det inte är några linjära tendenser som visar att de yngre anser inre värderingar som mer eller mindre viktiga än de äldre grupperna. Ser vi på konfidensintervallerna mellan grupperna på överordnad nivå så ser vi att de överlappar för alla grupper. Det innebär att det inte är någon signifikant skillnad mellan åldersgrupperna och att vi inte kan dra slutsatsen att det är skillnad i inre värderingar mellan åldersgrupper i populationen.

**Figur 5.5 – Inre arbetsvärderingar**



Figur 5.5 visar resultaten för de enskilda variablerna. Att ha ett intressant arbete är mest viktigt för de yngre arbetstagarna och vi ser en linjär tendens att betydelsen minskar gradvis från de yngsta till de äldsta grupperna. Detta får sin förklaring om vi ser på svarsfördelningen där det visas att andelen som svarat Väldigt viktigt är högst hos de yngsta, för att så jämnt avta när grupperna stiger i ålder. Faktum är att ett intressant jobb är den jobbaspekten som undersöks i denna studie som den yngsta gruppen anser som mest viktig av alla. Genomsnittet ligger på 3,67 och det är en skillnad som är statistisk signifikant i förhållande till de andra åldersgrupperna.

Att ha ett ansvarsfullt arbete är i genomsnitt ungefär lika viktigt för alla åldersgrupper, med en tendens att betydelsen avtar för de två äldsta grupperna. I likhet med ett intressant arbete visar svarsfördelningen att andelen som svarat Väldigt viktigt är störst hos de yngsta, för att så avta. Men i detta tillfälle är skillnaderna mindre, och konfidensintervallerna visar att de inte är signifikanta.

Åldersgrupperna har även prioriterat att ha ett arbete som ger en känsla av att uträtta något väldigt likt, både i genomsnitt och hur grupperna prioriterat de olika svarsalternativen. Ett arbete som är anpassat efter ens förmågor är viktigast för de två äldsta åldersgrupperna (genomsnitt på 3,48 respektive 3,49). Detta illustreras i svarsfördelningen där vi ser att den högsta andelen som svarat Väldigt viktigt återfinns i dessa grupper. Skillnaden mellan de två äldsta åldersgrupperna och den som prioriterat denna egenskap lägst (30-39 = 3,40) är signifikant och vi kan med anta att denna skillnad är reell även i populationen. Dock är det värt att bemärka att skillnaden inte är anmärkningsvärt stor, något som svarsfördelningen illustrerar.

Att ha möjlighet att ta initiativ på jobbet är den egenskap som alla åldersgrupper prioriterar som minst viktig, i förhållande till de andra egenskaperna under inre arbetsvärderingar. Svarsfördelningen visar att andelen som svarat Väldigt viktigt är lägst här. Genomsnittet för åldersgrupperna visar en tendens att denna egenskap är viktigast för åldersgrupperna *på mitten*, för att så avta för de äldsta och yngsta. Viktigast är denna egenskap för de mellan 30-49 år (genomsnitt på 3,34 respektive 3,36). Vi ser även i svarsfördelningen att den största andelen som svarat Väldigt viktigt är i dessa grupperna (44 procent har svarat att möjlighet att ta initiativ är Väldigt viktigt). Minst viktig är denna egenskap för den yngsta och den äldsta åldersgruppen (genomsnitt på 3,23 respektive 3,25), vilket också är signifikanta skillnader. Det betyder med andra ord att personer som är mellan 30-49 anser att det är viktigare att ha ett arbete där man får lov att ta egna initiativ än de som är mellan 18-29 och 60-69 år.

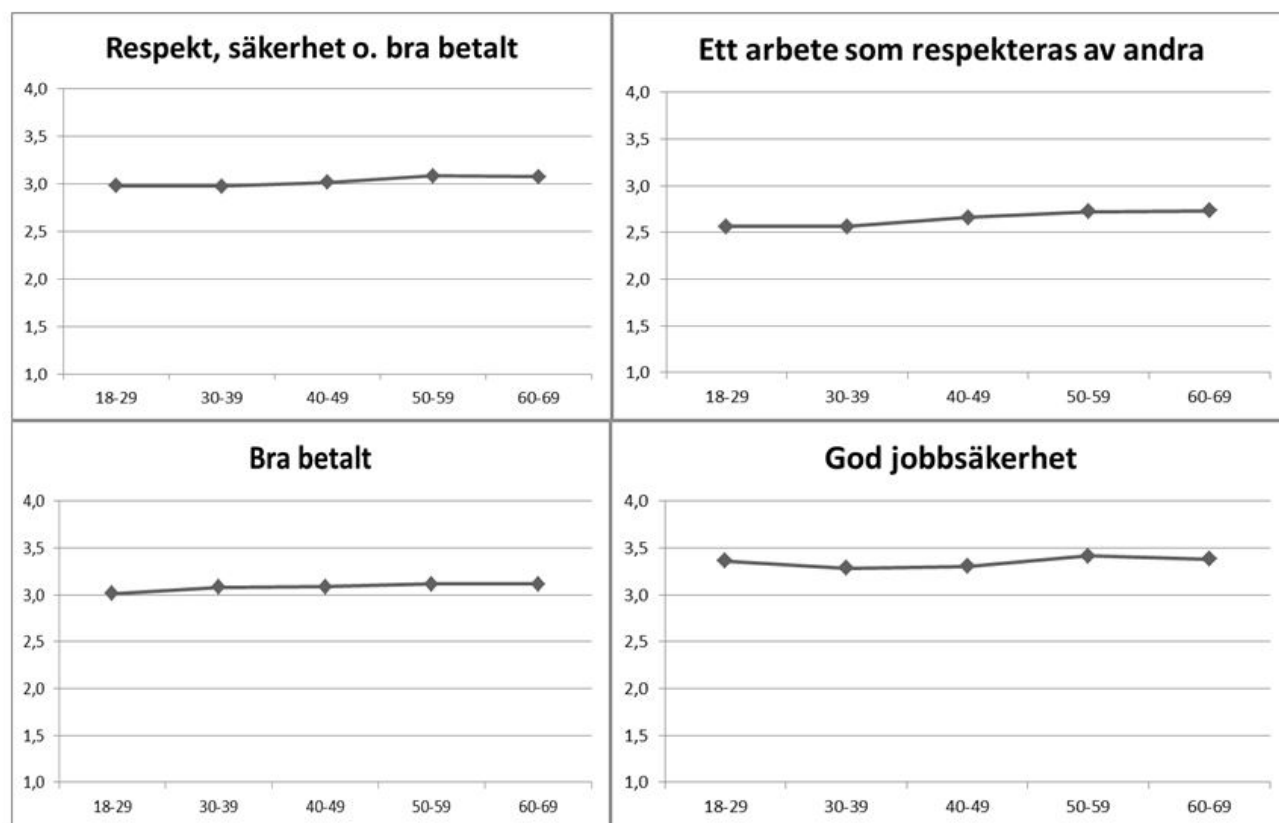
### 5.1.4 YTTRE ARBETSVÄRDERINGAR

Det samlade genomsnittet för alla jobbegenskaper som ingår under yttre värderingar visar inga häpnadsväckande skillnader mellan åldersgrupperna (som visat i figur 5.4). På enskild variabelnivå däremot återfinns en del variation mellan grupperna, fastän resultaten ser jämna ut på överordnad nivå. För att illustrera detta har jag separerat jobbegenskaperna som rör respekt, lön och jobbsäkerhet från de som rör arbetsförhållanden. Resultaten ser genast annorlunda ut och skillnader mellan åldersgrupperna synliggörs.

#### 5.1.4.1 RESPEKT, SÄKERHET OCH BRA BETALT

Figur 5.6 visar de variabler som rör aspekter som jobbsäkerhet, att respekteras av andra och bra betalt. Grafen som heter *Respekt, säkerhet, bra betalt* visar det totala genomsnittet för de tre variablerna. Det är en svag linjär tendens att dessa aspekter av arbete är viktigare för de äldre grupperna. På överordnad nivå är dessa aspekter mest viktigt för de mellan 50-69 år (genomsnitt på 3,08), för att avta hos de yngre grupperna (genomsnitt mellan 2,97–3,02). Konfidensintervallerna visar att skillnaden mellan de som är 18-39 och 50-69 år är statistiskt signifikant.

Figur 5.6 – Respekt, jobbsäkerhet och bra betalt



Att de äldre åldersgrupperna anser bra betalt och ett arbete som respekteras av folk generellt som viktigare än de yngre kan urskiljas. Det är i genomsnitt viktigare för de äldsta grupperna med ett arbete som respekteras av andra ( $40-49 = 2,66$ ;  $50-59 = 2,72$ ;  $60-69 = 2,73$ ) än för de yngsta ( $18-29 = 2,56$ ). Skillnaden mellan de två äldsta och de tre yngsta grupperna är även signifikant.

Bra betalt är minst viktigt för den yngsta gruppen (genomsnitt på 3,01). En linjär tendens uttrycker sig genom att bra betalt prioriteras högre när ålders stigen. Skillnaden till de två äldsta grupperna är signifikant. Svartsfördelningen visar dock att andelen som svarat Väldigt viktigt är lik för alla åldersgrupper (21-24 procent svarar detta alternativ). Skillnaden i genomsnittet beror på att fler unga inte tycker att bra betalt är viktigt, jämfört med de äldre grupperna, även om andelen som tycker att det är väldigt viktigt är lik.

God jobbsäkerhet är den jobbegenskapen under yttre arbetsvärderingar som är mest viktig för alla åldersgrupper. Ingen linjär tendens kan urskiljas mellan åldersgrupperna och viktigast är denna egenskap för den yngsta gruppen (genomsnitt på 3,36) och de två äldsta ( $50-59 = 3,41$ ;  $60-69 = 3,38$ ). Detta återspeglas i gruppernas svarsmönster, där den största andelen som svarat Väldigt viktigt återfinns i dessa grupper (mellan 47-51 procent, respektive 42-44 procent för de mellan 30-49 år). Konfidensintervallerna visar dock få signifikanta skillnader mellan grupperna (bl.a. är det signifikant skillnad mellan 30-39 gruppen och de mellan 50-69 år).

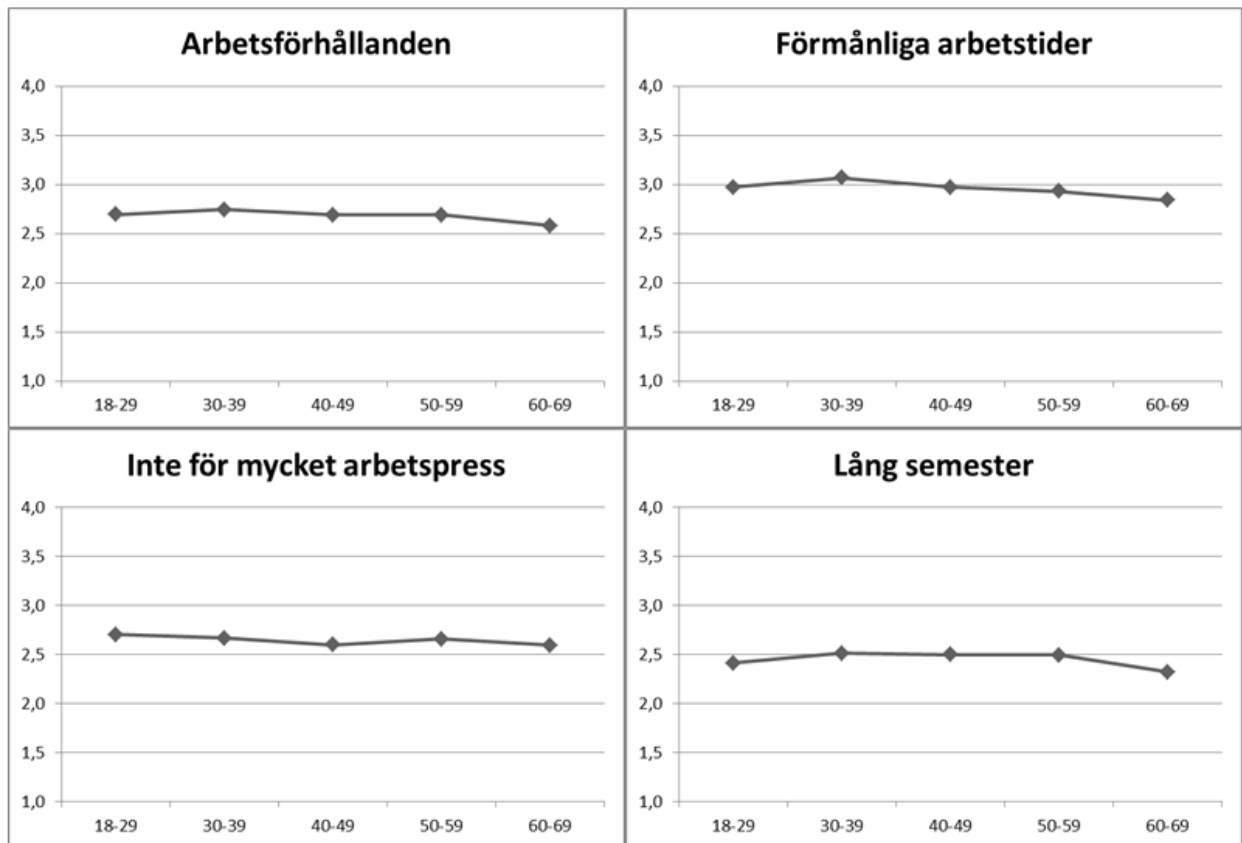
#### **5.1.4.2 ARBETSFÖRHÅLLANDEN**

Hur åldersgrupperna prioriterat jobbegenskaper som rör arbetsförhållanden visas i figur 5.7. Grafen som heter *Arbetsförhållanden* visar de uppsummerade genomsnitten för frågorna som ingår under arbetsförhållanden. Jämfört med inre arbetsvärderingar och respekt, säkerhet och bra betalt är arbetsförhållanden den kategori som alla åldersgrupper anser som minst viktig på överordnad nivå.

Under arbetsförhållanden är det två åldersgrupper som sticker ut. På överordnad nivå är arbetsförhållanden är minst viktigt för den äldsta gruppen (genomsnitt på 2,59) och konfidensintervallen visar att denna skillnad är signifikant. De mellan 30-39 år prioriterar denna kategori högst. Skillnaden är dock liten och inte signifikant, förutom i förhållande till den äldsta gruppen.



**Figur 5.7 – Arbetsförhållanden**



Förmånliga arbetstider är mest viktigt för alla åldersgrupper av de jobbegenskaper som rör arbetsförhållanden. Mest viktigt är det för gruppen 30-39 år (genomsnitt på 3,07), som skiljer sig signifikant från de andra grupperna. Det är även skillnaden mellan den äldsta och de övriga åldersgrupperna, som prioriterar förmånliga arbetstider som minst viktigt (genomsnitt på 2,85). Svartsfördelningen återspeglar dessa prioriteringar och den största andelen som svarat Väldigt viktigt återfinns i 30-39-gruppen, respektive minst andel som finns i den äldsta gruppen.

Även lång semester är viktigare för grupperna *på mitten*. Lång semester är mest viktigt för de mellan 30-59 år (genomsnitt mellan 2,49 och 2,51) och minst viktigt för den yngsta (2,41) och i synnerhet den äldsta åldersgruppen (2,32). Konfidensintervallerna visar att skillnaderna mellan de mellanliggande grupperna och den äldsta är statistisk signifikant.

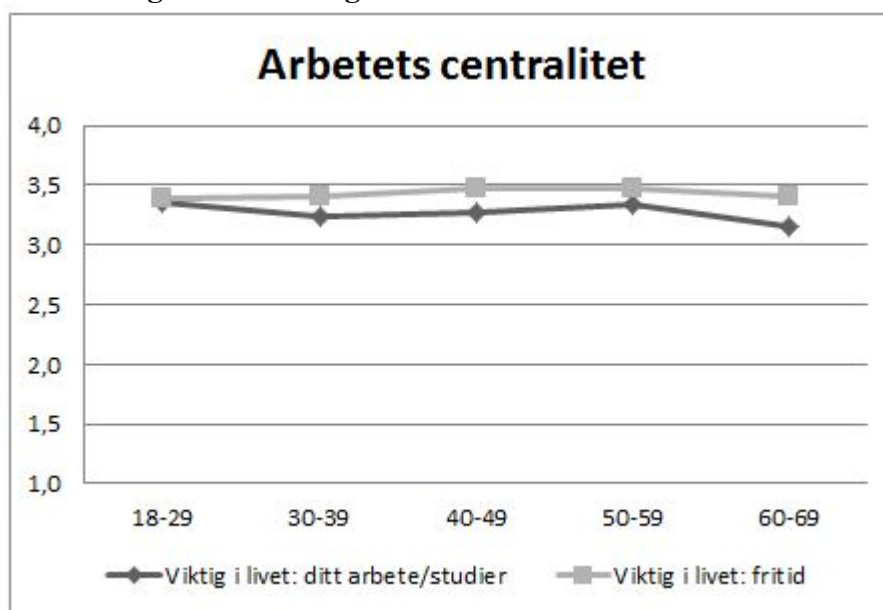
Att ett arbete inte innebär för mycket arbetspress är en jobbegenskap där genomsnittet varierar mellan grupperna och en linjär trend inte kan urskiljas. Viktigast är denna egenskap för de mellan 18-29 (genomsnitt på 2,70). Konfidensintervallerna visar att den gruppens genomsnitt skiljer sig signifikant från de som prioriterar denna aspekten som minst viktig, nämligen de mellan 40-49 år

(2,60) och 60-69 år (2,59). Men, återigen så rör det sig inte om några stora skillnader. Detta styrks av svarsfördelningen som visar att åldersgrupperna svarat mycket likt på de olika svarsalternativen.

### 5.1.5 ARBETETS CENTRALITET

Arbetets plats i livet i förhållande till fritid presenteras i figur 5.8. Gemensamt för alla åldersgrupper är att de uppger fritid som viktigare i livet än arbete/studier.

**Figur 5.8 – Viktigt i livet: arbete/studier vs. fritid**



Vad gäller arbete/studiers plats i livet återfinns ingen kontinuitet över generationerna. Arbete/studier prioriteras högst av de yngsta gruppen (genomsnitt på 3,36) och den näst äldsta (3,34). Från den näst äldsta åldersgruppen till den äldsta sjunker betydelsen av arbete i livet från ett genomsnitt på 3,34 till 3,16. Den äldsta är den åldersgrupp som prioriterar arbete/studier deciderat lägst. Konfidensintervallerna visar signifikanta skillnader mellan den äldsta åldersgruppen och de två som prioriterar arbete/studier högst. Detta är tendenser som även visas i svarsfördelningen där procentandelen som svarat Världigt viktigt är störst hos de mellan 18-29 år (47 procent) och 50-59 år (44 procent). Motsvarande för 60-69-gruppen är 34 procent.

När vi ser på fritidens plats i livet visar resultaten att de högsta genomsnitten återfinns hos de mellanliggande åldersgrupperna. Fritid är mest viktigt för de mellan 40-59 år (genomsnitt på 3,47). Minst viktigt är fritid för den yngsta (3,38) och äldsta åldersgruppen (3,39), men inga av

skillnaderna är statistiskt signifikanta och de kan betraktas som obetydliga. Svarsfördelningen visar också att åldersgrupperna prioriterat fritid likt.

Om man ser på avståndet mellan prioritering av fritid och arbete/studier ser vi att de som menar att arbetets plats i livet är närmast fritidens, är de mellan 18-29 år. Den gruppen uppvisar ett genomsnitt för arbete/studier på 3,36 och fritid 3,38. Andelen som svarat att dessa två aspekter är Världigt viktigt är 47 respektive 49 procent. Största skillnaden mellan fritid och arbete/studier återfinns hos den äldsta gruppen. Procentandelen som svarat Världigt viktigt för dessa aspekter ligger på 34 procent för arbete/studier och 52 procent för fritid. Skillnaderna mellan arbete och fritid är signifikanta för alla grupper, förutom den yngsta.

### **5.1.6 SAMMANFATTNING**

Sammanfattningsvis visar svarsfördelningen och genomsnittsanalysen jämna resultat för inre arbetsvärderingar. Det är få signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna, både på överordnad och enskild variabelnivå. De små skillnaderna visar dock att viktigast för den yngsta gruppen är ett intressant arbete och de mellan 30-49 år värdesätter att kunna ta initiativ på jobbet.

Yttre arbetsvärderingar prioriterades relativt likt mellan åldersgrupperna på överordnad nivå och jag separerades denna i två kategorier, eftersom resultaten jämnade ut sig på överordnad nivå. En linjär tendens kunde urskiljas vid att ha ett arbete som är bra betalt och att respekteras av andra, som prioriterades högre av de äldre grupperna. Detta är en trend som är linjär och jämnt avtagande från de äldre till de yngre åldersgrupperna. Resultaten för jobbsäkerhet visade få signifikanta skillnader. Under arbetsförhållanden särskiljer sig de mellan 30-39 år. De värdesätter förmånliga arbetstider och lång semester högre än de andra grupperna. För arbetspress visades inga betydande skillnader. Arbetets centralitet i livet är störst för den yngsta åldersgruppen, där det minsta avståndet mellan arbete/studier och fritid återfanns. Minst är arbetets centralitet och arbetsförhållanden för den äldsta gruppen.

## 5.2 DELANALYS

På de på nästa sidorna presenteras resultatet från regressionsanalyserna. I varje analys är det fem modeller. Modell 1 visar det bivariata sambandet mellan den specifika arbetsvärderingen och ålder. Modell 2 visar det bivariata sambandet mellan specifika arbetsvärderingen och kön, och i modell 3 visas det bivariata sambandet mellan specifika arbetsvärderingen och utbildningsnivå. Modell 4 visar det bivariata sambandet mellan specifika arbetsvärderingen och yrke. Modell 5 är alla de ovanstående oberoende variablerna inkluderade simultant. Referenskategori är kvinnor, 18-29 år med grundskola som högsta avslutade utbildning som har ett yrke utan krav till utbildning (dvs. alla utelämnade grupper). De bivariata modellerna inkluderar med andra ord den totala effekter av ålder, kön, utbildning och yrke.

Tre regressionsmodeller är mycket information att förhålla sig till. För att underlätta tolkningen visar figur 5.10 en grafisk framställning av de olika kontrollvariablerna. En resultatöversikt från regressionsanalysen finns i bilaga 3-5. Bilaga 3 visar inre arbetsvärderingar, bilaga 4 respekt, jobbsäkerhet och bra betalt och bilaga 5 visar arbetsförhållanden. Grafen för ålder visar modell 1 i bilaga 3-5 och är med andra ord det bivariata sambandet mellan ålder och respektive värdekategori. Grafen för kön visar modell 2 i bilaga 3-5 och är det bivariata sambandet mellan kön och respektive värdekategori. Figuren för utbildning och yrke illustrerar de motsvarande sambanden för utbildning och yrke, hämtat från modell 3 respektive 4 i bilaga 3-5.

Prioriteringen av de tre värdegrupperna i förhållande till varandra är lik huvudanalysen för alla kontrollvariabler. Inre arbetsvärderingar prioriteras högst, så kommer respekt, jobbsäkerhet och lön och till sist arbetsförhållanden. Grafen för ålder känner vi igen från huvudanalysen. Mäns prioritering av samtliga värdekategorier är signifikant lägre än kvinnor. Som illustrerat är det en linjär tendens att inre värderingar ökar med högre utbildningsnivå. Prioriteringen av inre värderingar ser speciellt ut att stiga när man går från gymnasial utbildning till högre universitetens- eller högskoleutbildning. I linje med detta sjunker prioriteringen av yttre arbetsvärderingar med högre utbildningsnivå. I båda fallen är det signifikanta skillnader. Akademiska yrken och yrken med kortare högre utbildning visar den största positiva och signifikanta differensen från referenskategori för inre arbetsvärderingar. För inre arbetsvärderingar och arbetsförhållanden finns få signifikanta avvikelser från referenskategori. Under respekt, jobbsäkerhet och bra betalt visar alla yrken signifikanta skillnader från referenskategori.

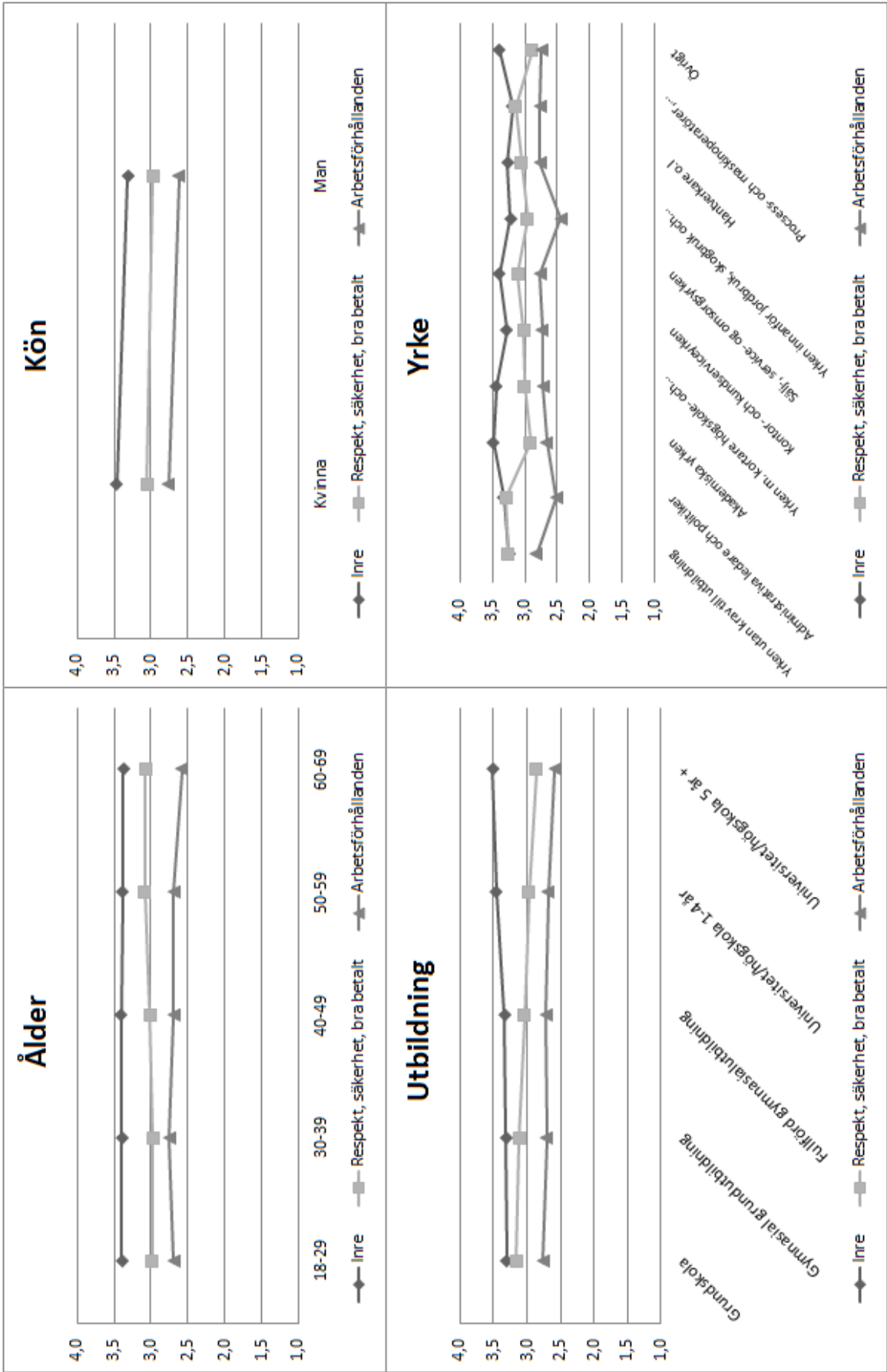
I resultatöversikten i bilaga 3-5 visas  $R^2$ . Ålder förklarar väldigt lite av variansen i värdekategorierna. 0 procent för inre arbetsvärderingar, 0,7 för respekt, jobbsäkerhet och bra betalt och 0,5 procent för arbetsförhållanden<sup>23</sup>. Det innebär med andra ord att 99,3 procent av variationen i respekt, jobbsäkerhet och bra betalt beror på andra variabler än ålder. De andra variablerna förklarar mer än ålder, men det rör sig inte om några häpnadsväckande skillnader. Den förklaringsvariabeln som förklarar av värdekategorierna är yrke, förutom den femte modellen där alla variabler är inkluderade. Bl.a. förklarar samtliga variabler 6 procent av variationen för inre arbetsvärderingar.

Sammanfattningsvis visar resultaten från analysen att kön, utbildning och yrke påverkar hur viktigt inre och yttre arbetsvärderingar är för människor, i större grad än ålder. Dock förklarar kön, yrke och ålder lite av variationen i arbetsvärderingar.

---

<sup>23</sup> Exempel: Från bilaga 4, modell 1:  $0.007 * 100 = 0,7$

Figur 5.10 – Resultat regressionsanalys



## 6.0 DISKUSSION

I denna uppsats har skillnader mellan yrkesaktiva åldersgrupper när det kommer till inre och yttre arbetsvärderingar och arbetets centralitet i livet undersökts. I tillägg har ålders effekt på prioritering av arbetsvärderingar jämförts i förhållande till kön, utbildning och yrke.

Då tvärsnittsdatat som analyserna baseras på inte ger möjlighet för att separera olika effekter som kan förklara resultaten kommer fynden från analyserna belysas utifrån relevant teori och forskning i detta kapitel. Möjliga tolkningar av resultaten ska dryftas och eventuella effekter kommer att belysas fortlöpande i texten. I kapitlet redogörs det även för en del praktiska implikationer och det reflekteras runt metodiska förutsättningarna som omger resultaten.

### 6.1 INRE ARBETSVÄRDERINGAR

En vinkling på varför resultaten uppvisade så pass många likheter kan vi finna i tidigare forskning. Redan på 1960-talet framlade Frederick Herzberg att variation, ansvar, känsla att bli sedd och ett intressant arbete motiverade människor i större grad än pengar eller arbetsförhållanden (Herzberg, 1966). Att genomsnittsanalysen inte visade några större skillnader mellan åldersgrupperna gällande inre arbetsvärderingar stämmer överens med de samlade resultaten som Twenge (2010: 204-205) presenterar i sin review över arbetsvärderingar – nämligen att signifikanta skillnader över generationerna rörande inre värderingar inte kan urskiljas. Samma konklusion drar Cennamo och Gardner (2008). Twenge et al's (2010) tvärsnittsstudie visar dock att inre värderingars betydelse minskat signifikant mellan tre insamlingstillfällen från 1974-2006 och att unga generationer arbetstagare inte ser efter mening i arbetet i den grad en del litteratur föreslår. Även om generationernas förhållande till inre arbetsvärderingar minskat så kan vi inte veta i vilken grad tidsperioden haft en effekt på resultaten. Det är därmed svårigheter med att avgöra hur väl passade resultaten från den studien är med resultaten i uppsatsen, givet tvärsnittsdatat som erhålls här. Oavsett tolkar jag inte resultaten för inre värderingar på överordnad nivå som överraskande, i förhållande till den forskning som presenterats här och i tidigare kapitel.

Dose (1997) skiljer mellan socialt och personligt förankrade värderingar. Inre arbetsvärderingar kan anses som personligt förankrade eftersom de rör aspekter som vi *själva* upplever. Att inre arbetsvärderingar är personligt förankrade kan styrkas genom ett resonemang Kuvaas och Dysvik (2012) för om att människor ofta överskattar *andra* människors behov för yttre motivation och

stimuli. En förklaring är att vi kan observera yttre faktorer, men inte veta vad andra människor upplever som inre stimulerande. Därmed antar vi att andra människor i större grad motiveras av yttre faktorer än oss själva (Kuvaas och Dysvik, 2012: 56). Att kategorisera inre värderingar som personligt förankrade är relevant eftersom det kan bidra till en förklaring varför resultaten är så pass jämna över generationerna. Personligt förankrade värderingar är i mindre grad sannolika att ändras än socialt förankrade. Denna tankegång skulle innebära att resultaten för inre värderingar, i mindre grad än yttre arbetsvärderingar, är mindre sannolika att påverkas av period eller livsfaseffekter. Om resultaten varit en effekt av livsfas skulle man kunna förvänta en större variation mellan åldersgrupperna givet deras olika livsfaser. Om resultaten beror på periodeffekter väljer jag att inte resonera närmare runt eftersom det skulle kräva datamaterial från olika insamlingstillfällen.

## **6.2 YTTRE ARBETSVÄRDERINGAR**

När variablerna som ingår under yttre arbetsvärderingar delades upp i underkategorierna respekt, jobbsäkerhet och bra betalt på ena sidan och arbetsförhållanden på andra sidan, visades större skillnader mellan åldersgrupperna och två tendenser synliggjordes. Den ena är en linjär tendens att betydelsen av respekt, bra betalt och jobbsäkerhet ökar jämnt mellan åldersgrupperna, i synnerhet för de två förstnämnda aspekterna. Den andra trenden är att aspekter som rör arbetsförhållanden är mest betydelsefullt för grupperna *på mitten* och deciderat minst viktigt för den äldsta åldersgruppen. Givet lika tendenser mellan arbetsförhållanden och arbetets centralitet kommer dessa teman diskuteras tillsammans nedanför.

### **6.2.1 RESPEKT, JOBBSÄKERHET OCH BRA BETALT**

Studier som undersökt yttre arbetsvärderingar i en generationskontext bidrar inte med någon entydig bild. Bidraget från Hansen och Leuty (2012) visar inga signifikanta skillnader mellan generationer rörande yttre arbetsvärderingar. Wong et al (2008) undersöker skillnader i motivationsfaktorer mellan tre generationer arbetstagare. De finner inte några signifikanta skillnader mellan generationerna när det kommer till jobbsäkerhet (Wong et al, 2008: 887), vilket är i linje med min analys.

Signifikanta skillnader rörande status återfinns i Gardner och Cennamo (2008: 902). De unga arbetstagarna värderar detta högre än de äldre. En förklaring uppges vara att äldre grupper redan har uppnått status, medan de yngre anser status som viktigt eftersom det ger synlighet som bidrar till progression. Jag har ingen variabel som direkt mäter status. Men om man tänker att aspekter



som bra betalt och att respekteras kan säga något om status, så står Gardner och Cennamo's studie i kontrast till min analys. I detta tillfälle är det värt att bemärka att det kanske inte är helt tillförlitligt att jämföra resultaten eftersom, som det nämndes i teorikapitlet, det inte existerar någon gemensam definition av olika värderingar.

Twenge et al's (2010) studie visar en icke-linjär trend när det kommer till yttre arbetsvärderingar. Yttre värderingar är viktigare för generation X och Y än för baby boomers. I synnerhet prioriterar den mellanliggande generationen X yttre värderingar högst av alla. Skillnaden mellan Y och baby boomers är signifikant, även om yttre arbetsvärderingar är viktigare för X än för Y. En förklaring till denna icke-linjära tendens föreslås vara ekonomiska orsaker som studielån, då antalet högre utbildande ökat i USA från baby boomers till generation X, vilket ökar behovet för yttre belöning (Twenge et al, 2010). Den samma krökta linje återfinns i Twenge och Kasser (2013) där de undersöker materialistisk orientering. Tanken om att prioritering av yttre värderingar är associerat med ekonomiska krav återfinns vi hos Kostek (2012: 7-8). Han pekar på att äldre arbetstagare har ett större ekonomiskt ansvar än yngre. Exempelvis köp av bostad, etablering av familj och ansvar att försörja fler än sig själv, kan tänkas vara vanligare ju äldre man blir. Därmed kan behovet för att ha stabil inkomst och jobbsäkerhet bli större, vilket kan förklara att fler äldre än yngre prioriterar dessa yttre arbetsvärderingar. Detta är en tendens som uppmärksammas i Norsk Monitor (Dalen, Brekke och Hågård Bakke, 2014). De visar att bland unga ökar prioriteringen av materialistiska värderingar när de flyttar hemifrån.

Min analys, sett i ljuset av denna förklaring, skulle implicera att resultaten från huvudanalysen är ett resultat av livsfaseffekt där ekonomiskt ansvar, i synnerhet för fler än en själv, skulle påverka prioritering av yttre arbetsvärderingar. Denna förklaringen försvagas av att de två äldsta åldersgrupperna som prioriterar dessa värderingar högst. Man kunde förvänta att detta är en icke-linjär trend som toppar sig i den livsfas man har stora utgifter, som bostad, och barn som bor hemma – vilket skulle vara mitt i livet.

En annan förklaring till att de äldre åldersgrupperna värdesätter bra betalt kan vi hitta hos de som uppmärksammar förhållanden under uppväxten som styrande för våra värderingar vidare i livet. I teoridelen nämndes Ingelhart (1971) och hans tankegång om att knappa ekonomiska förhållanden under barndomen kan få individer att värdesätta materialistiska värderingar som vuxna. Åldersgruppernas prioriteringar kan med andra ord vara ett spår efter olika ekonomiska förhållanden under uppväxten, där de yngre haft grundläggande behov tillfredsställda som gör att

de inte värdesätter bra betalt i samma utsträckning som de äldre grupperna. Det skulle även förklara varför de äldsta grupperna prioriterar god jobbsäkerhet högre än de mellan 30-39 år. Att graden av säkerhet under uppväxten påverkar prioriteringen av materialistiska värderingar delas av Twenge och Kasser (2013). Deras studie bekräftar att osäkerhet och instabilitet under barndom och uppväxt genomgående är associerat med materialistiska värderingar under sen ungdom (Twenge och Kasser, 2013: 890). Skillnaden mellan åldersgrupperna kan därmed tolkas som en generationseffekt där ekonomiska förhållanden och grad av säkerhet under uppväxten påverkar prioritering av yttre arbetsvärderingar som vuxna. Är detta tillfälle kan vi anta att betydelsen av jobbegenskaper som bra betalt kommer att minska då yngre generationer avlöser äldre. För arbetsgivare kan det innebära att materiella och yttre belöningar inte fungerar som effektiva motivationsfaktorer.

Ingelhart's teori har en del år på nacken och bl.a. Hellevik (2001: 66-67) ställer frågetecken kring hur passande den är som förklaring till skapandet av värderingar idag. Hellevik påverkar att ekonomiskt trygghet under barndomen nödvändigtvis inte betyder att framtiden upplevs som säker och att samhällsmässiga faktorer kan påverka prioritering av materialistiska värderingar. Materialistiska värderingar påverkas av ekonomiska svängningar. Under exempelvis finanskriser blir människor mer bekymrade och upptagna av tillfredsställa materiella och ekonomiska behov och prioriterar materiella värderingar högre, säger Dalen i en intervju (Kvalsvik, 2016). Det handlar om att försäkra sig om att grundläggande materiella behov är tillfredsställda i väntan på sämre tider. Resultaten kan med andra ord vara influerade av den ekonomiska situationen som rådde under undersökningsperioden, en periodeffekt. Är resultaten konjunkturbetingade kunde vi förvänta att prioriteringen sett annorlunda ut, exempelvis under finanskrisen som inträffade efter att datamaterialet samlades in. Som nämnts i förra stycket kan inre arbetsvärderingar tolkas som personligt förankrade och yttre kan motsvarande tolkas som socialt förankrade. Det gör dem mer sannolika att influeras av yttre faktorer och följaktligen mer utsatta för periodeffekter.

Som vi sett ovan skiljer sig resultaten från huvudanalysen delvis från andra studier som inkluderats här. Eventuella förklaringar kan vara livsfas med tillhörande ekonomiskt ansvar. Den förklaringen är inte helt trolig eftersom den kunde tänkas att slå ut på åldersgrupperna *på mitten*. Vi har också sett att materialistiska värderingar kan vara påverkade av förhållanden under uppväxten, men även vara konjunkturberoende.

## 6.3 MÄNSKLIGA BEHOV, DAGENS ARBETSLIV OCH UTBILDNING

I teoridelen presenterades kopplingen mellan inre och yttre arbetsvärderingar och Maslow's behovspyramid. I den kopplingen representerar inre arbetsvärderingar de översta stegen av pyramiden och yttre värderingar de lägre stegen. De två äldsta åldersgruppernas prioritering av respekt och bra betalt kan indikera att de befinner sig lägre på behovspyramiden än de yngre arbetstagarna, vilket kan kasta ljus över deras prioritering av dessa jobbegenskaper. Samtidigt visade regressionsanalysen att ålder inte är den sociala gruppering som bäst förklarar prioritering av arbetsvärderingar. Sagt på ett annat sätt – om vi ser på prioritering av arbetsvärderingar som underliggande mänskliga behov är ålder inte den sociala gruppering som i störst grad berättar något om våra behov och påverkar individers arbetsvärderingar. Faktum är att ålder är den förklaringsvariabeln som förklarade minst av variationen i de respektive arbetsvärderingarna.

Att utbildning och yrke påverkar våra mänskliga behov uppmärksammas av professor Tian Sørhaug. I en intervju säger han att en konsekvens av dagens norska kunskapsbaserade arbetsliv är att behovet för självförverkligande uppstår tidigare än förr. För individer i kunskapsintensiva arbeten, som exempelvis forskare eller journalister, har behovspyramiden har blivit ”snudd på hoden” och tanken om en utvecklingskedja där ett nytt behov uppstår när ett annat är tillgodosett, börjar bli förlegad, menar Sørhaug (Conecto, 2016). Resultaten kan stödja detta påstående genom att prioritering av inre arbetsvärderingar stiger och yttre sjunker med ökad utbildningsnivå, samt att detta är en prioritering som återfinns i yrken som kräver en viss grad av utbildning (se bilaga 3-5 eller figur 5.10). Det krävs närmare studier för att kunna stryka denna tankegång, men mitt budskap är att utbildningsnivå och yrke berättar mer om våra underliggande behov och har en större påverkande kraft på arbetsvärderingar än ålder. Det innebär att frånvaron av åldersskillnader i denna studie nödvändigtvis inte betyder att åldersbaserade olikheter i arbetslivet, inte existerar. Bara att andra sociala grupperingar bättre förklarar våra arbetsrelaterade värderingar.

Om vi håller fast i tanken om att arbetsvärderingar säger något om våra underliggande behov kan analysen tyda på att individer med låg utbildningsnivå befinner sig längre ned på behovspyramiden, och att behoven för inre stimulans förstärks i och med högre utbildningsnivå. De äldre åldersgrupperna prioriterade yttre värderingar som bra betalt och respekt högre än de andra grupperna. En tolkning kan vara att många med låg utbildning återfinns i de äldsta åldersgrupperna och att vi egentligen ser på en effekt av utbildningsnivå när vi ser på åldersgruppernas resultat. Det

som ser ut som differens mellan generationerna kan vara ett uttryck för att utbildning styr vad vi prioriterar av inre och yttre faktorer. Om vi tar in Frønes och Brusdal (2005) översikt över utbildningsnivåer i Norge från 1980-talet och framöver till betraktning, så *kan* skillnaderna mellan åldersgrupperna ses på som ökad utbildningsnivå bland de yngre. Ryder (1965) uppger utbildningssystem som en påverkande faktor individer och att dessa bidrar till att skilja kohorter från varandra. Utbildning blir då en bestående faktor som följer med genom livet, utan att vara förknippat med en viss livsfas. Resultaten för åldersgrupperna skulle kunna tolkas som en kohorteffekt baserad på olik utbildningsnivå i de olika åldersgrupperna.

En mer utförlig studie hade varit optimalt för att mer djupgående kunna diskutera detta. Men genom att se på utbildningsnivån i åldersgrupperna (bilaga 2) kan denna förklaring avskrivas eftersom fördelningen av de olika utbildningsnivåerna är relativt jämn mellan grupperna. Det är till och med fler i de två äldsta åldersgrupperna med den högsta utbildningsnivån än den yngsta (vilket givetvis kan bero på att individer i den yngsta gruppen inte hunnit fullföra ett så pass långt studieförlopp). På andra sidan var det, som nämnt, 72,9 procent av de med högre utbildning av bruttourvalen, som deltog i LOGG. Motsvarande svarprocenten för de med grundskola är 47,2 procent. Eftersom de med högre utbildning prioriterar inre arbetsvärderingar högre än de med lägre utbildning kan det hända att resultaten för inre värderingar är för höga än vad som är tillfälle i populationen (och omvänt för yttre arbetsvärderingar). Dokumentationsrapporten (Bjørshol et al, 2010) uppger inte explicit om det var en speciell åldersgrupp som dominerade de med låg utbildning som inte deltog i LOGG, men att det generellt sett var svårt att få personer mellan 18-39 år och 70-79 år att delta. Det innebär att om den yngre åldersgruppen dominerade de med låg utbildning som inte deltog, kan det hända att det är större eller mindre generationsskillnader än det som visas här (de mellan 70-79 år är inte med urvalet). Det är dock osäkert om skevheten i urvalet gällande utbildning *är* problematiskt eller *hade* påverkat resultaten överhuvudtaget.

## **6.4 ARBETETS CENTRALITET OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN**

Aspekter som rör arbetstider är viktigast för åldersgrupperna på mitten och minst viktigt för de mellan 60-69 år. Analysen visar att arbetets centralitet är störst hos den yngsta gruppen. Det är dem som dels prioriterar arbete/studier högst, samt har minst avstånd mellan arbete/studier och fritid.

Tidigare forskning på åldersgrupper visar generellt att arbetets centralitet i livet sjunker, och att livet och tiden utanför arbetet blir allt viktigare för yngre arbetstagare. Studier av Twenge et al (2010)

och Smola och Sutton (2002) visar att detta är en linjär tendens. En förklaring som lyfts fram av Twenge et al (2010: 1134-1136) som bidragande faktorer till detta är ändringar som förstärkts i det amerikanska arbetslivet de senaste decennierna, som längre arbetsdagar och högre krav på arbetstagare.

Resultaten för aspekter som förmånliga arbetstider och lång semester i analysen skiljer sig med andra ord från tidigare studier på temat. En möjlig tolkning av resultaten är att de är betingande av ålder och livsfas. Detta eftersom det kan antas att den dominerande nuvarande livslopporganiseringen antyder att de mellan 30-39 är den gruppen där flest stiftar familj och därmed prioriterar goda arbetstider och anser lång semester som viktigt, eftersom livet utanför arbetet kan få en annan betydelse. Twenge et al (2010) är också inne på detta spåret, men konkluderar med att önskan om förmånliga arbetstider startar innan unga arbetstagare etablerar sig. Misstanken om att prioriteringen av dessa jobbaspekter är betingande av livsfas förstärks av hur den äldsta åldersgruppen prioriterat dem. Dels så är betydelsen liten hos den äldsta gruppen och dels så sjunker betydelsen markant från den näst äldsta till den äldsta gruppen. Det kan antyda att eftersom de mellan 60-69 år närmar sig slutet av sitt arbetande liv så är aspekter som rör arbetstider inte av så stor vikt. Om resultaten mellan de två äldsta grupperna legat närmare varandra skulle denna misstanke inte vara lika stark. Men då två åldersgrupper som befinner sig i två relativt stora livsstilsändringar (som att stifta familj och på i pension) sticker ut på dessa aspekter gör livsfaseffekt till en möjlig förklaring av resultaten. Jag önskar dock att öppna upp för möjligheten att resultaten kan vara beroende av andra effekter. Bl.a. beskrevs antaganden om olika generationer i inledningen. Där uttrycktes det att önskan om balans mellan arbete och fritid är kännetecknande för generation X (generation X utgörs av de som var mellan 26-45 år datainsamlingstillfället, se tabell 4.3). De mellanliggande gruppernas prioritering av arbetsförhållanden kan med andra ord tolkas som både en livsfaseffekt och en generationseffekt.

Resultaten från analysen står även i kontrast till tendenser som står stark i föreliggande forskning vad gäller arbetets centralitet. Twenge et al (2008) diskuterar två trender som kan förklara mina resultat. Det första är att generation X, och i synnerhet Y, upplever en ökad internationell konkurrensnivå vad gäller bl.a. skol- och arbetsplatser, vilket kan förklara att dessa generationerna värdesätter arbete högre än äldre generationer. Som nämnt i inledningen är medvetenhet om internationell konkurrens en av de sakerna Colbjørnsen (2011) uppger som identifierande för generation Y. Internationell konkurrens påverkar, på andra sidan, alla deltagare i arbetslivet. Men, om generation X och Y upplever en ökad internationell konkurrens i sin uppväxt, vilket präglar dem

på ett sätt som de bär med sig när de åldras, kan vi prata om en generationseffekt. Den yngsta åldersgruppens prioritering av arbetets centralitet *kan* vittna om en generation som präglats av samhällsmässiga faktorer på ett sätt som skiljer dem från andra generationer – vilket tar uttryck i att arbetets centralitet står starkare hos dem. Datamaterialet tillåter mig inte att kunna uttala mig om detta resultat kan vara tecken på en generationsidentitet, men det är en alternativ tolkning som kan förklara varför resultaten avviker från tydliga trender i tidigare forskning.

Den andra trenden som kan förklara den yngsta åldersgruppens arbetscentralitet, är ökande individualistiska personlighetsdrag bland generation X, och speciellt Y. Detta skulle kunna leda till att arbetets centralitet ökar, eftersom arbete i stor grad är en individualistisk målsättning (Twenge et al, 2010). Ökad individualisering är också en faktor Colbjørnsen (2003) nämner som utmärkande för framtidens arbetsliv. Det innebär bl.a. att arbetstagare önskar att få avkastning för sin erfarenhet, personlighet och utbildning och har behov för intellektuell stimulering. Detta beskrivs som en effekt av att hög utbildning medför en ökad självmedvetenhet (Colbjørnsen, 2003).

Analysens avvik från tidigare studier vad gäller arbetsförhållanden och arbetets centralitet kan sammanfattningsvis förklaras av att arbetsförhållanden påverkas av livsfas samt att arbetets centralitet bland unga kan bero på ökad individualisering och internationell konkurrens. Det bör dock anmärkas att det inte rörde sig om några tydliga skillnader mellan åldersgrupperna. Den yngsta gruppens genomsnitt för arbete/studier skilde sig endast signifikant från den äldsta gruppen. Tolkningen att arbetets centralitet är störst hos de unga dras på bakgrund av att avstånden mellan genomsnitten för arbete/studier och fritid var minst.

## **6.5 PRAKTISKA IMPLIKATIONER**

Ovan har värdekategorierna diskuterats utifrån relevanta teorier och existerande forskning. Det är nu dags att se på resultatens praktiska betydelse. Resultaten från regressionsanalysen visar som bekant att ålder inte är den sociala gruppering som skapar stora skillnader mellan prioritering de olika arbetsvärderingarna som undersökts här. Utarbetande av HR-strategier, ledarskap och förhållningssätt till anställda bör i större grad ta utgångspunkt i yrkesgrupper, arbetsuppgifter och medarbetarnas utbildningsnivå, än ålder. Wong et al (2008) skriver att det är mer olikheter internt i generationer än mellan dem. Resultaten stödjer detta påstående och visar andra faktorer än ålder har större påverkningskraft på arbetsvärderingar än ålder.

Trots för få åldersskillnader - vilken information kan utledas från analysen? En fördel med tvärsnittsmetoden är att åldersgrupperna observeras vid samma tidpunkt och tillåter mig att se på skillnader i värderingar. Som visat i teorikapitlet kan inre och yttre arbetsvärderingar kopplas till motsvarande former för motivation. Kuvaas och Dysvik (2012) i sin tur kopplar ihop inre och yttre motivation med två HR-stilar: förpliktelse- och kontrollbaserad HR.

Vad gäller den yngsta åldersgruppen är den viktigaste jobbegenskapen ett intressant arbete. I kombination med att denna grupp prioriterade bra betalt lågt, kan det tänkas att denna grupp inte kunnat tänka sig ett tråkigt jobb i utbyte mot bra betalt. Vad kommer till aspekter som lön, respekt och jobbsäkerhet såg vi en linjär nedgång från de äldre till de yngre åldersgrupperna. Är detta en generationseffekt antyder det att en kontrollbaserad HR-stil som bygger på ekonomisk kontroll och incitament kan fungera som mindre motiverande för yngre generationer än för äldre. Arbetets centralitet är stor för denna grupp, men det behöver inte automatiskt betyda att de arbetar *för arbetets skull*, och lojala mot sin arbetsgivare. Arbetets betydelse i livet kan bero på att arbete är ett individuellt mål eller att de präglas av ökad konkurrensbild i samhället, som vi såg på tidigare. Utifrån resultaten kan det utledas att en förpliktelsebaserad HR-stil är bättre lämpad än en kontrollbaserad för att hantera de unga arbetstagarna (detta är givetvis en förenkling och i praktiken bör arbetsgivare ha höjd för fler faktorer än ålder).

Viktiga aspekter vid arbete för åldersgrupperna på mitten (30-49 år) är tiden utanför arbetet. Ett steg för att tillrättalägga för denna grupp är att erbjuda exempelvis flexibla arbetstider. Om vi tolkar dessa resultat som livsfas, vilket det har argumenterats för, borde detta vara viktigt för unga arbetare när de når samma ålder, eller livsfas. Samtidigt nämndes i inledningen att ett kännetecken för generation X är att de prioriterar tiden utanför arbetet högt. Resultaten kan därmed spegla en generationseffekt och om detta är tillfälle vi kan förvänta att detta kommer att fortsätta vara viktigt för denna generation när de förflyttar sig genom sitt arbetande liv.

De två äldsta åldersgrupperna motiveras i större grad av inre motivationsfaktorer än yttre, i likhet med de andra grupperna. Men de skilde sig ut genom att de yttre värderingar som bra betalt högt. Detta kan dels tolkas som i linje med antaganden om baby boomers och dels indikera att en kontrollbaserad HR-stil kan vara ändamålsenlig att använda gentemot dessa grupper.

## 6.6 REFLEKTIONER RUNT RESULTATEN

Analyserna har visat relativt få signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna. I denna del framläggs en del reflektioner om vad det kan bero på och vad som kunnat göras annorlunda.

Få signifikanta skillnader kan bero på urvalet. Om urvalet är litet kan svårigheter med att säkerhet avgöra om resultat är signifikant uppstå. En styrka med uppsatsen är att N för alla variabler är 7051<sup>24</sup>, fördelat på fem åldersgrupper. Så litet urval är troligen inte orsaken. En mer sannolik förklaring till avsaknaden av signifikanta skillnader kan vara att genomsnittet för de olika åldersgrupperna i många tillfällen faktiskt är mycket lika. Det ger små differenser och konfidensintervallerna måste ligga mycket nära genomsnittet för att inte överlappa. Denna förklaring styrks genom att det var fler signifikanta skillnader på de variabler med störst skillnad mellan åldersgrupperna, som exempelvis förmånliga arbetstider och lång semester. Regressionsanalysen visade att ålder förklarar ytterst lite av variansen i de olika värdekategorierna. I svarsfördelningen såg vi att det var fler likheter än skillnader mellan hur åldersgrupperna fördelat sina svar (kapitel 5.1.1). Återigen kan överensstämmelse mellan åldersgruppernas svar stå som förklaring till varför  $R^2$  var så pass låg för ålder.

Samtidigt är det värt att bemärka att variansen i arbetsvärderingar som utbildning och yrke står för är relativt liten. Det betyder att det är andra variabler än ålder, utbildning och yrke som förklarar varians i arbetsvärderingar. För att förstå och generera kunskap om vad som styr hur vi prioriterar inre och yttre värderingar bör andra möjliga oberoende variabler inkluderas i analysen. Men, frågeställningen i uppsatsen handlar om ålder är en separerande faktor mellan människor som arbetsgivare bör ta hänsyn till i förhållande till andra sociala kännetecken. När det kommer till arbetsvärderingar är svaret på den frågan att utbildning och yrkeskategori har mer att säga för om man prioriterar inre eller yttre arbetsvärderingar, än ålder.

### 6.6.1 GENERATION, LIVSFAS ELLER ÅLDER?

En relevant frågeställning vid studier av åldersskillnader är om individernas arbetsvärderingar påverkas av generationstillhörighet eller om de är ålders- eller livsfasrelaterade och ändras i takt med individens mognad. Frågan är viktig för att avgöra hur pass mycket vikt arbetsgivare bör lägga i alla varningar om generationernas olikheter. Om skillnader mellan åldersgrupper återfinns -

---

<sup>24</sup> Förutom för Viktigt i livet: arbete/studier och Viktigt i livet: fritid (se tabell 4.1)



kommer de vara över tid eller kommer värdesynen unga har att ändras när de förflyttar sig genom livsloppen? Kommer de unga arbetstagarna att förändra arbetslivet med sina egenskaper som skiljer dem från tidigare arbetstagare?

Datamaterialet som erhålls i denna studie är tvärsnittsdata vilket inte möjliggör att skilja mellan ålders- från generationseffekter, vilket överläts till att diskuteras. En till runda med LOGG är under utarbetande och blir tillgänglig 2018. Dock hade tillgång till den senaste rundan inte varit tillräckligt för att och konkludera effekternas ursprung. Däremot hade en till runda kunnat minska (eller bekräfta) misstankar om periodeffekter. Om resultaten varit i linje med de från 2007-2008 rundan kunde vi ha med större säkerhet kunnat bortse periodeffekter som förklaring till resultaten. Det kan dock tänkas att olikheterna mellan åldersgrupperna är så små att en till runda inte hade hjälpt att kunna dra meningsfulla konklusioner om olikheter mellan åldersgrupperna.

Svårigheten med att separera mellan livsfas- och generationseffekter är tema i andra studier av generationer och värderingar. Även med det långsträckta datamaterialet Norsk Monitor består av är det svårigheter med att dra tydliga konklusioner om åldersskillnader beror på livsfas eller generation (Hellevik, 2001: 66). Hellevik menar att det är rimligt att utifrån Norsk Monitor ”konkludere med at et individs verdioppfatninger både kan påvirkes av de mange endringene som skjer under livsløpet, og av hendinger i samtida (2001: 66). Samma problematik lyfts av Parry och Urwin (2011: 85). De skriver att även med paneldata uppstår svårigheter med att urskilja effekter eftersom de är så sammanvävda. För denna uppsats del kan det tolkas som att resultaten kan vara beroende av generations- livsfas och periodeffekt, vilket det har diskuterats tidigare, samt att olika typer av värderingar är i olik grad utsatta för att påverkas av yttre faktorer.

Avsaknad av djupgående skillnader mellan generationer när det kommer till värderingar bör inte ses som en överraskning vid tvärsnittsstudier, menar Nakai (2015). Han presenterar en generationsbaserad förklaring på varför värderingar inte är framträdande vid tvärsnittsstudier. Dagens yrkesaktiva generationer representerar en ögonblicksbild av en kontinuerlig serie av generationer som har existerat och som kommer att existera i framtiden. En del generationer är mer olika än andra, men värderingar överförs kontinuerligt från generation till generation (Nakai, 2015: 333). Därmed är samexisterande generationer mer sannolika att dela de samma värderingarna och karakteristik.

## 6.6.2 ALTERNATIV OPERATIONALISERING AV ÅLDERSGRUPPER

I metodkapitlet nämndes det att åldersgrupper kan fungera som ombud generationsidentiteter. En orsak till få skillnader i studier av ålder kan bero på bristfällig operationalisering och att åldersgrupperna inte representerar underliggande generationerna, föreslår Parry och Urwin (2011). Med andra ord kan det tänkas att större skillnader hade uppenbarats om åldersgrupperna indelats på ett alternativt sätt än det som är tillfället här. En alternativ operationalisering av åldersvariabeln är den som utgår ifrån baby boomers, generation X och Y som är vanligt i forskning och populärmedia.

För att eliminera att de få skillnaderna beror på bristfällig operationalisering genomfördes en parallell analys med den predefinierade generationsindelning (se bilaga 6). Den parallella analysen visar att inga betydande avvik från den föreliggande genomsnittsanalysen<sup>25</sup> i genomsnitt och de samma tendenserna uppenbaras. Detta styrker förklaringen att få skillnader mellan åldersgrupperna i genomsnittsanalysen, faktiskt beror på få skillnader på de parametrar som undersökts här.

För att kunna generera en mer representativ bild av åldersskillnader i det norska arbetslivet hade det varit optimalt med tillgång till ett uppdaterat datamaterial. Det hade bidragit till att kunna uttala sig om den generation som är i centrum av debatten – generation Y. Analyserna baserar sig som bekant på datamaterial från LOGG som är insamlat 2007/2008. Som visat i tabell 4.3 är det endast 12 procent av urvalet som ingår i generation Y. De som var yngst vid insamlingstillfället är idag 26 år. En styrka med uppsatsen är dock att den ger insikt om förhållandet mellan yngre och äldre arbetstagare och baserar sig på ett representativt urval för den norska befolkningen. Uppsatsen kan kasta ljus över generella skillnader i den norska arbetsstyrkan, men fångar inte upp säregenskaper som utgör generation Y.

---

<sup>25</sup> Den parallella analysen är med för att illustrera att en alternativ generationsindelning inte erbjuder några betydande skillnader från den som används i uppsatsen. Genomsnittet är därför inte signifikantstestade. Detta är ett tema som kunnat ligga till grund för mer djupgående diskussion än vad som är tillfälle i denna uppsats.

## 7. AVSLUTNING

Den överordnade målsättningen med uppsatsen var att undersöka om det ger mening att prata om en ny generation arbetstagare i det norska arbetslivet och om det ligger allvar i retoriken som förs om generationsskillnader i arbetslivet. Detta har undersökts genom att se om det föreligger skillnader mellan olika åldersgrupper rörande arbetsvärderingar, samt om ålder är en separerande faktor mellan människor i arbetslivet, genom att jämföra ålder med andra sociala förklaringsvariabler. Uppsatsen kan ses som ett faktabaserat bidrag baserat till debatten om åldersskillnader i arbetslivet, som i vissa tillfällen inte baseras på empirisk forskning.

Ger det mening att prata om en ny generation arbetstagare? På ett generellt plan bidrar denna uppsats med att nedtona arbetsrelaterade generationsskillnader. Detta sedan få skillnader återfanns bland åldersgrupperna och det är osäkert om det är generationseffekt, ålderseffekt eller periodeffekt som orsakar de tendenser som resultaten visade. I tillägg är det större variation internt i grupperna än mellan dem. På andra sidan har jag i diskussionen uppmärksammat att resultatet i vissa tillfällen stödjer antagningar som florerar runt generation Y, Generation X och baby boomers. Dock kvarstår problemet att kunna kategorisera dessa egenskaper som generationsbetingande.

Med tanke på att huvudanalysen visade få signifikanta skillnader önskar jag att öppna upp för att det kan existera meningsfulla skillnader mellan nu yrkesaktiva åldersgrupper, men att arbetsvärderingarna som studerats här inte är de parametrar som bäst fångar upp dessa. Resultaten från denna studie utesluter inte att större åldersskillnader, eventuellt generationsbetingande, kan påvisas vid studier av andra temaområden.

### 7.1 VIDARE FORSKNING

Åldersrelaterade skillnader i arbetslivet är en spännande tema där många möjliga infallsvinklar kan inkluderas. Eftersom utbildning och yrke är påverkande för prioritering av arbetsvärderingar är ett möjligt tema för framtida forskning att se närmare på generationsskillnader inom olika sektorer, som sätter krav på en viss utbildningsnivå. En annan infallsvinkel som kunnat fungera som bidragande i debatten om generationsskillnader i arbetslivet är att hellre se närmare på faktorer som identifierar olika yrkesaktiva generationer. Det är viktigt eftersom generation Y hamnar under luppen för att kunna tillföra meningsfullt inspel i en tematik, som på en nivå baserar sig på antaganden. För att kunna dra meningsfulla slutsatser om åldersskillnader i arbetslivet behövs mer

forskning som kan isolera generations- ålders- och periodeffekter. En ny runda med LOGG blir tillgänglig 2018 och det finns möjlighet för att upprepa studien och se på ändring från de två insamlingstillfällena. LOGG-data kan användas för att berätta mer om generation Y och undersöka om det existerar meningsfulla skillnader mellan olika åldersgrupper.

# REFERENSER

ACCESS Life Course Database (2014). Dokumentasjonsrapport «LOGG easy-to-use» Versjon 5 (20.06.2014). Oslo: NOVA.

Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. *The handbook of attitudes*, 173, 221.

Arnold, I., & Randall, R. (2010). *Work Psychology*, 5. Aufl. Essex: Pearson.

Bjørshol, E., Lagerstrøm, B. O. & Høstmark, M. (2010). *Livsløp, generasjon og kjønn, LOGG 2007: dokumentasjonsrapport*. Notater 19/2010. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Brinkman, S., & Kvale, S. (2009). *Den kvalitative forskningsintervjuen*. Lund: Studentlitteratur AB.

Campbell, W. K., Campbell, S. M., Siedor, L. E., & Twenge, J. M. (2015). Generational Differences Are Real and Useful. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(03), 324-331.

Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.

Christophersen, Knut-Andreas (2013). *Introduksjon til statistisk analyse*. Oslo: Gyldendal.

Colbjørnsen, T. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet: arbeid og organisasjoner i endring*. Oslo: Universitetsforlaget

Colbjørnsen, T. (2011). Den nye generasjonen. *BI*. Hämtat från: <https://www.bi.no/forskning/research-departments/ledelse-og-organisasjon/kronikker/den-nye-generasjonen/>

Conecto (2016). Du er ikke noe uten at du jobber, og arbeidet følger deg bestandig. *Conecto*. [Hämtat 31.03.2016]: <https://www.conecto.no/templates/page.aspx?id=450>

Costanza, D. P., & Finkelstein, L. M. (2015). Generationally Based Differences in the Workplace: Is There a There There?. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(03), 308-323.

Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 2012, 27(4): 375-394.

Cisco. (2014). Generasjon Y endrer arbeidsmarkedet. *Cisco*. Hämtat från: [http://www.cisco.com/web/NO/news/archive/2014/news\\_2014\\_10\\_05d.html](http://www.cisco.com/web/NO/news/archive/2014/news_2014_10_05d.html)

Daatland, S.O., & Slagvold B. (2013). *Vital aldring og samhold mellom generasjoner*. (NOVA-rapport 15/13). Oslo: NOVA.

- Dalen, E. (2010): *Slik er ungdommen! Målgruppeanalyser basert på Norsk Monitor 2009/2010*. Oslo: Synovate.
- Dalen, E., Brekke, J., P., & Hågård Bakke, I. (2014). *Norsk Monitor 2013-2014: Slik er ungdommen*. Oslo: Ipsos MMI
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(3), 219-240.
- Eyerman, R., & Turner, B. S. (1998). Outline of a theory of generations. *European Journal of Social Theory*, 1(1), 91-106.
- Frønes, I. (1997). Generasjoner, barndom og familier i etterkrigs-Norge. I Frønes, I., Heggen, K., & Myklebust, J. O. (1997). *Livsløp: oppvekst, generasjon og sosial endring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Frønes, I. & Brusdal, R. (2005). Generasjon, livsløp og forandring. I: *Det Norske Samfunn*. Frønes, I. & Kjølørød, L. (red.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frønes, I. & Brusdal, R. (2010). Livsløp, generasjon og sosial endring. I: *Det Norske Samfunn*. Frønes, I. & Kjølørød, L. (red.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frønes, I., Heggen, K., & Myklebust, J. O. (1997). *Livsløp: oppvekst, generasjon og sosial endring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Giorgi, L., & Marsh, C. (1990). The Protestant work ethic as a cultural phenomenon. *European Journal of Social Psychology*, 20(6), 499-517.
- Hagestad, G. (1987). Generasjoner: Livets gang, slekters gang, historiens gang. *Samtiden*, nr. 3. 9-13
- Hammarström, G. (1993). *Värdeförändring och kontinuitet i tre generationer*. Uppsala: Universitetet i Uppsala.
- Hansen, J. I. C., & Leuty, M. E. (2012). Work values across generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34-52.
- Hegle, H., Sparby, M., Lausten, E. (2014). Vår generasjon har veldig mye å lære av den yngre generasjonen. *Dagens næringsliv*. Håmtat frå: <http://www.dn.no/nyheter/2014/08/21/2142/Norges-ledere/-vr-generasjon-har-veldig-mye--lre-av-den-yngre-generasjonen>
- Hellevik, Ottar (1999). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Universitetsforlaget.

Hellevik, O. (2001). Ungdommens verdissyn-livsfase eller generasjonsbetinget?. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 1(1), 45-68.

Hellevik, O. (2002). "Forskning på verdier: Eksempler fra kvantitativ samfunnsforskning", i K.I. Johannessen og U. Schmidt (red.). *Verdier – flerfaglige perspektiver*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag. Side 11-31.

Hellevik, Ottar (2003): "Kvantitativ analyse: Statistisk raffinement versus mening, *Sosiologisk tidsskrift* Vol. 10, nr. 3. Side 54-74.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World

Hitlin, S., & Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30, 359-393.

Hobæk Ravnsborg, A. (2015). Generasjon X, Y eller Z? *Online*. Håmtat frå: <http://www.online.no/trender/generasjoner.jsp>

HR Norge. (2015). Jakten på generasjon Z. *HR Norge* Håmtat frå: <http://hrnorge.no/aktuelt/jakten-pa-generasjon-z>

Inglehart, R. (1971). The silent revolution in Europe: Intergenerational change in post-industrial societies. *American political science review*, 65(04), 991-1017.

Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS*. Abstrakt forlag, Oslo.

Kaasa, A. (2011). Work values in European countries: Empirical evidence and explanations. *Review of International Comparative Management*, 12(5), 852-862.

Kaufmann, G. & Kaufmann A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kertzer, D. I. (1983). Generation as a sociological problem. *Annual review of sociology*, 125-149.

Kluckhohn, F. (1951). Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification in Parsons T, Shils EA (eds.): *Towards a General Theory of Action*. (pp.388-433). Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Knapp, T. R. (1990). Treating ordinal scales as interval scales: an attempt to resolve the controversy. *Nursing research*, 39(2), 121-123.

Kostek, J. A. (2012). *Work centrality: A meta-analysis of the nomological network* (doctoral thesis). Bowling Green State University, OH.

Kuvaas, B. (2005-a). Når dårlige ledelsesteorier resulterer i dyr og dårlig ledelse. *Magma*, 8(3), 20-33.

Kuvaas, B. (2005-b). Belønning og motivasjon: ytre og indre motivasjon som kilder til innsats og kvalitet i arbeidslivet. *BI*. Hämtat från: <https://www.bi.no/forskning/News/Nyhetsarkiv-2005/Belønning-og-motivasjon/>

Kuvaas, B. (29.08. 2015). Morgendagens medarbeidere. *Dagens Næringsliv*. Hämtat från: <http://www.dn.no/meninger/debatt/2015/09/27/2043/Ledelse/morgendagens-medarbeidere>

Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2012). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM* (2. utgave ed.). Oslo: Fagbokforlaget.

Kvalsvik, G. (2016). Nordmenns holdninger og verdier. *Samfunnsviteren*. Hämtat från: [https://www.samfunnsviterne.no/filestore/Samfunnsviteren1-2016\\_web.pdf](https://www.samfunnsviterne.no/filestore/Samfunnsviteren1-2016_web.pdf)

Lai, L. (10.04.2016). Generasjonsmyten. *Dagens Næringsliv*. Hämtat från: <http://www.dn.no/meninger/debatt/2016/04/10/2045/Ledelse/generasjonsmyten>

Lund, T. (red.) (2002): *Innføring i forskningsmetodologi*. Oslo: Unipub.

Lyons, S., Duxbury, L., & Higgins, C. (2005a). An empirical assessment of generational differences in work-related values. *Human Resource Management*, 26, 62–71.

Lyons, S. T., Duxbury, L., & Higgins, C. (2007). An empirical assessment of generational differences in basic human values 1, 2. *Psychological reports*, 101(2), 339-352.

Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969-1002.

Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139-S157.

Mannheim, B. (1975). A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction. *Sociology of Work and Occupation*, 2, 79-102

Mannheim, K. (1952). The sociological problem of generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 276-322.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.

Mason, W.H. and Wolfinger, N.H. (2001). *Cohort Analysis*. Los Angeles, CA: California Centre for Population Research, University of California.

Miller, M., Woehr, D.J., & Hudspeth, N. (2001). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behaviour* 59, 1-39



MOW (Meaning of Working) International Research Team (1987). *The meaning of working*. Academic Press: London

Nakai, Y. (2015). Why We Study Generations. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(03), 331-334.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.

Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 675-684.

Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.

Rogstad, J. (2015). IDOL-generasjonen. *ISCO Group Communication*. Håmtat frå: [http://www.iscogroup.no/kunder/isco/iscogroup.nsf/xspLUPublications/694E71063B47ECF8C1257E23003EEA1D/\\$FILE/Til%20web.pdf](http://www.iscogroup.no/kunder/isco/iscogroup.nsf/xspLUPublications/694E71063B47ECF8C1257E23003EEA1D/$FILE/Til%20web.pdf)

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, 48(1), 49-71.

Ryder, N. B. (1965). The cohort as a concept in the study of social change. *American sociological review*, 843-861.

Schumann, Howard & Stanley Presser (1996): *Questions & Answers in Attitude Surveys: Experiments on Question Form, Wording, and Context*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, 25(1), 1-65.

Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, 48(1), 23-47.

Schwartz, S. H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations. *Questionnaire Package of the European Social Survey*, 259-290.

Sjøberg, J. (2015). De er «generasjon tilbakemelding». *Aftenposten*. Håmtat frå: <http://www.aftenposten.no/okonomi/De-er-generasjon-tilbakemelding-584327b.html>

Skog, Ole-Jørgen (2004): *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

Slagsvold, B., Veenstra, M., Daatland, S. O., Hagestad, G. O., Hansen, T., Herlofson, K., Koløen, K. & Solem, P. E. (2012). *Life-course, ageing and generations in Norway: the NorLAG study*. *Norsk epidemiologi*, 22(2): 95-102.

Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational behavior*, 23(SPI), 363-382.

SSB. (1998). Standard for yrkesklassifisering. [Laddat ned 20.07.2016]:  
[https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos\\_c521/nos\\_c521.pdf](https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_c521/nos_c521.pdf)

SSB. (2008). Standard for yrkesklassifisering. [Laddat ned 20.07.2016]:  
[https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat\\_201117/notat\\_201117.pdf](https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_201117/notat_201117.pdf)

Strand, N. P. (2006). *Verdier i endring: verdiforskjeller mellom middelaldrende og eldre*. (Masteroppsats). Universitetet i Oslo.

Strauss, W. & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future*. New York: William Morrow

Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210.

Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862-877.

Twenge, J. M., & Kasser, T. (2013). Generational changes in materialism and work centrality, 1976-2007 associations with temporal changes in societal insecurity and materialistic role modeling. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(7), 883-897.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.

Wang, Y., & Peng, Y. (2015). An Alternative Approach to Understanding Generational Differences. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(03), 390-395.

Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 751-775.

Whitney Gibson, J., Greenwood, R. A., & Murphy Jr, E. F. (2011). Generational differences in the workplace: Personal values, behaviors, and popular beliefs. *Journal of Diversity Management (JDM)*, 4(3), 1-8.

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace?. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890.

Øvrebø Johannessen, S., Tobiasen, M. (2016). Ungdom vil ha deling og frihet heller enn fast jobb og leilighet. *Dagens næringsliv*. Håmtat från: <http://www.dn.no/grunder/2016/01/29/2012/-ungdom-vil-ha-deling-og-frihet-heller-enn-fast-jobb-og-leilighet>

*Alla källor som använts i denna uppsats har angivits.  
Uppsatsen innehåller 24 906 ord.*

# BILAGOR

Bilaga 1. Korrelationsmatris

Bilaga 2. Ålder och utbildning

Bilaga 3. Resultatöversikt regressionsanalys – Inre arbetsvärderingar

Bilaga 4. Resultatöversikt regressionsanalys – Respekt, jobbsäkerhet och bra betalt

Bilaga 5. Resultatöversikt regressionsanalys – Arbetsförhållanden

## BILAGA 1. KORRELATIONSMATRIS

		Correlations												
		Bra betald	Inte för mycket arbets press	God jobsä kerhet	Ett arbete som respek teras av andra	Förmå nliga arbetst ider	Möjlig het att ta initiativ	Lång semes ter	Ett arbete som ger en känsla av att uträtta något	Ett ansvar sfullt jobb	Ett intress ant jobb	Ett jobb som är anpas sat efter ens förmåg or	Viktigt i livet: ditt arbete	Viktigt i livet: fritid
Bra betald	Pearson Correlation	1	,216**	,250**	,205**	,225**	,126**	,262**	,031**	,194**	,092**	,078**	,084**	,126**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Inte för mycket arbetspress	Pearson Correlation	,216**	1	,321**	,223**	,361**	,022	,346**	,007	,005	,005	,104**	-,034**	,103**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,061	,000	,530	,677	,666	,000	,005	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
God jobsäkerhet	Pearson Correlation	,250**	,321**	1	,267**	,294**	,123**	,194**	,102**	,136**	,085**	,169**	,108**	,138**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Ett arbete som respekteras av andra	Pearson Correlation	,205**	,223**	,267**	1	,327**	,209**	,237**	,163**	,295**	,138**	,153**	,095**	,094**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Förmånliga arbetstider	Pearson Correlation	,225**	,361**	,294**	,327**	1	,232**	,461**	,136**	,149**	,125**	,169**	,003	,171**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,777	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Möjlighet att ta initiativ	Pearson Correlation	,126**	,022	,123**	,209**	,232**	1	,170**	,461**	,429**	,417**	,282**	,193**	,172**
	Sig. (2-tailed)	,000	,061	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Lång semester	Pearson Correlation	,262**	,346**	,194**	,237**	,461**	,170**	1	,143**	,183**	,114**	,132**	-,026*	,233**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,030	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Ett arbete som ger en känsla av att uträtta något	Pearson Correlation	,031**	,007	,102**	,163**	,136**	,461**	,143**	1	,476**	,556**	,368**	,215**	,152**
	Sig. (2-tailed)	,010	,530	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Ett ansvarsfullt jobb	Pearson Correlation	,194**	,005	,136**	,295**	,149**	,429**	,183**	,476**	1	,477**	,277**	,210**	,136**
	Sig. (2-tailed)	,000	,677	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Ett intressant jobb	Pearson Correlation	,092**	,005	,085**	,138**	,125**	,417**	,114**	,556**	,477**	1	,404**	,248**	,166**
	Sig. (2-tailed)	,000	,666	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Ett jobb som är anpassat efter ens förmågor	Pearson Correlation	,078**	,104**	,169**	,153**	,169**	,282**	,132**	,368**	,277**	,404**	1	,156**	,109**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	7051	6961	7013
Viktig i livet: ditt arbete	Pearson Correlation	,084**	-,034**	,108**	,095**	,003	,193**	-,026*	,215**	,210**	,248**	,156**	1	,181**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,777	,000	,030	,000	,000	,000	,000		,000
	N	6961	6961	6961	6961	6961	6961	6961	6961	6961	6961	6961	6961	6951
Viktig i livet: fritid	Pearson Correlation	,126**	,103**	,138**	,094**	,171**	,172**	,233**	,152**	,136**	,166**	,109**	,181**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	7013	7013	7013	7013	7013	7013	7013	7013	7013	7013	7013	6951	7013

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## BILAGA 2. ÅLDER OCH UTBILDNING

Åldersgrupp	% med endast gymnasieutbildning	% med universitet/högskola 1-4 år	% med universitet/högskola 5 år +
18-29	59 %	35 %	6 %
30-39	43 %	42 %	16 %
40-49	56 %	33 %	11 %
50-59	59 %	32 %	10 %
60-69	58 %	29 %	13 %

## BILAGA 3. RESULTATÖVERSIKT REGRESSIONSANALYS – INRE ARBETSVÄRDERINGAR

Resultat av regressionsanalysen för inre arbetsvärderingar. Ostandardiserade b-koefficienter, standardfel inom parenteser

Model	1	2	3	4	5
	Ålder	Kön	Utbildning	Yrke	Samtliga
Konstant	3,396*** (.013)	3,462*** (.007)	3,3012*** (.017)	3,246*** (.036)	3,275*** (.029)
<b>Ålder</b>					
18-29 (referenskategori)					
30-39	0,000 (.017)				-0,025 (.017)
40-49	0,007 (.017)				0,001 (.017)
50-59	-0,009 (.017)				-0,003 (.018)
60-69	-0,017 (0.23)				-0,006 (.023)
<b>Kön</b>					
Kvinna (referenskategori)					
Man		-0,148*** (0.11)			-0,139*** (.012)
<b>Utbildning</b>					
Grundskola (referenskategori)					
Gymnasial grundutbildning			0,013 (.024)		-0,010 (.024)
Fullförd gymnasialutbildning			0,041* (.020)		0,031 (.020)
Universitet/högskola 1-4 år			0,159*** (.020)		0,081*** (.022)
Universitet/högskola 5 år +			0,208*** (.024)		0,151*** (.030)
<b>Yrke</b>					
Yrke utan krav till utbildning (referenskategori)					
Administrativa ledare och politiker				0,078** (.037)	0,100** (.039)
Akademiska yrken				0,235*** (.039)	0,166*** (.042)
Yrken m. kortare högskole- och universitetsutbildning o. tekniker				0,196*** (.038)	0,162*** (.039)
Kontor- och kundserviceyrken				0,032 (.043)	0,022 (.042)
Sälj-, service- og omsorgsyren				0,152*** (.038)	0,134*** (.038)
Yrken innanför jordbruk, skogbruk och fiskeri				-0,020 (0.53)	0,047 (.053)
Hantverkare o.l				0,020 (.041)	0,106** (.042)
Process- och maskinoperatörer, transportarbetare				-0,055 (.043)	0,027 (.043)
Övrigt				0,152** (0.49)	0,134** (.049)
N	7051	7051	7051	7051	7051
R <sup>2</sup>	.000	.025	.025	.037	.060

Kommentar: Signifikanssannolikhet \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

## BILAGA 4. RESULTATÖVERSIKT REGRESSIONSANALYS – RESPEKT, JOBBSÄKERHET OCH BRA BETALT

Resultat av regressionsanalysen för respekt, jobbsäkerhet o. bra betalt. Ostandardiserade b-koefficienter, standardfel inom parenteser

Model	1	2	3	4	5
	Ålder	Kön	Utbildning	Yrke	Samtliga
Konstant	2,979*** (.014)	3,055*** (.008)	3,165*** (.019)	3,259*** (.041)	3,288*** (.044)
<b>Ålder</b>					
18-29 (referenskategori)					
30-39	-0,004 (.019)				0,0315 (.019)
40-49	0,036 (.019)				0,051** (.019)
50-59	0,104*** (.019)				0,121*** (.021)
60-69	0,096*** (.025)				0,123*** (.026)
<b>Kön</b>					
Kvinna (referenskategori)					
Man		-0,080*** (.012)			-0,093*** (.014)
<b>Utbildning</b>					
Grundskola (konstant)					
Gymnasial grundutbildning			-0,053* (.026)		-0,079*** (.027)
Fullförd gymnasialutbildning			-0,122*** (.022)		-0,091*** (.022)
Universitet/högskola 1-4 år			-0,193*** (.022)		-0,162*** (.025)
Universitet/högskola 5 år +			-0,302*** (.027)		-0,232*** (.033)
<b>Yrke</b>					
Yrke utan krav till utbildning (referenskategori)					
Administrativa ledare och politiker				0,031 (.042)	0,0112 (.044)
Akademiska yrken				-0,348*** (.044)	-0,198*** (.048)
Yrken m. kortare högskole- och universitetsutbildning o. tekniker				-0,251*** (.042)	-0,161*** (.044)
Kontor- och kundserviceyrken				-0,235*** (.048)	-0,220*** (.048)
Sälj-, service- og omsorgsyren				-0,150*** (.043)	-0,125** (.043)
Yrken innanför jordbruk, skogbruk och fiskeri				-0,292*** (.060)	-0,237*** (.060)
Hantverkare o.l				-0,209*** (.046)	-0,128*** (.047)
Process- och maskinoperatörer, transportarbetare				-0,118*** (.048)	-0,0576 (.048)
Övrigt				-0,369*** (.055)	-0,263*** (.055)
N	7051	7051	7051	7051	7051
R <sup>2</sup>	.007	.006	.024	.025	.048

Kommentar: Signifikanssannolikhet \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$



## BILAGA 5. RESULTATÖVERSIKT REGRESSIONSANALYS – ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Resultat av regressionsanalysen för arbetsförhållanden. Ostandardiserade b-koefficienter, standardfel inom parenteser

Model	1	2	3	4	5
	Ålder	Kön	Utbildning	Yrke	Samtliga
Konstant	2,696*** (.016)	2,763*** (.010)	2,760*** (.022)	2,828*** (.047)	2,861*** (.051)
<b>Ålder</b>					
18-29 (referenskategori)					
30-39	0,052* (.022)				0,097*** (.023)
40-49	-0,004 (.022)				0,0384 (.023)
50-59	-0,001 (.023)				0,0471 (.024)
60-69	-0,111*** (.029)				-0,0493 (.031)
<b>Kön</b>					
Kvinna (referenskategori)					
Man		-0,140*** (.014)			-0,143*** (.016)
<b>Utbildning</b>					
Grundskola (referenskategori)					
Gymnasial grundutbildning			-0,0509 (.031)		-0,0328 (.032)
Fullförd gymnasialutbildning			-0,0376 (.026)		-0,0311 (.026)
Universitet/högskola 1-4 år			-0,073*** (.026)		-0,074* (.029)
Universitet/högskola 5 år +			-0,171*** (.031)		-0,141*** (.039)
<b>Yrke</b>					
Yrke utan krav till utbildning (referenskategori)					
Administrativa ledare och politiker				-0,311*** (.049)	-0,2920 (.051)
Akademiska yrken				-0,164*** (.051)	-0,0657 (.055)
Yrken m. kortare högskole- och universitetsutbildning o. tekniker				-0,109* (.049)	-0,0679 (.051)
Kontor- och kundserviceyrken				-0,098 (.056)	-0,0976 (.056)
Sälj-, service- og omsorgsyren				-0,061 (.50)	-0,0648 (.050)
Yrken innanför jordbruk, skogbruk och fiskeri				-0,375*** (.070)	-0,295*** (.070)
Hantverkare o.l				-0,066 (.054)	0,0253 (.055)
Process- och maskinoperatörer, transportarbetare				-0,056 (.056)	0,0277 (.057)
Övrigt				-0,084 (.064)	-0,0278 (.065)
N	7051	7051	7051	7051	7051
R <sup>2</sup>	.005	.013	.005	.028	.045

Kommentar: Signifikanssannolikhet \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

## BILAGA 6. GENOMSNITT OCH SD – GENERATION Y, GENERATION X, BABY BOOMERS OCH DEN TYSTA GENERATIONEN

		Inre arbetsvä rderingar	Möjlighet att ta initiativ	Ett ansvarfullt jobb	Ett intressant jobb	Ett jobb som är anpassat efter ens förmågor	Ett arbete som ger en känsla av att utträta något	Respekt, säkerhet o bra. Bet	Bra betalt	God jobbsäker het	Ett arbete som respektera s av andra	Förmånl a arbetsliden	Lång semester	Inte för mycket arbetspre ss	Viktig i livet: ditt arbete	Viktig i livet: fritid
Gen. Y	M	3,39	3,20	3,08	3,69	3,45	3,50	2,99	3,02	3,38	2,57	2,68	2,95	2,73	3,40	3,35
	SD	0,48	0,69	0,81	0,52	0,64	0,66	0,53	0,68	0,66	0,90	0,61	0,79	0,76	0,68	0,67
Gen. X	M	3,40	3,34	3,14	3,60	3,40	3,52	2,98	3,07	3,29	2,59	2,73	3,04	2,65	3,25	3,43
	SD	0,47	0,66	0,76	0,56	0,62	0,61	0,52	0,61	0,71	0,90	0,60	0,76	0,76	0,70	0,66
Baby boomers	M	3,39	3,30	3,08	3,54	3,47	3,55	3,07	3,11	3,39	2,72	2,67	2,92	2,63	3,30	3,47
	SD	0,46	0,65	0,76	0,57	0,60	0,58	0,53	0,59	0,68	0,91	0,62	0,77	0,77	0,70	0,65
Tysta generationen	M	3,40	3,31	3,15	3,51	3,49	3,55	3,02	3,07	3,31	2,69	2,49	2,83	2,51	3,21	3,30
	SD	0,44	0,68	0,75	0,56	0,60	0,57	0,47	0,58	0,64	0,85	0,58	0,72	0,79	0,74	0,77