



UPPSALA UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Sociologi AOP C

Kandidatuppsats VT 2017

Värderingar i arbetslivet

Observerbara skillnader och likheter mellan män och kvinnor i Sverige.

Lisa Dahlman, Karolina Kusnierz

Handledare: Erika Willander

Sammanfattning

Värderingar i arbetslivet har på senare tid blivit allt mer uppmärksammat, det talas om värderingsstyrda arbetsplatser och att matcha individers värderingar med organisationens. Denna uppsats syftar till att bidra till kunskapen om värderingar i arbetslivet. I studien undersöks vilka arbetsvärderingar svenskarna värderar, om det finns skillnader mellan män och kvinnor i deras värderingar samt om denna eventuella skillnad även finns inom offentlig respektive privat sektor. Studien bygger på befintlig data insamlad av ISSP, analyser som genomförs är oberoende t-test och regressionsanalyser. Studiens resultat visar att svenskarna värderar flertalet värderingar högt men att anställningstrygghet och intressanta arbetsuppgifter uppfattas som särskilt betydande. Vidare visar resultaten att män och kvinnor skiljer sig åt i vissa arbetsvärderingar men inte andra. Generellt värderar kvinnor arbete där man hjälper andra eller bidrar till samhället högre än män. Resultaten visar även att kvinnor värderar anställningstrygghet högre än män men att inga skillnader finns när det kommer till hög inkomst, karriärmöjligheter och intressanta arbetsuppgifter.

Nyckelord: *Värderingar, arbetsvärderingar, kvinnor och män, offentlig och privat verksamhet*

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	3
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	3
2. SAMHÄLLSVETENSKAPLIG VÄRDERINGSFORSKNING OCH ARBETSVÄRDERINGAR	4
2.1 VÄRDERINGAR I FÖRHÅLLANDE TILL MOTIVATION OCH BETEENDE	9
3. ARBETSVÄRDERINGAR	10
3.1 GENUSASPEKTER AV ARBETSVÄRDERINGAR	13
4. METOD & MATERIAL	16
4.1 DATA	17
4.2 VARIABLER	19
4.3 ARBETSVÄRDERINGAR	19
4.4 VERKSAMHETSOMRÅDE, KÖN OCH KONTROLLVARIABLER	21
4.5 ANALYSFÖRFARANDE	22
4.6 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	22
5. RESULTAT	23
5.1 ARBETSVÄRDERINGAR	24
5.2 SKILLNADER MELLAN MÄN OCH KVINNOR I ARBETSVÄRDERINGAR	26
5.3 ARBETSVÄRDERINGAR I FÖRHÅLLANDE TILL VERKSAMHETSOMRÅDE, ÅLDER OCH KLASS	31
6. DISKUSSION	34
6.1 SUMMERING	34
6.2 TIDIGARE FORSKNING	34
6.3 METOD	36
6.4 FRAMTIDA FORSKNING OCH PRAKTIK	37
6.5 AVSLUTANDE DISKUSSION	38
REFERENSER:	40

1. Inledning

Värderingar vägleder oss människor i mötet med andra. I samhällsvetenskapliga sammanhang antas ofta värderingar leda individer till vad som i sociala situationer antas vara rätt och riktigt. Våra värderingar påverkar hur vi lever, vad vi tänker och vad vi gör. Således är värderingar centrala i stora delar av alla människors liv därmed även inom arbete och arbetsliv.

Värderingsstyrda arbetsplatser och värderingar i arbetet är något som lyfts mer och mer i dagens arbetsliv. Det talas om att värderingsstyrda företag är mer lönsamma samt att värderingar och syfte är centralt för att locka och behålla talanger (Ahnlund, 2014, 22 januari). Vid rekrytering diskuteras det om att matcha individens värderingar med arbetsplatsens och att denna matchning är minst lika viktig som kompetens. I dagens debatt framgår det att svenskarna tycker att det är viktigt att arbetsgivaren organiserar verksamheten utifrån tydliga värderingar, dock är det få som upplever att detta faktiskt sker (O'Mahony, 2017, 13 april). Om en organisations värderingar matchar medarbetarens kan ett värderingsstyrt arbete underlättas, detta kan tydliggöras genom att organisationen har en tydlig värdegrund som medarbetarna känner till och håller med om. Dagens debatt visar alltså att värderingar är centralt inom arbetslivet. För att kunna matcha värderingar mellan arbetsplatser och individer krävs kännedom om vilka typer av arbetsvärderingar som finns samt om dessa skiljer sig mellan olika typer av verksamheter och mellan människor.

Sverige benämns ofta som ett av världens mest jämställda länder se t ex World Economic Forum (2016), Svenska FN Förbundet (2017). Trots detta finns ändå stora skillnader i både inkomst och vart i arbetslivet män och kvinnor befinner sig. Fler kvinnor arbetar inom offentlig verksamhet där arbeten med människor och omsorg i större utsträckning finns, medan män i större utsträckning arbetar inom privat verksamhet (SCB, 2016). Kan denna ojämna fördelning mellan män och kvinnor inom de olika verksamhetsområdena innebära en skillnad i arbetsvärderingar? Bland annat kommer svaret på denna fråga att undersökas i denna studie, vilket förklaras vidare nedan.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att bidra till kunskapen om värderingar i arbetslivet, samt att bidra till den praktiska tillämpningen av dessa. Det motiveras med att värderingsstyrda arbetsplatser

och värderingar i arbete kommit allt mer i ropet. Studiens bidrag till syftet är att undersöka vilka arbetsvärderingar som den svenska befolkningen värderar högst samt undersöka om det föreligger skillnader mellan män och kvinnor i arbetsvärderingar. Studien ämnar att undersöka om den eventuella skillnaden mellan män och kvinnor även förekommer inom offentlig respektive privat verksamhet. Målsättningen är att få ett representativt resultat som går att generalisera till Sveriges befolkning. Studien preciseras genom följande frågeställningar:

1. Vilka arbetsvärderingar värderar svenskar högst?
2. Finns det skillnader mellan män och kvinnor i arbetsvärderingar och i så fall inom vilka?
3. Finns det skillnader mellan män och kvinnor i arbetsvärderingar inom offentlig respektive privat verksamhet?

2. Samhällsvetenskaplig värderingsforskning och arbetsvärderingar

Detta kapitel inleds med en introduktion av den samhällsvetenskapliga forskning som gjorts på ämnet värderingar sedan början av 1900-talet. Introduktionen gör inte anspråk på att vara allomfattande över den forskning som gjorts på området, utan ger en historisk tillbakablick och en översiktlig redogörelse över de definitioner, områden och tillämpningar som gjorts på ämnet värderingar. På introduktionen följer sedan en översikt av den forskning som gjorts på värderingar kopplat till arbete, i denna översikt har sökord som values, work values, job goals, gender, extrinsic och intrinsic använts i databasen Sociological Abstracts samt i databasportalen ProQuest Social Sciences Premium Collection. Ett stort urval av studier och artiklar har granskats för att ge en bred bild av området. Översikten ger också en bild av den forskning som gjort på skillnader mellan män och kvinnor i arbetsvärderingar samt forskning som gjorts inom området i Sverige. Detta kapitel avslutas med en diskussion om hur den tidigare forskningen på värderingar och arbetsvärderingar inverkar och används i denna studie, samt hur detta kan bidra till kunskap på området.

Samhällsvetenskaplig forskning har enligt Joas (2000) studerat frågan om värderingar och deras uppkomst sedan slutet på 1800-talet. Begreppet värderingar har genom decennierna varit mer eller mindre modernt inom sociologin och har definierats på ett flertal sätt. Enligt

Hitlin och Piliavin (2004) används begreppet flyktigt och ofta i bred mening. Det finns en stor varians i användandet av begreppet, inte minst mellan de olika vetenskaperna sociologi, psykologi och filosofi vilket även varierat över tid. Detta är även en bild som bekräftas av Wuthnow (2008), han menar att värderingsforskning har haft tre vågor; under 1950-1970-talet uppkom betydande empiriska undersökningar av värderingar. Han menar att dessa utvecklade och testade frågor om värderingar och fördjupade förståelsen av den historiska utvecklingen av värderingar som skett. Under 1970-1980-talet uppkom en kritisk diskussion av värderingar vilket ledde till en tillbakagång för värderingsforskningen. Men under 1990- och början på 2000-talet blev diskussionen om värderingar populär igen och stora empiriska undersökningar började återigen användas. Värderingar är, enligt Hitlin och Piliavin (2004), nära sammanflätade med fyra andra begrepp; attityder, personlighetsdrag, normer och behov. Även Joas (2000) menar att värderingar ligger nära andra koncept såsom attityder och kultur, han menar även att begreppen värderingar och normer ofta används synonymt. Hitlin och Piliavin (2004) menar dock att det finns distinkta skillnader mellan dessa begrepp, vilket förklaras nedan.

Attityder går att applicera på sociala objekt medan värderingar appliceras på ideal, värderingar är dessutom mer abstrakta än attityder. Flertalet teorier förklarar hur attityder och värderingar hör samman och konsensus dem emellan är att värderingar är starkt kopplade till vår personlighet medan attityder är mer kopplade till vårt beteende. Det verkar även finnas konsensus kring att värderingar är mer stabila över tid än attityder (Hitlin & Piliavin, 2004). Personlighetsdrag eller traits är istället särskilda aspekter av ens personlighet. Enligt Hitlin och Piliavin (2004) förväxlas ofta personlighetsbaserat beteende med värderingsbaserat beteende men distinktionen dem emellan är att värderingsbaserat beteende handlar om kognitiv kontroll över ens handlingar. De lyfter Roccas som i sin studie definierat att personlighetsdrag är varaktiga tillstånd medan värderingar är varaktiga mål. Personlighetsdrag kan vara både positiva och negativa medan värderingar främst är positiva.

Normer har enligt Hitlin och Piliavin (2004) beskrivits som situationsbaserade medan värderingar är situationsöverskridande. Värderingar likt normer är ett fenomen på gruppnivå, trots detta mäts de ofta på individnivå. Normer handlar om ett "borde" medan värderingar handlar om personliga och kulturella ideal. De menar vidare att en person som agerar utifrån sina värderingar inte känner sig pressad som vid normativ press. Även Spades (1983) beskriver en liknande skiljelinje mellan värderingar och normer. Enligt honom menade

tidigare forskare att värderingar varken är situations- eller funktionsspecifika medan normer mer specifikt säger vad man får och inte får göra i olika situationer. Samtidigt menar Spades (1983) att kritiker anser att värderingar och normer omöjligen kan särskiljas. Kritikerna menar att om detta var möjligt skulle det enbart visa sig att värderingar endast är konsekvenser av normer. Vidare menar Hitlin och Piliavin (2004) att behov påverkar mänskligt beteende på annat sätt än vad värderingar gör. Behov har biologiska influenser medan värderingar fångar utmärkande drag i det sociala livet, värderingar fungerar som socialt acceptabla och kulturellt definierade sätt att uttala behov.

Ovan har en distinktion mellan värderingar och de fyra närliggande begreppen attityder, personlighetsdrag, normer och behov redogjorts för, nedan följer en närmare beskrivning av begreppet värderingar. Framstående forskare definierade enligt Spades (1983) tidigt värderingar som kulturella, att de är idéer eller övertygelser och aldrig objekt eller ting. Spades diskuterar Parsons som 1937 genom sin analys gjorde värderingar explicita och mer sammanhängande. Parsons menade att värderingar spelar en viktig roll i det sociala livet, han föreslog att man därför genom att studera värderingar skulle kunna producera en enhetlig teori för mänskligt beteende. Men värderingar har även definierats på flera andra sätt. Hitlin och Piliavin (2004) menar att den kanske mest inflytelserika definitionen av värderingar gjorts av Kluckhohn som 1951 förklarade att värderingar är en föreställning hos en individ eller grupp. Föreställningen kan vara uttrycklig eller underförstådd och en utmärkande egenskap. Det kan också vara ett efterstävandsvärt beteende som explicit eller implicit uttalats och som påverkar medel och mål för individen eller gruppen. En annan vanlig definition av värderingar är Rokeach (1973:5) som menade att värderingar handlar om att människor personligt och socialt anser att ett visst sätt att uppträda på är att föredra. Han skiljde på instrumentella och terminala värderingar och menade att terminala värderingar handlar om vad människan vill uppnå i livet medan instrumentella värderingar handlar om beteenden en människa föredrar för att uppnå de terminala värderingarna. Både Rokeach och Kluckhohn är beteendeorienterade men en viktig skillnad dem emellan är att Kluckhohn betonar handling medan Rokeach betonar att värderingar ger mening åt handlingar.

Wuthnow (2008) lägger tonvikt på några huvudpunkter som är vanliga när man talar om värderingar. Han betonar att värderingar är uppfattningar av det önskvärda, de hjälper till att

organisera mänskligt beteende och påverkar hur människor väljer att agera men är inte alltid överensstämmande med varandra. I ett samhälle kan värderingar bli dominanta och tenderar då att bli varaktiga och delas av människorna i det. Detta kan bidra till samhällets stabilitet. Även Schwartz och Bilsky (1987) har sammanställt fem vanliga punkter som ofta nämns i definitioner av värderingar; värderingar är koncept eller övertygelser, de handlar om önskade beteenden eller mål, de är inte situationsberoende utan situationsöverskridande. Värderingar styr valet eller utvecklingen av ett beteende och de rangordnas efter hur viktiga de är. I senare studier har Schwartz och Sagiv (1995) även utformat en schematisk presentation över vad de menar är en nästintill universell struktur över mänskliga värderingar. Schemat består av två dimensioner "openness to change" vs "conservation" och "self-enhancement" vs "self-transcendence". Under dessa dimensioner finns tio värderingar; hedonism, makt, prestation, stimulering, självriktning, universalism, välvilja, överensstämmelse, tradition och säkerhet. Enligt Hitlin och Piliavin (2004) har Schwartz funnit mycket empiriskt och tvärkulturellt stöd för sin struktur av värderingar och dessa går att finna i över 70 olika kulturer runt om i världen vilket ger styrka till schemat.

Det finns svårigheter med begreppet värderingar och framförallt mätningen av dessa, detta är något som både Joas (2000) och Hitlin och Piliavin (2004) benämner. Hitlin och Piliavin (2004) menar att värderingar, liksom andra socialpsykologiska koncept är svåra att mäta och att det inte finns en standardiserad metod för teoretisk och empirisk forskning. De diskuterar två forskare som tidigt försökte mäta värderingar i sina undersökningar, Rokeach och Schwartz. De beskrev värderingar liknande men med en distinkt skillnad. Rokeach gör, som nämnts ovan, en distinktion mellan instrumentella och terminala värderingar. Schwartz ifrågasatte dock denna uppdelning och menade att samma värderingar kan uttrycka motivation för båda formerna av värderingar. Vidare mätte Rokeach och Schwartz värderingar på olika sätt, Rokeach menade att värderingar skulle rangordnas sinsemellan medan Schwartz menade att varje värdering i sig ska mätas. Schwartz menade att det genom hans metod gjordes möjligt för individer att värdera olika värderingar lika högt.

Hitlin och Piliavin (2004) beskriver en annan svårighet med att mäta värderingar, de menar att kontexten kan spela roll för hur människor svarar i värderingsundersökningar. Ett antal forskare har funnit en variation i svar sett till olika situationer, de menar att människor i vissa situationer tenderar att svara på ett visst sätt och att det kan vara så att olika värderingssystem

är aktiverade vid olika tillfällen. Detta skulle enligt dem kunna påverka hur personer besvarar värderingsundersökningar beroende på den situation och kontext som personen befinner sig i just då. Kritiken mot svårigheten att mäta värderingar är viktigt för denna studie att ta i beaktning. Detta görs genom att använda ISSP, en enkätundersökning som utförts under flera år och i flertalet länder, vilket diskuteras i senare kapitel. Att fråga människor om deras värderingar bör ändå anses vara ett gångbart sätt att mäta värderingar på vilket gör att det trots kritiken är lämpligt att utföra denna studie.

I studier om värderingsskillnader mellan män och kvinnor förekommer det blandade resultat. Vissa studier fann signifikanta skillnader mellan män och kvinnor, bland annat Beutel och Marini (1995) som fann att kvinnor visade högre medkänsla för andra samt värderade att finna mening i livet viktigare än män. Män lade istället mer vikt vid materiell nytta och konkurrens än kvinnor. En studie av Marini et al (1996) fann att unga kvinnor lägger större vikt vid interna, altruistiska och sociala värden än vad unga män gjorde, men fann inga skillnader mellan könen när det kom till externa värderingar. Andra studier har enligt Hitlin och Piliavin (2004) inte funnit att kön kan bidra till att förklara och förstå värderingar, exempelvis fann ovan diskuterade Rokeach nästan inga skillnader mellan män och kvinnor. Vilket skulle kunna innebära att män och kvinnor prioriterar värderingar någorlunda lika.

Forskning om värderingar och klass har enligt Hitlin och Piliavin (2004) historiskt sett fokuserat på värderingen självbestämmande. Forskare på området menar att främst människor med hög socioekonomisk klass värderar självbestämmande, de menar även att dessa i högre grad för denna värdering vidare till sina barn jämfört med människor av lägre socioekonomisk klass. Hitlin och Piliavin (2004) diskuterar forskning som påvisat att social klass influerar värderingar genom klasstypiska arbetsförhållanden. Detta genom tre områden; hög övervakning/tillsyn, rutinbaserade arbeten och materiell komplexitet i arbetet. Män med komplexa arbeten, mindre rutiner och mindre övervakning/tillsyn värderade oberoende färdigheter såsom ansvar och nyfikenhet, medan män med mer övervakning och mer rutinbaserade arbeten värderade överensstämmelse. Detta mönster kunde ses bland både män och kvinnor och även på nationell nivå. Senare forskning har enligt Hitlin och Piliavin (2004) börjat förena arbetsvärderingar med utfallet av social klass och att denna forskning funnit att olika arbetsvärderingar starkt förmedlar effekterna av social bakgrund. De beskriver att kön, antal utbildningsår och kognitiv förmåga har stark påverkan på arbetsvärderingar vilket i sin tur påverkar val av arbete. Johnson och Elder (2002) beskriver att arbetsvärderingar under

åren som ung vuxen influerar vilket jobb man väljer, de betonade även de ömsesidiga effekterna av arbetsmöjligheter och de arbetsvärderingar som de unga vuxna hade.

2.1 Värderingar i förhållande till motivation och beteende

Studier av värderingar har enligt Hitlin och Piliavin (2004) ofta involverat frågor om vad som motiverar mänskligt beteende och att värderingar uttrycker olika motiverande mål. De skriver som tidigare nämnts att värderingar inte enbart är abstrakta koncept av det människor önskar att nå utan att de även fungerar motiverande. Värderingar kan ge uttryck för mänskliga behov och dessa behov motiverar socialt beteende. Hitlin och Piliavin (2004) beskriver att vissa forskare menar att värderingar socialiseras in i oss som moraliska värden och att dessa är uttryck för känslor samt till stöd för våra affektiva reaktioner. Det finns dock forskare som menar att värderingar inte är känslomässigt motiverande utan är kognitiva strukturer som bidrar med information som kopplas till känslor och därmed leder till agerande.

Värderingar är enligt Hitlin och Piliavin (2004) löst kopplat till beteenden, detta till viss del på grund av värderingars abstrakta natur. De lyfter forskare som menar att beteende och handling inte direkt kan hänföras till att vara uttryck för värderingar. Beteenden kan exempelvis vara influerade av flera olika värderingar. De menar vidare att viss forskning visar att värderingar spelar roll för olika typer av beteenden, exempelvis visar en studie att man genom förändring av värderingar kan påverka beteenden kring rökning och viktnedgång. Men värderingar har också kopplats till särskilda konsumentbeteenden, droganvändning och hur man röstar. Även Wuthnow (2008) uttrycker att värderingar och beteenden inte alltid kan hänföras till varandra. Han menar att flera kritiska röster betonar att beteenden inte alltid speglar värderingar och att de är influerade av andra faktorer. Han menar att den kritik som uttryckts varit befogad men även om värderingar inte direkt leder till beteende så visar flera studier att värderingar åtminstone fungerar influerande. Exempelvis deltar människor med religiösa värderingar i religiösa aktiviteter och människor med altruistiska värderingar engagerar sig i volontärarbete.

Kritik har riktats mot studier av värderingar. Spates (1983) menade att flera studier av värderingar bidragit med intressant information på området men att dessa har begränsningar, de är ad hoc i sin natur och går inte att jämföra systematiskt. Han menar dessutom att väldigt få av dessa studier knyter an till de teoretiska grunderna av värderingar vilket medför

begränsningar till användbarheten av studierna. Denna bild delas av Hitlin och Piliavin (2004) som menar att de stora empiriska undersökningarna av värderingar saknar koppling till betydande sociala teorier. De menar även att sociologer ofta förklarar begreppet för flyktigt samt att de ofta benämner flertalet socialpsykologiska fenomen som värderingar. Kritik har även riktats mot att begreppet värderingar har används för brett, begreppet har används inom områden såsom intressen, nöjen, likheter, skyldigheter, moraliska förpliktelser, mål och behov. Hitlin och Piliavin (2004) nämner även att det finns liten samstämmighet kring värderingar mellan de olika disciplinerna sociologi, psykologi, filosofi och politisk forskning.

Denna överblick av studier om värderingar visar ett brett fält och att värderingar påverkar människor inom flera domäner i livet. Hitlin och Piliavin (2004) poängterar att värderingar är allt mer viktiga i praktiska områden som hanterar bland annat åldrande, företagande och hälsofrågor. Det är därför av intresse att studera värderingar inom arbetslivet, nedan följer en litteraturöversikt av den forskning som gjorts på området arbetsvärderingar.

3. Arbetsvärderingar

Värderingar kopplat till arbete har enligt Roe och Ester (1999) studerats av många. De menar att detta kan förklaras av att arbete spelar en viktig roll i människors liv, både som inkomstkälla men också som bas för bland annat social interaktion, status och konsumtion. För att ge en gedigen grund för denna studie kommer arbetsvärderingar och olika kategoriseringar av dessa diskuteras nedan.

Flera studier inom fältet tar upp att det vanligen görs en indelning av arbetsvärderingar i externa och interna värden, se t ex Marini et al (1996) och Mortimer & Lorence (1979). Marini et al (1996) menar att interna värderingar rör vikten av arbetet i sig och att värdera ett intressant arbete medan externa värderingar rör värden såsom inkomst, prestige och säkerhet. De menar dock att denna indelning har fördjupats och preciserats ytterligare. Inom interna värderingar har man skiljt på intresset för arbetet i sig, där vikten av att få använda sina förmågor och möjlighet att vara kreativ är i fokus, från ett mer altruistiskt värde där möjligheten att hjälpa andra och bidra till samhället är i fokus. Marini et al (1996) menar även att man från interna värden gjort en distinktion i sociala förmåner såsom att arbeta med andra människor och skaffa vänner. Likaså menar de att externa värderingar har breddats, inkomst och prestige har skiljts från arbets säkerhet och stabilitet men också från möjligheten att utöva

makt och autonomi. Mortimer och Lorence (1979) menar likt Marini et al (1996) att externa värderingar rör värden som inte rör arbetet i sig, såsom lön, prestige och säkerhet och interna värden rör intresse, utmaning, ansvar och autonomi. Mortimer och Lorence (1979) tar även de upp att interna värden kan ha två dimensioner, den första dimensionen innebär att använda sina förmågor, intresse och kreativitet. Medan den andra innebär social orientering där möjligheten att arbeta med människor och att vara till nytta för samhället är i fokus.

Marini et al (1996) och Mortimer och Lorence (1979) gör som framgår ovan snarlika definitioner av de olika arbetsvärderingarna, vissa olikheter dem emellan finns men dessa är små. Detta gör att det för denna studie är relevant att utgå från att externa värderingar åtminstone handlar om inkomst och arbetssäkerhet. Samt att interna värderingar handlar om intresse i arbetet, använda sina förmågor samt att det även finns en social aspekt som innebär värdet av att hjälpa andra, att bidra till samhället och att arbeta med människor.

Ytterligare kategorisering av arbetsvärderingar har gjorts av välciterade Ros, Schwartz och Surkiss (1999), de föreslår en indelning i fyra kategorier; interna, externa, sociala samt makt/prestige-orienterade arbetsvärderingar. De menar likt ovan nämnda studier att interna värden rör intresse för arbete och kreativitet men även strävan efter självstyre och tillväxt. Externa värden handlar om att värdera anställningstrygghet, inkomst, upprätthållande och ordning i livet. Sociala arbetsvärderingar handlar om att se arbetet som ett sätt att bidra till samhället och att skapa relationer. Den kategori som Ros et al (1999) adderar till de ovan diskuterade värderingskategorierna är makt/prestige-orienterade, de menar att denna värdering handlar om att värdera prestation, prestige, makt, auktoritet. Även de har alltså en väldigt lik definition av de olika kategorierna men särskiljer de makt/prestige-orienterade värdena. En annan skillnad är att både Marini et al (1996) samt Mortimer och Lorence (1979) placerar prestige i den externa kategorin medan Ros et al (1999) alltså placerar denna värdering för sig.

Vad som även särskiljer Ros et al (1999) från en stor del av tidigare forskning om arbetsvärderingar är att de i sin studie ämnat att ge arbetsvärderingar en tydligare teoretisk grund, detta genom att koppla arbetsvärderingar till grundläggande mänskliga värderingar. De definierar båda värderingstyperna som verbala framställningar av individer och grupper där interaktion krävs. Ros et al (1999) utgår från Schwartz tidigare diskuterade grundläggande mänskliga värderingar och menar att man genom att undersöka korrelationen mellan dessa

och arbetsvärderingar kan nå en bättre förståelse. De menar vidare att tidigare forskning om arbetsvärderingar syftat till att undersöka vad individer vill få ut av sitt arbete generellt och att de istället är intresserade av tydligare definierade mål och arbetsvärderingar.

Den indelning av arbetsvärderingar som föreslås av Ros et al (1999) stärks ytterligare av Jin och Rounds (2012) som i sin studie av arbetsvärderingars stabilitet utgått från samma kategorisering. Jin och Rounds (2012) diskuterar även andra liknande kategoriseringar, bland annat Harding och Hikspoors inledning i fyra värderingskategorier; personlig mening, ekonomiskt utbyte, social kontakt samt status. De diskuterar även Lyons et al som delar in arbetsvärderingar i kognitiva, instrumentella, sociala/altruistiska och prestige. Dessa två kategoriseringar ger ytterligare styrka till att en indelning om fyra är användbar, då båda har en kategori om sociala/altruistiska och en om status/prestige tyder detta på att Ros et als (1999) indelning är lämplig. Det går att utläsa en stor samstämmighet mellan Ros et al (1999) och ovan diskuterade kategoriseringar. De fördjupar den teoretiska grunden och adderar makt/prestige, vilket ger styrka till denna kategorisering. För denna studie blir det därför relevant att även använda Ros et als fjärde kategori; makt/prestige.

Ytterligare kategorier är enligt Johnson och Elder (2002) nödvändiga för att kunna studera arbetsvärderingar. Till externa och interna värderingar adderar de ytterligare fem kategorier; deras sju kategorier är externa, interna, säkerhet, inflytande, altruistiska, sociala och fritid. I enlighet med tidigare diskuterade studier menar de att externa arbetsvärderingar handlar om statusrelaterade belöningar såsom inkomst och befordringsmöjligheter. Till skillnad från Ros et al (1999) lägger de även till prestige i denna kategori. Interna arbetsvärderingar handlar om inneboende intressen i arbetet, lärandepotential och möjligheter att vara kreativ. Ovan diskuterade studier menar att arbetsstabilitet hör till den externa värderingskategorin, Johnson och Elder (2002) menar istället att detta är en egen kategori som de kallar säkerhet. Inflytande är ofta kombinerad med andra interna värderingar men de menar att det handlar om möjligheter att utöva makt genom delaktighet i beslutstagade och utmaning i arbetet. Till skillnad från ovan nämnda studier skiljer Johnson och Elder (2002) på altruistiska och sociala värderingar, de menar att det finns en skillnad mellan att vilja bidra till samhället och att ha positiva relationer med medarbetare. Slutligen adderar de kategorin fritid som innebär att värdera fritid, semester och frihet från övervakning.

Ovan har flertalet kategoriseringar och olika tolkningar av arbetsvärderingar diskuterats. En viss samstämmighet mellan dessa olika kategoriseringar framgår, framförallt verkar det finnas konsensus över vilka arbetsvärderingar som faktiskt finns, men kategoriseringarna av dem ser olika ut. Johnson och Elder (2002) är egentligen de enda som lägger till en ny värdering som rör fritid och ledighet, det går dock att diskutera huruvida denna värdering är en arbetsvärdering eller ej. Utifrån diskussionen ovan framstår det som lämpligt att i denna studie utgå från Ros et als (1999) indelning av arbetsvärderingar; externa, interna, sociala och makt/prestige.

3.1 Genusaspekter av arbetsvärderingar

Tidigare studier har, som diskuterats ovan visat blandade resultat gällande värderingar och skillnader mellan män och kvinnor, detta gäller även värderingar i förhållande till arbete. Rowe och Snizek (1995) har studerat dessa skillnader i arbetsvärderingar mellan män och kvinnor. De menar att forskningsfältet inom arbetsvärderingar och kön ökat kraftigt sedan andra världskriget, detta för att den kvinnliga arbetskraften ökat. Tidigare studier lade fokus på medfödda könsskillnader och att biologiska olikheter var orsaken till att manliga och kvinnliga arbetare skiljde sig åt. Senare har forskare istället föreslagit att arbetsvärderingar skiljer sig åt mellan män och kvinnor vilket leder till att de upplever arbetssituationer olika. Rowe och Snizek (1995) menar att det traditionellt har använts två tillvägagångssätt för att förklara könsskillnader i arbetsvärderingar, "gender socialization model" och "social structural model". Den första modellen hävdar att könsskillnader i arbetsvärderingar beror på traditionella könsroller och den andra modellen hävdar att skillnader i arbetsvärderingar beror på män och kvinnors olika positioner i hierarkin på arbetsplatsen.

Tidigare studier har enligt Rowe och Snizek (1995) fokuserat på externa och interna arbetsvärderingar och fältet har varit oense kring de skillnader man funnit mellan män och kvinnor. De lyfter å ena sidan Herzberg et als studie från 1957 som visade att kvinnor värderade externa värden högre än män. Externa värden i detta fall rörde lön och arbetsvillkor. Samma studie visade att män i högre utsträckning än kvinnor värderade interna värden såsom att kunna nyttja sin egen fulla arbetspotential och trivsel i arbetet. Å andra sidan lyfter de även Taveggia och Ziembas studie från 1978 som istället visade att kvinnor värderar interna värden högre än män. Rowe och Snizek (1995) lyfter även studier där inga skillnader mellan män och kvinnor kunnat visas.

Även Johnson och Mortimer (2011) beskriver att tidigare studier av skillnader mellan män och kvinnor i arbetsvärderingar varit oeniga. De menar att man i studier före 90-talet visade att unga kvinnor hade högre interna arbetsvärderingar än unga män och att män hade högre externa arbetsvärderingar. Efter 90-talet visar dock studier att det inte föreligger några skillnader mellan män och kvinnor i externa värderingar. Dessa resultat skiljer sig anmärkningsvärt från ovan nämnda Herzberg et als studie. Johnson och Mortimer (2011) förklarar likt Rowe och Snizek (1995) att skillnader mellan män och kvinnor bland annat förklarats av "gender role socialization". Eftersom män och kvinnor socialiseras in i olika könsroller värderar de olika saker beroende på vilken traditionell könsroll de tillhör. Män har traditionellt varit försörjare för familj och har därför i större utsträckning värderat hög lön, karriär och arbetssäkerhet. Kvinnor har traditionellt inte försörjt familj och har därför kunnat värdera interna värden. Johnson och Mortimer (2011) menar att "gender role socialization" gör att människor internaliserar dessa värderingar vilket gjort att exempelvis kvinnodominerade yrken i större utsträckning är präglade av interna värden såsom att hjälpa andra. I sin studie definierade Johnson och Mortimer (2011) externa arbetsvärderingar som värdet av lön, arbetssäkerhet och karriärmöjligheter och interna värderingar som värdet av beslutfattande, ansvar, möjlighet att lära samt att hjälpa andra. Resultaten av studien visar likt andra studier att unga kvinnor har högre interna arbetsvärderingar än unga män, samt att ingen signifikant skillnad finns mellan unga män och kvinnor när det kommer till externa värderingar.

Även Krahn och Galambos (2014) har undersökt skillnader i arbetsvärderingar, de var i sin studie intresserade av skillnader mellan olika generationer men fann även skillnader mellan män och kvinnor. De använder sig av tre frågor för att mäta interna värderingar; självuppfyllelse, eget beslutfattande och intressant arbete samt tre frågor för att mäta externa arbetsvärderingar; bra lön, anställningstrygghet och goda möjligheter till befordran. Krahn och Galambos (2014) fann likt Johnson och Mortimer (2011) att kvinnor i högre utsträckning värderade interna värden än vad män gjorde, däremot fann de inga signifikanta skillnader mellan män och kvinnor sett till externa värderingar.

Ovan diskuterade studier har genomförts runt om i världen men studier på arbetsvärderingar och skillnader mellan män och kvinnor har även utförts i Sverige. I en longitudinell studie har Kaufman och White (2015) intresserat sig för unga vuxna svenskar, de fann resultat i linje

med ovan diskuterad forskning. De har bland annat funnit att kvinnor i större utsträckning än män värderar arbete där man får hjälpa andra samt visat att kvinnor i större utsträckning värderar familjevänlig arbetsplatspolitik såsom deltidsarbete och föräldraledighet. Detta menar Kaufman och White (2015) är anmärkningsvärt då det är förhållandevis många män i Sverige som tar ut föräldraledighet. Vad de däremot funnit, som är motsäggande till tidigare studier, är att kvinnor i större utsträckning än män värderar en säker anställning och hög lön det vill säga externa värden.

Ytterligare studier har gjorts på arbetsvärderingar i Sverige, bland annat en studie om attityder till arbete i Västsverige av Thomas Berglund år 2015. Studien genomfördes med förväntan om att kunna generalisera till hela svenska befolkningen. Berglund (2015) har tidigare studerat förhållningssätt till arbete med utgångspunkt i Goldthorpes fyra "idealtypiska" förhållningssätt till arbete; karriäristiska, altruistiska, individualistiska och instrumentella. Den karriäristiska attityden till arbete handlar om att se karriärmöjligheter och hög lön som det viktigaste i arbete medan den altruistiska attityden handlar om att göra nytta för andra och för samhället. Den individualistiska attityden handlar om att värdera flexibilitet och att förverkliga sig själv medan den instrumentella attityden handlar om att kunna försörja sig och det centrala i livet är familj och fritid. Berglund (2015) har i en annan studie analyserat och jämfört sex olika länders förhållningssätt till arbete. I analysen framgick att kvinnor och anställda inom offentlig verksamhet i större utsträckning hade det altruistiska förhållningssättet medan det instrumentella förhållningssättet i större utsträckning fanns hos lågutbildade och män. Analysen visade även att den individualistiska attityden var mer vanlig i Sverige medan den altruistiska attityden till arbete var mer vanlig i USA.

Vidare har Berglund (2015) studerat dessa förhållningssätt till arbete i förhållande till kön, generation och uppväxtplats. Han beskriver att kön har en något diffus effekt på arbetsvärderingar men med hjälp av kontrollvariabeln inkomst fann han att kvinnor är mer karriäristiska än män. Kvinnor har enligt honom mer altruistiska värderingar än män, detta gäller för såväl offentlig som privat verksamhet. Han lyfter, likt Johnson och Mortimer (2011) de traditionella könsrollerna som möjlig förklaring till detta. Han påpekar dock att han i sina tidigare studier påvisat att denna könsskillnad inte är helt entydig mellan länder, i Tyskland och Storbritannien kan man inte se denna skillnad mellan män och kvinnor. I sin analys av vad västsvenskarna värderar som viktigast i sitt arbete kunde Berglund (2015) finna att anställningstrygghet och god gemenskap med arbetskamrater var de värden som var viktigast.

De aspekter av arbete som västsvenskarna värderade minst var möjligheten att leda andra människor samt karriärmöjligheter.

Denna litteraturöversikt visar att värderingar kopplade till arbete studerats i stor utsträckning. Konsensus verkar finnas om vilka arbetsvärderingar som är värda att studera men dessa kategoriseras på olika sätt. Utifrån ovan diskussion framgår att den kategorisering som Ros et al (1999) föreslår är lämplig att använda även i denna studie. Översikten visar vidare att fältet intresserat sig för skillnader mellan män och kvinnor när det kommer till arbetsvärderingar. Tidigare har flera studier funnit att män i högre utsträckning än kvinnor värderat externa värden samt att kvinnor i högre utsträckning än män värderat interna värden. Senare studier visar att kvinnor fortfarande i högre utsträckning värderar interna värden men att det inte förekommer några skillnader mellan könen sett till externa arbetsvärderingar. Flera av de studier som jämfört arbetsvärderingar mellan män och kvinnor har undersökt skillnader främst mellan interna och externa värden, forskning på flera kategorier verkar inte ha genomförts i samma utsträckning. Det är därför av intresse att undersöka om det i Sverige föreligger några skillnader mellan män och kvinnor i de fyra värderingskategorier som diskuterats tidigare; externa, interna, sociala och makt/prestige.

4. Metod & material

Syftet med denna studie är som nämnts att bidra till kunskap om värderingar i arbetslivet samt att bidra till den praktiska tillämpningen av dessa. Detta genom att undersöka vilka arbetsvärderingar svenskar värderar högst, hur dessa skiljer sig åt mellan män och kvinnor samt om män och kvinnors arbetsvärderingar skiljer sig åt inom offentlig respektive privat verksamhet. Målsättningen är att få ett representativt resultat som går att generalisera till Sveriges befolkning. För att möjliggöra generalisering samt för att kunna jämföra grupper har en kvantitativ metod valts.

Denna studie bygger på redan insamlad data från International Social Survey Program (ISSP), vilket förklaras vidare nedan. Varför ISSP valts som datamaterial för studien istället för en egen utformad enkät beror på att ISSP ger en högre reliabilitet då de genomfört liknande studier flertalet gånger. Litteraturöversikten ovan visar att forskning inom arbetsvärderingar funnit både likheter och skillnader mellan män och kvinnor, det kan även utläsas att det gjorts flertalet försök att förklara varför dessa skillnader och likheter uppstår. Denna studie ämnar

undersöka skillnaden mellan män och kvinnor vidare med utgångspunkt i den svenska befolkningen.

Flertalet studier diskuterar "gender role socialization", se t ex Rowe & Snizek (1995) , Johnson & Mortimer (2011), vilket innebär att män och kvinnor socialiseras in i olika könsroller. Detta innebär att människor internaliserar olika värderingar baserat på dessa könsroller, vilket i sig kan leda till att exempelvis kvinnodominerade yrken präglas av vissa värderingar medan mansdominerade yrken präglas av andra. Om det föreligger en skillnad mellan män och kvinnor i arbetsvärderingar, och kön är den starkast avgörande faktorn borde skillnaden mellan könen kvarstå även inom de olika yrkesområdena. Av denna anledning är denna studie intresserad av att undersöka om det föreligger skillnader i arbetsvärderingar mellan män och kvinnor inom offentlig respektive privat verksamhet.

4.1 Data

ISSP är ett komparativt projekt med uppgift att konstruera och genomföra jämförbara attitydstudier internationellt. Fyrtio länder är involverade och det har samlats in data på en mängd olika attitydområden sedan starten 1985. Det har bland annat samlats in attityddata inom statens ansvar och skyldigheter, social ojämlikhet, religion, miljö, arbete etc. I denna studie används data som samlats in om arbetslivet, "Åsikter om jobben och arbetslivet 2005". Det har gjorts fyra datainsamlingar inom detta område, 1989, 1997, 2005 och 2015. I denna studie används data från "Åsikter om jobben och arbetslivet 2005". När denna studie påbörjades hade data från insamlingen av 2015 års undersökning ännu inte gjorts tillgänglig. När materialet sedan blev tillgängligt visades en betydligt lägre svarsfrekvens på 39,5 procent, jämfört med 70,9 procent för år 2005. Därför valdes det för denna studie att använda materialet från 2005. Då ISSP undersöker attitydområdet arbetsliv och dessutom har ett representativt urval av Sveriges befolkning bedömdes denna data som lämplig att använda i denna studie. Forskning inom värderingar har som tidigare nämnts riktat kritik mot svårigheten att mäta värderingar och attityder. Det var därför av stor vikt att använda ett frågebatteri som är välstuderat, varför en egenkomponerad enkät inte valdes.

Datainsamlingen till "Åsikter om jobben och arbetslivet 2005" gjordes i ett trettiotal länder, i denna studie har data insamlat i Sverige valts för analys. Insamlingen i Sverige gjordes av Umeå Universitet i samarbete med Sifo, uppgifterna samlades in genom ett självadministrerat

frågeformulär i pappersformat på svenska. Populationen bestod av personer i åldrarna 18-79, bosatta i Sverige där urvalsmetoden var sannolikhetsurval, obundet slumpmässigt urval. Bruttourvalet var 2001 personer, nettourvalet blev 1934 personer. Nettourvalets storlek beror på att vissa personer var emigrerade, boende på institutioner eller personer med okänd adress. Enkätundersökningen genomfördes februari till april 2005 med fyra påminnelser, varav de tre första per post och den fjärde per telefon. Antal svarande på enkäten var 1371 personer och icke svarande 563 personer. Enligt Trost (2012:147) är det vanligt med en svarsfrekvens mellan 50-75 procent på enkätundersökningar, då svarsfrekvensen på denna enkätundersökning var 70,9 procent anses den vara god.

Denna studie ämnar generalisera till den svenska befolkningen därför är representativitet viktigt, det vill säga att urvalet kan representera den svenska befolkningen. Det var därför av vikt för denna studie att se hur fördelningen mellan män och kvinnor i Sverige såg ut under 2005 samt hur fördelningen av män och kvinnor var i enkätundersökningen. Under år 2005 fanns det enligt befolkningsstatistiken från SCB 49,6 procent män och 50,4 procent kvinnor i befolkningen i Sverige. Fördelningen mellan män och kvinnor som svarat på enkäten redovisas i tabell 1 nedan.

Tabell 1. Fördelning mellan svarande män och kvinnor, 2005.

Kön	Antal	Procent
Man	663	48,4
Kvinna	708	51,6
Total	1371	100

Kommentar: Svartalternativen är *man* eller *kvinna*. Samtliga svarande.

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet.

Enligt tabellen ovan är fördelning jämn, 48,4 procent män och 51,6 procent kvinnor. Detta är jämförbart med fördelningen av män och kvinnor Sverige under 2005 vilket stärker möjligheten att generalisera till hela svenska befolkningen.

Enkätundersökningen från ISSP handlar om åsikter om jobben och arbetslivet och innehöll flertalet frågor som kunde anses behandla arbetsvärderingar. Efter att ha studerat tidigare forskning och litteratur om arbetsvärderingar och förankrat denna studie i Ros et als (1999)

kategorisering av dessa, var det av största vikt att göra ett urval av frågor som stämmer överens med denna teoretisering. Utgångspunkten togs i fråga tre där åtta delfrågor ingick, sex av dessa beskrivs närmare nedan. De två frågor som valts bort ansågs inte stämma överens teoretiskt med Ros et als (1999) kategorisering av arbetsvärderingar. Dessa frågor handlade om hur viktigt respondenten tyckte att självständigt arbete var samt möjligheten att styra över sina arbetstider. De frågor som valts för studien diskuteras vidare under rubriken arbetsvärderingar nedan.

4.2 Variabler

I denna studie har arbetsvärderingar valts som de beroende variablerna, det vill säga de som påverkas. Denna studie är som tidigare nämnts intresserad av att undersöka hur arbetsvärderingar skiljer sig mellan män och kvinnor därav har kön valts som den oberoende variabeln, det vill säga den som påverkar. Som diskuterats finns studier som menar att kvinnodominerade yrken präglas av mer interna arbetsvärderingar. Arbeten som handlar om att hjälpa andra och att göra nytta för samhället återfinns i stor del inom offentlig verksamhet, där kvinnor är representerade i större utsträckning än män. Således borde de sociala arbetsvärderingarna finnas i de offentliga verksamheterna i större utsträckning. Om det finns en generell skillnad i arbetsvärderingar mellan män och kvinnor och denna skillnad inte förklaras av vilken verksamhet man arbetar i så bör det finnas en skillnad mellan män och kvinnor inom såväl offentlig som privat verksamhet. Denna studie är därför intresserad av att undersöka skillnader inom de olika verksamheterna, därav har offentlig och privat verksamhet valts som oberoende variabler. I denna studie har ålder och klass används som kontrollvariabler.

4.3 Arbetsvärderingar

För att mäta de beroende variablerna arbetsvärderingar används tidigare diskuterade Ros et al (1999) kategorisering av dessa; interna, externa, sociala och makt/prestige-orienterade. Utifrån den teoretiska grunden operationaliserades de olika arbetsvärderingarna enligt följande.

Interna arbetsvärderingar handlar som diskuterats tidigare enligt Ros et al (1999) om intresse, tillväxt och kreativitet i arbetet, därför operationaliserades interna arbetsvärderingar till enkätfrågan:

- Hur viktigt är intressanta arbetsuppgifter?

Externa arbetsvärderingar handlar enligt Ros et al (1999) om att värdera anställningstrygghet, inkomst, upprätthållande och ordning i livet, därför operationaliserades externa arbetsvärderingar till enkätfrågorna:

- Hur viktigt är anställningstrygghet?
- Hur viktigt är hög inkomst?

Sociala arbetsvärderingar handlar enligt Ros et al (1999) om att se arbetet som ett sätt att bidra till samhället och skapa relationer, därför operationaliserades sociala arbetsvärderingar till enkätfrågorna:

- Hur viktigt är ett arbete där man kan hjälpa andra människor?
- Hur viktigt är ett arbete som är nyttigt för samhället?

Makt/prestige-orienterade arbetsvärderingar handlar enligt Ros et al (1999) om att värdera prestation, auktoritet, prestige och makt, därför operationaliserades makt/prestige-orienterade arbetsvärderingar till enkätfrågan

- Hur viktigt är goda karriärmöjligheter?

På alla sex frågor gavs svarsalternativen i form av mycket viktigt, viktigt, varken viktigt eller oviktigt, inte särskilt viktigt, inte alls viktigt, vet ej. Om en respondent svarat mycket viktigt på frågan värderar respondenten respektive arbetsvärdering högre än om svaret inte alls viktigt angavs. I denna studie har dessa variabler använts som kontinuerliga variabler i analyserna.

Validitet handlar enligt Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen (2003) om att en studie mäter det den faktiskt avser att mäta, i en enkätundersökning innebär det bland annat hur väl de frågor som ställs mäter det som avses mätas. De menar att en svårighet i enkätundersökningar är att operationalisera det som undersöks till väl formulerade frågor. Med detta resonemang i åtanke har denna studie operationaliserat frågorna ovan utifrån den teoretiska grunden, för att ge styrka åt studiens validitet. Då frågorna stämmer överens med teorin bedöms de ha en hög validitet då de mäter det som de avser att mäta. Det hade dock varit önskvärt med fler frågor på varje kategori för ännu högre validitet. Frågorna i enkäten bedöms relativt enkla, både

begrepps- och språkmässigt, risken för missförstånd och svårighet att förstå frågorna minskar tack vare detta och således minskar även det interna bortfallet som påverkar den interna validiteten.

Reliabilitet beskriver Djurfeldt et al (2003) som replikationsbarhet och tillförlitliga frågor. Det vill säga, undersökningen som görs ska vara möjlig att replikera med samma utförande och samma resultat och frågorna som ställs ska vara trovärdiga. I denna studie har hänsyn tagits till replikationsbarheten och tillförlitligheten genom att välja ISSP som är en väl beprövad enkätundersökning. Enkäten för "Åsikter om jobben och arbetslivet 2005" har inte replikerats dock har ISSP gjort två undersökningar med samma fokus tidigare vilket kan anses stärka reliabiliteten för denna studie. Något som ger ytterligare styrka till reliabiliteten är att undersökningen utgår ifrån ett standardiserat frågeformulär.

4.4 Verksamhetsområde, kön och kontrollvariabler

Denna studie ämnar, som nämnts ovan, att undersöka skillnader mellan män och kvinnor samt skillnaden mellan män och kvinnor i offentlig respektive privat verksamhet, varför kön och verksamhetsområde valts som oberoende variabler. Detta innebär att studiens utgångspunkt är att kön och verksamhetsområde påverkar vilka arbetsvärderingar respondenterna har. I studien har ålder och klass använts som kontrollvariabler, detta för att undersöka i vilken grad det är andra faktorer som påverkar arbetsvärderingar.

Variabeln kön angavs i datasetet som man eller kvinna, fördelningen av denna variabel har presenterats i tidigare avsnitt. Variabeln arbete i offentlig eller privat verksamhet definierades genom frågan "arbetar du huvudsakligen i privat eller offentlig tjänst?". Svartalternativen gavs i form av arbetar i offentlig tjänst, arbetar i statligt företag, arbetar privat, har aldrig förvärvat arbetat. Då det endast var 7 procent av de svarande som arbetade i statligt företag slogs svaren från statligt företag och offentlig tjänst ihop till en kategori, arbete inom offentlig verksamhet.

Variabeln ålder definieras av respondentens rapporterade uppnådda ålder, vilket mättes i en enkätfråga som löd "Hur gammal är du?". Svartalternativet var en blank rad där respondenten med siffror fyllde i sin aktuella ålder. Variabeln klass operationaliserades till två frågor, den ena som mäter subjektiv klasstillhörighet samt en fråga om arbetsledande funktion. Den första

frågan löd "Man talar ju ibland om att det finns olika socialgrupper eller samhällsklasser. Om du själv skulle placera dig i en sådan samhällsklass, vilken av dessa skulle det vara?".

Svarsalternativen gavs i form av underklassen, arbetarklassen, medelklassen, övre medelklassen, överklassen, vet ej. Den andra frågan löd "Har du någon arbetsledande funktion?" Svarsalternativen gavs i form av ja, nej och har aldrig förvärvat arbetat.

4.5 Analysförfarande

För att besvara uppsatsens frågeställningar är det av intresse att jämföra gruppen kvinnor med gruppen män sett till arbetsvärderingar. Oberoende t-test svarar på om det föreligger skillnader i medelvärde mellan män och kvinnor för de olika arbetsvärderingarna generellt samt inom offentlig respektive privat verksamhet. Med analysen avses att motbevisa nollhypotesen om att män och kvinnor har samma medelvärde för de olika arbetsvärderingarna. Det oberoende t-testet kan ge svar på detta. Det är av intresse att undersöka hur mycket av variansen i arbetsvärderingarna som kan förklaras av kön samt av sysselsättning inom offentlig respektive privat verksamhet. Det är även av intresse att kontrollera för om variansen kan förklaras av kontrollvariabler såsom ålder, subjektiv klasstillhörighet eller arbetsledande funktion. Av denna anledning används linjär regressionsanalys.

4.6 Etiska överväganden

Denna studie har tagit hänsyn till de forskningsetiska principer som Vetenskapsrådet (2002) tagit fram. De beskriver fyra områden med krav att ta hänsyn till; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Dessa krav har till syfte att ge riktlinjer till förhållandet mellan forskare och deltagare, de är också avsedda att ge vägledning för den enskilde forskaren vid planering av projekt. Nedan redogörs för de fyra kravområden att ta hänsyn till och hur detta gjorts i denna studie.

Informationskravet handlar om att forskaren skall informera deltagare om att deras deltagande är frivilligt samt att de har rätt att avbryta sin medverkan, denna information kan dock ges mer eller mindre detaljerad. Informationen skall innehålla alla uppgifter som kan påverka respondenternas vilja att delta (Vetenskapsrådet, 2002). Detta är något som denna studie haft möjlighet att kontrollera genom det informationsbrev som Umeå Universitet i samarbete med Sifo skickade ut tillsammans med enkäten. I informationsbrevet finns ovan benämnda krav

delvis uppställda. Deltagarna informeras om att det är frivilligt att delta men det specificeras inte att de har rätt att avbryta sin medverkan. Detta kan bero på den avdramatisering som vetenskapsrådet gör, att informationen inte behöver anges i detalj. Frivilligheten att delta kan underförstått betyda att det är möjligt att avbryta sin medverkan. Samtyckeskravet handlar om att forskaren skall erhålla deltagares samtycke samt att deltagare har rätt att själva bestämma över sin medverkan. Även detta har kontrollerats genom det informationsbrev som skickades ut tillsammans enkäten där detta krav uppfylls genom att det tydligt förklaras att deltagande är frivilligt, dock med betoning på att utelämnande av svar påverkar studien negativt.

Konfidentialitetskravet har ett nära samband med sekretess och offentlighet. Det handlar om att deltagare skall ges konfidentialitet och att personuppgifter ska förvaras oåtkomligt för obehöriga (Vetenskapsrådet, 2002). Detta har kontrollerats utifrån informationsbrevet där det för deltagaren förtydligas att när enkäten är inskickad så tas streckkod och namn bort från blanketten för att ingen ska kunna veta vem som fyllt i den, vilket ger deltagarna konfidentialitet. Nyttjandekravet handlar om att insamlade uppgifter endast får användas för forskningsändamål. Insamlade uppgifter om enskilda personer får inte användas för kommersiellt bruk eller icke vetenskapliga syften. Detta är något som inte förtydligas i brevet som medföljer enkäten men för att få del av materialet krävs en ansökan till utgivarna. I ansökan måste syfte anges för nyttjandet och materialet ges endast ut i utbildnings- och forskningssyfte.

5. Resultat

I följande del kommer resultaten av denna studie att presenteras. Inledningsvis presenteras deskriptiv statistik för de variabler analyserna är utförda på. Därefter presenteras resultaten av de analyser som är gjorda utifrån studiens syfte; oberoende t-test användes för att se om det förelåg några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor för de olika arbetsvärderingarna generellt samt om skillnader fanns mellan män och kvinnor inom offentlig respektive privat verksamhet. Vidare presenteras resultaten av de linjära regressionsanalyser som genomfördes för att undersöka andra faktorer påverkan på de olika arbetsvärderingarna.

För att undersöka eventuella skillnader mellan män och kvinnor i offentlig respektive privat verksamhet har denna studie tittat på fördelningen av dessa i enkätundersökningen. Då denna

studie är intresserad av att generalisera till den svenska befolkningen har vi även tittat på hur fördelningen såg ut i Sverige under denna tid. Fördelningen i enkätundersökningen och respektive verksamhetsområde redovisas i tabell 2 nedan.

Tabell 2. Relativ fördelning av svarande män och kvinnor inom offentlig respektive privat verksamhet.

Kön	Offentlig	Privat
Man	32	62
Kvinna	68	38
Summa procent	100	100
Antal svarande	574	697

Kommentar: Frågeformuleringen var: "Arbetar du huvudsakligen i privat eller offentlig tjänst?" Svartalternativen är arbetar i offentlig tjänst, arbetar i statligt företag, arbetar privat samt har aldrig förvärvsarbetat. Personer som besvarat frågan med har aldrig förvärvsarbetat ingår ej i procentbasen.

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet.

Enligt tabellen ovan arbetade 68 procent kvinnor och 32 procent män inom offentlig verksamhet. Statistik från SCB (2004) visar att det under denna period arbetade 73 procent kvinnor och 27 procent män inom offentlig verksamhet i Sverige. Detta innebär att enkätundersökningens urval är relativt nära de siffror som SCB tagit fram för hela svenska befolkningen vilket ger studien tillförlitlighet. Inom privat verksamhet visar tabellen att det arbetade 38 procent kvinnor och 62 procent män, statistik från SCB (2004) visar att fördelningen inom privat verksamhet var 37 procent kvinnor och 63 procent män. Dessa siffror är väldigt nära de siffror som SCB tagit fram vilket ytterligare stärker studiens tillförlitlighet samt möjligheten att generalisera resultaten till hela Sverige. Resultaten visar att 45 procent arbetar inom offentlig verksamhet och att 55 procent arbetar inom privat verksamhet, detta betyder att det är mer vanligt att arbeta inom privat verksamhet.

5.1 Arbetsvärderingar

För att undersöka vilka arbetsvärderingar respondenterna värderade mest gjordes en frekvenstabell över svaren på de frågor som kopplats till respektive arbetsvärdering. För att se vilka arbetsvärderingar respondenterna värderar mest är tabellen nedan rangordnad efter vilka

frågor de ansett vara mycket viktiga. I tabellen nedan visas svarsfördelningen över de olika frågorna.

Tabell 3. Svarsfördelning för arbetsvärderingar, angivet i procent, 2005.

Arbetsvärderingar	Inte alls viktigt	Inte särskilt viktigt	Varken viktigt/ oviktigt	Viktigt	Mycket viktigt	Ej svar	Summa procent	Antal svarande
Anställningstrygghet	.3	1.6	5.3	33.9	56.4	2.6	100	1371
Intressanta arbetsuppgifter	.1	.9	3.9	42.9	49.8	2.3	100	1371
Hjälpa andra	2.0	5.2	24.9	42.2	23.0	2.8	100	1371
Hög inkomst	.4	4.6	20.1	55.2	17.2	2.5	100	1371
Nyttigt för samhället	2.7	6.9	29.5	42.5	14.5	3.9	100	1371
Karriärmöjligheter	3.3	12.0	34.1	36.2	11.4	3.1	100	1371

Kommentar: Frågorna är formulerade som ett förslag där svarspersonerna ombeds svara på om det är inte alls viktigt, inte särskilt viktigt, varken viktigt eller oviktigt, viktigt eller mycket viktigt. Frågeformuleringen var: "Hur viktigt är....?".

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet

Anställningstrygghet och intressanta arbetsuppgifter är de värderingar som respondenterna i störst utsträckning värderar som mycket viktigt. 56 procent respektive 50 procent har svarat att de värderar dessa värderingar som mycket viktiga. Enligt tabellen ovan är karriärmöjligheter den värdering som är minst viktig, 34 procent av respondenterna svarar att det är varken viktigt eller oviktigt medan enbart 11 procent anger det vara mycket viktigt. Slutligen visar tabellen att värderingarna att hjälpa andra, göra nytta för samhället samt hög inkomst är viktiga för respondenterna, 42-55 procent av respondenterna anger dessa värden vara viktiga. Det är få respondenter som angivit inte alls viktig för de olika värderingarna, enbart 0,3-3,3 procent. Detta kan tolkas som att ovan studerade värderingar spelar stor roll för många svenskar.

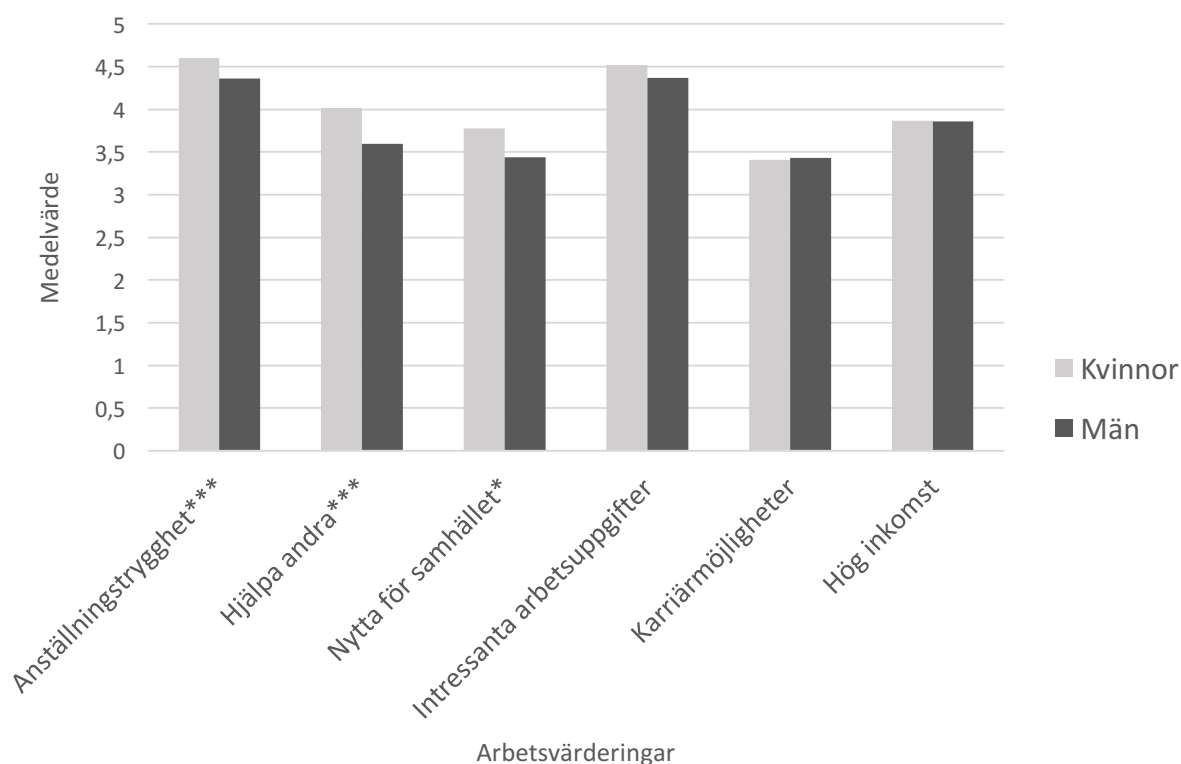
Resultaten ovan kan relateras till tidigare diskuterade studie av Berglund (2015) som även han visade att anställningstrygghet var det värde som västsvenskarna värderade mest. Hans studie

visade även att karriärmöjligheter är det värde som västsvenskarna värderar minst. Eftersom att hans resultat stämmer överens med denna studies resultat talar detta för att resultaten i hans studie av västsvenskar även stämmer med den svenska befolkningen i stort. Vidare pekar tabellen ovan på att svenskar generellt värderar de olika arbetsvärderingarna som relativt viktiga. En förklaring till detta kan vara tidigare nämna Wuthnows (2008) resonemang om att värderingar inte alltid är konsekventa och överensstämmande med varandra. Vilket kan innebära att flera olika arbetsvärderingar är viktiga för människor samtidigt. Att anställningstrygghet och intressanta arbetsuppgifter är de värderingar som anses vara mycket viktiga kan förklaras med Wuthnows (2008) vidare resonemang om att värderingar kan bli dominanta i ett samhälle och att de delas av människorna i det. Resultaten tyder på att värderingar som anställningstrygghet och intressanta arbetsuppgifter är dominerande i Sverige.

5.2 Skillnader mellan män och kvinnor i arbetsvärderingar

Resultaten ovan visade alltså att de olika arbetsvärderingarna var relativt viktiga för respondenterna. För att undersöka om det fanns skillnader mellan män och kvinnor i de olika arbetsvärderingarna jämfördes medelvärdet dem emellan. Detta gjordes genom oberoende t-test som svarade på om det förelåg signifikanta skillnader mellan grupperna. Med analysen avses att motbevisa nollhypotesen om att män och kvinnor har samma medelvärde för de olika arbetsvärderingarna. Figur 1 nedan visar skillnader mellan män och kvinnor i de olika arbetsvärderingarna, diagrammet visar en signifikant skillnad mellan män och kvinnor i tre av sex arbetsvärderingar.

Figur 1. Skillnader i arbetsvärderingar mellan män och kvinnor, medelvärden, 2005.



Kommentar: *** = $p < .001$ ** = $p < .01$ * = $p < .05$

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet

Enligt diagrammet ovan har kvinnor i högre utsträckning än män i genomsnitt svarat att de anser anställningstrygghet, ett arbete som är nyttigt för samhället samt ett arbete som hjälper andra vara viktigt. Samma test visar att det inte finns några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor när det kommer till hur viktigt de anser att karriärmöjligheter, hög inkomst och intressanta arbetsuppgifter är ¹. Dessa resultat tyder på att kvinnor har mer av de sociala och

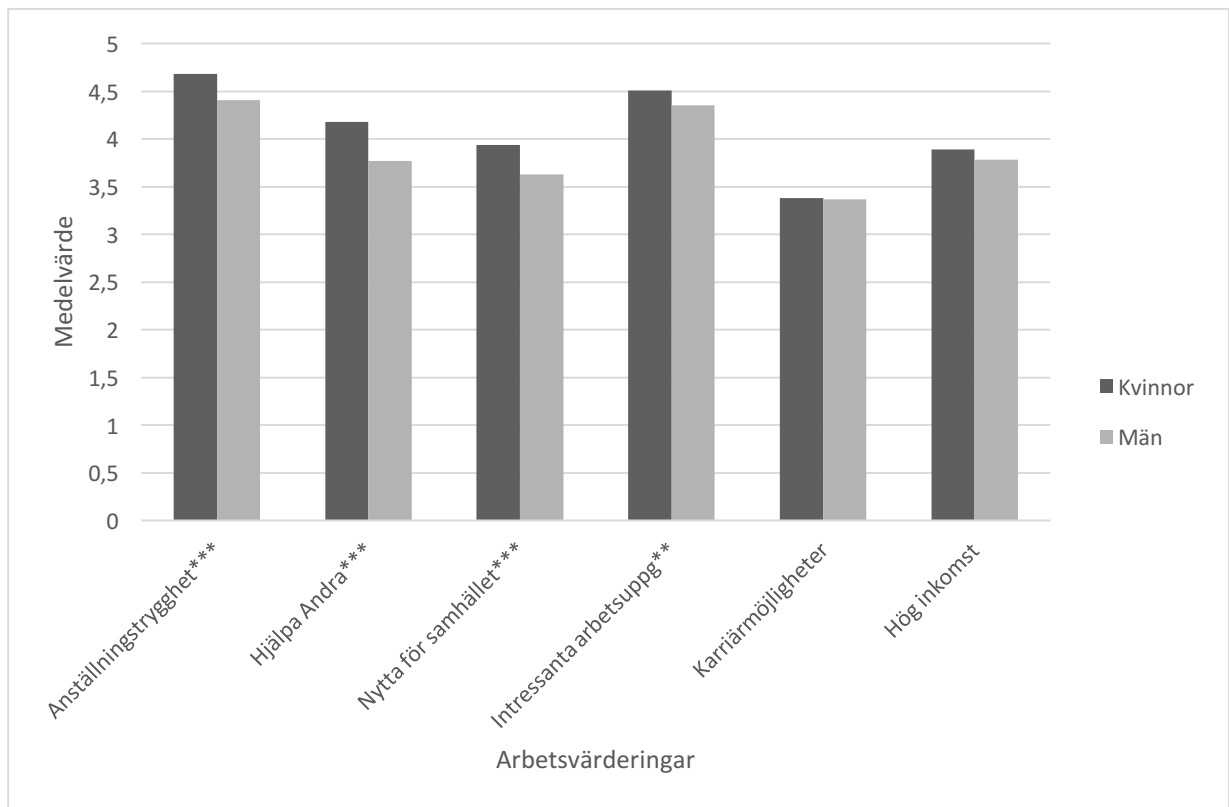
¹ Nedan redogörs för test-statistiken av medelvärdestestning. För anställningstrygghet visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 4.60$, $SD = .63$), män ($M = 4.36$, $SD = 0.75$), $t(1268) = -6.24$, $p = .000$. För hjälpa andra visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 4.02$, $SD = .88$), män ($M = 3.60$, $SD = .92$), $t(1313) = -8.57$, $p = .000$. För nyttigt för samhället visade resultatet följande: ($M = 3.78$, $SD = .88$), män ($M = 3.44$, $SD = .93$), $t(1302) = -6.93$, $p = .005$. För intressanta arbetsuppgifter visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 4.52$, $SD = .60$), män ($M = 4.37$, $SD = .66$) $t(1337) = -4.36$, $p = .15$. För karriärmöjligheter visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 3.41$, $SD = .97$), män ($M = 3.43$, $SD = .96$) $t(1327) = .42$, $p = .86$. För hög inkomst visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 3.87$, $SD = .76$) Män ($M = 3.86$, $SD = .78$) $t(1335) = -.24$, $p = .81$

externa arbetsvärderingarna än män, men att det inte finns några skillnader i de interna och makt/prestige-orienterade värderingarna.

De resultat som presenterats i tabellen ovan liknar de resultat som Berglund (2015) fann i studien av västsvenskar. Han menade att kvinnor har mer altruistiska värderingar än män, det vill säga att kvinnor i större utsträckning vill ha ett arbete där de får möjlighet att hjälpa andra, har kontakter med andra människor och lagarbete. Hans definition av altruistiska värderingar sammanfaller delvis med den operationalisering som gjorts av sociala arbetsvärderingar i denna studie, vilket ger styrka åt de båda studiernas resultat. Även Kaufman och White (2005) visade i sin studie att kvinnor i större utsträckning än män värderar ett arbete där de har möjlighet att hjälpa andra, det finns alltså flera studier utförda på svenskar som överensstämmer med de resultat som denna studie visar.

Denna studie ämnar även undersöka eventuella skillnader mellan män och kvinnor i offentlig respektive privat verksamhet, därför genomfördes även oberoende t-test på arbetsvärderingar och respektive verksamhet. Resultatet för det oberoende t-test som gjordes på offentlig verksamhet visade signifikanta skillnader mellan män och kvinnor i fyra av sex arbetsvärderingar enligt figur 2 nedan.

Figur 2. Skillnader i arbetsvärderingar mellan män och kvinnor i offentlig verksamhet, medelvärden, 2005.



Kommentar: *** = $p < .001$ ** = $p < .01$ * = $p < .05$

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet

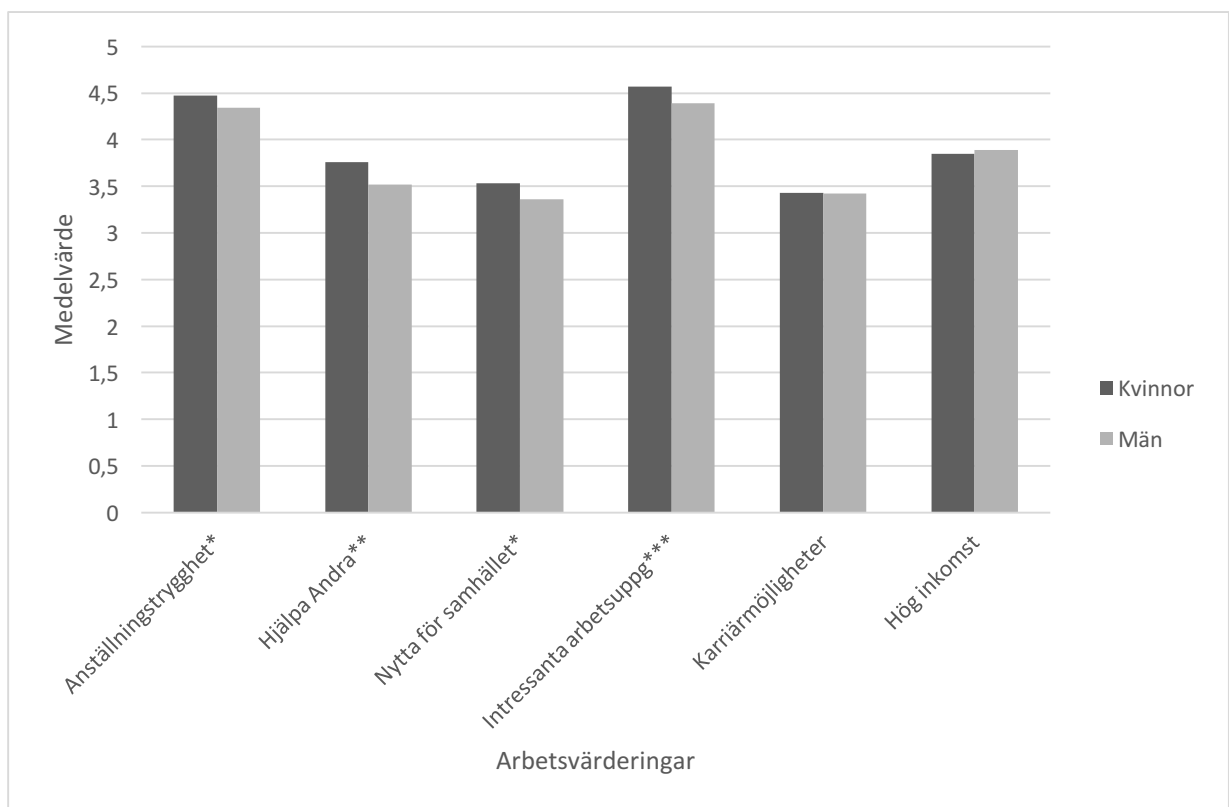
Enligt figuren ovan finns signifikanta skillnader mellan män och kvinnor som arbetar inom offentlig verksamhet. Dessa skillnader framkommer i följande arbetsvärderingar: anställningstrygghet, att hjälpa andra, att ha intressanta arbetsuppgifter och ett arbete som är nyttigt för samhället. Samma test visar att det inte finns några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor som arbetar inom offentlig verksamhet när det kommer till hur viktigt de anser karriärmöjligheter och hög inkomst vara². Resultaten verkar därmed vara oberoende av

² Nedan redogörs för test-statistiken av medelvärdestestning. För anställningstrygghet visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 4.68$, $SD = .54$), män ($M = 4.41$, $SD = 0.67$), $t(293) = -4.66$, $p = .000$. För hjälpa andra visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 4.18$, $SD = .79$), män ($M = 3.77$, $SD = .91$), $t(310) = -5.25$, $p = .000$. För nyttigt för samhället visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 3.94$, $SD = .83$), män ($M = 3.63$, $SD = .83$), $t(546) = -4.11$, $p = .000$. För intressanta arbetsuppgifter visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 4.51$, $SD = .60$) män ($M = 4.35$, $SD = .71$), $t(557) = -2.75$, $p = .006$. För karriärmöjligheter visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 3.38$, $SD = .97$), Män ($M = 3.37$, $SD = 1.02$), $t(554) = -.093$, $p = .93$. För hög

verksamhetsområde men inom offentlig verksamhet finns även en skillnad i värderingen intressanta arbetsuppgifter. Dessa resultat går därmed i linje med Berglunds (2015) studie. Han fann, som nämnts tidigare, att kvinnor inom offentlig verksamhet i större utsträckning än män värderar ett arbete där de bland annat har möjlighet att hjälpa andra, vilket ytterligare styrker denna studies resultat.

Oberoende t-test genomfördes som nämnts ovan även på privat verksamhet och arbetsvärderingar för att undersöka skillnader mellan män och kvinnor. Resultatet för det oberoende t-test som gjordes på privat verksamhet visade signifikanta skillnader mellan män och kvinnor i fyra av sex arbetsvärderingar enligt figur 3 nedan.

Figur 3. Skillnader i arbetsvärderingar mellan män och kvinnor i privat verksamhet, medelvärden, 2005.



Kommentar: *** = $p < .001$ ** = $p < .01$ * = $p < .05$

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet

inkomst visade resultatet följande: Kvinnor ($M = 3.89$, $SD = .77$), Män ($M = 3.78$, $SD = 0.81$), $t(554) = -1.55$, $p = 0.224$

Enligt figuren ovan finns signifikanta skillnader mellan män och kvinnor som arbetar inom privat verksamhet. Dessa skillnader framkommer i samma värderingar som inom offentlig verksamhet. Det vill säga hur viktigt män och kvinnor anser att anställningstrygghet är, att hjälpa andra, att ha intressanta arbetsuppgifter och att arbetet är nyttigt för samhället. Samma test visar att det inte finns några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor som arbetar inom privat verksamhet när det kommer till hur viktigt de anser karriärmöjligheter och hög inkomst vara³. Även dessa resultat visar likheter med Berglunds (2015) studie vilket ytterligare styrker denna studies resultat.

5.3 Arbetsvärderingar i förhållande till verksamhetsområde, ålder och klass

För att undersöka hur mycket av variansen i arbetsvärderingarna som kan förklaras av kön och anställning inom offentlig respektive privat verksamhet samt hur stor del andra faktorer inverkan är genomfördes linjära regressionsanalyser. De variabler utöver kön och offentlig/privat verksamhet som kontrollerades för var ålder, subjektiv klasstillhörighet samt arbetsledande funktion. Subjektiv klasstillhörighet och arbetsledande funktion valdes båda som en indikator på klass. Modellerna förklarar enbart 4,7-8,9 procent av variansen, vilket i sig kan förklaras av att variansen i svaren på värderingarna var låg. Dessutom kan det ytterligare förklaras av att tre värderingar inte visade signifikanta skillnader mellan män och kvinnor vilket minskar förklaringsandelen. Det är trots den låga förklaringsandelen av intresse att diskutera resultaten av regressionsanalyserna, vilka redovisas i tabell 3 nedan.

³ Nedan redogörs för test-statistiken av medelvärdestestning. För anställningstrygghet visade resultatet följande: Kvinnor ($M= 4.47, SD= .75$), män ($M=4.34, SD=0.79$), $t(685)= -2.00$, $p= .046$. För hjälpa andra visade resultatet följande: Kvinnor ($M= 3.76, SD= .94$), män ($M= 3.52, SD= .92$), $t(678)= -3.33$, $p= .001$. För nyttigt för samhället visade resultatet följande: Kvinnor ($M= 3.53, SD= .88$), män ($M= 3.36, SD= .96$), $t(679) = -2.22$, $p= .026$. För intressanta arbetsuppgifter visade resultatet följande: Kvinnor ($M= 4.57, SD= .53$) män ($M= 4.39, SD= .63$), $t(608) = -4.10$, $p= .000$. För karriärmöjligheter visade resultatet följande: Kvinnor ($M= 3.43, SD= .94$), män ($M= 3.42, SD= 0.94$), $t(681)= -.057$, $p= .96$. För hög inkomst visade resultatet följande: Kvinnor ($M= 3.85, SD= .70$), män ($M= 3.89, SD= 0.77$), $t(688)= -.68$, $p= .61$

Tabell 3. Regressionsanalys. Beroende variabler: Nyttä för samhället, Hjälpa andra, Anställningstrygghet, Karriärmöjligheter, Intressanta arbetsuppgifter. Standardiserade b-koeffecienter, 2005.

Arbetsvärderingar	Nyttä för samhället	Hjälpa Andra	Anställnings- trygghet	Karriär- möjligheter	Intressanta arbetsuppgifter	Hög Inkomst
Kön	.140***	.184***	.123***	.007	.139***	0.16
Arbetsledande Funktion	- .025	-.046	.118***	-.089**	-.076*	-.041
Subjektiv Klasstillhörighet	- .055	-.037	-.151***	.104***	.117***	-.046
Ålder	.091**	.051***	.015	-.183***	-.100***	-1.10**
Offentlig/Privat	-.175***	-.181***	-.075*	-.004	.014	.004
Intercept	3.66***	3.89***	4.72***	3.64***	4.31***	4.27***
N	1267	1267	1267	1267	1267	1164
R-square	.078	.089	.080	.053	.047	.012

Kommentar: ***=p<.001 **=p<.01 *=p<.05.

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet

Resultaten av regressionsanalyserna visar att de modeller som förklarar störst andel av variansen i arbetsvärderingarna är modellerna för anställningstrygghet, hjälpa andra och nyttigt för samhället. Resultaten visar för dessa tre värderingar att kön har en stor inverkan vilket stärker resultaten av ovan analyser, det vill säga att även när vi kontrollerar för andra faktorer påverkan så kvarstår kön som en betydande påverkansfaktor. Berglund (2015) hittade som tidigare diskuterats en något mer diffus inverkan mellan kön och värderingar. Detta innebär att denna studies tydligare resultat kan bidra till vidare forskning på området.

För de sociala arbetsvärderingarna, att hjälpa andra och arbete som är nyttigt för samhället framgår det av analyserna att arbete inom de olika verksamheterna förklarar en stor del av variansen. Det framgår av tidigare diskussion att arbete inom offentlig verksamhet innebär en högre grad av sociala arbetsvärderingar. Ålder hade för de båda sociala arbetsvärderingarna en mindre påverkan medan subjektiv klasstillhörighet och arbetsledande funktion inte visade någon signifikant påverkan. För anställningstrygghet var det istället subjektiv klasstillhörighet som utöver kön var en inverkan faktor. Analysen visar att ju lägre subjektiv klasstillhörighet desto högre grad av värdet av anställningstrygghet, vilket skulle kunna förklaras av att lägre samhällsklasser i större utsträckning har osäkra anställningar och att det därför är viktigare med anställningstrygghet för dessa grupper. Arbetsledande funktion och vilken verksamhet man arbetar i hade mindre påverkan medan ålder inte hade någon signifikant påverkan.

De tre arbetsvärderingar där inga skillnader mellan män och kvinnor fanns förklarar analyserna en betydligt mindre del av variansen, vilket tyder på att det är andra faktorer än de undersökta som påverkar variansen i dessa värderingar. Både för karriärmöjligheter och hög inkomst har ålder en större påverkan än de andra variablerna, vilket skulle kunna tyda på att detta är något som förklarar skillnaden i värderingar. Modellerna förklarar dock så pass låg andel av variansen att det med enbart dessa analyser inte går att säga att ålder är en avgörande faktor. I dessa tre arbetsvärderingar hade anställda inom offentlig eller privat verksamhet ingen signifikant påverkan, vilket tyder på att offentlig/privat inte bidrar till att förklara variansen i dessa tre arbetsvärderingar.

6. Diskussion

6.1 Summering

Syftet med denna studie var att bidra till kunskapen om värderingar i arbetslivet samt att bidra till den praktiska tillämpningen av dessa. Detta genom att undersöka vilka arbetsvärderingar som svenskarna värderar högst samt om det föreligger några skillnader i arbetsvärderingar mellan män och kvinnor. I inledningskapitlet diskuterades att värderingar och attityder till arbete är något som påverkar människor i arbetslivet varför det är ett viktigt ämne att studera. Vad som också diskuterats är att Sverige ofta benämns som ett av de mest jämställda länderna i världen, vilket skulle kunna tyda på att vi även är jämställda sett till arbetsvärderingar. Resultaten av denna studie pekar dock mot ett delvis annat håll; män och kvinnor skiljer sig åt gällande vissa arbetsvärderingar men inte andra.

Analyserna i denna studie visade att kvinnor värderade anställningstrygghet, att hjälpa andra och att göra nytta för samhället högre än vad män gjorde. Däremot visades inga skillnader i att värdera karriärmöjligheter, hög inkomst och intressanta arbetsuppgifter. Eftersom män och kvinnor delvis befinner sig inom olika verksamhetsområden, fler kvinnor än män arbetar inom offentlig verksamhet och fler män inom privat verksamhet, var det för denna studie intressant att kontrollera om skillnader i arbetsvärderingar även förekommer inom de olika sektorerna. Resultaten av dessa analyser visade att kvinnor inom offentlig verksamhet värderade anställningstrygghet, att hjälpa andra och att göra nytta för samhället högre än män i offentlig verksamhet. Inom offentlig verksamhet visade dessutom resultaten att kvinnor i högre utsträckning värderade intressanta arbetsuppgifter. Inga skillnader fanns mellan män och kvinnor sett till att värdera karriärmöjligheter och hög inkomst. Inom privat sektor visade analyserna snarlika resultat; kvinnor värderade anställningstrygghet, att hjälpa andra, göra nytta för samhället och intressanta arbetsuppgifter högre än män, inga skillnader fanns i att värdera karriärmöjligheter och hög inkomst.

6.2 Tidigare forskning

Forskningsfältet om arbetsvärderingar har, som tidigare diskuterats varit något oense om skillnader mellan män och kvinnor och resultaten av olika studier har visat varierande slutsatser genom åren. Flera studier visar dock att kvinnor generellt värderar interna arbetsvärderingar högre än män, se t ex Rowe & Snizek (1995), Johnsson & Mortimer (2011) och Krahn & Galambos (2014). Resultaten av denna studie pekar dock på att det kan finnas

behov av att undersöka detta närmare. Analyserna i denna studie visar nämligen att kvinnor generellt värderar sociala värden högre än män men att det inte finns någon skillnad i interna värden. Sociala värden har i vissa studier kategoriserats som interna och det kan vara så att detta är en bidragande faktor till att tidigare studier funnit att kvinnor värderar interna värden högre än män. I denna studie har som tidigare nämnts interna värden operationaliserats till intressanta arbetsuppgifter och sociala värden har operationaliserats till att hjälpa andra och att göra nytta för samhället. Denna studie bidrar därmed till forskningsfältet genom att påvisa att det är av vikt att separera sociala och interna arbetsvärderingar från varandra och att detta kan innebära att det förekommer andra skillnader mellan män och kvinnor än vad tidigare studier kunnat påvisa. Krahn och Galambos (2014) kategoriserade i sin studie intressanta arbetsuppgifter som interna värden och fann att kvinnor värderade detta högre än män, dessa resultat står alltså i motsats till vad denna studie visar, vilket kan tyda på att ytterligare studier behövs på området.

Tidigare diskuterade studier visade att det numera inte föreligger några skillnader mellan män och kvinnor sett till externa arbetsvärderingar se t ex Marini et al (1996), Johnson & Mortimer (2011), Krahn & Galambos (2014) vilket resultaten av denna studie delvis stärker. I likhet med dessa studier visar resultaten att det inte förekommer några skillnader mellan män och kvinnor när det kommer till att värdera hög inkomst. Emellertid visar resultaten att kvinnor värderar anställningstrygghet högre än män vilket motsäger nämnda studier. Kaufman och White (2015) som studerade unga vuxna svenskar fann dock liknande resultat, deras resultat visade att kvinnor värderar en säker anställning i högre utsträckning än män. Detta kan tyda på att Sverige utmärker sig i denna arbetsvärdering men ytterligare studier behövs för att med säkerhet kunna säga att Sverige verkligen skiljer sig åt från andra länder. Kaufman och White (2015) fann även att kvinnor värderar hög lön mer än män, detta är inte något denna studie kan stärka då resultatet visade att det inte förelåg några skillnader i denna värdering.

I denna studie har karriärmöjligheter kategoriserats till makt/prestige-orienterade arbetsvärderingar, resultaten visar att det inte föreligger några skillnader mellan män och kvinnor i denna arbetsvärdering. Detta resultat skiljer sig från Berglunds (2015) resultat som visade att kvinnor är mer karriärinriktade än män, vilket han menar är motsägelsefullt då han som tidigare nämnts visat att kvinnor är mer altruistiska än män. Övriga studier som diskuterats ovan har dock inte undersökt denna arbetsvärdering separat, karriärmöjligheter har främst kategoriserats under externa värden och där har inga skillnader kunnat påvisas. Denna

studie visar att det behövs ytterligare studier på denna arbetsvärdering för att kunna klargöra om några skillnader finns.

6.3 Metod

För att undersöka arbetsvärderingar utifrån Ros et al (1999) fyra kategorier operationaliserades, som tidigare nämnts, ett antal frågor för att mäta varje kategori. Varje kategori operationaliserades till en eller två frågor där respondenten skulle svara på hur viktigheten ansåg frågan vara. Detta innebar att samma respondent kunde värdera alla de olika kategorierna som "mycket viktigt", vilket medför att det inte framgår om respondenten anser någon kategori vara mer viktig än någon annan. Ur ett metodologiskt perspektiv blev detta problematiskt för denna studie och dess resultat. Svaren från respondenterna skiljer sig i liten utsträckning mellan de olika värderingarna. I resultatdelen framkom att en stor del av respondenterna uppgav att i princip alla de olika arbetsvärderingarna var viktiga eller mycket viktiga. Det innebar i denna studie att skillnaderna mellan grupperna var relativt små, trots dessa små skillnader visade tre av sex kategorier ett statistiskt signifikant resultat. Ur ett metodologiskt perspektiv hade det möjligen varit bättre med en fråga där respondenterna rangordnat de olika arbetsvärderingarna. Det hade kunnat ge tydligare och signifikanta skillnader mellan exempelvis män och kvinnor samt ett tydligare resultat över vilken värdering som respondenterna värderar högst. Detta är dock en komplex fråga, som nämnts ovan var det något som Schwartz och Rockeach tidigt var oense om. Rockeach menade att värderingar skulle rangordnas sinsemellan medan Schwartz menade att varje värdering i sig ska tas i beaktning och värderas (Hitlin & Piliavin, 2004). Det är för denna studie svårt att bedöma vilken metod som vore bäst lämpad, men på grund av liten variation i svaren kan detta tyda på att en rangordning skulle vara lämplig ur ett metodologiskt perspektiv.

Den operationalisering som gjorts av arbetsvärderingar i denna studie är väl underbyggd i tidigare forskning. Flertalet diskuterade studier, se t ex Mortimer & Lorence (1979), Marini et al (1996), Ros et al (1999), Johnson & Mortimer (2011) Krahn & Galambos (2014) menade att interna värderingar handlar om intressanta arbetsuppgifter och att externa värderingar handlar om anställningstrygghet och hög inkomst. De menade även att sociala värderingar handlar om att hjälpa andra och att göra nytta för samhället samt att makt/prestige-orienterade värderingar bland annat handlar om karriärmöjligheter. Detta ger ytterligare stöd till de resultat som studien funnit. Något som förmodligen hade förbättrat studiens resultat

ytterligare hade varit att ha fler variabler på varje arbetsvärdering, det vill säga fler frågor som mätte samma sak. I denna studie användes en eller max två frågor på varje arbetsvärdering, hade fler frågor använts skulle förmodligen säkrare resultat uppnått. I det studerade datasetet fanns dock bara en eller två frågor som ansågs mäta den kategorisering av arbetsvärderingar som valts. Trots detta ansågs datasetet vara användbart då det undersökt en stor population, det externa bortfallet var litet, enkäten har i olika form skickats ut under många år och att det är en pålitlig distributör som ansvarat för enkäten.

6.4 Framtida forskning och praktik

Ovan diskuterade metodologiska svårigheter och hinder kan tas i beaktning för framtida forskning och studier. För att nå säkrare resultat kan framtida studier använda fler variabler för varje arbetsvärdering samt använda ett frågeformulär där värderingar rangordnas, det vore även av intresse att i sådana studier ha utgångspunkt i Ros et al (1999).

I litteratursökningen till denna studie framkom en något mindre tillgång till forskning om arbetsvärderingar i Sverige. Sverige skiljer sig på flera sätt från andra länder i arbetspolitik varför det är intressant att fortsatt studera arbetsvärderingar i denna kontext. Kaufman och White (2015) påpekar i sin studie satt svenskar värderar jämlikhet högt. Därför bör studier kring skillnader mellan svenska män och kvinnor i arbetsvärderingar kunna bidra med nya aspekter till forskningsfältet. Vad som ytterligare framkommit av att studera nuvarande forskning av arbetsvärderingar är bristen på förklaring och resonemang kring hur arbetsvärderingar påverkar arbetslivet, både som helhet och enskilda individer. Tidigare forskning konstaterar att vissa arbetsvärderingar existerar men studerar inte närmare hur de upplevs och hur de påverkar människor. Framtida forskning kan därför med fördel närmare studera de konsekvenser som kommer av de skillnader i arbetsvärderingar som verkar finnas mellan män och kvinnor. Litteraturöversikten ger en viss antydning om att de olika kategorierna av arbetsvärderingar är varandras motsatser, denna studie bidrar dock till att visa att så inte är fallet. Som tidigare nämnts värderade en stor andel av respondenterna interna-, externa-, sociala- och makt-/prestigevärderingar som viktigt eller mycket viktigt, vilket tyder på att de olika värderingarna inte är varandras motsatser. Framtida forskning bör fokusera på hur arbetsvärderingar påverkar människor i arbetslivet, hur de påverkar arbetsplatser och hur de påverkar relationer på arbetsplatser. Kan det finnas ett orsak-verkan-samband i begreppet? Det

kan tänkas att arbetsvärderingar påverkar både förväntningar och krav, detta skulle kunna vara ett viktigt bidrag till forskningsfältet.

Vidare studier bör undersöka vad värderingsskillnader mellan män och kvinnor kan få för konsekvenser. Tidigare nämnd statistik visar att män och kvinnor arbetar inom olika verksamhetsområden i arbetslivet, fler kvinnor arbetar inom offentlig verksamhet och fler män inom privat. Framtida studier kan undersöka om arbetsvärderingar påverkar vilket verksamhetsområde man arbetar i och vilka skillnader som finns mellan män och kvinnor i dessa val. En del av variationen i arbetsvärderingar mellan män och kvinnor kan möjligen förklaras med tidigare diskuterad "gender role socialization" som innebär att män och kvinnor socialiseras in i könsroller som delvis styr dem mot olika verksamhetsområden och olika arbetsvärderingar. Denna förklaringsmodell kan stärkas av denna studies resultat som visar att skillnaden mellan män och kvinnor kvarstår inom offentlig verksamhet. Då arbete inom offentlig verksamhet ofta innebär ett arbete som handlar om att hjälpa andra och bidra till samhället. Det vore av intresse att i framtida forskning undersöka detta närmare för att se om förklaringsmodellen stämmer.

Ovan har diskuterats att Sverige kan skilja sig från andra länder när det kommer till att värdera anställningstrygghet. Både resultat från denna och Kaufman och Whites (2015) studie visar att kvinnor i Sverige värderar anställningstrygghet högre än män vilket går emot resultat från andra studier. Samtidigt såg Berglund (2015) i sin studie att anställningstrygghet var viktigt för större delen av den svenska befolkningen, vilket tyder på att denna värdering är dominerande i Sverige. Framtida studier kan fortsatt undersöka skillnader mellan Sverige och andra länder för att säkerställa om det föreligger någon skillnad. Om de kan påvisas kan det vara av intresse att undersöka varför denna skillnad finns.

6.5 Avslutande diskussion

Resultaten i denna studie visar i likhet med tidigare forskning att anställningstrygghet är en av de viktigaste arbetsvärderingarna bland svenskar. Resultaten visar även att intressanta arbetsuppgifter är en mycket viktig arbetsvärdering men att svenskarna inte värderar karriärmöjligheter som lika viktigt. Dessa fynd kan vara viktiga för organisationer i den praktiska tillämpningen av värderingar i arbetslivet, exempelvis vid rekrytering och matchning av organisationers och medarbetares värderingar.

I likhet med tidigare forskning har denna studie även funnit att det förekommer skillnader mellan män och kvinnor i vissa arbetsvärderingar men inte i andra. Tidigare forskning har som diskuterats ovan visat att kvinnor i högre utsträckning värderar interna värden än män och att inga skillnader i externa värderingar finns. Denna studie har till viss del påvisat likheter med denna forskning vilket stärker dessa aspekter. Resultaten av denna studie visar dock även att vissa områden bör studeras ytterligare, bland annat visar våra resultat att Sverige kan skilja sig åt från andra länder när det kommer till arbetsvärderingar som rör anställningstrygghet. Resultaten av studien visar att kvinnor generellt värderar anställningstrygghet, att hjälpa andra och arbete som är nyttigt för samhället högre än män. Resultaten visade vidare att dessa skillnader kvarstår vid undersökning av offentlig respektive privat verksamhet, vilket tyder på att skillnaden mellan män och kvinnor inte förklaras enbart av vilken verksamhet de arbetar inom.

Värderingar är som diskuterats vida studerat men trots detta är begreppet svårdefinierat. I denna studie har vi försökt klarlägga fältet över arbetsvärderingar, detta har precis som tidigare forskning menat visat sig vara svårt. Som tidigare nämnts finns många definitioner av begreppet och de olika vetenskapliga disciplinerna använder begreppet på olika sätt. Att värderingar är nära sammankopplat med andra begrepp försvårade våra studier ytterligare. Avslutningsvis kan denna studies resultat bidra till den praktiska tillämpningen av värderingar i arbetslivet genom att den nu bringat en viss klarhet till att flertalet värderingar är viktiga för många svenskar samt att kvinnor och män i viss mån värderar olika värden. De resultat som pekar på att det inte förekommer några skillnader mellan män och kvinnor är även de viktiga att ta i beaktning. Män och kvinnor tycks värdera hög inkomst, karriärmöjligheter och intressanta arbetsuppgifter lika, det kan därför slutligen konstateras att det är av vikt att i arbetslivet värna om att män och kvinnor ges lika möjlighet till dessa värden.

Referenser:

- Ahnlund, A. (2014, 22 januari). Ny studie: Värderingsstyrda företag är lönsammare [Blogginlägg]. Hämtad från <http://hrbloggen.se/2014/01/ny-studie-varderingsstyrda-foretag-ar-lonsammare.html>
- Beutel, A. M., & Marini, M. M. (1995). Gender and values. *American Sociological Review*, 60(3), 436-448.
- Berglund, T. (2015). Attityder till arbete i Västsverige. Bergström, A., Ohlsson, J., (Red). *Alla dessa val: samhälle, opinion och medier i Västsverige: den västsvenska SOM-undersökningen 2014* (s. 161-176). Göteborg: SOM-institutet.
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2003). *Statistisk verktyglåda: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Edlund, J. & Svallfors, S. (2009). *ISSP 2005 - Åsikter om jobben och arbetslivet*. Version 1.1. <http://dx.doi.org/10.5878/002398>
- Gustafsson, B., Hermerén, G., & Pettersson, B. (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet
- Hitlin, S., & Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30, 359-393. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.its.uu.se/10.1146/annurev.soc.30.012703.110640>
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326-339. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.its.uu.se/10.1016/j.jvb.2011.10.007>
- Joas, H. (2000). *The genesis of values*. Cambridge: Polity.
- Johnson, M. K., & Elder, J., Glen H. (2002). Educational pathways and work value trajectories. *Sociological Perspectives*, 45(2), 113-138.
- Johnson, M. K., & Mortimer, J. T. (2011). Origins and outcomes of judgments about work. *Social Forces*, 89(4), 1239-1260.
- Kaufman, G., & White, D. (2015). What makes a "good job"? gender role attitudes and job preferences in Sweden. *Gender Issues*, 32(4), 279-294. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.its.uu.se/10.1007/s12147-015-9145-2>
- Krahn, H. J., & Galambos, N. L. (2014). Work values and beliefs of 'generation X' and 'generation Y'. *Journal of Youth Studies*, 17(1), 92-112. doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.its.uu.se/10.1080/13676261.2013.815701>

- Marini, M. M., Fan, P., Finley, E., & Beutel, A. M. (1996). Gender and job values. *Sociology of Education*, 69(1), 49-65.
- Mortimer, J. T., & Lorence, J. (1979). Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84(6), 1361-1385.
- O'Mahony, K. (2017, 13 april). Syftet med ditt jobb är viktigare än någonsin. *Chef*. Hämtad 2017-05-08, från <https://chef.se/syftet-med-ditt-jobb-viktigare-an-nagonsin/>
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1-21.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rowe, R., & Snizek, W. E. (1995). Gender differences in work values: Perpetuating the myth. *Work and Occupations*, 22(2), 215-229.
doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.its.uu.se/10.1177/0730888495022002005>
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550-562
- Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross - Cultural Psychology*, 26(1), 92-116.
- Spates, J. L. (1983). The sociology of values. *Annual Review of Sociology*, 9, 27-49.
- Statistiska centralbyrån. (2004). Löneskillnader mellan offentlig och privat sektor.
Tillgänglig:
<http://www.scb.se/contentassets/b1ae4493ffd1404987a4d32cbf213ae5/loneskillnader-mellan-offentlig-och-privat-sektor.pdf>
- Statistiska centralbyrån. (2016). På tal om kvinnor och män 2016. Tillgängling:
http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601.pdf
- Svenska FN Förbundet. (2017). Gender Inequality Index. Hämtad 2017-05-08 från
<http://www.globalis.se/Statistik/GII-jaemstaellldhet>
- Trost, J. (2012). *Enkätboken*. (4., uppdaterade och utök. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning. Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- World Economic Forum. (2017). Global Gender Gap Index 2016. Hämtad 2017-05-08 från
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>

Wuthnow, R. (2008). The sociological study of values. *Sociological Forum*, 23(2), 333-343.
doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.its.uu.se/10.1111/j.1573-7861.2008.00063.x>

Data och tabeller i denna uppsats har delvis gjorts tillgängliga av Svensk Samhällsvetenskaplig Datatjänst. Materialet i ISSP 2005 - ÅSIKTER OM JOBBEN OCH ARBETSLIVET samlades ursprungligen in av ett forskningsprojekt vid sociologiska institutionen, Umeå universitet under ledning av Jonas Edlund och Stefan Svallfors. Varken SSD eller primärforskarna bär ansvar för analyser och tolkningar som presenteras i denna uppsats.