



UPPSALA
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Sociologi med inriktning arbete och personal C

Kandidatuppsats VT 2017

Generationsbaserade skillnader i arbetsvärderingar

- En kvantitativ studie om arbetsvärderingar och generationer

Författare

Victor Johannesson

Marcus Klasman

Handledare

Erika Willander

Sammanfattning

Det råder delade meningar när det gäller värderingsskillnader mellan generationer i arbetslivet. Diskussionen kring värderingsskillnader mellan generationer får därför ett uppsving när flera generationer samsas på arbetsplatser. Värderingsskillnaderna baseras dock ofta på stereotyper framför vetenskapligt bevisade skiljaktigheter. Studiens syfte är att identifiera olika arbetsvärderingar som existerar hos den svenska populationen samt undersöka hur dessa förhåller sig till olika generationer. Genom en faktoranalys identifieras fyra arbetsvärderingar hos den svenska populationen. Skillnaderna mellan de olika generationerna undersöks med hjälp av en Anova. Ronald Ingleharts teori *Den tysta revolutionen* menar att värderingar som prioriterar mer materiella ting som pengar bör successivt minska hos yngre generationer medan mer psykologiska värderingar som självförverkligande bör öka. Denna studie visar att *Den tysta revolutionens* predicering inte helt stämmer in på den svenska populationen. Studiens resultat visar att arbetsvärderingar är stabila över tid och att olika generationer värderar arbete på olika sätt.

Nyckelord: *Arbetsvärderingar, Generation, Ronald Inglehart*

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Syfte och frågeställningar	3
1.3 Disposition	4
2. Begreppsbestämning	5
3. Teoretisk utgångspunkt	7
4. Tidigare forskning	12
4.1 Arbetsvärderingar	12
4.2 Generationsforskning	13
4.3 Värderingsskillnader hos generationer	14
4.4 Sammanfattning och tillämpning	16
5. Metod och material	18
5.1 Studiens tillförlitlighet	18
5.2 Etiska övervägande	19
5.3 Variabler	20
5.4 Analysförfarande	21
6. Resultat	23
6.1 Generationernas storlek 2005	23
6.2 Arbetsvärderingar	25
6.3 Arbetsvärderingar och generationer	27
6.4 Arbetsvärderingar och ålder	29
6.5 Summering av resultat	30
7. Avslutande diskussion	31
7.1 Resultat i förhållande till den teoretiska utgångspunkten	31
7.2 Studiens resultat i förhållande till forskningsfältet	34
7.3 Metodologisk påverkan på resultatet	36
7.4 Vad resultatet kan predicera om framtiden och vidare forskning	37
7.5 Avslutande ord	38
8. Referenslista	41
9. Bilagor	46

1. Inledning

1.1 Bakgrund

När tidigare generationer har varit nöjda med att ha ett arbete att gå till menar chefscoachen Emma Pihl att 90-talisterna vill "ha en mening och ett syfte med att de säljer sin tid". Hon anser att de ställer högre krav på sina chefer och att de vill arbeta för en organisation som tar ställning till jämlikhets- och miljöfrågor. Ett handfast råd hon ger är att vara lite generaliserande när det gäller generationsskillnader (Reinholdsson, 2017, 20 april).

Samtidigt som vissa påstår att det finns skillnader mellan generationer så skiljer sig åsikterna ibland åt på arbetsplatserna där generationer samsas. 46 år skiljer mellan Britt-Marie och Ellen som båda arbetar på Åhlens City i Stockholm. När vissa menar att människor från olika generationer inte kan samarbeta säger Britt-Marie istället att det bara är ett dumt påstående (Holmqvist, 2011, 28 juli a). Någon som håller med om detta är Annette Thörnquist, arbetslivsforskare på Uppsala Universitet. Hon anser att det inte går att formulera några säregna egenskaper för olika generationer och därför bör möten mellan olika generationer inte leda till konflikt (Holmqvist, 2011, 28 juli b).

I en tid där allt fler fortsätter arbeta efter 65 samsas flera generationer på arbetsmarknaden (Holmqvist, 2011, 28 juli a). Om dessa generationer verkligen har olika attityder till arbete skulle det kunna vara en källa till problem. Samtidigt råder det delade meningar kring skillnader i hur olika generationer värderar arbete och åsikterna är många. Problematiken ligger i ogrundade påståenden och att åsikter ofta grundas i stereotyper. Här ställs frågan, hur ser egentligen olika arbetsvärderingar ut och finns det några generationsbaserade skillnader i hur man värderar arbete?

1.2 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att belysa ämnet kring olika generationer på arbetsmarknaden genom att identifiera olika värderingssätt till arbete i Sverige och hur dessa kan skilja sig mellan olika generationer. Studien ämnar att undersöka hur dessa värderingar har förändrats över tid och om värderingar är stabila inom en generation eller om de förändras i takt med att man åldras.

Studiens syfte konkretiseras till två frågeställningar som ligger till grund för undersökningen:

1. Vilka olika värderingstyper till arbete finns det i Sverige?
2. Hur skiljer sig dessa värderingstyper sig när det kommer till olika generationer?

Genom att besvara frågeställningarna ämnar studien att bidra med kunskap till ett fält där åsikterna går isär och förklara hur olika generationer värderar arbete.

1.3 Disposition

Studien delas upp i sju delar och inledningsvis har bakgrund, syfte och frågeställningar preciserats närmare för att ge en överblick över ämnet arbetsvärderingar och generationers sätt att värdera arbete. Efter inledning följer en begreppsbestämning där relevanta begrepp diskuteras och definieras för att ge en klar bild över hur studien förhåller sig till dessa. Sedan följer en presentation av Ronald Ingleharts teori *Den tysta revolutionen* som utgör det teoretiska ramverket för studien. Vidare följer ett urval av den tidigare forskning som gjorts på området arbetsvärderingar, generationer och olika generationers sätt att värdera arbete. Efter presentationen av den tidigare forskningen behandlas de metodologiska val studien har tagit som val av analytiska verktyg, en diskussion kring studiens tillförlitlighet och de etiska överväganden studien tar hänsyn till. Sedan följer studiens resultatdel och här presenteras tabeller över generationsindelning samt identifierade arbetsvärderingar och hur de förhåller sig till generation och ålder. Studien avslutas med en diskussion kring resultatet i relation till det teoretiska ramverket, den tidigare forskningen och de metodologiska val som tagits. Avslutningsvis diskuteras tillämpningsområdet av studiens slutsatser samt vad framtida forskning kan behandla.

2. Begreppsbestämning

Studien använder sig av begrepp som är väl använda i olika sammanhang idag. För att förtydliga begreppens användningsområde i studien så kommer de definieras för att visa hur studien förhåller sig till dessa begrepp. Till en början definieras studiens sätt att använda de olika generationsindelningarna traditionalister, baby boomers, generation X och generation Y. Denna definition utgår från Wiedmers (2015) diskussion kring generationsindelningar. Då det råder en oenighet kring exakt när en generation övergår i en annan så är det av vikt att poängtera att detta är studiens sätt att definiera generationsindelningen. Vidare följer en definition av begreppet attityder som utgår från Floyd Allport (1937) och därefter presenteras en definition av värderingar enligt Florence Kluckhohns (1960) resonemang.

Traditionalister. Denna generationsgrupp växte upp tidigt på 1900-talet och fram till 1945. De är formade av samhällsförändringar och händelser som radions intåg och andra världskriget.

Baby boomers. Med baby boomers syftas de individer som är födda mellan 1946 och 1964. De har präglats av ett samhälle som reser sig ur andra världskriget och ständigt förbättras. Trots att de växer upp i en tid utan världskrig finns rädslan över kalla krigets utveckling ständigt i bakgrunden.

Generation X. I denna generationsgrupp ingår individer som är födda mellan 1965 och 1979. De växer upp i en tid som präglas av stark teknisk utveckling i form av datorns intåg. Deras uppväxt präglas även av oroligheter kring utvecklingen av AIDS och liknande händelser.

Generation Y. Denna generationsgrupp består av individer födda mellan 1980 och 1995. Generation Y får uppleva den tekniska utvecklingen ta ordentlig fart med mobiltelefoner och ett informationsflöde som tidigare generationer inte vuxit upp med.

Attityder. Floyd Allports (1937) syn på attityder används som utgångspunkt för begreppet i studien. Allport menar att en attityd är en villighet att agera mot ett ouppnått mål. Målet i sig måste kunna verbaliseras och likaså beteendet hos individen. Individer måste ha en

medvetenhet hur andra ställer sig till liknande mål och måste även kunna ställa sig positiva eller negativa till målet i sig.

Värderingar. Studien utgår från Florence Kluckhohns (1960) benämning av värderingar. Enligt Kluckhohn så bestäms värderingar genom en summering av olika attityder. Kluckhohn undersökte hur olika befolkningar ställde sig inför olika universella mänskliga problem. Individer har olika attityder till olika problem och genom att undersöka de samlade attityderna kan man se värderingar hos en individ.

3. Teoretisk utgångspunkt

I detta kapitel presenteras den teoretiska utgångspunkt som är bärande i studien. Studien utgår ifrån Ronald Ingleharts teori *Den tysta revolutionen* som valdes då den är behjälplig mot målet att besvara de frågeställningarna som har formulerats. Inledningsvis presenteras det grundläggande resonemanget för att därefter gå in på hur värderingsförändringar kan ske genom två hypoteser. Avslutningsvis diskuteras kritik som förts mot Ingleharts teori.

Ingleharts teori *Den tysta revolutionen* anses vara ett av de mest inflytelserika synsätten inom modern sociologi och politisk forskning. Hans teori refereras flitigt av både specialister inom sociologisk och politisk forskning och presenteras återkommande i läroböcker. Styrkorna i Ingleharts teori om värderingsförändringar är hans fortsatta arbete inom samma område i över tre årtionden. Ytterligare så är teorin sammanhängande och ett kraftfullt koncept, den baseras på en empirisk databas som är unik i dess storlek och återkommer med nya intressanta resultat. Hans upptäckter visar på vikten av kultur och värderingar och hur dessa är viktiga aspekter av det moderna samhället (Haller, 2002).

I *Den tysta revolutionen* beskriver Ronald Inglehart (1977, s. 21) att värderingar förändras mellan generationer och hur förändringarna går till. Han menar att värderingsförändringar är något som stadigt och säkert förändras över lång tid och rotar sig kring olika generationer. Inglehart trycker på två faktorer som hjälper till för att beskriva varför värderingar förändras. Det första anger han som välståndet i västvärlden som följde andra världskriget och det andra anges som frånvaron av krig under samma period. Dessa två faktorer påverkar människors liv på det sättet att det tillåter dem att leva ett säkert liv med en stadig tillgång till mat. Inglehart menar att människor prioriterar de behov som inte är uppfyllda och eftersom människorna i västvärlden under denna tid upplevt ett tryggt samhälle där man kan äta sig mätt har deras värderingar också förändrats. De har istället för mat och trygghet utvecklat andra typer av värderingar (ibid, s. 22). Inglehart visar på två signifikanta förändringar. Västvärlden har skiftat över från ett överväldigande fokus på materialistisk konsumtion och säkerhet till ett fokus på livsglädje. Den andra förändringen har uttryckts i ett mer aktivt deltagande i politiska processer för att själva kunna vara med och styra viktiga politiska beslut (ibid, s.363).

För att beskriva vilken riktning värderingsförändringarna tar använder sig Inglehart av Maslows behovsteori. Maslow menar att människor agerar för att uppnå olika behov som placerar sig i en hierarkisk ordning. Denna ordning bestäms av hur viktigt behovet är för överlevnad och de fysiologiska behoven ges högsta prioritet medan trygghetsbehov följer på dessa. När en individ uppfyllt de två grundläggande behoven kommer hen söka efter att uppnå andra typer av behov. Dessa representeras utav sociala behov som närhet och på dessa följer behov som rör självuppskattning. Högst upp i den hierarkiska ordningen befinner sig självförverkligande behov.

För att utveckla sina tankar kring hur detta förhållande påverkar värderingsförändringar ställer Inglehart upp två hypoteser, knapphetshypotesen och socialisationshypotesen. Knapphetshypotesen är en av grundpelarna till värderingsförändringar enligt Inglehart. Den syftar till att individer kommer att värdera och prioritera ting som det är brist på i deras liv. I förhållande till Maslows behovstrappa kommer individen successivt värdera de olika stegen i behovstrappan i förhållande till hur varje steg upplevs uppnått. Till exempel individer som har brist på mat kommer värdera mat högt enligt knapphetshypotesen. Som tidigare nämnt har frånvaron av krig i västvärlden tillåtit individer att leva ett säkert liv med en stadig tillgång till mat. I och med att de fysiologiska behoven hos generationerna efter andra världskriget blir stadigt tillfredsställda menar Inglehart att dessa bör prioritera de sociala behoven och behovet av självförverkligande främst (ibid, s. 22).

Den andra grundpelaren till värderingsförändring enligt Inglehart (1977, s. 23) är socialisationshypotesen. Kärnan av socialisationshypotesen är att individer tenderar att bibehålla värderingar i vuxenlivet när dessa har blivit etablerade i de formgivande uppväxtåren, det vill säga från barn fram till sena tonåren. Om Ingleharts hypotes stämmer så borde generationsskillnader vara tydliga och olika ålderskohorter kommer bilda liknande värderingar i förhållande till deras relativt liknande uppväxt. Skillnaderna i värderingar bör finnas nationellt inom varje åldersgrupp då nationens historiska utveckling speglar de förhållanden olika åldersgrupper växte upp i. Inglehart använder Tyskland som exempel. Generationerna som växte upp mellan första och andra världskriget levde under mycket svåra förhållanden med knappa resurser. Efterkrigstiden gjorde Tyskland till ett av de rikaste

länderna i världen och de senaste generationerna har växt upp i goda förhållanden. Enligt hypotesen så bör det därför vara stora värderingsskillnader mellan generationerna som växte upp under krigstider jämfört med efterkrigstiden i Tyskland. Storbritannien är Tysklands motpol med en stark ekonomi under första och andra världskriget men med en relativt stillastående ekonomi därefter. Storbritannien bör därför inte ha några vidare större värderingsskillnader mellan generationer (ibid, s.23). Sverige var neutralt i andra världskriget (Gilmour, s. 20, 2011) men hade precis som Tyskland en stor ekonomisk utveckling efter andra världskriget. Sveriges bruttonationalprodukt har femdubblats sedan slutet av andra världskriget (SCB, 2017) och i likhet med Tyskland så bör det därför finnas tydliga värderingsskillnader hos generationer i förhållande till den ekonomiska utvecklingen i landet.

Inglehart (1977, s. 28) mäter värderingar genom att utgå främst från två olika inriktningar på dessa, materialistiska och postmaterialistiska. Materialistiska värderingar härleder främst från de nedre stegen, de fysiologiska, i Maslows behovstrappa medan de postmaterialistiska härleds främst från de övre trappstegen, de psykologiska. Materialistiska värderingar prioriterar säkerhet, kollektivism, goda ekonomiska förutsättningar, starkt försvar, lag och ordning och politisk stabilitet. Postmaterialistiska värderingar prioriterar uttrycksfrihet, mer medbestämmande på arbetsplatsen och i samhället, politiskt deltagande, individualism och sociala och självuppfyllande behov (ibid, s. 42). I förhållande till hur generationers värderingar utvecklas så bör de gå mot mer och mer postmaterialistiska värderingar så länge de fysiologiska prioriteringarna är tillfredsställda (ibid, s. 22). Inglehart delar upp värderingarna på en sexgradig skala där materialistiska och postmaterialistiska värderingar är motpoler till varandra (ibid, s. 29).

Inglehart har tydligt visat på att värderingsförändringar sker genom sin insamlade empiri, dock förs det viss kritik på hur Inglehart förklarar varför förändringarna har skett (Pettersson, s. 16). I sin bok *Bakom dubbla lås* från 1988 resonerar Thorleif Pettersson kring hur det svenska folkets värderingar kommer att se ut tre decennier in i 2000-talet. Han kartlägger om det ens är möjligt att förutspå hur värderingarna kommer se ut i framtiden och om det är möjligt, vad kan man använda kunskapen till. Bokens slutsatser utgår främst från Ronald Ingleharts teori *Den tysta revolutionen*.

För att återgå till Ingleharts grundläggande hypoteser om värderingsförändringar så riktar Pettersson viss kritik mot både knapphetshypotesen och socialisationshypotesen (ibid, s.17). Kritiken mot knapphetshypotesen riktas främst mot att Maslows behovstrappa inte är en empiriskt väl underbyggd motivationspsykologi och att den samtidigt används som stomme i hypotesen. Behovstrappan kan liknas mer vid ett filosofiskt antagande om människans sanna natur (ibid, s.24). Pettersson riktar ytterligare kritik mot ojämlikheten i de olika stegen. De grundläggande behoven har så kallade tak där man kan uppnå en tillfredsställande nivå. Däremot är de resterande behoven, de psykologiska behoven, gränslösa. Pettersson menar på att det inte finns någon gräns där till exempel gemenskap har uppnåtts utan individer kommer alltid vilja ha mer av samtliga psykologiska behov och på så vis fungerar inte den hierarkiska ordning som Inglehart föreslår. Pettersson poängterar dock att användandet av just Maslows behovstrappa inte gör knapphetshypotesen ogiltig utan snarare problematisk (ibid, s.25). Pettersson summerar även väl hur Inglehart menar att värderingsförändring utvecklas. En förändring på samhällsnivå skapar en förändring på individnivå som leder tillbaka till en förändring på samhällsnivå (ibid, s. 13). Det han inte är enig om är hur Ingleharts knapphetshypotes predicerar värderingsförändringarna (ibid, s. 25).

Socialisationshypotesen förklarar Pettersson är förenad med en rad kontroverser (ibid, s. 37). Nedan kommer de kontroverser som anses vara behjälpliga för studiens syfte att presenteras. En av kontroverserna är hur Inglehart använder sig av de delar av socialisationsteoretiskt perspektiv som hjälper honom att förklara sin hypotes men berör inte de delar av socialisationen som säger emot den. Pettersson förklarar hur Inglehart lägger stor vikt vid att i socialisation så grundas de värderingar en individ har i de formgivande uppväxtåren. Inglehart berör dock inte primär socialisation eller sekundär socialisation vilket direkt motsäger värderingsförändring. Primär socialisation innebär att man lär sig normer, värderingar, roller och liknande av sina föräldrar och anammar dessa som sina egna. Sekundär socialisation beskriver hur man lär sig fungera i samhället genom aktivt deltagande i detta genom vänner, skola och liknande. Alltså lämpar sig ett socialisationsteoretiskt perspektiv väl för att förklara seg samhällsutveckling och bestående värderingar över generationer framför Ingleharts användningsområde värderingsförändring (ibid, s.44). Ytterligare en kontrovers är just att de värderingar som bestäms i de formgivande uppväxtåren ska vara stabila genom livet. Pettersson menar att det finns flera stora

omställningar som kan påverka en vuxen persons liv. En av dessa är familjebildning vilket kräver omställning till en rad nya roller för en individ och menar på att det just en sådan omställande situation som skapar goda förutsättningar för att identifiera sig med en rad nya värderingar (ibid, s. 47). Inglehart berör detta i sin bok *Den tysta revolutionen* och säger att det vore löjligt att påstå att inga värderingsförändringar sker i vuxen ålder men chanserna att de gör de minskar ansevärt när en har passerat de formgivande uppväxtåren (Inglehart, 1977, s. 23). Detta är dock något Pettersson (1988, s. 38) kommenterar och menar att även om Inglehart visar på viss förståelse för att värderingsförändringar kan uppkomma i vuxen ålder så skriver han om det för lättvindigt. Pettersson poängterar dock att utgångspunkten med stabilitet i värderingar är korrekt men han är dock kritiskt till antagandet om stabilitet med vissa förändringar och berör tanken om att antagandet kanske bör vara förändringar med viss stabilitet.

Sammanfattningsvis så menar Ingleharts (1977) teori att yngre generationer bör utveckla postmaterialistiska värderingar då deras fysiologiska behov tillfredsställs. Hans teori står dock inte helt utan kritik. Pettersson (1988) riktar kritik mot knapphetshypotesen då den inte helt kan förklara varför värderingsförändringar sker i förhållande till sin utgångspunkt i Maslows behovstrappa. Däremot stödjer han socialisationshypotesen i den mån att värderingar kan antas vara relativt bestående genom det vuxna livet efter att de har anammats i de formgivande uppväxtåren. Värderingsförändringar sker därför långsamt men de senaste årtiondena har dock en existentiell oro blivit allt mer påtaglig i form av miljöförändringar och en globaliserad arbetsmarknad. Därför lämnas frågan om skillnader i arbetsvärderingar öppen.

4. Tidigare forskning

För att kartlägga forskningsfältet som rör arbetsvärderingar och generationer har sökorden i Uppsala Universitetsbiblioteks databas kretsat kring work values, arbetsvärderingar, generation, generation X, generation Y, baby boomers och traditionalister. Tidigare forskning på ämnet visar på ett brett fält för liknande typer av undersökningar och en mängd olika vinklar kring ämnet. För att ge en så rättvis bild som möjligt över fältet har ett urval gjorts för att beskriva hur den tidigare forskningen sett ut. Kapitlet inleds med att ge en överskådlig bild över hur ämnet arbetsvärderingar har avhandlats och hur dessa beskrivs och förklaras. Efter det ges en bild över hur tidigare forskning ser på ämnet generationer, vilka direktiv som är relevanta att adressera vid forskning som rör generationer och vilka svagheter generationsforskning kan ha. Sedan övergår undersökningen till att presentera de forskningsansatser som valt att studera arbetsvärderingar med koppling till generationer. Här ges en överskådlig bild över de resultat som tidigare presenterats men även en diskussion som förts kring hur aktuellt just denna typ av forskning är. Kapitlet avslutas med att diskutera hur denna studie, med utgångspunkt i dess frågeställningar och syfte, tillför något till forskningsfältet.

4.1 Arbetsvärderingar

Vad gäller arbetsvärderingar är Ros, Schwartz och Surkiss (1999) centrala gestalter när det kommer till att beskriva och identifiera olika sorters arbetsvärderingar. De menar att arbetsvärderingar kan beskrivas genom att se hur generella värderingar tar sig uttryck i en arbetssituation. De identifierar fyra olika arbetsvärderingar. Den första beskriver de som intrinsic som i korthet förklarar att individer värdesätter ett arbete där man tillåts att vara kreativ, självständig och ha intressanta arbetsuppgifter. Den andra värderingstypen benämns som extrinsic och individer med dessa typer av arbetsvärderingar värdesätter arbetets säkerhet och inkomst för att kunna upprätthålla sitt liv. Den tredje typen kallas för social och beskriver en värderingstyp där man ser arbete som ett instrument för sociala relationer och att man får ge något tillbaka till samhället. Den sista värderingstypen benämns som power och här ingår aspekter av att man vill känna att man kan påverka sitt arbete, att man har auktoritet och att man uppnår mål i sitt arbete. Ros, Schwartz och Surkiss menar att dessa värderingar

går att jämföra mellan olika kulturer och därför blir dessa intressanta att undersöka i olika sammanhang.

Ytterligare styrka till Ros, Schwartz och Surkiss (1999) rapport ges genom Jin och Rounds (2012) forskning som diskuterar arbetsvärderingars stabilitet över tid. Jin och Rounds hänvisar till de arbetsvärderingstyper som Ros, Schwartz och Surkiss tidigare presenterat och för en diskussion kring hur dessa värderingar skulle kunna förändras över tid. Deras resultat tyder på att arbetsvärderingar i stort är stabila men att det finns skeden i livet där de påverkas mer. Forskningen utgår ifrån det amerikanska samhället och visar att värderingarnas stabilitet är som lägst under college-åren men att stabiliteten ökar när man gör intåg på arbetsmarknaden. De beskriver också att de värderingar som identifieras som intrinsic är viktigare under de åren individer studerar och att allt eftersom man går in på arbetsmarknaden så blir de värderingar som kallas extrinsic allt viktigare.

Forskning på den svenska arbetsmarknaden har också gjorts där Berglund (2015) identifierat fyra olika förhållningssätt till arbete som benämns som karriäristisk, altruistisk, individualistisk och instrumentell. Den karriäristiska beskriver ett förhållningssätt till arbete där karriärmöjligheter och hög lön värdesätts. Den altruistiska beskriver istället ett förhållningssätt där man tycker att det är viktigt att göra något bra för samhället och för andra. Det individualistiska förhållningssättet beskriver värderingar som består av att man vill vara självständig, flexibel och få göra något som man själv brinner för. Det instrumentella förhållningssättet skiljer sig något från de andra där det beskrivs att arbetet i sig är ett medel för att överleva och där det viktiga finns utanför arbetet. Berglund visar här vissa likheter i förhållande till den forskning som Ros, Schwartz och Surkiss (1999) tidigare presenterat vilket ger styrka både till Berglund men också till Ros, Schwartz och Surkiss. Här visar fältet att det talas med en någorlunda gemensam röst.

4.2 Generationsforskning

Inom fältet förs även en viss kritik mot att använda sig av generationsbegreppet med de kategoriska avgränsningar som ofta görs. Wang och Peng (2015) för ett resonemang där de i stort kritiserar just det kategoriska angreppssätt som ofta används i forskning kring

generationer. De menar att dela in generationer kategoriskt medför problem då olika forskare ofta använder sig av olika avgränsningar när individer placeras i en generation. De pekar på bristen av en enhetlig syn på generationerna vilket i sig skapar en problematik när begreppet diskuteras. De kritiserar även resonemanget kring hur generationsavgränsningarna motiveras med hänvisning till att individer i en generationskategori upplevt samma saker och därför hänger ihop i en generation. Wang och Peng menar att denna indelning inte tar hänsyn till individers sätt att hantera olika situationer och att dela in dem i generationer med hänvisning till att de fått uppleva samma samhällsutveckling inte är träffsäker nog.

Lyons och Kuron (2014) stämmer även de in i kritiken som Wang och Peng riktar mot den inkonsekventa användningen av generationsbegreppet av olika forskare. De riktar även kritik mot indelningen då de menar att just indelningen kan variera över olika länder eftersom samhällsförhållandena har sett olika ut under historien. De menar att den traditionellt använda indelningen av generationer utgår från det amerikanska samhället och dess utveckling och där kan det bli aktuellt för andra länder att använda sig utav en annan sorts indelningen för att ge ytterligare precision i generationsforskning. Costanza et al. (2012) stämmer in i denna kritik och menar att generationsbegreppet i stort kan problematiseras när det används i en annan kontext där olika historiska händelser och sociala förutsättningar kan problematisera definitionerna av generationsindelningen. Costanza och Finkelstein (2015) menar även att undersökningar kring generationsbaserade skillnader i arbetslivet ofta saknar empirisk grund och att de i stort baseras kring stereotyper. Med liknande hänvisning resonerar Becton et al. (2014) när de diskuterar den bristande träffsäkerheten när det rör generationsbaserade skillnader i arbetslivet.

4.3 Värderingsskillnader hos generationer

När det gäller forskningsfältet kring hur olika generationer värderar sitt arbete finns en uppsjö av studier som förklarar och definierar de värderingstyper och hur de skiljs åt mellan generationerna. Ett urval inom detta fält har gjorts för att enklare ge en rättvis bild av hur forskningen ser ut.

Twenge (2010) beskriver i sin forskning hur olika generationer tenderar till att värdera sitt arbete på olika sätt. Till sin hjälp använder hon sig utav generationsindelningen som oftast tas i bruk där traditionalister, baby boomers, generation X och generation Y ingår. Resultaten i studien pekar på att generation X och generation Y skiljer sig när det handlar om hur viktigt man tycker att arbetet är i ens liv. Dessa två generationer värderar inte sitt arbete lika högt som tidigare generationer har gjort. De värdesätter ledighet och är generellt mer benägna att ha ett värderingssätt till arbete där hög lön är viktigt. När det gäller värderingar som beskrivs som altruistiska, att hjälpa andra människor, beskriver Twenge att det inte finns några större skillnader generationerna emellan. I likhet med Twenge visar Wey Smola et al (2002) upp liknande resultat där de beskriver att generation X är i större utsträckning mer individualistiska och mindre lojala i sitt värderingssätt till arbete än vad baby boomers är. Wey Smola et al resonerar även kring hur centralt arbete är för de olika generationernas liv och här presenteras resultat som i likhet med Twenge (2010) visar att generation X inte tycker att arbetet har en lika central roll i livet som baby boomers tycker. Wey Smola et al (2002) resonerar även kring hur värderingarna kan förändras över tid. De menar att arbetsvärderingar kan komma att förändras över tid men att det i så fall sker i liten utsträckning och att värderingssätt till arbete har en starkare koppling till den generation man tillhör än att de förändras i takt med att man åldras. Ytterligare styrka till forskningsfältet ges genom Chao (2011) som beskriver att de yngre generationerna i större utsträckning värderar ekonomisk trygghet i arbete än vad äldre generationer gör. Lyons och Kuron (2014) visar även de att yngre generationer i större utsträckning inte anser arbetet som en lika central del i deras liv som tidigare generationer har gjort. Utöver det anger de också att pengar i större utsträckning är viktigare för yngre generationer än vad det är för äldre generationer. Berglund (2015) bidrar även med forskning i en svensk kontext och visar resultat som säger att äldre generationer i större utsträckning är mer benägna att ha altruistiska värderingar till arbete än yngre generationer. I likhet med Berglund menar Twenge et al. (2010) att de altruistiska värderingar är som störst hos baby boomers samtidigt som, i likhet med tidigare nämnd forskning, att arbete i stort blir allt mindre viktigt för de yngre generationerna.

Även om forskningsfältet i stort pekar mot generationsbaserade skillnader i arbetslivet så står det inte helt utan kritik. Mencl och Lester (2014) menar visserligen som andra att generation Y i större utsträckning värdesätter karriärmöjligheter än tidigare generation men i stort säger

de också att generationsbaserade skillnader i arbetsvärderingar är små. På samma sätt som Mencl och Lester resonerar Macky et al. (2008) när de beskriver generationsbaserade skillnader i arbetslivet. De menar att vissa skillnader går att se men att de i dessa fall tyder på väldigt små skillnader i hur olika generationer värderar arbete. Även Parry och Urwin (2011) diskuterar generationsbaserade skillnader i arbetslivet med en viss kritisk ton. De menar att forskningen kring generationers olika sätt att värdera arbete i stort ger ett ganska blandat resultat och bör därför kritiseras.

4.4 Sammanfattning och tillämpning

När det gäller arbetsvärderingar visar forskningsfältet på en ganska enad bild över hur de identifierar olika värderingar till arbete. Som grundpelare står Ros, Schwartz, och Surkiss (1999) som presenterar fyra olika värderingstyper till arbete. Dessa diskuteras i flera andra studier och det ger styrka till den modell som Ros, Schwartz, och Surkiss preciserat. Berglunds (2015) forskning på den svenska marknaden skiljer sig inte heller helt från Ros, Schwartz och Surkiss beskrivning av arbetsvärderingar och det i sig ger styrka till att använda sig utav värderingstyperna i olika kontexter.

Att studera generationer möts i forskningsfältet av en viss kritik. Wang och Peng (2015) för ett resonemang där de diskuterar det kategoriska förhållningssätt som ofta används när generationer studeras. De menar att det finns en inkonsekvent användning av generationsbegreppet hos olika forskare och därför förlorar det styrka när generationer undersöks. De får stöd av Lyons och Kuron (2014) som också kritiserar just det inkonsekventa användandet av generationer samtidigt som Costanza et al. (2012) också kritiserar hur kontextbaserade generationsindelningarna är.

När det handlar om hur olika generationer värderar arbete så finns det ett utbrett stöd i forskningen som pekar kring att arbete blir allt mindre viktigt för yngre generationer. Twenge (2010) visar att hög lön blir allt viktigare för yngre generationer idag och hon får stöd av flera andra studier. Twenge får även stöd av Berglund (2015) i sitt resonemang kring att äldre generationer har mer altruistiska värderingar än vad yngre generationer har.

Värderingsforskningen kring generationer är utbredd men samtidigt så finns det kritiska

röster. Mencl och Lester (2014) menar att det finns vissa skillnader i hur generationer värderar arbete men att dessa är små. Ytterligare styrka i det resonemanget ges av Macky et al. (2008).

Som tidigare nämnts är forskningsfältet kring värderingar och generationer utbrett och välstuderat. Dock visar fältet på en viss antydning till oenighet när det gäller att studera generationers värderingssätt till arbete då vissa kritiserar tidigare forskning. Nästan all den tidigare forskningen på fältet har förekommit i en annan kontext än i den svenska. Berglund (2015) är en av få som behandlat ämnet i denna kontext och därför anses det aktuellt att ytterligare bidra till forskningsfältet. Det är också av intresse att använda sig av de generationsindelningar som tidigare använts för att se hur dessa resultat går att jämföra med tidigare forskning gjord på fältet.

5. Metod och material

I detta kapitel redogörs för de metodologiska tillvägagångssätt som studien använde. Inledningsvis diskuteras aspekter som rör validitet, reliabilitet samt forskningsetiska principer. Sedan följer en presentation av operationaliseringsprocessen och avslutningsvis diskuteras de analysförfarande studien använde sig utav.

För att kunna besvara frågeställningarna utgår studien från datasetet "ISSP 2005- Åsikter om jobben och arbetslivet". International Social Survey Programme (ISSP) är ett globalt forskningsprojekt som årligen konstruerar och genomför internationellt jämförbara attitydstudier. Datasetet som används i denna studie är den svenska delen av ISSP studien som genomfördes 2005 med temat "Work Orientations" och är insamlad genom ett obundet slumpmässigt urval. I enkäten fick respondenterna svara på frågor som berör inställning till arbete i allmänhet, deras huvudsakliga arbete, deras arbetsplats samt bakgrundsfrågor. Det fanns även en rad frågor till de som för tillfället inte hade något förvärvsarbete (ISSP, 2005).

Datasetet har en svarsfrekvens på 70,9% och totalt svarade 1371 respondenter. Enkäten som besvarades var i form av ett självadministrerat pappersfrågeformulär (ISSP, 2005). Vid enkätutskick där respondenterna själva har ansvar för att se till att frågeformuläret blir ifyllt kan bortfall där hela enkäten inte besvaras uppstå. Bortfall står för en stor andel av den osäkerhet som omgärdar resultatet av en kvantitativ undersökning (Djurfeldt et al. 2003 s. 112). I relation till denna höga svarsfrekvensen på 70,9% så försvinner en del av den osäkerhet som kan uppstå.

5.1 Studiens tillförlitlighet

Djurfeldt et al. (2003) benämner att validiteten i en undersökning beskriver hur bra frågorna som ställs faktiskt mäter det som en vill mäta. De menar att validitet i stort handlar om hur hög giltigheten är i det som en mäter och att ett svårt moment i sammanhanget handlar om hur operationaliseringen av frågorna som mäts går till. Den externa validiteten bestämmer om det går att generalisera resultaten till en större population. Undersökningen utgår från datasetet "ISSP 2005 Work orientations" som är ett globalt forskningsprojekt som rör attityder. Datasetet togs fram genom ett slumpmässigt obundet urval. Utifrån dessa aspekter

bedöms den externa validiteten i studien som hög. När det gäller operationaliseringen av frågorna som rör arbetsvärderingar har dessa gjorts med hänvisning till den teoretiska bakgrund som undersökningen bygger på för att ytterligare ge styrka åt studiens validitet.

Reliabiliteten beskriver Djurfeldt et al. (2003) som hur tillförlitliga frågorna är men också om undersökningen går att replikera med samma resultat. De beskriver också att reliabiliteten kan påverkas av hur mätinstrumentet ser ut, om det kan påverkas av olika faktorer när data samlas in. För att stärka reliabiliteten kring analyserna har alla steg dokumenterats under arbetets gång med datasetet. Efter datahanteringen var genomförd gjordes samma analyser om för att säkerställa att de inte uppkommit av en slump. Datasetet utgår ifrån ett standardiserat frågeformulär som skickas ut och det ger ytterligare styrka till studiens reliabilitet.

5.2 Etiska övervägande

När studier genomförs måste en ta hänsyn till vissa etiska överväganden. Vetenskapsrådet (2002) har tagit fram fyra stycken huvudkrav som finns för att skydda individer som deltar i humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning. De fyra huvudkraven som finns är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet syftar till att forskaren skall informera respondenter om deras uppgift i projektet och vilka villkor som gäller för deras deltagande. Ytterligare ska respondenterna informeras om att deltagande är frivilligt och information om undersökningen skall omfatta alla de inslag som kan tänkas påverka respondenternas villighet att delta. I informationsbrevet i studien ISSP 2005 informeras respondenter tydligt om villkoren för deras deltagande. Ytterligare så informerades respondenterna att deltagande i studien är frivilligt.

Samtyckeskravet betonar vikten av att respondenter ska ha rätt att själva bestämma över sin medverkan i studier. I ISSP 2005 förklarar informationsbrevet tydligt att deltagande är upp till respondenten men betonar samtidigt vikten av deltagande genom att förklara att utelämnade svar påverkar studien negativt.

Konfidentialitetskravet handlar om respondenternas möjlighet till anonymitet. Kravet säger att respondenter ska ges största möjliga anonymitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sätt som ser till att endast behöriga har tillgång till dessa. Den del av enkäten som innehöll personlig information i ISSP 2005 togs bort vid insamlandet och på så vis är det omöjligt att veta vem som svarade på en specifik enkät. Det innebär att alla som deltar är anonyma.

Nyttjandekravet syftar till att de uppgifter som samlas in får endast användas till forskningssyfte. För att få ta del av datasetet ISSP 2005 måste en ansöka och förklara syftet till varför en vill ta del av informationen. Datamaterialet ges endast ut i utbildnings- eller forskningssyfte.

5.3 Variabler

För att kunna besvara studiens frågeställningar kring arbetsvärderingar och generationer operationaliserades ålder så att varje individ tillhör en generationsgrupp. Som beroende variabel angavs arbetsvärderingar och som oberoende variabel användes generationer. Nedan följer en presentation av variablerna mer ingående.

För att kunna mäta värderingar till arbete inleddes studien med att identifiera frågor i enkäten som var av intresse. Det mynnade ut i att studien använde två frågor som ansågs intressanta i relation till studiens frågeställning. Dessa frågor bedöms ange attityder kring arbetet och kan på så vis anses representera arbetsvärderingar.

Den första frågan som valdes att användas för att undersöka olika värderingar till arbete behandlar vad som är viktigt i ett arbete. Delarna i frågan rör hur viktigt eller oviktigt det är med anställningstrygghet, hög inkomst, goda karriärmöjligheter, intressanta arbetsuppgifter, självständighet i arbete, att ha ett arbete där man får hjälpa andra människor, ett arbete som är nyttigt för samhället samt ett arbete där man kan styra sina egna arbetstider. Svartalternativen går från 1 till 5 där 1 representerar mycket viktigt och 5 inte alls viktigt. Frågan ger information för att identifiera olika attityder till arbete och vad man prioriterar i ett önskat arbete.

Den andra frågan behandlar lojalitet mot sin arbetsgivare och består av tre delar. Den första delen beskriver om man är villig att arbeta hårdare för att göra företaget eller organisationen man är anställd av mer framgångsrik. Den andra delen beskriver om man känner en stolthet att arbeta för organisationen och den sista beskriver om man skulle tacka ja till ett högre betalt arbete istället för att stanna kvar på nuvarande arbetsplats. Svartalternativen sträcker sig från 1 till 5 där 1 representerar instämmer starkt och 5 tar starkt avstånd. Denna fråga beskriver hur attityder till arbete ser ut och hur de tar sig uttryck när det gäller lojalitet mot sin arbetsgivare.

När det gäller generationer använder studien sig av de konstruerade generationstillhörigheterna som ofta nämns i samband med forskning kring generationsbegreppet. Studiens definition av dessa generationsindelningar återfinns i kapitel 2 där begreppsdefinitioner presenteras. Kort utgår dessa från Wiedmers (2015) resonemang. Personer som är födda tidigt på 1900-talet och fram till 1945 kallas traditionalister. Vidare benämns individer som är födda 1946 till 1964 som baby boomers. Individer som är födda mellan 1965 och 1979 anges som generation X medan individer som är födda mellan 1980 och 1995 kallas generation Y. Variabeln ålder kodades således om så att respondenterna fick en generationstillhörighet baserat på när de är födda.

5.4 Analysförfarande

För att operationalisera de två frågorna som tidigare presenterats till en mätbar variabel genomfördes en faktoranalys. Faktoranalysen är lämplig att använda när en vill undersöka om det finns någon samvariation mellan många variabler. Genom att studera mönstren i variablerna kan en få en bild över vilka variabler som mäter liknande fenomen (Djurfeldt & Barmark, 2009, s. 70). Faktoranalysen visade att det finns fyra kategorier som kan användas när undersökningen ska tolka hur värderingar kring arbete ser ut.

Utifrån studiens fyra kategorier skapades index. Genom index kan en summera värdena på flera variabler och på så sätt skapa en totalsumma. Många sociala fenomen är komplexa och kan vara svåra att mäta genom en enskild variabel (Djurfeldt et al. 2003 s. 473). Florence Kluckhohn (1960) mätte värderingar genom att summera attityder hos olika befolkningar.

Genom att mäta attityder i de olika delfrågorna summeras dessa till värderingar i ett index. Genom att indexera kan en enklare skapa en helhet på det fenomen en vill mäta (Djurfeldt et al. 2003 s. 473). Varje index innehåller olika många variabler och för att enklare kunna tolka de olika index så normerades samtliga till värden mellan 0 till 1. För att ytterligare förenkla analysen vändes svarskategorierna så att 0 representerar mest negativ och 1 mest positiv.

Vid användning av index ger en reliabilitetskontroll styrka till de använda variablerna. Har studien en hög reliabilitet betyder det att det finns en konsekvent mening i hur frågorna besvaras (Field, 2005 s. 666). Med andra ord så skulle personer med exakt samma värderingar besvara frågorna i enkäten på samma sätt, då har studien en hög reliabilitet (Field, 2005 s. 667). För att mäta reliabiliteten i studiens kategorier användes Cronbach's alpha (α). Ofta beskrivs det att värdet vid en Cronbach's alpha ska vara runt 0.7 för att vara på en godtagbar nivå. Dock måste en ta hänsyn till vissa andra saker när en tolkar α -värdet. Bland annat kommer en kategoris α -värde att påverkas mycket av hur många variabler som ingår. Ju fler variabler som ingår i kategorin, desto högre kommer α -värdet att bli, det betyder att en kan få ett högt α -värde genom att använda sig av fler variabler. Värdet kommer då anges som reliabelt beroende på alla de variabler som används och inte eftersom kategorin är reliabel i sig (Field, 2005 s. 668). Eftersom vissa av studiens kategorier enbart innehåller två variabler togs beslutet att gå vidare med de kategorier som påvisar ett α -värde som placerar sig under 0,7-nivån.

För att undersöka skillnader mellan de olika generationernas värderingar till arbete genomfördes ett Anova-test. Emerson (2017) beskriver att ett Anova-test gör det möjligt att undersöka hur olika grupper medelvärden förhåller sig till en specifik fråga. Ett T-test är designat för att undersöka två grupper medelvärden medan Anova-testet undersöker hur fler än två grupper medelvärden ser ut. Eftersom att studien behandlar fyra olika generationer är det relevant att använda sig av ett Anova-test för att jämföra hur de olika grupperna värderar arbete. Vidare genomfördes även ett korrelationstest för att kontrollera om det finns ett samband mellan arbetsvärderingar och ålder.

6. Resultat

Resultatet kommer att presenteras genom att först redovisa generationernas storlek för att skapa en förståelse av omfånget av studien. Därefter presenteras resultatet av faktoranalysen som genomförts för att identifiera arbetsvärderingar och sedan medelvärdesanalysen över hur olika generationer värderar arbete. Slutligen presenteras en korrelationsanalys mellan ålder och arbetsvärderingar.

6.1 Generationernas storlek 2005

Respondenternas ålder sträcker sig från 18 till 79 år. Generationsavgränsningarna ligger mellan 18-25 år för generation Y, 26-40 för generation X, 41- 59 för baby boomers samt 60-79 för traditionalister. Hur stora generationsgrupperna är beror på olika faktorer. Vissa år föds fler barn, andra färre. Bland annat visar tabell 1 att många barn föddes efter andra världskriget där baby boomers utgör 36% av de som svarade på enkäten. Storleken på generationsgrupperna påverkas också utav hur stora åldersspannen för de olika generationerna är. Till exempel är åldersspannet 7 år för generation Y medan det är 19 år för traditionalister.

Tabell 1. Frekvenstabell för generationstillhörighet i Sverige 2005

	Antal	Procent
Traditionalister	351	25,6
Baby Boomers	494	36
Generation X	359	26,2
Generation Y	167	12,2
Total	1371	100

Kommentar: Den största generationsgruppen är baby boomers som utgör 36 % av de som svarade på enkäten medan den minsta gruppen är generation Y som utgör 12,2 %. Traditionalister och generation X utgör ungefär en fjärdedel var.

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet <http://dx.doi.org/10.5878/002398>

För att säkerställa att studiens generationsstorlekar stämmer överens med registerdata genomfördes en kontroll. I registerdata för den svenska befolkningen 2005 återfinns information om antalet människor i en viss ålder. Den visar att traditionalister utgör 24,6%, baby boomers 34,8%, generation X 29,2% och generation Y 11,4% av den svenska befolkningen. Statistiken tar hänsyn till de åldersspann som studien använder, alltså mellan 18 och 79 år (SCB, 2006). Studiens generationsstorlekar visar likheter med SCBs registerdata vilket ger styrka åt studien.

6.2 Arbetsvärderingar

För att identifiera arbetsvärderingar genomfördes en faktoranalys av de frågor som studien valt att använda. Genom denna har fyra kategorier identifierats (se tabell 2).

Tabell 2: Faktorladdningar för olika värderingar till arbete

	Lojalitet	Omtänksamhet	Karriärsdriven	Självförverkligande
Viktigt i ett arbete: Anställningstrygghet	-.08	.39	.58	-.37
Viktigt i ett arbete: Hög inkomst	-.11	.01	.76	.20
Viktigt i ett arbete: Goda karriärmöjligheter	.12	-.03	.73	.24
Viktigt i ett arbete: Intressanta arbetsuppgifter	.03	.16	.35	.52
Viktigt i ett arbete: Självständigt arbete	.12	.15	.04	.70
Viktigt i ett arbete: Styra sina arbetstider	-.05	.05	.12	.68
Viktigt i ett arbete: Hjälpa andra människor	-.01	.87	.02	.17
Viktigt i ett arbete: Nyttigt för samhället	.04	.86	.06	.15
Villig arbeta hårdare för att företaget skall bli framgångsrikt	.81	-.18	.11	.12
Stolt över att arbeta för företaget	.84	.04	.04	.10
Skulle tacka nej till annat arbete med högre lön	.65	.21	-.26	-.16
Eigenvalues	2.4	1.9	1.5	1.0
% av varians	21.7	17.1	13.7	9.9
α	.66	.78	.57	.57

Kommentar: Tabellen visar faktoranalysen över samvariation mellan olika variabler. % av varians beskriver hur stor variation de olika kategorierna förklarar och α -värdet anger hur väl variablerna hänger ihop. De laddningar som överstiger 0.5 är fetmarkerade och visar vilka variabler som ingår i de olika kategorierna. Variabeln anställningstrygghet valdes att inte tas med i kategorin karriärsdriven då den sänkte α -värdet avsevärt.

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet <http://dx.doi.org/10.5878/002398>

Faktoranalysen identifierar fyra olika värderingssätt till arbete. Hur de olika kategorierna tolkas grundar sig i det teoretiska resonemang som representeras av Ingleharts teori *Den tysta revolutionen* som är bärande i studien. I den första kategorin ingår frågor som berör hur villig man är att byta jobb om man skulle få högre lön, hur man ställer sig till att arbeta hårdare för att företaget man är anställd av ska bli framgångsrikt och om man känner en stolthet över att arbeta för företaget. Utifrån de ingående variablerna i kategorin kallas de för det gemensamma namnet lojalitet. Denna kategori tolkas i studien som kollektivistisk och Inglehart menar att kollektivism är en materialistisk värdering därför tolkas kategorin som en materialistisk värdering.

Den andra kategorin innehåller frågor som berör huruvida man vill göra gott för andra och bidra med något till samhället. Utifrån dessa variabler benämns kategorin i studien för omtänksamhet. Att vilja ha en medbestämmande roll i samhället genom att bidra tolkas som postmaterialistisk samtidigt som att göra gott för andra tolkas som kollektivistisk vilket i enlighet med Ingleharts teori är en materialistisk värdering. I förhållande till Ingleharts värderingsmotpoler har därför omtänksamhet ingen tydlig plats och kan antas placera sig någonstans mellan materialistisk och postmaterialistisk.

I kategori tre ingår frågor som berör huruvida man anser det är viktigt med ett arbete med en hög inkomst samt om man har goda karriärmöjligheter. Den benämns utifrån de ingående variablerna som karriärsdriven i studien. Att vilja tjäna pengar och ha god ekonomisk trygghet menar Inglehart är typiskt materialistisk därför tolkas karriärsdriven som en materialistisk värdering.

I den sista kategorin ingår frågor som berör hur man värderar ett arbete med intressanta arbetsuppgifter, att man får styra sina arbetstider och att man får arbeta självständigt. Dessa variabler gör att studien benämner kategorin som självförverkligande då de handlar om att man får styra sitt arbete själv. Ingleharts postmaterialistiska värderingar genomsyras av individualism och en möjlighet att påverka sin egen situation varpå självförverkligande tolkas som en postmaterialistisk värdering.

I relation till den tidigare forskningen visar faktoranalysen resultat som är intressanta i förhållande till den forskning Ros, Schwartz och Surkiss (1999) genomfört. De har också identifierat fyra olika arbetsvärderingar som de benämner som intrinsic, extrinsic, social och power. Studiens kategori omtänksamhet visar likheter med Ros, Schwartz och Surkiss kategori social då båda kategorierna behandlar frågor som rör aspekter av att man vill göra något gott för andra. Kategorin karriärsdriven visar likheter med den kategori Ros, Schwartz och Surkiss benämner som extrinsic som också berör frågor som rör inkomst. Ros, Schwartz och Surkiss kategori intrinsic innehåller attityder som anger att det är viktigt att få vara självständig och styra sitt arbete själv. Denna kategori liknar studiens kategori självförverkligande som också behandlar dessa aspekter. Studien skiljer sig dock från den tidigare forskningen av Ros, Schwartz och Surkiss när det kommer till den fjärde kategorin. Här presenterar Ros, Schwartz och Surkiss en kategori som de benämner som power där det är viktigt att ha auktoritet och att man kan påverka sitt arbete. Studiens fjärde kategori lojalitet beskriver istället en värdering där lojaliteten mot sin arbetsgivare är viktig. I stort visar studiens identifierade arbetsvärderingar likheter med den tidigare forskningen och detta ger styrka till resultaten.

6.3 Arbetsvärderingar och generationer

För att undersöka hur de olika generationerna värderar arbete genomfördes en medelvärdesanalys för att se deras spridning kring medelvärdet för de fyra olika typerna av arbetsvärderingar (se tabell 3).

Tabell 3: Medelvärdesanalys för arbetsvärderingar och generationstillhörighet i Sverige 2005

	Lojalitet	Omtänksamhet	Karriärsdriven	Självförverkligande
Traditionalister	0.47	0.57	0.50	0.60
Baby boomers	0.41	0.54	0.51	0.64
Generation X	0.40	0.54	0.55	0.64
Generation Y	0.35	0.51	0.58	0.58

P < 0.05

Kommentar: Tabellen visar generationernas olika medelvärden kring olika arbetsvärderingar. Minimumvärdet är 0 och maximumvärdet 1. När det gäller signifikanta skillnader mellan generationerna för kategorin lojalitet visar traditionalister signifikanta skillnader mot alla andra generationer. Förutom det visar baby boomers även signifikanta skillnader mot generation Y samtidigt som generation X bara visar signifikanta skillnader mot traditionalister. Rörande omtänksamhet visar traditionalister signifikanta skillnader mot generation X och Y. Samma förhållande gäller för karriärsdriven där även baby boomers visar signifikanta skillnader mot generation X och Y. Vad gäller självförverkligande visar traditionalister signifikanta skillnader mot generation X och baby boomers, samtidigt som generation Y visar signifikanta skillnader mot generation X och baby boomers.

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet <http://dx.doi.org/10.5878/002398>

Vid en första anblick kan medelvärdena mellan generationerna inte se ut att skilja sig så mycket. Generellt är det kategorin självförverkligande som är mest populärt bland alla generationer och lojalitet minst populärt. Lojalitet minskar även för varje ny generation. Karriärsdriven har motsatt förhållande till lojalitet och ökar successivt bland de yngre generationerna. Omtänksamhet följer en liknande bana som lojalitet och är som störst hos traditionalister.

Tabell 3 visar att Ingleharts predicering enligt knapphetshypotesen inte riktigt går i linje med medelvärdespridningen hos de olika generationerna. Postmaterialistiska värderingar borde öka hos de yngre generationerna samtidigt som de materialistiska borde sjunka. Lojalitet, som tolkas som en materialistisk värdering, är högst hos traditionalister och sjunker successivt hos

yngre generationer vilket stämmer in på knapphetshypotesen. Resterande värderingar stämmer dock inte in i förhållande till knapphetshypotesen. Karriärsdriven borde successivt sjunka hos yngre generationer eftersom det tolkas som en materialistisk värdering men den ökar. Självförverkligande, som tolkas som postmaterialistisk värdering, borde i enlighet med knapphetshypotesen öka successivt. Den är dock som störst hos baby boomers och generation X. Ingleharts predicering utgår från att värderingar förändras från materialistiska till postmaterialistiska. Resultaten i tabell 3 visar dock att värderingar kan förändras på olika sätt.

Den tidigare forskningen som gjorts på olika generationers arbetsvärderingar är eniga kring att det blir allt viktigare för yngre generationer att värdera hög inkomst i sitt arbete. I relation till detta kan vi se att det finns signifikanta skillnader mellan generation Y, baby boomers och traditionalister vad gäller kategorin karriärsdriven. Medelvärdesanalysen visar att generation Y värderar hög inkomst och goda karriärmöjligheter i ett arbete högre än vad de andra generationerna gör och detta resultat går i linje med vad forskningsfältet tidigare presenterat. Signifikanta skillnader i resultatet pekar även på att traditionalister i större utsträckning får högre medelvärde på arbetsvärderingen omtänksamhet. Dessa resultat visar vissa likheter med de resultat som Berglund (2015) och Twenge et al. (2010) presenterar i sin forskning.

6.4 Arbetsvärderingar och ålder

Tabell 4 visar korrelationen för ålder och arbetsvärderingar och ger signifikanta resultat i alla fall förutom för självförverkligande. Resultatet mellan ålder och självförverkligande är svagt och kan ha uppkommit av en slump och kommer därför inte beröras. Däremot visar resultaten att det finns signifikanta samband mellan ålder och värderingarna karriärsdriven, omtänksamhet och lojalitet. Mellan karriärsdriven och ålder råder ett negativt samband, alltså ju äldre man blir desto mindre karriärsdriven blir man. Motsatt förhållande gäller mellan ålder och omtänksamhet och lojalitet. Dock konstateras att alla signifikanta resultat visar på svaga samband.

Tabell 4: Korrelationsanalys mellan ålder och arbetsvärderingar

	Lojalitet	Omtänksamhet	Karriärsdriven	Självförverkligande
Ålder	.17**	.10**	-.16**	-.01
Sig.	0,000	0,000	0,000	0,702

Kommentar:* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Källa: ISSP 2005 – åsikter om jobben och arbetslivet <http://dx.doi.org/10.5878/002398>

Resultaten i tabell 4 är intressanta i relation till Ingleharts socialisationhypotes som menar att värderingar utvecklas under de formgivande uppväxtåren och att de sedan är stabila över tid vilket även resultaten från korrelationsanalysen indikerar. Resultatet är också intressant i förhållande till den tidigare forskningen av bland annat Jin och Rounds (2012) som menar att arbetsvärderingar är stabila över tid. Tabellen presenterar resultat som anger att det finns en korrelation mellan de olika arbetsvärderingarna och ålder men att sambandet är svagt.

6.5 Summering av resultat

Resultaten av faktoranalysen pekar på att det finns fyra olika arbetsvärderingar som i studien benämns som lojalitet, omtänksamhet, karriärsdriven och självförverkligande. De olika arbetsvärderingar mäts sedan mot den generationsindelning som studien använder och här pekar medelvärdesanalysen på att lojalitet är som störst hos traditionalister och att de sedan minskar för varje generation. Samma förhållande gäller för omtänksamhet men där visar baby boomers och generation X liknande resultat. Generation Y visar högst resultat kring arbetsvärderingar som rör karriärsdriven och lägst resultat när det gäller självförverkligande. Vidare genomfördes en korrelationsanalys över ålder och arbetsvärderingar där de signifikanta resultaten visar svaga samband mellan ålder och arbetsvärderingarna karriärsdriven, omtänksamhet och lojalitet.

7. Avslutande diskussion

Studiens syfte är att belysa ämnet kring olika generationer på arbetsmarknaden genom att identifiera olika värderingssätt till arbete i Sverige och hur dessa kan skilja sig mellan olika generationer. Den utgår ifrån frågeställningarna “vilka olika värderingstyper till arbete finns det i Sverige?” och “hur skiljer sig dessa värderingstyper sig när det kommer till olika generationer?” I inledningskapitlet diskuteras hur olika generationer värderar arbete där det råder en viss oenighet. Presentationen av den tidigare forskningen visar på ett brett forskningsfält där många försök har gjorts att undersöka generationsbaserade skillnader i arbetsvärderingar. Dock är forskningen på en svensk kontext begränsad och studiens syfte är att identifiera och visa på hur olika generationer i Sverige tenderar att värdera sitt arbete. Den teoretiska begreppsram som använts representeras av Ronald Ingleharts teori *Den tysta revolutionen* som menar att värderingar grundas i olika generationer.

Resultaten visar att det finns fyra olika förhållningssätt till arbete som valts att benämnas som lojalitet, omtänksamhet, karriärsdriven och självförverkligande. Dessa förhållningssätt har sedan jämförts med den generationsindelning som valts och resultaten pekar på att det finns en skillnad i hur olika generationer värderar arbete. Som tidigare nämnt är forskningsfältet kring värderingar och generationer brett men att det i en svensk kontext är begränsat. Vidare följer resultaten i förhållande till den teoretiska utgångspunkten, tidigare forskning samt metod. Till sist anges hur studiens resultat kan prediceras till framtiden och förslag på hur vidare forskning på ämnet kan behandlas.

7.1 Resultat i förhållande till den teoretiska utgångspunkten

Resultatet i förhållande till den teoretiska utgångspunkten kommer att inledas med att presentera hur Ingleharts värderingstyper kan relateras till studiens arbetsvärderingar. Därefter kommer studiens fördelning av arbetsvärderingar hos generationer jämföras med Ingleharts syn på hur värderingsskillnader bör se ut hos olika generationer utifrån hans teori *Den tysta revolutionen*. Till sist kommer Thorleif Petterssons kritik av Ingleharts hypoteser beröras i förhållande till studiens resultat.

Inglehart (1977) delar upp värderingar i två övergripande värderingsområden, materialistiska och postmaterialistiska värderingar. Dessa fungerar som motpoler till varandra och Inglehart använder dem på en sexgradig skala. Materialistiska värderingar ligger i ena ändan och postmaterialistiska i andra och däremellan fyra blandade grupper som består av mer eller mindre av de olika värderingsområden. Individer som drar åt materialistiska värderingar prioriterar säkerhet, kollektivism, goda ekonomiska förutsättningar, starkt försvar, lag och ordning och politisk stabilitet medan individer som drar åt postmaterialistiska värderingar prioriterar uttrycksfrihet, mer medbestämmande på arbetsplatsen och i samhället, politiskt deltagande, individualism och sociala och självuppfyllande behov.

Studien utgår från fyra olika arbetsvärderingar som kunde identifieras genom den faktoranalys som genomfördes; lojalitet, omtänksamhet, karriärsdriven och självförverkligande. Individer som värderar lojalitet är i större grad benägna att tacka nej till jobb de blir erbjudna med högre lön, mer villiga att arbeta hårdare för sin organisation så den kan bli framgångsrik och de känner en stolthet för organisationen de arbetar för. Lojalitet anses vara en mer materialistisk värdering då den stämmer in på delar av de områden som prioriteras. Att vara mindre benägen att byta jobb tolkas som en säkerhetsåtgärd och benägenheten att arbeta för organisationens framgång och stoltheten att arbeta för en specifik organisation kan ses som kollektivism, vilka båda passar in på materialistiska prioriteringar. Individer som har en högre grad av omtänksamhet är mer måna om att arbeta med ett jobb som gör gott för andra och bidrar något till samhället. Denna värdering passar inte tydligt in på någon av Ingleharts värderingsmotpoler utan anses snarare ligga någonstans mitt emellan. Att göra gott för andra och att vilja bidra till samhället kan liknas vid mer postmaterialistiska värderingar då det tyder på en vilja att vara medbestämmande i samhället. Samtidigt är studien försiktig med att avgränsa sig endast till detta då det även kan antyda på en mer kollektivistisk prioritering att betjäna samhället som är mer materialistisk. Värderingen karriärsdriven beskriver ett värderingssätt där det är viktigt med hög lön och goda karriärmöjligheter i arbetet. Eftersom goda ekonomiska förutsättningar är en stor del av de materialistiska prioriteringar så passar karriärsdriven väl in under materialistisk. Att ha självförverkligande värderingar innebär att värdera intressanta arbetsuppgifter, att få styra över sina egna arbetstider och arbeta självständigt. Utifrån Ingleharts värderingstyper är detta en typisk postmaterialistisk värderingar genom en önskan om individualism och möjlighet att

påverka sin arbetssituation. En jämförelse av Ingleharts värderingstyper och studiens arbetsvärderingstyper visar att tre av studiens arbetsvärderingar passar in på någon av Ingleharts definierade värderingar och att en skulle hamna någonstans mittemellan dessa. Karriärsdriven och lojalitet tolkas som materialistisk, självförverkligande som postmaterialistisk och omtänksamhet någonstans mittemellan.

Enligt Inglehart (1977) så möjliggjordes uppkomsten av värderingsförändringar i västvärlden på grund av två viktiga anledningar, den välfärdsutveckling som följde andra världskriget samt avsaknaden av krig därefter. Inglehart benämner sambandet som att förändringar på samhällsnivå skapar förändringar på individnivå som återigen resulterar i förändringar på samhällsnivå. Enligt Inglehart bör denna förändring, så länge välfärden utvecklas och krig uteblir, successivt öka mot mer postmaterialistiska värderingar hos de kommande generationerna. Utifrån studiens arbetsvärderingar i förhållande till Ingleharts värderingstyper bör självförverkligande därför vara störst hos generation Y och därefter successivt minska i de äldre generationerna. På samma sätt bör lojalitet och karriärsdriven vara störst hos traditionalister och därefter minska hos de yngre generationerna. Studiens resultat stämmer till viss del in på detta men skiljer sig åt mer. Lojalitet är som störst, som predicerat, hos traditionalister för att därefter sjunka successivt hos de följande generationerna. Generation Y som enligt Ingleharts teori borde ha starkast självförverkligande värderingar visade sig ha lägst medelvärde och hade högst på karriärsdriven vilket tyder på materialistiska värderingar. Detta kan till viss del ses som en bekräftelse, åtminstone i svensk kontext, på Thorleif Petterssons (1988) kritik mot knapphetshypotesen. Han menar att knapphetshypotesen grund i Maslows behovstrappa är en svaghet. Maslows behovstrappa passar inte in på hur Inglehart använder den i knapphetshypotesen och ytterligare är den inte empiriskt grundad. Pettersson menar därför att Ingleharts förklaring av hur värderingsskillnader sker är bristfällig vilket även har påvisats i studiens resultat. Det som studien kan se är att det finns generationsbaserade värderingsskillnader precis som Inglehart har visat på tidigare. Pettersson kritiserar till viss del hur stabila värderingar verkligen är i förhållande till Ingleharts socialisationshypotes. Studiens resultat visade på arbetsvärderingsskillnader mellan generationer och de kan antas vara relativt bestående på grund av den korrelationsmatris som genomfördes över ålder och arbetsvärderingar. De signifikanta

resultaten av denna visade svaga samband mellan ålder och arbetsvärderingar vilket tyder på att värderingar är stabila över tid.

7.2 Studiens resultat i förhållande till forskningsfältet

Resultatet i förhållande till den tidigare forskningen inleds med att diskutera hur arbetsvärderingar tidigare definierats i relation till de arbetsvärderingar som studien presenterar. Senare följer en diskussion kring hur ämnet generationer tidigare behandlats och hur studien tar hänsyn till denna diskussion i förhållande till hur resultatet ser ut. Till sist diskuteras resultaten kring hur generationsbaserade skillnader i arbetsvärderingar tidigare har behandlats i forskningsfältet.

Ros, Schwartz och Surkiss (1999) identifierar fyra olika värderingssätt till arbete och dessa stärks ytterligare genom Jin och Rounds (2012). Den första värderingstypen som de benämner som *intrinsic* beskriver att man värdesätter dimensioner i sitt arbete där man får vara kreativ, självständig och ha intressanta arbetsuppgifter. Studiens resultat pekar på ett värderingssätt som benämns som *självförverkligande* och det ringar till viss del in de värderingar som Ros, Schwartz och Surkiss benämner som *intrinsic*. På samma sätt kan kopplingen göras mellan Ros, Schwartz och Surkiss kategori *extrinsic* som i likhet med studiens värderingstyp *karriärsdriven* fångar in värderingar som beskriver ett förhållningssätt till arbete där det är viktigt med hög lön och goda karriärmöjligheter. Ros, Schwartz och Surkiss identifierar även en tredje värderingstyp som benämns som *social* och förklarar ett värderingssätt där sociala relationer är viktigt i ett arbete samt att det är viktigt att ge något tillbaka till samhället. Studiens resultat presenterar en värderingstyp som kallas för *omtänksamhet* som visar vissa likheter med Ros, Schwartz och Surkiss benämning. Ros, Schwartz och Surkiss identifierar även en fjärde värderingstyp som de kallar för *power*. Denna värderingstyp beskriver att det är viktigt att kunna påverka sitt arbete och att man uppnår mål i sitt arbetsliv. Berglund (2015) ger en viss styrka till dessa värderingar när han identifierar värderingar i en svensk kontext. Berglunds fyra värderingstyper liknar i stort Ros, Schwartz och Surkiss men här introduceras även ett förhållningssätt som identifieras som *instrumentell* där arbetet beskrivs som ett medel för att överleva och att det viktiga ligger utanför arbetet. Studiens resultat pekar dock på en fjärde värderingstyp som benämns som

lojalitet där det är viktigt att göra något bra för den organisation som man arbetar för. Denna värderingstyp identifierar varken Ros, Schwartz och Surkiss eller Berglund och här skiljer sig resultaten åt. Att studiens resultat i stort överensstämmer med hur fältet tidigare behandlat ämnet ger styrka till studiens trovärdighet.

När det gäller generationsbegreppet förs det en viss kritik mot användandet i tidigare forskning. Wang och Peng (2015) menar att det inte finns ett konsekvent sätt för hur olika forskare delar in individer i generationer och att detta skapar ett problem. I likhet med Wang och Peng resonerar Lyons och Kuron (2014) när de kritiserar generationsindelningen och att den kan påverkas av olika länders förutsättningar och historia. Costanza och Finkelstein (2015) för även de ett resonemang kring att generationsbegreppet ofta saknar en empirisk grund att stå på och deras diskussion stärks ytterligare av Jones-Farmer (2014). Studien utgår från den generationsindelning som är väl använd i olika sorters forskning där individer placeras i olika generationsgrupper. Generationerna som används benämns som traditionalister, baby boomers, generation X och generation Y. Studiens resultat när det kommer till korrelationsanalysen mellan ålder och arbetsvärderingar visar signifikanta resultat som pekar på att det finns signifikanta samband mellan ålder och värderingar men att sambanden är svaga. Det tyder på att värderingar i stort är något som faktiskt är stabilt över tid och att de inte påverkas speciellt mycket av att individer åldras. Dessa resultat visar på samstämmighet med Jin och Rounds (2012) som menar att arbetsvärderingar är stabila över tid. Därför är det i studien relevant att använda generationsbegreppet trots att det inom fältet möts av en viss kritik.

När det gäller den tidigare forskningen som gjorts kring de olika generationernas sätt att värdera arbete pekar Twenge (2010) på att det för yngre generationer är allt viktigare med högre lön och detta resonemang får stöd av Chao (2011). Studiens resultat visar liknande resultat med de som fältet i stort presenterar och pekar på att yngre generationer tenderar att vara mer karriärsdrivna. Påpekas bör dock att det finns ett negativt samband mellan ålder och värderingstypen som kallas för karrärsdriven. Alltså blir hög lön och goda karrärsmöjligheter mindre viktigt ju äldre man blir, dock är detta samband relativt svagt och därför aktualiseras generationsbegreppet i diskussionen. Wey Smola et al (2002) pekar också på att generation X i förhållande till baby boomers tycker att arbetet inte har en lika viktig roll i livet och att

generation X är mindre lojala och mer individualistiska än baby boomers. Detta resonemang stärks ytterligare av Twenge (2010) och Lyons och Kuron (2014) som i likheten med studiens resultat visar att värderingstypen lojalitet är som störst hos traditionalister och att den sedan minskar med generationerna.

När det gäller att värdera dimensioner i arbetet som rör altruistiska ideal som att göra något nyttigt för samhället visar Berglund (2015) att detta är viktigare för äldre generationer och får stöd i detta resonemang av Twenge et al. (2010). De menar dock att altruistiska värderingar är som störst hos baby boomers. Studiens resultat ger stöd till Berglunds resonemang men visar även att värderingstypen som kallas omtänksamhet är som störst hos traditionalister och att den sedan minskar för varje generation.

Den tidigare forskningen ger även viss kritik mot forskning som rör generationsbaserade skillnader. Parry och Urwin (2011) menar att resultaten i denna typ av forskning ofta ger ett blandat resultat. Studiens resultat pekar på generationsbaserade skillnader i arbetsvärderingar som i mångt och mycket får styrka i hur forskningen på fältet ser ut. Mencl och Lester (2014) menar att det finns generationsbaserade skillnader men att de är små, vilket studiens resultat också visar.

7.3 Metodologisk påverkan på resultatet

Nedan kommer relationen mellan studiens resultat och valda metod att diskuteras. Inledningsvis kommer de olika statistiska analysverktygen motiveras i förhållande till frågeställningen och till sist presenteras de implikationer kring de metodologiska överväganden som tagits.

Studien utgår från frågeställningarna “Vilka olika värderingstyper till arbete finns det i Sverige?” och “Hur skiljer sig dessa värderingstyper sig när det kommer till olika generationer?”. För att kunna besvara den första frågeställningen utgick studien från definitionen av en värdering, där studiens definition menar att en värdering är en summa av flera attityder. De frågor i enkäten från ISSP som användes mätte attityder till en rad olika arbetsinriktade påståenden. Genom en faktoranalys mättes dessa attitydfrågor för att se om

det fanns en samvariation mellan svaren. Faktoranalysen visade på att en rad attityder samvarierade och kunde summeras till fyra kategorier som tolkades som arbetsvärderingar. För att besvara den andra frågeställningen användes en Anova. Genom Anovan kunde studien visa medelvärdet på de fyra arbetsvärderingarna fördelat hos de olika generationerna och på så sätt besvara hur de identifierade arbetsvärderingarna ser ut bland de olika generationerna.

Den generationsindelning som studien använde är baserad på det amerikanska samhället. Inglehart (1977) nämner bland annat att värderingsskillnader hos generationer är bundet på en nationell nivå och förhåller sig till förutsättningar hos respektive nation. Detta resonemang får stöd av Costanza et al. (2012) tidigare forskning kring generationsbegreppet. På grund av bristen på andra generationsindelningar valdes ändå dessa indelningar i studien då de är välstuderade. En ytterligare implikation är att studien utgår ifrån Ingleharts socialisationshypotes utan att den tydligt testas. Genom att endast se till ett resultat vid ett enstaka tillfälle är det svårt att dra slutsatser om de arbetsvärderingar som studien identifierat är bestående hos de olika generationerna. Studien har dock försökt ta hänsyn till detta genom den korrelationsmatris som genomfördes på ålder och arbetsvärderingar där de signifikanta resultaten visade svaga samband.

7.4 Vad resultatet kan predicera om framtiden och vidare forskning

Studiens resultat tillsammans med de metodologiska överväganden som tagits gör resultatet generaliserbart. Det resultat som presenterats går i mångt och mycket i linje med de tidigare resultat som presenterats på fältet i en internationell kontext och det ger styrka till studien. Studien en ögonblicksbild över arbetsvärderingar och generationsbaserade skillnader i arbetsvärderingar och därför skapas en svårighet när det gäller att förutspå hur arbetsvärderingar förändras över tid. De slutsatser som kan dras är däremot att Ingleharts teori *Den tysta revolutionen* visar en brist när det gäller att predicera hur värderingar förändras över tid.

Studiens resultat pekar på att yngre generationer är mer benägna att värdera hög inkomst och goda karriärmöjligheter och att de i stort är mindre lojala än äldre generationer. Hur dessa arbetsvärderingar kommer utvecklas är svårt att säga men Jin och Rounds (2012) presenterar

resultat i sin forskning som visar att arbetsvärderingar i stort är stabila över tid och detta resonemang stöds av Ingleharts socialisationshypotes. Korrelationsmatrisen över arbetsvärderingar och ålder ger ytterligare stöd åt detta resonemang vilket betyder att yngre generationer kommer, i takt med att de åldras, fortsätta att värdera hög lön och goda karriärmöjligheter samt vara mindre lojala mot sin arbetsgivare.

När det kommer till att adressera vidare forskning på fältet kan det ge ökad styrka till resonemangen med en annan generationsindelning. Som tidigare diskuterats är den indelning som studiens tagit hänsyn till baserat på det amerikanska samhället. Samtidigt som att det är en av studiens styrkor genom att den undersöker hur denna indelning fungerar i en annan kontext skapar det också problematik. För att ge en tydligare bild över hur olika generationer värderar arbete kan en generationsindelning som baseras på det svenska samhället ge bättre och mer hållbara resultat.

Studiens resultat är också som tidigare nämnt en ögonblicksbild över arbetsvärderingar och därför vore det intressant att i vidare forskning mäta hur arbetsvärderingar står sig över tid. Genom att använda data från flera olika insamlingstillfällen ges bättre förutsättningar för att predicera dels hur Ingleharts teori står sig gentemot resultaten men också hur de förhåller sig till den tidigare forskningen. Det blir då enklare att kontrollera för att arbetsvärderingar är stabila och att undersöka hur framtida generationer kommer att värdera sitt arbete.

Samtidigt som studien visar på ett brett fält inom forskningen som rör generationsbaserade skillnader i arbetsvärderingar så är den mesta forskningen gjord i en internationell kontext. Därför är det intressant att i framtiden grunda forskningen på en nationell bas. Att öka kunskapen kring generationsbaserade skillnader i en svensk kontext ger i sig starka verktyg på en politisk såväl som på en organisatorisk nivå.

7.5 Avslutande ord

Studiens slutsatser mynnar ut i att det finns skillnader i hur olika generationer värderar arbete men att det finns en otydlighet i hur man kan förklara hur dessa kommer att utvecklas.

Ingleharts teori *Den tysta revolutionen* som tidigare presenterats har fått motstå kritik och

studien delar denna uppfattning. Resultaten pekar på att värderingar inte utvecklas enbart linjärt som Inglehart i stort menar utan att de kan förändras på olika sätt. Studiens resultat visar att värderingsförändringar också kan gå från postmaterialistiska till materialistiska även fast de fysiologiska behoven är säkrade. De visar också att värderingar kan utvecklas cykliskt som studiens resultat för självförverkligande. Självförverkligande värderingar är som störst hos baby boomers och generation X medan traditionalister och generation Y visar liknande lägre resultat. Hur värderingsförändringarna utvecklas kan bero på flera olika faktorer. Bland annat kan den nationella samhällsutvecklingen spela roll för hur olika generation värdesätter aspekter av sitt arbete. Inglehart diskuterar värderingsbegreppet i stort medan studien undersöker arbetsvärderingar. Arbetsvärderingar kan möjligen utvecklas på ett annat sätt än värderingar då de kan påverkas av aspekter som rör arbetsmarknaden specifikt. Ingleharts predicering av värderingsförändringar är i stort för enkelspårig då det finns fler faktorer som kan påverka dem än de dimensioner som Maslows behovstrappa innefattar. Å ena sidan bör yngre generationer ha andra värderingar än äldre eftersom välfärdsstaten utvecklats. Å andra sidan är värderingsförändringar långsamma och samtidigt har en mer existentiell oro blivit påtaglig genom miljöförändringar, den globaliserade arbetsmarknaden och förändrade anställningsförhållanden. Arbetsbegreppet rymmer en större dimension än tidigare då nya roller och utvecklingsmöjligheter konstant uppkommer. Detta gör att arbetet idag kan te sig mer instrumentellt än tidigare då det innefattar större möjligheter att arbeta inom önskad sektor. Den självförverkligande dimensionen av arbete kan nästan tas för givet då möjligheterna till utbildning är större än tidigare.

Det råder dock en viss otydlighet när det gäller att predicera hur kommande generationer kommer att värdera sitt arbete. I stort pekar den tidigare forskningen och studiens resultat på att värderingar i sig är stabila och förändras lite i takt med ålder. Följer den utvecklingen som resultaten visar kan kommande generationer värdera omtänksamhet och lojalitet mot sin arbetsgivare mindre i sitt arbete. På samma sätt bör kommande generationer bli allt mer karriärsdrivna samtidigt som det råder en viss oklarhet kring hur de kan komma att värdera självförverkligande i sitt arbete. Dock är studien försiktigt med att konstatera att arbetsvärderingar kommer att utvecklas på just detta sätt då det endast grundas på det mönster som studiens resultat pekar på.

Avslutningsvis kvarstår problematiken kring stereotypiseringar och åsikter när det gäller generationers olika sätt att värdera arbete. Chefscoachen Emma Pihl kommer troligtvis fortsätta sprida sina åsikter om att 90-talister vill "ha en mening med att sälja sin tid". Ofta grundar sig liknande resonemang i egna upplevelser och saknar en tydlig koppling till forskningen. Därför är det viktigt att bryta ner dessa påstående med empiriskt grundade resonemang för att slå hål på myter kring olika generationers sätt att värdera arbete. Dock kan ändå slutsatsen dras att det finns vissa skillnader hos olika generationer när det kommer till hur dessa värderar arbete men att det ger upphov till konflikter är inte säkerställt. Studien delar Britt-Maries uppfattning om att generationer inte kan samarbeta bara är ett dumt påstående. Dock kan ändå slutsatsen dras att det finns vissa skillnader hos olika generationer när det kommer till hur dessa värderar arbete men att det ger upphov till konflikter är inte säkerställt. Generationsbaserade påståenden måste undersökas på ett vetenskapligt sätt.

8. Referenslista

Allport, F. (1937). Toward a Science of Public Opinion. *The Public Opinion Quarterly*, 1(1), 7-23. <http://www.jstor.org/stable/2744799>

Becton, J. B., Walker, H. J., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior: Generational differences in behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175–189. <https://doi.org/10.1111/jasp.12208>

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.

Chao, P. F. (2011). A study of the relationships between work values and creativities across different generations. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 32(3), 729–748. <https://doi.org/10.1080/02522667.2011.10700083>

Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375–394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>

Costanza, D. P., & Finkelstein, L. M. (2015). Generationally Based Differences in the Workplace: Is There a There There? *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), 308–323. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.15>

Djurfeldt, G., & Barmark, M. (2009). *Statistisk verktyglåda 2: multivariat analys*. Stockholm: Studentlitteratur.

Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2003). *Statistisk verktyglåda: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Stockholm: Studentlitteratur.

Emerson, R. W. (2017). ANOVA and t-tests. *Journal of Visual Impairment & Blindness (Online)*, 111(2), 193.

Field, A. P. (2005). *Discovering statistics using SPSS: (and sex, drugs and rock "n" roll)* (2nd ed). London ; Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.

Gilmour, J. (2011). *Sweden, the Swastika and Stalin: the Swedish experience in the Second World War* (paperback ed). Edinburgh: Edinburgh Univ. Press.

Haller, M. (2002). Theory and Method in the Comparative Study of Values: Critique and Alternative to Inglehart. *European Sociological Review*, 18(2), 139–158.
<https://doi.org/10.1093/esr/18.2.139>

Holmqvist. G. (2011, 28 juli). Britt-Marie och Ellen – kolleger med 46 års åldersskillnad. Dagens Nyheter. Hämtad 2017-april-22 från
<http://www.dn.se/ekonomi/britt-marie-och-ellen-kolleger-med-46-ars-aldersskillnad/>

Holmqvist. G. (2011, 28 juli). Fler generationer på arbetet. Dagens Nyheter. Hämtad 2017-april-22 från <http://www.dn.se/ekonomi/flu-generationer-pa-arbetet/>

Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among Western publics*. Princeton, N.J: Princeton University Press.

ISSP 2005 - *Åsikter om jobben och arbetslivet*. Version 1.1.

<http://dx.doi.org/10.5878/002398>

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.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.007>

Kluckhohn, F. (1960). A Method for Eliciting Value Orientations. *Anthropological Linguistics*, 2(2), 1-23. <http://www.jstor.org/stable/30022237>

Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research: Generational differences in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 139–157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>

Macky, K., Gardner, D., & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 857–861.

<https://doi.org/10.1108/02683940810904358>

Mencl, J., & Lester, S. W. (2014). More Alike Than Different: What Generations Value and How the Values Affect Employee Workplace Perceptions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(3), 257–272. <https://doi.org/10.1177/1548051814529825>

Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence: Generational Differences in Work Values. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>

Pettersson, T., & Projektet Framtida folkrörelser. (1988). *Bakom dubbla lås: en studie av små och långsamma värderingsförändringar*. Stockholm: Institutet för framtidsstudier, FRN : Liber.

Reinholdsson, H. 90-talisterna - ett krävande släkte. (2017, 20 april). Nacka Värmdö Posten.

Hämtad 2017-maj-08 från

<http://www.nvp.se/Naringsliv--Arbete/90-talisterna-ett-kravande-slakte/>

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology*, 48(1), 49–71.

<https://doi.org/10.1080/026999499377664>

Statistiska Centralbyrån. (2006). *Tabeller över Sveriges befolkning 2005*. Örebro: SCB-tryck.

Statistiska Centralbyrån. (2017). *Bruttonationalprodukten*. Hämtad 2017-04-18 från

<http://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/bnp---bruttonationalprodukten/>

Twenge, J. M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210.

<https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142.

<https://doi.org/10.1177/0149206309352246>

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad 2017-04-05 från

http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf

Wang, Y., & Peng, Y. (2015). An Alternative Approach to Understanding Generational Differences. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), 390–395.

<https://doi.org/10.1017/iop.2015.56>

Wiedmer, T. (2015). Generations Do Differ: Best Practices in Leading Traditionalists, Boomers, and Generations X, Y, and Z. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 82(1), 51.

Wey Smola, K., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363–382. <https://doi.org/10.1002/job.147>

9. Bilagor

Deklarering:

Följande deklareringsformulär fylls i av er som skriver uppsats tillsammans och syftar till att gemensamt klargöra den arbetsfördelning som gällt under ert arbete. Ange nedan för var och en av uppsatsens delar den procentuella arbetsfördelningen i färdigställandet av er uppsats. Deklareringen placeras sedan som bilaga i uppsatsen.

Inledande formalia (försättsblad, sammanfattning, innehållsförteckning)

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Tidigare forskning

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Teorikapitel

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Metodkapitel

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Resultatkapitel: Datainsamling (kontakter med informanter, datainsamling, transkribering)

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Resultatkapitel: Bearbetning av data och presentation av resultat

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Diskussionskapitel

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Bilagor

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Genomläsning av färdigt manus/korrektur

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Förberedelser av oppositioner under uppsatskursen (ej slutventileringen)

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Delaktighet vid oppositioner under uppsatskursen (ej slutventileringen)

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

Skriv under nedan:

Ort, Datum

Ort, Datum

UPPSALA 2017-05-17

UPPSALA 2017-05-17

Författare 1:

Författare 2:

Victor

Marcus

Namnförtydligande

Victor Johannesson

Namnförtydligande

MARCUS KLASMAN

Vid inlämning av uppsats till sociologiska institutionen ska denna blankett fyllas i och lämnas in tillsammans med uppsatsen.

I häftat exemplar av uppsatsen ska lämnas in tillsammans med denna blankett.

Fylls i av studenten: Samtliga fält måste fyllas i.

Kursens fullständiga namn:	Sociologi med inriktning personal och arbete C
Författare:	Victor Johannesson
Personnummer:	19920702-2576
Uppsattitel:	Generationsbaserade skillnader i arbetsvärderingar
Adress:	Svartmangatan 14 753 12 Uppsala
E-post address:	victor.johannesson@gmail.com
Telefonnummer: Hem/ Mobil	0768562152
Handledare:	Erika Willander
Examinator:	Michael Allvin / Rafael Lindqvist

Vid inlämning av uppsats till sociologiska institutionen ska denna blankett fyllas i och lämnas in tillsammans med uppsatsen.

I häftat exemplar av uppsatsen ska lämnas in tillsammans med denna blankett.

Fylls i av studenten: Samtliga fält måste fyllas i.

Kursens fullständiga namn:	Sociologi med inriktning personal och arbete
Författare:	Marcus Klasman
Personnummer:	921226-1375
Uppsattitel:	Generationsbaserade skillnader i arbetsvärderingar
Adress:	Luthagseplanaden 24C 75224 UPPSALA
E-post address:	CMKlasman@hotmail.com
Telefonnummer: Hem/ Mobil	0762892511
Handledare:	Erika Willander
Examinator:	Michael Alvin / Rafael Lindqvist