Beteckning: _____

HÖGSKOLAN
I GÄVLE

Institutionen för pedagogik, didaktik och psykologi

Värderingar av ett idealt arbete innan arbetslivets början

- En studie av skolungdomars och studenters värderingar kring framtida arbeten

Hanna Johansson och Erik Månsson
Oktober 2008

C-uppsats
Pedagogik

Hälsopedagogiska programmet
Examinator: Peter Gill
Handledare: Katarina Wijk

ABSTRAKT

Johansson, H. & Månsson, E. (2008). *Värderingar av ett idealt arbete innan arbetslivets början - En studie av skolungdomars och studenters värderingar kring det ideala arbetet i framtiden*. C-uppsats i pedagogik. Högskolan i Gävle. Institutionen för pedagogik, didaktik och psykologi.

Det har i tidigare forskning framkommit att värderingar gällande vad som är viktigt för att ett arbete ska anses attraktivt är vitt skilda. Dessa skillnader har synts mellan personer från olika yrkesgrupper, vid olika utbildningar, i olika åldrar samt mellan män och kvinnor. Denna studie syftar att ge en bild av skillnaderna i arbetsvärderingar mellan pojkar och flickor som studerar i årskurs nio på grundskolan, årskurs tre på gymnasiet och som har läst minst tre terminer på högskolan. En enkätundersökning (n=190) genomfördes vid åtta skolor. Enkäten bestod av 37 stycken frågor som tog upp olika förhållanden på en arbetsplats. Den vikt dessa har för ett idealt arbete bedömdes på en femgradig skala. Undersökningen ingick i ett forskningsprojekt vid Högskolan i Gävle och datainsamlandet var redan påbörjat när arbetet med denna uppsats påbörjades. Resultatet visade att *Sociala relationer* på arbetet värderades högst, speciellt av kvinnor. Efter det följde *Arbete och hälsa*, vilket också värderades högre av kvinnor än av män. Nästan lika högt värderade män *Förmåner och karriär*, dock inte kvinnor som istället höll *Arbetsförhållanden* som det tredje viktigaste. Skillnaderna i värderingar mellan personer från olika utbildningsnivåer var inte lika tydliga som de var mellan män och kvinnor, men det syns ändå vissa tydliga tendenser, bland annat på att *Förmåner och karriär* värderades högre av gymnasieelever än av högskolestudenter.

Nyckelord: arbetsvärderingar, kön, utbildningsnivå

Keywords: work values, gender, education level

FÖRORD

Skapandet av denna C-uppsats har fört med sig många trevliga stunder, givande diskussioner och intressanta insikter för oss och vi hoppas att den ska föra detta vidare till läsaren.

Vi vill tacka alla som har varit med och på något sätt hjälpt oss under den tid som vi har arbetat med uppsatsen. Respondenterna som tålmodigt ställde upp och besvarade enkäterna. Rektorerna och personalen vid skolorna som tillät och underlättade genomförandet av undersökningen bland deras elever. Vänner som har stöttat oss. Framför allt vill vi tacka vår evigt hjälpsamma handledare Katarina Wijk som funnits där för oss när vi behövt handledning, bolla idéer, eller finna inspiration till utvecklandet av uppsatsen.

Gävle, oktober 2008

Hanna Johansson och Erik Månsson

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING ..... - 1 -

2. BAKGRUND ..... - 2 -

2.1 BEGREPP ..... - 2 -

2.1.1 Socialisation ..... - 2 -

2.1.2 Värderingar ..... - 2 -

2.1.3 Attityder ..... - 3 -

2.2 ORSAKER TILL VAL AV YRKE ..... - 5 -

2.2.1 Yttre påverkan ..... - 5 -

2.2.2 Sociala influenser ..... - 5 -

2.3 ARBETSVÄRDERINGAR UR OLIKA PERSPEKTIV ..... - 5 -

2.3.1 Kön ..... - 5 -

2.3.2 Ålder ..... - 6 -

2.3.3 Yrkesgrupper ..... - 7 -

2.3.4 Förändring över tid ..... - 8 -

3. SYFTE ..... - 10 -

3.1 FRÅGESTÄLLNINGAR ..... - 10 -

4. METOD ..... - 11 -

4.1 ENKÄTUTFORMNING ..... - 11 -

4.2 MÅLGRUPP ..... - 12 -

4.3 GENOMFÖRANDE AV DATAINSAMLING ..... - 13 -

4.4 BORTFALL ..... - 13 -

4.5 DATAANALYSMETOD ..... - 14 -

4.6 VALIDITET OCH RELIABILITET ..... - 14 -

4.6.1 Validitet ..... - 14 -

4.6.2 Reliabilitet ..... - 14 -

4.7 ETISKA ÖVERVÄGANDEN ..... - 14 -

5. RESULTAT ..... - 16 -

5.1 SKILLNADER I VÄRDERINGAR MELLAN MÄN OCH KVINNOR ..... - 16 -

5.2 SKILLNADER I VÄRDERINGAR MELLAN ELEVER PÅ HÖGSTADIET, GYMNASIET OCH HÖGSKOLAN ..... - 17 -

5.3 SKILLNADER I VÄRDERINGAR AV INDEXEN ..... - 18 -

5.4 KOMMENTARER FRÅN RESPONDENTERNA ..... - 19 -

6. ANALYS OCH DISKUSSION ..... - 21 -

6.1 RESULTATANALYS OCH DISKUSSION ..... - 21 -

6.1.1 Sociala relationer ..... - 21 -

6.1.2 Självförverkligande ..... - 22 -

6.1.3 Arbetsförhållanden ..... - 23 -

6.1.4 Altruism ..... - 23 -

6.1.5 Förmåner och karriär ..... - 24 -

6.1.6 Oberoende, självständighet ..... - 26 -

6.1.7 Inflytande ..... - 26 -

6.1.8 Arbete och hälsa ..... - 27 -

6.1.9 Enskilda frågor och kommentarer från respondenterna ..... - 28 -

6.2 METODDISKUSSION ..... - 28 -

6.2.1 Målgruppen ..... - 28 -

6.2.2 Enkätutformningen ..... - 29 -

6.2.3 Indexen ..... - 29 -

6.2.4 Genomförandet av datainsamling ..... - 30 -

REFERENSER ..... - 31 -

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1: Medelvärden enkätfrågor, kön
Figur 2: Medelvärden enkätfrågor, utbildningsnivåer
Figur 3: Medelvärden index

BILAGOR

Bilaga 1 - Enkät
Bilaga 2 - Tabell 1: Signifikans i skillnaderna i svaren med avseende på indexen
Bilaga 3 - Tabell 2: Signifikans i skillnaderna i svaren med avseende på enkätfrågorna
Bilaga 4 - Tabell 3: Medelvärden av svaren sammanslagna i indexen
Bilaga 5 - Tabell 4: Medelvärden av svaren på enkätfrågorna

1. INLEDNING

Kierkegaard (1859) har sagt att för att lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål måste vägledaren först finna henne där hon är och börja just där. (ibid.) Tillämpas detta på samtal mellan unga människor och studievägledare eller pedagoger angående värderingar och framtid så skulle det kunna uttryckas som att det är av stor vikt att studievägledarna/pedagogerna börjar med att finna kunskap och förståelse för vad dessa personer har för värderingar och framtidstankar. Naturligtvis varierar detta från person till person, men som hjälp i den typen av situationer där framtida arbeten behandlas, ämnar denna uppsats ge en överblick av unga människors värderingar gällande vad som ses som ett idealt arbete. För att öka förståelsen för vad dessa unga människor anser vara viktigt i ett idealt arbete kommer denna studie att kartlägga arbetsvärderingar hos elever i nionde klass i grundskolan, i årskurs tre på gymnasiet, och studenter som har studerat i minst tre terminer på högskolan.

En persons värderingar grundläggs redan i tidig ålder och dessa är stabila hos individen, till skillnad från attityder som är mer mottagliga för förändring (Ungdomsstyrelsen, 2003).

Värderingar kan skilja sig åt sett till olika generationer, samhällen och epoker (Angelöw, 2000). Förutom detta tycks ålder vara en viktig faktor när de gäller skillnader i värderingar (Ungdomsstyrelsen, 2003). I likhet med andra värderingar, ses även arbetsvärderingar som resistenta och är något som en individ håller fast vid genom arbetslivet (Sverko, 1995).

I tidigare studier har sociala relationer visat sig vara en av de viktigast ansedda faktorerna i ett arbete (Gamberale, Bracken & Mardones, 1994, Hedlund, Åteg, Sconfienza, Andersson & Rosén, 2003, De Cooman, De Gieter, Pepermans, Du Bois, Caers & Jegers, 2007) och kvinnor tycks vara de som fäster störst vikt vid denna faktor (Hagström & Kjellberg, 2007, Andersson, Furth & Holmberg, 1997, Bartol & Manhardts, 1979, Marini Mooney, Fan, Finley & Beutel, 1996).

Andra studier pekar på att män värderar karriär och liknade faktorer högre än kvinnor (Furth & Holmberg, 1997, Bartol & Manhardt, 1979). Inflytande är också en faktor som värderats högre bland män än bland kvinnor (Hagström & Kjellberg, 2007).

Undersökningen har genomförts inom ramen för ett forskningsprojekt vid Centrum för belastningsskadeforskning, Högskolan i Gävle. Inom projektet som leds av fil dr Wijk hade, vid början av arbetet med föreliggande uppsats, enkäten redan utformats och en viss del av datainsamlingen redan blivit gjord. Denna insamling kompletterades sedan vilket beskrivs i metodavsnittet.

Efter en redogörelse av tidigare forskning i ämnet kommer den för föreliggande uppsats genomförda undersökningen att redovisas, analyseras och jämföras med den tidigare forskningen.

2. BAKGRUND

Bakgrunden ämnar ge en definition av viktiga begrepp, samt genom skildringar av tidigare forskning ge en inblick i människors arbetsvärderingar grundat utifrån olika aspekter.

2.1 Begrepp

2.1.1 Socialisation

Socialisation är ett begrepp som ämnar beskriva vuxnas påverkan på barn och andra ej samhällsanpassade individer (Angelöw, 2000). Under socialisationen grundläggs bland annat människans moralföreställningar, språk, självuppfattning och könsroller, vilket formar individens personlighet. Socialisationen förankrar sig i en persons barndom, men fortskrider under hela personens liv. I en individs socialisation spelar barn, ungdomar och vuxna en aktiv roll och genom socialisationen införlivar de samhällets normer och värderingar och försöker på ett aktivt sätt tillägna sig verkligenheten. Den enskilda individen kan även förändra verkligheten efter egna behov. (ibid.)

Samhällsförändringar återspeglas enligt Angelöw (2000) av socialisationsprocessen. Med det menas att normer och värderingar kan förhålla sig olika sett från olika generationer, samhällen och epoker. Eftersom Sverige har ett samhälle där förändring sker i hög takt, skiftar värderingar och normer från generation till generation. (ibid.) Det verkar också som att ålder har betydelse för värderingars förändringar (Ungdomsstyrelsen, 2003). Genom livets faser och livet i stort ändras de referensramar som påverkar våra värderingar (ibid.).

2.1.2 Värderingar

Både empirisk och teoretisk forskning tyder på att en människas värderingar grundläggs under dess barn- och ungdomstid, i samband med att individen fostras till en social och kulturell varelse (Ungdomsstyrelsen, 2003). Värderingar ses som stabila och resistenta över tid och ligger till grund för en persons attityder. Attityder, å andra sidan, är mer lättpåverkade än värderingar (ibid.).

Vanligen definieras värderingar som generaliserade antaganden om vad som är bra, önskvärt eller rätt (Sverko, 1995). Oftast är dessa generellt sett relativt stabila mål som individen finner betydelsefulla i sitt liv (Sverko, 1987).

I nästan alla kulturer, utgör arbetsvärderingar en viktig del bland värderingar (Sverko, 1995). I likhet med andra värderingar ses arbetsvärderingar som relativt stabila mål som vi håller fast vid genom arbetet (ibid.).

Ålderns betydelse för attityder kan även ha olika sociala betydelser (Inglehart, 1990). Då avses främst under vilka, för generationen speciella, förhållanden socialisationsprocessen skett.

Detta beskrivs bland annat av Roland Ingleharts teorier om materiella och postmateriella värderingar. Han menar att en stor del av våra värderingar formas under primära socialisationen och en betydande faktor är då under vilka socioekonomiska villkor socialisationen skett. Har socialisationen skett under otrygga förhållanden, som krig eller ekonomiska nedgångar, så kan det leda till ett materialistiskt synsätt där ekonomisk och social trygghet får högre betydelse. Förutom detta behandlar Inglehart även situationsbundna villkor under olika faser i individens livscykel. Ingelharts syn på detta är att en person utifrån faser och skeenden i livet ser på sig själv på olika sätt och värderar saker olika vid skilda tillfällen i livet. (ibid.)

Materiella värderingar tycks vara viktigare för äldre generationer medan postmateriella värderingar är viktigare för yngre generationer (Ungdomsstyrelsen, 2003). Personer med materiella värderingar värderar saker som bra lön, kollektivism och trygghet högt, medan personer med postmateriella värderingar värderar intressanta arbetsuppgifter, frihet och individualism högre. Unga människors värderingar påstås redan nu ha anpassats till ett postindustriellt k-samhälle, där kunskap, kompetens, kreativitet, kommunikation och kultur är utmärkande drag. I Ungdomsstyrelsens rapport (2003) går det att läsa om en hypotes som Inglehart har utformat. Den tar upp hur varje ny generation som träder in i vuxenvärlden och arbetslivet får fler och tydligare postmateriella värderingar än föregående generationer. Denna värderingsförändring ska enligt Inglehart gå att mäta bland arbetsrelaterade värderingar. Enligt honom kommer en yngre generation alltid att värdesätta saker som fast anställning, trygghet och högre lön lägre än dess föregående, äldre generation. (ibid.)

2.1.3 Attityder

Begreppet attityd

Attitydbegreppet kan delas upp i tre olika komponenter (Angelöw, 2000). Den första komponenten, tanke- eller kunskapskomponenten, handlar om individens föreställningar om ett speciellt objekt, situation eller en annan individ. Den andra komponenten, känslokomponenten, handlar om de känslor som individen har för en situation, individ eller ett objekt. Den tredje, handlingskomponenten, syftar på en individs benägenhet att handla på ett visst sätt i förhållande till en rådande situation, objekt eller en aktuell individ. (ibid.)

Attityders fyra funktioner

Attityder tydliggör för individen den verklighet den lever i genom att de intryck som denne får i vardagslivet struktureras och ger en grund för hur olika händelser ska tolkas. Attityder hjälper dessutom till att tillfredsställa våra behov, då vi genom dessa försöker nå uppställda mål som resulterar i belöningar. En persons värderingar formas oftast genom tidigare erfarenheter i livet – vad som belönats och uppskattats respektive vilka företeelser som bestraffats. Utifrån dessa tidiga erfarenheter styrs handlandet mot det som en individ har en positiv attityd till, medan det denne har negativa attityder till undviks. (ibid.)

Attityder fungerar som hjälp för individen att ge uttryck för dennes värderingar gentemot andra människor och sociala företeelser. Individens attityder talar om för omvärlden vem denne är. (Katz, 1960) Individens självbild och den bild andra får av individen förstärks genom attityder. Attityder fungerar även som ett försvar för en individs självkänsla och stärker dennes självförtroende. Olika attityder kan intas i syfte att dölja och försvara sig mot situationer och företeelser som uppfattas som obehagliga (ibid.).

Påverkan på attityder

En attityd beskrivs av Berglund (2001) som psykologiska föreställningar av en individs tankar, känslor och åsikter inför sin omvärld. Dessutom har personer som befinner sig i en likartad situation ofta liknande attityder inför sin omvärld (ibid.).

Faktorer som till exempel bakgrund, utbildning, kön och ålder verkar kunna påverka vad en individ upplever som viktigt i sitt arbete (Ungdomsstyrelsen, 2003). Men även individens civilstatus spelar in, till exempel om individen har barn, är sambo eller singel. Oavsett ålder, kön och ursprung är arbetskamraterna det som ses som den viktigaste egenskapen i ett bra arbete. (ibid.)

I en amerikansk undersökning av Hyde och Weathington (2006) låg fokus på att försöka hitta ett samband mellan hur personers värderingar kring deras privatliv överensstämde med deras attityder i arbetet. Huvudvariablerna var värderingar kring arbete, familj, religion och deras privatliv. Resultatet visade på att värderingar i andra avseenden i livet än arbetet spelar en tydlig roll i vilka attityder som en person har i sitt arbete. (ibid.)

I en undersökning som Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas och Garrod (2005) genomförde på över 500 arbetare i Storbritannien och Grekland, visade resultatet på att personlighetsdrag, ålder och kön förklarar mellan 5 % och 13 % av variationen i arbetsvärderingar. De kom också fram till att det finns klara samband mellan vissa personlighetsdrag och vissa arbetsvärderingar. (ibid.)

Mellan åren 1973 och 1990 gjorde Rowe och Snizek (1995) en studie omfattande 7,436 heltidsarbetande kvinnor och män från olika yrken. Studiens syfte var att undersöka sambandet mellan könsskillnader i arbetsvärderingar. Resultatet avslöjade dock att det inte finns ett samband mellan dessa. Istället pekar resultatet på att faktorer som ålder, utbildning och arbetsinflytande har betydelse för en persons arbetsvärderingar. (ibid.)

Attityd och handling

Under lång tid har socialpsykologer försökt finna svar på i vilken omfattning en persons beteende kan förutses om personens attityder känns igen (Ungdomsstyrelsen, 2003). Resultaten visar på att det går att förutsäga en persons beteende till en viss mån. Svårigheten i att besvara frågan ligger i hur personen handlar. Trots värderingar och attityder till något, kan individen handling skilja sig helt emot dessa. (ibid.) Anledningar till att en persons handling inte alltid avspeglar bilden av en dennes attityd eller värdering, kan vara materiella bekvämligheter, tidsbrist, rädsla för att avvika från gruppens åsikter eller ett försök att undvika negativa konsekvenser (Angelöw, 2000). Ytterligare en anledning anses vara hur betydelsefull en attityd eller värdering är för en person. Dessutom är inte alla attityder baserade på egna erfarenheter, vilket kan skapa ett osamspel mellan attityd och beteende. Attityder som formats efter egna erfarenheter ses som mer relevanta för individens framtida beteende, jämfört med om tidigare erfarenheter saknas att falla tillbaka på. (ibid.) En individ kan dock inte i längden befatta sig med attityder och värderingar som strider emot dennes person, vilket gör att individen förr eller senare införskaffar nya eller ökade kunskaper för att harmonisera med sin person (Ungdomsstyrelsen, 2003).

2.2 Orsaker till val av yrke

2.2.1 Yttre påverkan

Många av de tolv deltagarna i Fouad, Kantamneni, Smothers, Chen, Fitzpatrick och Terry (2007) undersökning som byggde på tolv intervjuer hade valt en yrkesinriktning som de trodde att de skulle kunna utmärka sig i och där de kunde använda sina talanger. De ansåg också att val av yrke var ett sätt att visa sina avsikter och mål i tillvaron samt att växa som individ. De kände glädje i att få styra sig själv i sitt arbete och att känna sig värdefull för arbetsplatsen. Hälften av deltagarna ansåg att lönen var en viktig faktor vid val av yrke. Vissa av dem hade en mycket stark önskan att vara i en högavlönad position. Fem av deltagarna tyckte att en osjälvisk önskan att hjälpa andra hade påverkat deras karriärsval. (ibid.)

2.2.2 Sociala influenser

I studien utformad av Fouad et al. (2007) tyckte alla tolv respondenterna att sociala influenser i samhället hade spelat en betydande roll i deras karriärsval. Tio av tolv ansåg att en förebild i form av en inflytelserik person som individen såg upp till hade påverkat deras val av karriär. (ibid.)

Fouad et al. (2007) visar i sin undersökning, på att influenser från familjen har stor påverkan på val av karriär. På vilket sätt familjen påverkar valet varierar mellan bland annat familjens support, förväntningar, förpliktelser, säkerhet och friktion mellan familjen och den amerikanska kulturen. (ibid.)

2.3 Arbetsvärderingar ur olika perspektiv

2.3.1 Kön

Hagström och Kjellberg (2007) undersökte i en studie könsrelaterade förändringar gällande arbetsvärderingar. De yrkesgrupper som deltog i studien var sjuksköterskor och ingenjörer, bägge könsdominanta yrkesgrupper. Sociala relationer visades sig vara det viktigaste för kvinnorna, medan fördelar, inflytande och karriär visade sig ha ett högt värde hos männen. (ibid.)

Duff och Sedlaceks (2007) studie genomfördes på totalt 31 731 collegestudenter mellan år 1995 och 2004. Resultatet avslöjade att män lade en större vikt vid att tjäna pengar, medan kvinnor lade en mer ansenlig vikt på att få arbeta med människor och att få bidra till samhället. Över en tioårsperiod förändrades dock resultatet. Faktorer som att ha möjlighet till att påverka sitt arbete och ha ett stimulerande arbete ökade med 10 % medan faktorer som att tjäna pengar och att ha ett prestigefyllt arbete minskade med 5 %. (ibid.)

I Andersson, Furth och Holmbergs undersökning (1997) framgick det bland annat att det för unga kvinnor framförallt är viktigt att få intressanta arbetsuppgifter och trevliga arbetskamrater. Hög lön visade sig vara viktigare för män än för kvinnor (ibid.).

Gamberale, Bracken och Mardones (1994) undersökte vid två tillfällen arbetsrelaterade värderingar hos 2349 elever i åldern 17 till 21 år i Stockholm-, Uppsala- och Södertäljeområdet. Den värdering som eleverna såg som viktigast var att ha ett intressant arbete. På plats nummer två kom att ha vänliga arbetskollegor och på plats tre och fyra kom att inneha ett erkänt och uppskattat arbete samt god arbetsmiljö. Resultatet på en öppen fråga visade på att 20 % av männen och 9,6 % av kvinnorna såg lön som det viktigaste. 14,1 % av männen och 16,5 % av kvinnorna ansåg att den sociala arbetsmiljön med kollegor var viktigast medan 9,5 % av männen och 8,9 % av kvinnorna såg arbetsmiljön som det viktigaste. Vidare såg 7,4 % av männen och 9,5 % av kvinnorna ett intressant arbete som det viktigaste medan 7,3 % av männen och 9,5 % av kvinnorna såg ett flexibelt och varierat arbete som det viktigaste. (ibid.)

I Martin och Kirkcaldys (1998) undersökning ingick 50 manliga och 50 kvinnliga universitetsstuderande. Syftet med undersökningen var bland annat att undersöka arbetsrelaterade attityder. Resultatet visade på att män var mer tävlingsinriktade och pengalystna än kvinnor, som i sin tur såg arbetsmoralen som det viktigaste. (ibid.)

I Bartol och Manhardts (1979) studie framkom att män ansåg karriärsmål vara av stor vikt, medan det för kvinnor var av mindre vikt. Arbetsmiljö och sociala relationer såg kvinnor som viktigt medan män såg det som mindre viktigt. Könsskillnader i värderingar av positiva inneboende företeelser[1] visade sig var av nonsignifikans. (ibid.)

Lips (1992) visar i en undersökning, där deltagarna bestod av 253 kvinnliga och 235 manliga universitetsstuderande som var inne på sitt första år av universitetsstudier, att kvinnor och män hade olika arbetsvärderingar. De kvinnliga studenterna lade större vikt vid relationer till andra människor på arbetet och hur roligt de tyckte att arbetet var. För båda könen, men speciellt för männen, var uppfattningen att karriärer inom naturvetenskap är krävande, vilket sågs som positivt för viljan att försöka sig på sådana utbildningar. (ibid.)

I en artikel av Marini Mooney et al. (1996) behandlas en studie som utfördes på sistaårselever på gymnasiet i USA. Till skillnad från många andra studier så visade den inga skillnader mellan könen med avseende på hur viktigt de finner yttre belöningar, som till exempel hög lön, i arbetet. Däremot påvisade studien att unga kvinnor fäster större vikt vid inre, oegoistiska och sociala belöningar än vad unga män gör. (ibid.)

Sinisalo (2004) gjorde åren 1977, 1989 och 1995 studier på 15-16 åringar i Finland för att upptäcka skillnader i arbetsvärderingar mellan kön. Värderingar angående självförverkligande var högre mot slutet av undersökningsperioden. Pojkarna lade större vikt vid yttre belöningar som pengar, medan flickorna tyckte att arbetshygien och inre faktorer var viktigare. Skillnaden mellan pojkar och flickor blev tydligare vid slutet av undersökningsperioden. (ibid.)

2.3.2 Ålder

När det gäller unga människors syn på vad som är ett bra arbete visar forskningsresultat att svenska ungdomar är intresserade av rörliga och självständiga yrken (Andersson, Furth & Holmberg, 1997). Yrket behöver inte innebära hög status eller möjlighet att göra karriär. Att

[1] Med inneboende företeelser menar författarna till föreliggande uppsats positiva inre känslor hos en individ, exempelvis att känna sig uppskattad.

bli chef hör till det minst viktiga. Det anses finnas ett motstånd mot att arbeta inom hierarkiskt uppbyggda arbetsmiljöer. För unga idag är det viktigaste inte att göra något som anses som fint, utan det viktiga ligger i att göra någonting som av individen ses som intressant. Däremot är det viktigt att se resultat av sitt arbete och att arbetsuppgifterna inte delas upp för mycket så att överblicken går förlorad. (ibid.)

Ytterligare egenskaper som är viktiga för unga människor idag är att få använda intellektet, att arbetet erbjuder möjligheter till initiativtagande, frihet och nytänkande samt att den egna personliga läggningen kan användas konstruktivt (Högskoleverket, 2003). Vidare är det viktigt med möjlighet till personlig utveckling, löneutveckling samt att arbetet är förenligt med egna värderingar och bidrar med något som är värdefullt för samhället. (ibid.)

Angelägenhet om att ha ett kvalitativt liv, att ha möjlighet att uttrycka sig och att få intellektuell tillfredställelse har fått starkare rötter hos den yngre generationen än hos den äldre (Inglehart, 1990). Hos den äldre generationen ses mer materialistiska värderingar, så som ekonomisk tillväxt, lagar, ordning och säkerhet, som det viktigaste (ibid.).

Enligt Lundgren, Luthman och Elgstrand (1987) har arbetsmiljön stor betydelse för ungdomars yrkesval. Intresset för hälsa, såsom kost och motion, är stort. Hårt bundna och ensidiga arbeten, exempelvis industriarbeten, ses som oattraktiva (ibid.).

Judge och Brets, Jr. (1992) genomförde en studie på totalt 67 universitetsstuderande. Dessa befann sig i en ålder mellan 18 och 49 år, med en medelålder på 26,2 år. Samtliga deltagare fick besvara frågor rörande vad de ser som viktigt i ett arbete. Resultatet visade att omtanke om andra (94 %) sågs som det viktigaste och rättvisa (92 %) som det näst viktigaste. Ytterligare faktorer som ansågs viktiga var prestation (84 %), möjlighet till befordran (58 %), lön (57 %) och ärlighet (55 %). (ibid.)

2.3.3 Yrkesgrupper

I en studie från Zagrebs universitet undersökte Sverko (1987) om studenter som studerar inom socialt arbete skiljer sig från andra studenter när det gäller arbetsvärderingar. Totalt deltog 169 förstaårsstuderande inom socialt arbete. De flesta var kvinnor och 80 % var i åldern 19-20 år. Viktigast fann Sverko att personlig utveckling var. Den värdering som klassificerades som det näst viktigaste, hos både gruppen som studerade socialt arbete och kontrollgruppen, var att kunna använda sig av sina förvärvade kunskaper. Hos studenterna som studerade inom socialt arbete hamnade altruism[2] på en tredje plats, medan altruism hos studenterna i kontrollgruppen hamnade på en 14:e plats. (ibid.)

Bartol och Manhardt (1979) genomförde en studie som under en nioårsperiod undersökte nyutexaminerade studenters värderingar i arbetet. Värderingarna baserades utifrån tre dimensioner: (1) karriärsmål, (2) arbetsomgivningen och sociala relationer samt (3) positiva inneboende företeelser hos en människa. Resultatet visade bland annat att affärsmän ansåg karriärsmål vara av större betydelse än vad socialvetare gjorde. Även arbetsomgivning och sociala relationer, liksom positiva inre känslor, uppskattades vara av större betydelse för socialvetare än för affärsmän. (ibid.)

[2] Med altruism menar författarna till föreliggande uppsats viljan hos en individ att hjälpa andra människor utan egen vinning.

I en undersökning utformad De Cooman et al. (2007) med 241 nyligen utexaminerade lärare som deltagare, visade resultatet på att oegoistiskt arbete, arbete med förhållanden mellan människor och positiva inre företeelser, som till exempel en för personen positiva inre känslor, är starkt motiverande faktorer vid valet av yrke för de som nu jobbade som lärare. Bland dem som inte jobbade som lärare lockade däremot individuella arbetsvärderingar, som till exempel karriärmöjligheter och ledande positioner, i större utsträckning. (ibid.)

I en studie av Hedlund et al. (2003) var det huvudsakliga syftet att arbeta fram ett fakta- och diskussionsunderlag för utvecklingsprocesser riktade mot attraktiva arbeten inom mindre tillverkningsföretag. Ett av studiens syften var att jämföra ungdomars syn på idealt arbete och industriarbete. Till övervägande del baserades studien på ett frågeformulär, men även gruppdiskussioner med niondeklassare användes. Resultatet pekar på att en god fysisk miljö och ett lugnt, tryggt och välordnat arbete var det som var av störst betydelse för eleverna. Även aspekter som rättvis och förstående chef, trygg anställning och arbetskamrater var av stor betydelse för eleverna. (ibid.)

2.3.4 Förändring över tid

Elizur (1984) har i sina undersökningar på ett slumpmässigt sätt, med hjälp av siffror från det senaste valet inom landet (Israel), valt ut personer som anses representativa för studien. Totalt genomfördes två undersökningar med ett års intervall. Av de som deltog i undersökningarna hade 23 % vid det första tillfället och 25 % vid det andra tillfället en akademisk utbildning. Av dessa hade även 27 % vi den första och 28 % vid den andra undersökningen en gymnasieutbildning. I den första studien kunde lön utmätas som det allra viktigaste, följt av säkerhet på andra plats och möjlighet till avancemang på tredje. Lägst betydelse hade sociala relationer, semester och status. Vid den andra undersökningen visade sig möjligheten till att få arbeta med det som individen själv tycker om vara det mest väsentliga och ansvar vara det tredje mest väsentliga. Lön uppmättes vid det andra tillfället som det femte viktigaste, medan sociala relationer, inflytandet över organisationen och att vara anställd av ett företag, som de kände sig stolta över att arbeta åt, sågs som minst viktigt. (ibid.)

I Hagström och Kjellbergs (2007) undersökning genomfördes totalt tre mätningar under en 4,5 års period på 221 stycken ingenjörer och 384 stycken sjuksköterskor. Vid alla mättillfällen visade sig sociala relationer entydigt vara viktigare för kvinnor än för män. Altruism uppmättes vara viktigare för sjuksköterskorna, men de kvinnliga sjuksköterskorna var den grupp som såg det som allra viktigast. Vikten av altruism sjönk dock över tid i alla grupper förutom hos de manliga ingenjörerna där den var konstant. Vikten av inflytande och karriär ökade för kvinnorna vid de två sista mättillfällena. Hos männen var vikten av dessa värderingar på en mer konstant nivå. (ibid.)

I en flerårig studie undersökte Gamberale, Bracken och Mardones (1994) stabiliteten i arbetsrelaterade värderingar. Förutom de tretton arbetsrelaterade frågorna innehöll studien även en öppen fråga: Hur skulle du beskriva ett idealt arbete? Resultatet visade på att det finns en tendens till att värderingarna vid det andra mättillfället värderades lägre än vid det första. Bara vid en värdering, säkert jobb, hade studenterna värderat högre vid det andra mättillfället. (ibid.)

Ur Bartol och Manhardts (1979) nio år långa studie kan det utläsas att värderingarna av positiva inneboende företeelser ökade, medan de i de andra aspekterna (karriärsmål och arbetsomgivning samt sociala relationer) förblev mer konstanta. Kvinnors vikt vid karriärsmål

ökade även i takt med studietiden, medan vikten vid arbetsmiljö och sociala relationer kom att avta. Bland männen skedde inga drastiska förändringar i värderingarna. (ibid.)

3. SYFTE

Syftet med studien är att ge en överblick över olika värderingar gällande ett idealt arbete hos personer som studerar på olika utbildningsnivåer. Detta ska i sin tur ge en bild av skillnader i dessa värderingar mellan personer från olika utbildningsnivåer och kön. Det som framkommer av undersökningen ska kunna användas i pedagogiskt arbete som behandlar frågor om framtida yrken.

3.1 Frågeställningar

- Skiljer sig värderingar gällande idealt arbete mellan män och kvinnor?
- Skiljer sig värderingar gällande idealt arbete mellan personer som har nått olika långt i sin skolutbildning?
- Vilka är i så fall skillnaderna och var är skillnaderna tydligast?

4. METOD

En kvantitativ studie gjordes med hjälp av en enkät som 190 slumpmässigt utvalda respondenter fick fylla i. Anledningen till att denna metod valdes var att en stor kohort behövdes för att de eventuella variationerna skulle kunna mätas med statistisk signifikans.

4.1 Enkätutformning

Enkäten (bilaga 1) som användes var utformad av Hagström & Kjellberg (2007) och har bland annat använts i Åtegs (2006) studie om aktiviteter och lärande för attraktivt arbete. Den ursprungliga enkäten har därefter utvecklats ytterligare av fil dr Wijk, Högskolan i Gävle, till att innefatta ett index om *Arbete och Hälsa*. Enkäten innehöll 37 stycken frågor i form av påståenden som beskriver olika typer av förhållanden i ett arbete, som till exempel *Att arbetet är nyttigt för samhället* och *Att jag får hög lön och andra materiella förmåner*. Respondenterna fick gradera de olika påståendena på en femgradig skala med fasta svarsalternativ där de fem olika graderna titulerades *Helt oviktigt, Mindre viktigt, Viktigt, Mycket viktigt* och *Helt nödvändigt*. Till slut fick de svara på om de var man eller kvinna och ge en egen kommentar om det var något annat som de tyckte var viktigt för det ideala arbetet.

De 37 frågorna var uppdelade i åtta olika grupper, här kallade index. Här följer en lista över vilka frågor som ingick i vilka index.

Sociala relationer

- *Att ha en rättvis och förstående chef.*
- *Att få arbeta i ett väl samspelt lag.*
- *Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater.*
- *Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater.*

Självförverkligande

- *Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet.*
- *Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet.*
- *Att arbetet bidrar till min personlighet.*
- *Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt.*

Arbetsförhållanden

- *Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat.*
- *Att arbetet är miljövänligt.*
- *Att den fysiska miljön är bra, t ex bullerfritt och bra lokaler.*
- *Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst.*

Altruism

- *Att arbetet är nyttigt för samhället.*
- *Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor.*
- *Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld.*
- *Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor.*

Förmåner och karriär

- *Att det finns möjlighet att avancera.*
- *Att jag får hög lön och andra materiella förmåner.*
- *Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön.*
- *Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning.*

Oberoende, självständighet

- *Att klara arbetet själv utan andras hjälp.*
- *Att ingen skall tala om för mig vad jag ska tänka och göra.*
- *Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvar för andra.*
- *Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning.*

Inflytande

- *Att jag har mycket att säga till om.*
- *Att jag är i ledande ställning.*
- *Att jag kan visa andra att jag är duktig.*
- *Att jag får vara med och fatta viktiga beslut.*

Arbete och hälsa

- *Att jag upplever en bra arbetsmiljö.*
- *Att arbetet påverkar min hälsa positivt.*
- *Att det finns bra ergonomiskt anpassad utrustning på arbetet.*

Sex av frågorna på enkäten fanns inte med i något av indexen. Dessa var frågorna 6, 9, 19, 22, 24 och 30 på enkäten (bilaga 1). Dessa var reservfrågor som hade kunnat ersätta andra frågor om det blev för stort bortfall på någon av dem eller om en specifik fråga verkade svårförstådd för respondenterna.

4.2 Målgrupp

Undersökningen inriktade sig på tre målgrupper. Dessa tre var:

- Elever som går i nionde klass i grundskolan.
- Elever som läser tredje året på gymnasiet.
- Högskolestudenter som har läst på högskolan under minst tre terminer.

Målet var att få svar från minst 30 personer av vardera kön från var och en av de tre målgrupperna. När undersökningen var genomförd så hade svar erhållits från 31 pojkar och 34 flickor i nionde klass, 34 pojkar och 30 flickor i gymnasiet och 29 män och 29 kvinnor på högskolan. Därtill deltog tre personer som inte uppgav kön.

Tre olika målgrupper i olika åldrar valdes för att skillnader mellan personer i olika åldrar och på olika studienivåer skulle kunna mätas. Detta gjordes på grund av ett antagande att attityder och värderingar kan utvecklas och förändras hos personer mellan åren då de är 14 – 15 år gamla tills de är mer än 20 år gamla. På grund av begränsad tid avsatt för undersökningen så kunde inte samma individer följas genom de tre olika utbildningsnivåerna. Detta hade tagit många år, medan denna undersökning skulle genomföras under betydligt kortare tid. Resultatet blev istället ett tvärsnitt av hur det ser ut vid tidpunkten för undersökningen.

Uppdelningen av kön gjordes för att direkta skillnader och skillnader i tidsrelaterade förändringar mellan män och kvinnor skulle kunna mätas.

4.3 Genomförande av datainsamling

Datainsamlingen skedde genom ett stratifierat slumpmässigt urval. Inga personer var i förtid utvalda att deltaga i undersökningen. Skolorna som kontaktades valdes därför att de ansågs representativa för en stor del av befolkningen med elever från spridda områden och olika hemmiljöer, detta för att undvika en eventuell risk att individer från liknande bakgrund skulle kunna ha liknande värderingar i vissa aspekter. Här följer beskrivningar av hur data insamlades.

Högstadiet

Rektorerna på ett antal högstadieskolor kontaktades med en förfrågan om att låta 10 till 15 minuter av niondeklassares lektioner gå till denna undersökning. Klartecken gavs från två skolor som var lokaliserade i en stadsdel med upptagningsområde från skilda miljöer avseende ekonomi och etnicitet. I klassrummen gavs en introduktion av undersökningen och de som genomförde den, varpå enkäterna delades ut till eleverna som fick fylla i dem. När svar erhållits från tillräckligt många av båda könen var denna del av datainsamlingen klar.

Gymnasiet

Ett antal enkäter, som gymnasieelever från fyra gymnasieskolor i länet besvarat, fanns redan besvarade sedan tidigare när arbetet med denna studie påbörjades. För att få ihop tillräckligt många besvarade enkäter för studien krävdes att antalet kompletterades. För ytterligare datainsamling besöktes en gymnasieskola där elever från en vid spridning av utbildningar gick. Tillstånd erhölls, precis som i insamlingen på högstadieskolan, att avbryta en lektion för att genomföra undersökningen. Efter det samlades återstående data in genom att elever i cafeteria och andra allmänna platser på skolan tillfrågades om de ville vara med i undersökningen. Eftersom det bara var elever från årskurs tre som skulle deltaga så tillfrågades eleverna om de gick i den årskursen innan undersökningen förklarades. Andelen män och kvinnor som tillfrågades anpassades för att ge minst 30 svar från vardera kön.

Högskolan

En högskola besöktes där studenter på allmänna platser tillfrågades om de hade studerat på högskolan i minst tre terminer och om de i så fall ville vara med i undersökningen. Även här anpassades andelen män och kvinnor så att det skulle bli ungefär lika många av båda könen. Därtill anpassades deltagarna så att det blev en spridning bland studenter från olika utbildningar. Detta gjordes för att undvika val av utbildning som variabel i undersökningen då värderingar av framtida arbeten förmodas kunna påverka valet av utbildning, vilket skulle innebära att valet av utbildning i viss mån skulle kunna gå hand i hand med vissa svar i enkäten. Det ordnades så att det blev en jämn spridning mellan studenter från utbildningar inom ekonomi, humaniora/samhälle, data/matematik, pedagogik/didaktik/psykologi, teknik/bygg och vård/sociologi.

4.4 Bortfall

Bortfallet var mycket litet. En respondent svarade endast på sju av frågorna, alla dessa med alternativ 5 – Helt nödvändigt, övriga frågor lämnades blanka av denne. I övrigt var det ytterst

få frågor som hoppades över och ingen antydan till att någon viss fråga hade hoppats över mer än andra kunde urskiljas.

4.5 Dataanalysmetod

För att analysera insamlad data användes i första hand SPSS[3]. Kruskal-Wallis-test[4] genomfördes för att bedöma skillnader i värderingar mellan personer från olika kön och utbildningsnivåer. Att just Kruskal-Wallis-test användes berodde på att det är bra när skillnader i medelvärden mellan flera olika grupper av individer ska jämföras (Howell, 1997), i detta fall män/kvinnor och högstadie-/gymnasie-/högskoleelever. För att förtydliga vissa delar av resultatet framställdes vissa grafer och diagram. Till detta ändamål användes kalkylprogrammet Excel.

4.6 Validitet och reliabilitet

För att kritiskt granska tillförlitligheten i denna studie är det viktigt att ta hänsyn till validiteten och reliabiliteten i undersökningen. Diskussion angående validiteten och reliabiliteten i studien redovisas i metoddiskussionen, kapitel 6.2.

4.6.1 Validitet

Validitet handlar om hur väl instrumenten och metoden har fungerat för att mäta det som var avsett att mätas (Eliasson, 2006). I denna undersökning beror validiteten på saker som hur väl respondenterna har förstått frågorna på enkäten och hur väl tituleringen av de åtta indexen sammanfattar de frågor som indexen innefattar.

4.6.2 Reliabilitet

Reliabiliteten i en undersökning visar på hur tillförlitlig mätningen har varit. Hög reliabilitet innebär att samma undersökning skulle ge samma resultat vid olika tillfällen, utfört av olika personer (Eliasson, 2006). Det kan ses som ett mått på hur väl resultatet speglar den sanna bilden av det som har studerats. I denna undersökning skulle reliabiliteten kunna ha påverkats av huruvida respondenterna har svarat sanningsenligt på frågorna, hur väl de deltagande eleverna och studenterna speglar de grupper som de representerar i stort, och hur sanningsenlig bild mätningarna i dataprogrammen har gett av insamlad data.

4.7 Etiska överväganden

Mallen som använts för de etiska övervägandena var de fyra huvudkraven i de forskningsetiska principer som Vetenskapsrådet har presenterat.

- Informationskravet – ”Forskaren skall informera de av forskningen berörda om den aktuella forskningsuppgiftens syfte”

- Samtyckeskravet – ”Deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan”

[3] SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) är ett dataprogram som beräknar statistiska data.
[4] Kruskal-Wallis-test är ett av de statistiska tester som kan göras i SPSS.

- Konfidentialitetskravet – ”Uppgifter om alla i en undersökning ingående personer skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem”

- Nyttjandekravet – ”Uppgifter insamlade om enskilda personer får endast användas för forskningsändamål”

Vetenskapsrådet (www.vr.se)

För att följa dessa krav informerades undersökningsdeltagarna om i vilket sammanhang undersökningen skulle komma att användas och om undersökningens syfte. De informerades om att de när som helst kunde avbryta sitt deltagande eller hoppa över vissa frågor om de så ville. De fick försäkrat att personuppgifter som skulle kunna knyta dem till undersökningen inte skulle komma att publiceras på något sätt. I enkäten frågades det inte efter några som helst personuppgifter som namn eller födelsedatum. Vilka skolor som besöktes har heller aldrig funnits nedskrivet någonstans. Endast information som är relevant för uppsatsens syfte har använts.

5. RESULTAT

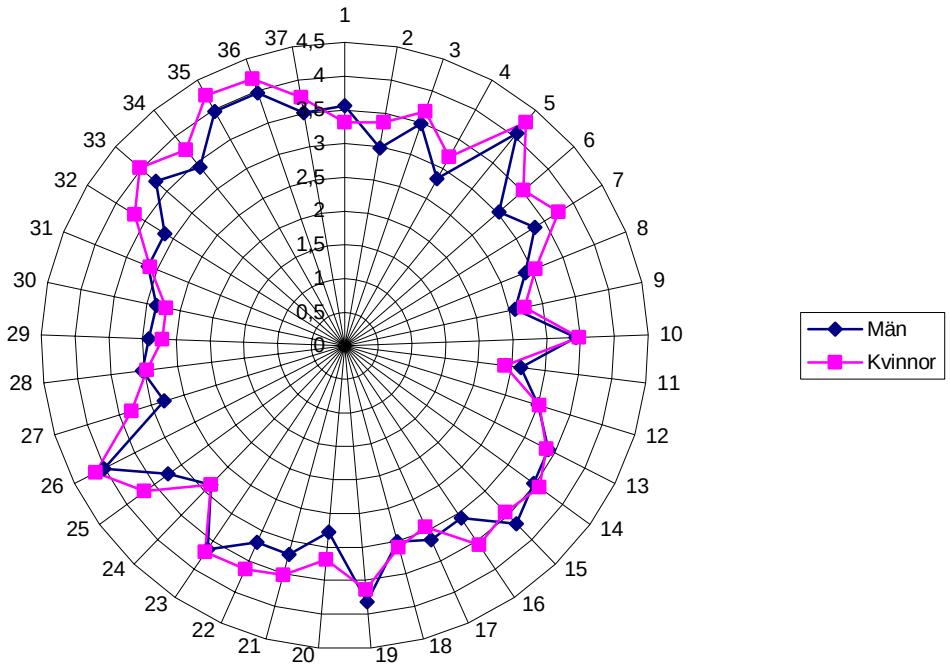
Här följer en sammanställning av svaren från undersökningen. Totalt deltog 190 personer i undersökningen, vilket innefattade 95 män och 92 kvinnor samt tre personer som ej uppgav kön. Av dessa gick 60 på högskolan och 65 på vartdera högstadiet och gymnasiet.

5.1 Skillnader i värderingar mellan män och kvinnor

Ur figur 1 nedan framgår att kvinnor totalt sett har gjort något högre värderingar än män i enkätsvaren (de totala medelvärdena är 3,42 för kvinnor och 3,26 för män). De frågor som männen värderade högre var *Att det finns möjlighet att avancera, Att jag är i ledande ställning, Att jag får hög lön och andra materiella förmåner, Att jag klarar av arbetet bra så att jag inte får skuldkänslor, Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning* och *Att få planera mitt arbete utan andras inblandning.* Övriga 31 frågor värderades, som synes, i det närmaste lika högt av båda könen eller högre av kvinnorna. Den av männen högst värderade frågan var *Att ha en rättvis och förstående chef*, följt av *Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater* och *Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater*. Även kvinnorna värderade *Att ha en rättvis och förstående chef* högst, sedan följde *Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater* och *Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst*.

I ett Kruskal-Wallis test analyserades skillnaderna mellan män och kvinnors värderingar (se bilaga 3). Skillnaden anses vara statistiskt bevisbar när signifikansen är mindre än 0,05 ($p<0,05$), vilket är fallet vid följande 14 frågor (alla dessa värderades högre av kvinnor än av män, då inga av de frågor som värderades högre av män gjordes så till en grad att skillnaden var statistiskt bevisbar):

- *Att klara arbetet själv utan andras hjälp (nr 2 i figur 1)*
- *Att arbetet är nyttigt för samhället (4)*
- *Att i arbetet få träffa många människor (6)*
- *Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag (7)*
- *Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor (p=0,05) (16)*
- *Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld (20)*
- *Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor (21)*
- *Att arbetet medför uppskattning från andra människor (22)*
- *Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt (25)*
- *Att arbetet är miljövänligt (27)*
- *Att den fysiska miljön är bra tex bullerfritt och bra lokaler (32)*
- *Att jag upplever en bra arbetsmiljö (33)*
- *Att arbetet påverkar min hälsa positivt (34)*
- *Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater (35)*



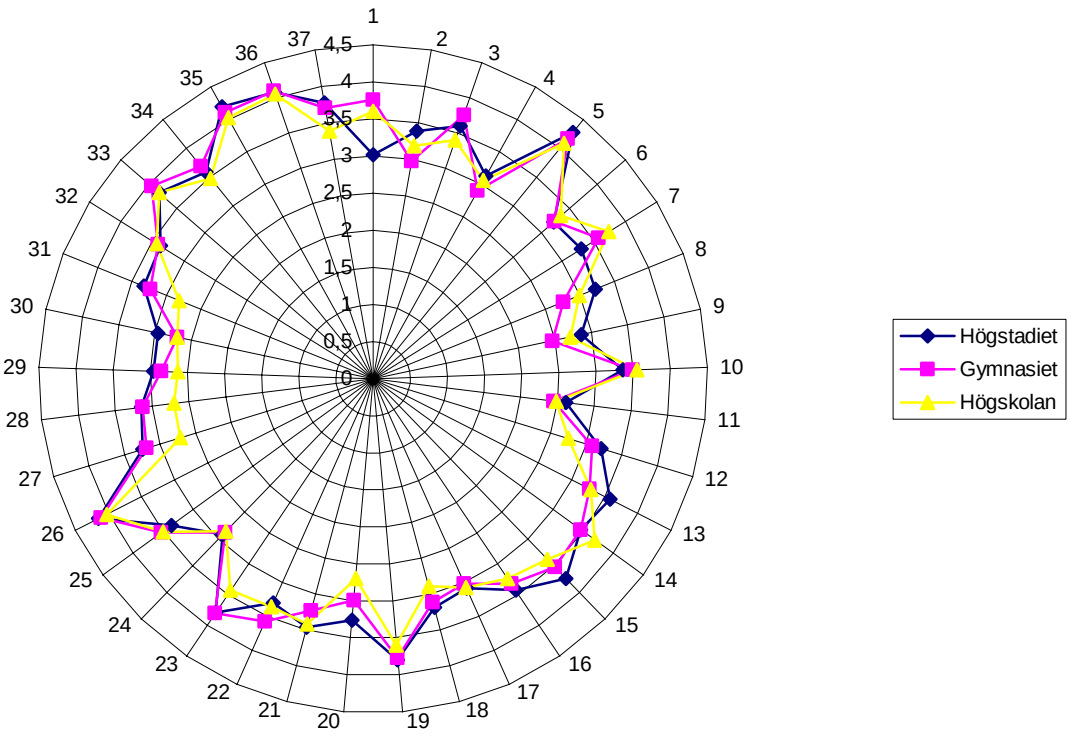
Figur 1: Diagram som visar medelvärden av svaren som män respektive kvinnor angett på de 37 olika frågorna. (Se bilaga 5 för påståenden och data)

5.2 Skillnader i värderingar mellan elever på högstadiet, gymnasiet och högskolan

Figur 2 nedan visar hur högt elever från de olika utbildningsnivåerna värderade de olika frågorna. Totalt sett låg högstadieelevernas värderingar högst med ett medelvärde på 3,40. Det värdet låg på 3,35 för gymnasieeleverna, medan högskoleelevernas värde låg på 3,27. Den fråga som värderades högst av eleverna på alla tre utbildningsnivåerna var *Att ha en rättvis och förstående chef*. Det som värderades näst högst var på högstadiet *Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater*, på gymnasiet *Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater*, och på högskolan *Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkoms*t.

Som i exemplet ovan genomfördes ett Kruskal-Wallis test (se bilaga 3). Skillnaderna i värderingar mellan de olika utbildningsnivåerna visade sig vara statistiskt bevisbara för följande frågor:

- *Att det finns möjlighet att avancera (nr 1 i figur 2)*
- *Att klara arbetet själv utan andras hjälp (2)*
- *Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag (7)*
- *Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet (8)*
- *Att jag kan visa andra att jag är duktig (12)*
- *Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld (20)*
- *Att arbetet är miljövänligt (27)*
- *Att kunna göra ett bra jobb utan att ta ansvar för andra (28)*
- *Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning (31)*

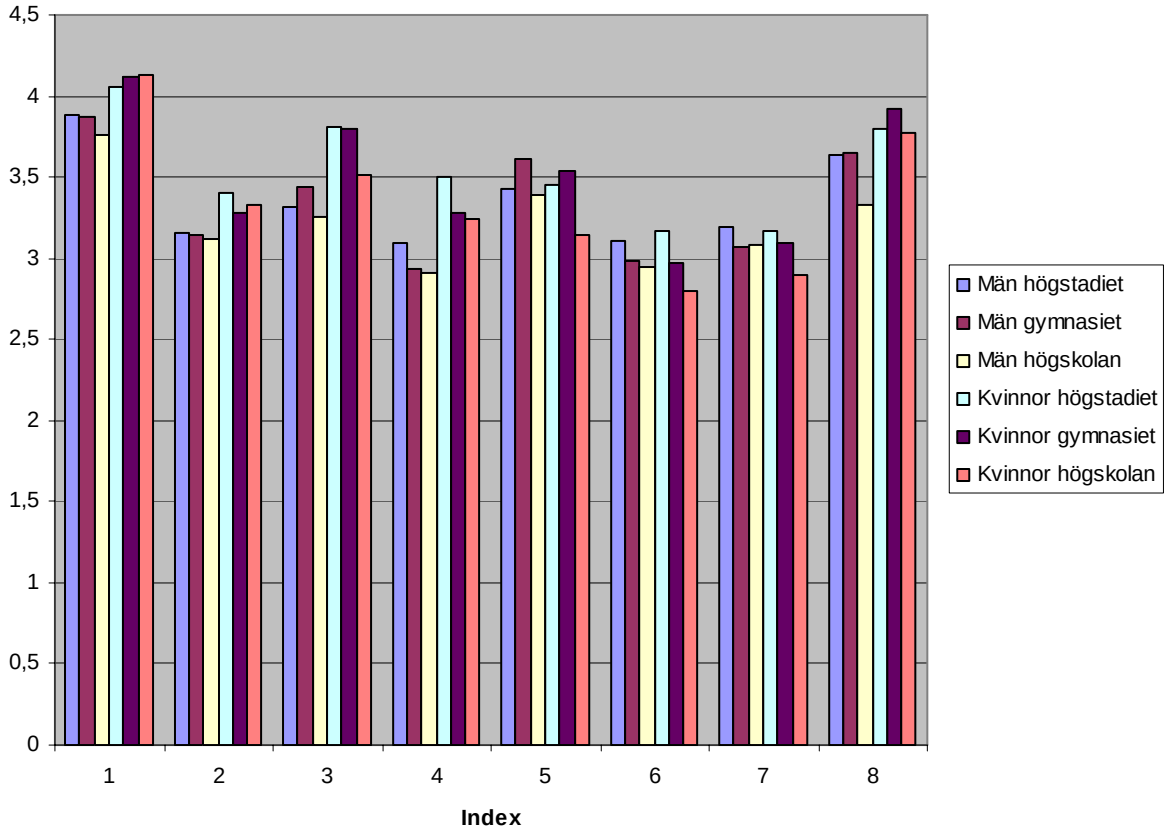


Figur 2: Diagram som visar medelvärden av svaren som elever på högstadiet och gymnasiet respektive studenter på högskolan angett på de 37 olika frågorna. (Se bilaga 5 för påståenden och data)

5.3 Skillnader i värderingar av indexen

Eftersom de åtta indexen är uppbyggda på de 37 frågorna så syns även här (figur 3) att kvinnornas värderingar totalt sett var något högre än männens. Dock värderade männen *Förmåner och karriär*, *Inflytande* och *Oberoende, självständighet* något högre än kvinnorna. Rangordningen för indexen, med avseende på alla undersökningsdeltagarna tillsammans, var som följer:

1. *Sociala relationer (medelvärde 3,97)*
2. *Arbete och hälsa (3,68)*
3. *Arbetsförhållanden (3,52)*
4. *Förmåner och karriär (3,44)*
5. *Självförverkligande (3,25)*
6. *Altruism (3,17)*
7. *Inflytande (3,09)*
8. *Oberoende, självständighet (3,01)*



Figur 3: Diagram som visar medelvärden av de åtta indexen som beräknats på svaren från pojkar respektive flickor på högstadiet, gymnasiet respektive högskolan. (Se bilaga 4 för index och data)

Ett Kruskal-Wallis test genomfördes även här (se bilaga 2). Statistiskt bevisbara skillnader mellan män och kvinnor framkom vid fyra av indexen (alla fyra värderades högre av kvinnor):

- *Sociala relationer*
- *Arbetsförhållanden*
- *Altruism*
- *Arbete och hälsa*

När svaren från de tre olika utbildningsnivåerna jämfördes påträffades inga skillnader i indexen med tillräckligt signifikans för att de skulle kunna ses som bevisade.

5.4 Kommentarer från respondenterna

Respondenterna uppmanades att skriva en egen kommentar om sina arbetsvärderingar genom den avslutande frågan i enkäten som löd: *Är det något annat som Du tycker är viktigt för det ideala arbetet?* Här följer de svar som gavs på frågan:

Pojkar på högstadiet
”Könen ska inte spela någon roll, man ska gå efter kunskap…”

Flickor på högstadiet
”Att man får jobba med något som man själv tycker är roligt”
”Att det är roligt och att jag trivs med det”

Pojkar på gymnasiet
”Att man har en kompetent chef som vet vad man gör”
”Sköna och bra stolar, så man inte får problem med rygg/nacke”
”Orka pendla”
”Maximal lön på minimal arbetstid”
”Att jag själv ska känna att jag gör en bra insats och kunna hjälpa andra!”

Flickor på gymnasiet
”Att ha roligt och tycka om det man gör, annars blir mitt arbete dåligt”
”Allmän arbetsro och harmoni”
”Man ska ha roligt på jobbet, och lära sig något nytt”

Män på högskolan
”Flexibilitet, inte så mycket fasta tider”
”Snygga kvinnor som är erfarna och vet vad de gör (och vill). Fördel med tjänstebil”

Kvinnor på högskolan
”Att jag skall bli uppskattad för det enorma jobb jag utför och det skall visa sig i lön och uppskattning från chef!”
”Att få anpassa tiderna själv”
”Att jag får ut så mycket så möjligt av mitt arbete.”
”Jag tycker absolut att arbetsmiljön är viktigast”
”Tolerans till föräldraledighet!”

6. ANALYS OCH DISKUSSION

I detta avsnitt kommer resultatet från enkäten i undersökningen att analyseras. Detta görs genom att resultatet jämförs med vad tidigare forskning har visat. Under analysdelen kommer resultatet och bakgrunden att knytas samman. I avsnittet kommer även metoden och resultatet av undersökningen att diskuteras. Resultatdiskussionen knyts direkt an med resultatanalysen och kommer att innehålla spekulationer kring detta. I metoddiskussionen resoneras kring hur metoden fungerat utifrån uppsatsens syfte samt vad som kunde ha gjorts på ett annat sätt.

6.1 Resultatanalys och diskussion

6.1.1 Sociala relationer

I undersökningen visade sig *Sociala relationer* var det index som totalt sett värderades högst. Detta kan jämföras med resultatet av Gamberale, Bracken och Mardones (1994) studie där vänligt sinnade kollegor ansågs som det näst viktigaste attributet på arbetsplatsen. I studien av Hedlund et al. (2003) gick det att utröna att elever ansåg arbetskamrater vara av stor betydelse för deras framtida arbete. Även De Cooman et al. (2007) visade i sin undersökning att sociala faktorer är starkt motiverade vid valet av yrke. Däremot sågs sociala relationer som den minst viktiga faktorn i undersökningen som gjordes av Elizur (1984). *Sociala relationer* är som tidigare nämnts det högst värderade indexet enligt denna studie. En tänkbar teori som delas av författarna är att det kommer sig ur den mänskliga naturen. Som människa antas den sociala rollen ha stor inverkan på välmåendet och att känna sig uppskattad och omtyckt av andra är viktigt för en persons hälsa. Arbetskollegor spelar därför en stor roll, då stor del av en persons liv spenderas på en arbetsplats. Ytterligare en teori som författarna har, är att det för en individ med goda relationer till sina arbetskollegor är möjligt att i högre utsträckning arbeta med mindre intressanta arbetsuppgifter, medan det för en individ med mindre goda relationer till sina arbetskollegor medför att kraven på en god lön, inflytande, intressanta och varierande arbetsuppgifter med mera blir viktigare.

Det är även intressant att beakta att det finns en stor skillnad mellan resultatet i föreliggande undersökning och det resultat som framkommit i Elizurs studie. Vad som kan ligga till grund för att de olika resultaten blev varandras motsatser är svårt att peka på. Några orsaker kan vara antalet medverkande deltagare i studien, kategorin tillfrågade människor, upplägget av metoden i studien samt skillnaden mellan tidpunkterna av studiernas genomföranden.

I denna studie fanns det en bevisad signifikans i skillnaden mellan mäns och kvinnors svar ($p=0,005$). Kvinnorna värderade indexet *Sociala relationer* tydligt högre än männen, men trots det så var alltså *Sociala relationer* det index som värderades högst även hos män. Andra undersökningar visar på att sociala relationer var det viktigaste för kvinnorna (Hagström & Kjellberg, 2007, Andersson, Furth & Holmberg, 1997), medan män ansåg det vara mindre viktigt (Bartol & Manhardts, 1979). Över tid kom dock vikten av sociala relationer att avta för kvinnorna i Bartol och Manhardts studie (1979). Även i Lips (1992) undersökning bland

universitetsstuderande gick det att utröna att kvinnor fäster större vikt vid relationer till andra människor på arbetet. Även i en amerikansk studie på gymnasieelever, visade det sig att kvinnor värderar sociala relationer som viktigare än vad män gör (Marini Mooney et al., 1996). En teori om skillnaden mellan män och kvinnors svar, som delas av författarna till föreliggande uppsats, är att män i högre utsträckning än kvinnor, i allmänhet är mer bekväma med att arbeta självständigt. Detta kan ha myntats redan för mycket länge sedan. Könsrollerna förr var ofta utpräglade på så sätt att kvinnor och barn höll sig med sysslor i hemmet, medan mannen var den som stod för insamlandet av föda. I och med dessa könsroller kan kvinnor ha haft det lättare att skapa sociala relationer runt hemmet medan männen haft det lättare att bli mer självständiga. Det är även intressant att beakta att kvinnor i liknande studier, med tiden kommit att värdera sociala relationer lägre. Hur kommer det sig?

Det fanns ingen tydlig skillnad i värderingar beträffande *Sociala relationer* mellan de olika utbildningsnivåerna (p=0,922). Såväl kvinnor som män på alla tre studienivåer värderade *Sociala relationer* högt. I Bartol och Manhardts (1979) studie verkar det däremot som att värderingarna i detta avseende skiljer sig mellan olika nyutexaminerade studenter. Sociala relationer uppskattades vara mer betydelsefulla för socialvetare än för affärsmän (Ibid.). Studier visar på att den viktigaste egenskapen i ett arbete, oavsett ålder, kön, ursprung och levnadsstandard, är arbetskamraterna (Ungdomsstyrelsen, 2003). Det verkar även finnas tydliga samband mellan vissa personlighetsdrag och arbetsvärderingar (Furnham et al., 2005). Personer som befinner sig i samma situation, exempelvis samma utbildningsområde, har likartade attityder (Berglund, 2001) och detta kan förklara varför exempelvis sociala relationer ses som viktigare i vissa yrkeskårer. Olika yrken kan ha format människors värderingar med tiden, men en teori som innehas av författarna är att en människa har en slags grundvärdering och inställning till något och att det i så fall är de/den som har stärkts eller försvagats.

6.1.2 Självförverkligande

Indexet *Självförverkligande* rankas totalt sett som det femte viktigaste i denna studie. I slutet av Elizurs longitudinella studie (1984) utsågs möjligheten till att arbeta med något som personen i fråga tycker om som det viktigaste. I Sinisalos studie (2004) visade sig värderingar som behandlar självförverkligande vara av hög vikt, och även i den studien kom dessa värderingar att bli viktigare i takt med undersökningsperioden. Likaså fann Sverko i sin undersökning (1987) att faktorer som personlig utveckling är det mest väsentliga i ett arbete. Faktorer som att få möjlighet att nyttja sina förvärvade kunskaper kom på en andra plats. (Ibid.) Under en tioårsperiod kom värderingarna av faktorer som att ha ett självförverkligande och stimulerande arbete att öka med 10 % (Duff & Sedlaceks, 2007). Faktorer som att se resultat av sitt arbete samt inneha välplanerade arbetsuppgifter sågs som väsentliga i Andersson, Furth och Holmbergs studie (1997). Möjligheten till nytänkande och personlig utveckling samt ett arbete som är förenligt med ens egna värderingar ses även de som viktiga (Högskoleverket, 2003). Eleverna i Gamberale, Bracken och Mardones undersökning (1994) såg ett erkänt och uppskattat arbete som det tredje och fjärde betydelsefullaste i ett arbete. Det verkar som att kvinnor och män i allmänhet, sett utifrån denna studie, rankar värderingar grundat utifrån *Självförverkligande* som mindre viktiga än i andra studier. Utifrån resultatet i denna studie syns även att indexet *Självförverkligande* totalt sett kom att värderas högre än indexet *Oberoende, självständighet*. Det är intressant att se på dessa i förhållande till varandra, då de har med varandra att göra. Resultatet kan tolkas som att deltagarna i föreliggande studie totalt sett ser det som viktigare att utvecklas på personlig nivå än att på ett

självständigt sätt få göra sådant som individen i fråga redan behärskar, och att det således är viktigare med personlig utveckling än med självständighet i sitt arbete.

6.1.3 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden är det index som totalt sett rankas som det tredje högst värderade. Detta kan jämföras med resultatet i Gamberale, Bracken och Mardones studie (1994), där arbetsmiljö resulterade i en fjärdeplats. I Lundgren, Luthman och Elgstrands (1987) undersökning framgår det att arbetsmiljö är av stor betydelse för ungdomars yrkesval. På andra plats kom säkerhet och även arbetsomgivningen värderas vara av hög vikt (Bartol & Manhardt, 1979). I en studie av Hedlund et al. (2003) framgick att en god fysisk arbetsmiljö, ett tryggt välordnat arbete och en trygg anställning var de viktigaste attributen för eleverna. Liksom *Sociala relationer* är *Arbetsförhållanden* ett index som indikerar trivsel på jobbet och som har kommit att rankas högt. *Arbetsförhållanden* kan ses som ett viktigt index, på grund av att de ligger till grund för hur väl det går att genomföra arbetsuppgifterna för individen samt påverkar hur denne mår på arbetsplatsen. Exempelvis, menar författarna till föreliggande uppsats, är det betydligt lättare att genomföra ett arbete i en bullerfri miljö, och då individen skonas från andra yttre påfrestningar.

Det finns en tydlig signifikans i skillnaden mellan kvinnor och mäns värderingar gällande *Arbetsförhållanden* (p=0,001). Kvinnor värderade detta index högre än vad männen gjorde. Detta skiljer sig från resultatet i Gamberale, Bracken och Mardones studie (1994), där männen värderade arbetsmiljön högre än vad kvinnorna gjorde. Resultat från Bartol och Manhardts undersökning (1979) visar däremot på att kvinnor värderar arbetsmiljö som viktigt, medan männen ser det som mindre viktigt. I jämförelser mellan det här indexet och *Förmåner och karriär*, visar det sig att kvinnor i regel värderar *Arbetsförhållanden* högre än män och att män värderar *Förmåner och karriär* högre. Kvinnor verkar värna mer om sådant som ökar trivseln på arbetet. Det kan enligt författarna tänkas ligga i den kvinnliga naturen att fästa större vikt vid sådant, medan män kanske lägger större vikt vid praktisk vinning som till exempel pengar.

Det finns ingen bevisad signifikant skillnad mellan utbildningsnivåerna gällande indexet *Arbetsförhållanden* (p=0,125). Elever från högstadiet och gymnasiet värderar indexet totalt sett något högre än studenter från högskolan. Bland kvinnor värderas *Arbetsförhållanden* klart lägst på högskolan.

6.1.4 Altruism

Totalt sett rankas *Altruism* som det sjätte viktigaste indexet i denna studie. Detta kan jämföras med en studie där studenter, som studerade inom socialt arbete, värderade altruism som det tredje viktigaste attributet, medan studenterna i kontrollgruppen värderade altruism som det 14:e viktigaste (Sverko, 1987). Även i en studie utformad av De Cooman et al. (2007) visar resultatet på att altruistiskt arbete är en starkt motiverande faktor vid valet av yrke för lärare. I en undersökning av Fouad et al. (2007) upplevde fem av tolv deltagare att en osjälvisk önskan om att hjälpa andra hade påverkat deras karriärsval. Även studier från Högskoleverket (2003) tyder på att samhällsbidragande faktorer är viktigt i valet av yrke och i Judge och Brets Jrs studie (1992) ansåg hela 94 % att den viktigaste aspekten i ett yrke är att visa omtanke om andra. 92 % ansåg även att rättvisa är av vikt och 55 % ansåg dessutom att ärlighet är viktigt i ett yrke. (ibid.) En rättvis och förstående chef visade sig, liksom i denna studie, vara av stor betydelse för eleverna i en undersökning gjord av Hedlund et al. (2003). Det är intressant att

se att personer som studerar inom socialt arbete kom att värdera altruism betydligt högre än personerna i kontrollgruppen. Även i studien där lärare deltog visade sig altruism vara en viktig faktor i valet av yrke. Det tycks finnas ett samband mellan människor som väljer sociala arbeten och högt värderad altruism. I denna studie fanns inte någon inriktning mot någon speciell yrkesbransch och detta kan vara en av anledningarna till att A*ltruism* här har värderats lägre än i andra studier.

Det finns en hög signifikans i skillnaden mellan män och kvinnors värderingar av indexet *Altruism* (p=0,003). Kvinnor värderade indexet betydligt högre än vad männen gjorde. Även Duff och Sedlaceks studie (2007) tyder på att kvinnor lägger en mer ansenlig vikt på dessa aspekter än män. En studie utformad Marini Mooney et al. (1996) pekar på att unga kvinnor värderar altruism i arbete högre än unga män. Det finns en tydlig signifikans i skillnaden mellan könen i denna studie. En anledning till detta, menar författarna till denna uppsats, kan vara det genetiska arvsanlaget. Sedan urminnes tider har kvinnorna varit de som tagit om hand om barnuppfostringen och detta kan ligga till grund för att kvinnor i större utsträckning är mer omhändertagande än män. Givetvis kan bilden ha kommit att förändras genom tiderna, men det genetiska arvet kan med rimlighet ligga till grund för de altruistiska värderingarna. Det genetiska arvet kan ligga till grund för att kvinnor är mindre självfokuserade och därmed även i regel mer inriktade på och måna om att hjälpa andra. Fördelningen mellan könen på exempelvis dagis och inom äldrevård är nämligen till större delen tillsatt av kvinnor. Författarna menar dock att vi med tiden kan komma att växa ifrån denna typ av inpräntade könsroller, men troligen är det något som kommer att ta mycket lång tid över många generationer.

Signifikansen i skillnaden mellan könen för utbildningsnivåernas totala svar är hög, men inte tillräcklig för att kunna ge en vetenskapligt bevisad skillnad (p=0,270). Elever från högstadiet värderar *Altruism* markant högre än elever från gymnasiet och högskolan, vilka totalt sett värderar det relativt likvärdigt. I Hagström och Kjellbergs (2007) undersökning genomfördes tre mätningar under en 4,5 års period. Vid den första mätningen visade det sig att gruppen med kvinnliga sjuksköterskor var den grupp som såg altruism som allra viktigast. Med tiden kom det dock att sjunka i alla grupper förutom hos de manliga ingenjörerna där resultatet var konstant. (Ibid.) På gymnasiet och högskolan, där indexet värderas relativt lika, har det alltså totalt sett värderats betydligt lägre än på högstadiet. Det skulle kunna bero på att det kan kännas viktigare för elever på högstadiet att ta väl hand om andra för att bli uppskattad och accepterad. Vilket skulle kunna ha att göra med att individer i den åldern ofta inte funnit sig själva på samma sätt som de några år äldre gymnasieeleverna och högskolestudenterna har.

6.1.5 Förmåner och karriär

Förmåner och karriär är det index som värderas som det fjärde viktigaste i denna undersökning. Hälften av de deltagare, det vill säga sex personer, som deltog i den studie som Fouad et al. (2007) gjort, ansåg att lönen var en viktig faktor vid valet av yrke. Flera av dessa visade sig även ha en stark önskan att vara i en högavlönad position. (Ibid.) I Elizurs tidigare studie (1984) värderades lön som det allra viktigaste och möjlighet till avancemang som det tredje viktigaste attributet. I uppföljningsstudien värderades dock lön som det femte viktigaste (Ibid.). Studier från Högskoleverket (2003) visar på att löneutveckling ses som en av de viktiga faktorerna i ett yrke. Även faktorer som prestation och möjlighet till befordran har visat sig bli högt värderade i andra studier (Judge & Brets Jr., 1992).

Totalt sett värderades *Förmåner och karriär* som det fjärde viktigaste indexet i föreliggande studie, men männen värderade det totalt sett som det tredje viktigaste. Även om *Förmåner och karriär* tillhör de högst värderade indexen, så fanns det hos författarna en föreställning om att det skulle värderas högre, detta grundat på tankar utifrån vår materialistiska värld. Det fanns även en föreställning om att det skulle finnas en strävan om att fylla sitt hem med statusprylar, såsom platt-tv, dator, bil etcetera. Även om tanken inte nödvändigtvis vore att göra karriär, så kanske det generellt sett skulle gå och peka på en strävan efter att tjäna bra med pengar. En undran hos författarna är huruvida människor som är ekonomiskt oberoende, trots det väljer att arbeta och i så fall med vilket syfte.

Det gick inte att utläsa någon signifikant skillnad mellan könen, men män tenderade ändå att värdera indexet som viktigt i en högre utsträckning (p=0.284). Trots att männen värderade indexet högre än vad kvinnorna gjorde, så värderade kvinnorna indexet högt. I Hagström och Kjellbergs undersökning (2007) värderar männen också förmåner och karriär högre än vad kvinnorna gjorde vid det första mättillfället. Vid de andra mättillfällena hade dock vikten av detta ökat för kvinnorna medan den hos männen låg på en mer konstant nivå (ibid.). Även i Andersson, Furth och Holmbergs (1997) och Bartol och Manhardts (1979) studier pekar resultatet på att män lägger mer vikt vid att tjäna pengar. Förutom att vilja ha högre lön visar även resultatet från Martin och Kirkcaldys undersökning (1998) att män är mer tävlingsinriktade än kvinnor. I Gamberale, Bracken och Mardones studie (1994) visade resultatet att hela 20 % av männen och 9,6 % av kvinnorna såg lönen som det viktigaste i ett arbete. I Sinisalos undersökning (2004) blev skillnaden mellan män och kvinnor tydligare vid slutet av undersökningsperioden när det gällde värderingar som belöningar och lön. I Duff och Sedlaceks tioåriga studie (2007) värderade män i högre grad än kvinnor ett välbetalt arbete som viktigt. Resultatet förändrades dock över den tioåriga perioden, och prestige och lön minskade med vardera 5 %. (Ibid.)

I en artikel av Marini Mooney et al. (1996) behandlas en studie som till skillnad från många andra studier inte visar några skillnader mellan könen med avseende på hur viktigt de finner yttre belöningar. Vidare visar ytterligare studier på att hög status och karriärsinriktade arbeten inte är viktiga (Andersson, Furth & Holmberg, 1997). Bland unga är det viktigare att arbeta med något intressant än något som anses fint. Det finns även ett motstånd till att arbeta i hierarkiskt uppbyggda arbetsmiljöer. (Ibid.) Trots att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan könen så finns det en tendens som pekar på att män värderar *Förmåner och karriär* högre än vad kvinnor gör. Några av de orsaker som detta kan bero på kan återigen bottna i våra könsroller från forna dagar. Även om de allra flesta kvinnorna i vårt moderna samhälle arbetar, så finns en teori om att män i större utsträckning känner att det är de som måste stå för brödfödan. Ytterligare en teori, som innehas av författarna, är att män ser F*örmåner och karriär* som statussymboler och ett tecken på manlighet. Det finns en föreställning hos författarna om att den manliga stoltheten såras om kvinnor tjänar mer och att det framförallt kan vara så i parförhållanden.

Från utbildningsnivåerna i denna studie gick det inte att utläsa en vetenskapligt bevisad skillnad (p=0,075). Män och kvinnor från gymnasiet värderade *Förmåner och karriär* högre än övriga utbildningsnivåer. Studerande från högskolan var den grupp som i lägst grad ansåg *Förmåner och karriär* ha betydelse. Det finns en skillnad mellan den yngre och äldre generationens värderingar (Inglehart, 1990). Den yngre generationen värnar i större utsträckning efter ett kvalitativt liv där möjligheten att utveckla sig och sitt intellekt finns, medan den äldre generationen värderar lön och karriär som det viktigaste. (Ibid.) Det går även att utläsa en skillnad bland värderingar hos olika studerande gällande arbetet (Bartol &

Manhardt, 1979). Bland annat går det att utläsa att socialvetare uppskattas se karriärsmål som mindre betydelsefullt än vad affärsmän gör. Kvinnors vilja att göra karriär ökade i takt med studietiden, medan inga drastiska förändringar i värderingarna skedde hos männen. (Ibid.) Även bland andra yrkesgrupper lockar karriärmöjligheter och ledande arbetspositioner i hög grad (De Cooman et al., 2007). *Förmåner och karriär* värderades lägre på högskolan än på högstadiet och gymnasiet och en orsak torde enligt författarna kunna vara att när en individ väl funnit sitt yrkesområde spelar andra faktorer en viktigare roll. Karriär torde fortfarande kunna beaktas vara av vikt för många, men dessa tros söka sig till yrken som är mer karriärsinriktade. Enligt många av de presenterade studierna stiger karriärsandan i takt med åldern. Föreliggande studie pekade på motsatsen. På högskolan verkar det som att andra faktorer än karriär gör sig viktigare.

Denna studie undersökte hur det såg ut i stort och var således inte inriktad mot några specifika yrkesgrupper. I en annan studie skulle det vara intressant att undersöka hur värderingar ser ut mellan olika yrkeskårer och vi tror att resultaten för olika yrkesområden delvis hade skilt sig från varandra och det resultat som finns presenterat här.

6.1.6 Oberoende, självständighet

Totalt sett är detta det index som värderats lägst av de åtta index som finns med i undersökningen. I Elizurs undersökning (1984) visar resultatet på att liknande aspekter tillhör det näst viktigaste på en arbetsplats. Även i studier från Högskoleverket (2003) är möjligheterna till initiativtagande och frihet viktiga för unga människor. Likaså pekar resultatet från Andersson, Furth och Holmberg undersökning (1997) på att unga människor ser rörliga och självständiga yrken som bra. I en studie utformad av Fouad et al. (2007) visade sig glädjen över att få styra sig själv i sitt arbete vara en viktig aspekt i valet av yrke. Det tycks variera från person till person huruvida denne trivs bäst med att arbeta självständigt eller i grupp, det vill säga att vissa kan ha värderat indexet högt medan andra värderat det lågt. Således kan det, i det här fallet, vara svårt att se några tydliga tendenser.

Det går inte att utläsa någon signifikant skillnad mellan utbildningsnivåerna när det gäller indexet *Oberoende/självständighet* (p=0,125). Trots detta syns en klar tendens att högstadieeleverna är de som värderat indexet högst medan högskolestudenterna har värderat det lägst. En faktor kan vara att studenterna på högskolan, i större uträckning än eleverna på högstadiet, samarbetar i grupp och att dessa har kommit att lära sig att se fördelar med detta. Det finns en teori hos författarna om att tilltron till andras kompetens och mognad att kunna samarbeta i grupp förmodligen är aspekter som bidrar till att eleverna i mindre utsträckning väljer att arbeta självständigt.

6.1.7 Inflytande

Inflytande var det näst lägst värderade indexet. Författarna till denna studie finner det intressant att *Inflytande* värderades lågt då resultatet förmodades peka på ett närliggande samband mellan *Inflytande* och *Förmåner och karriär*, då inflytande tros föda karriär. Oftast har de som befinner sig högre upp på karriärstegen ett kraftigare inflytande över organisationen etcetera. Genom att jämföra resultatet från indexet *Självförverkligande* med *Inflytande* syns en tendens till att deltagarna i föreliggande studie, speciellt kvinnorna, i regel finner det viktigare att få göra det som de vill göra än att ha inflytande. Kanske är ansvarsfrihet i arbetet ett sätt att slippa ytterligare stresspåfrestningar och ökar möjligheten att efter arbetets slut koppla av helt.

Indexet *Inflytande* visar inte på någon signifikans i skillnaderna mellan könen (p=0,547). Både kvinnor och män rankar indexet lågt. I Hagström och Kjellbergs studie (2007) visade det sig vid det första mättillfället att inflytande var av större vikt hos männen än hos kvinnorna. Däremot ökade kvinnors värderingar av inflytande under de två sista mättillfällena. Hos männen var värderingen av inflytandets vikt för ett idealt arbete jämn över alla tre mättillfällena. I Elizurs undersökning (1984) sågs inflytande, bland annat över organisationen, som det minst viktiga. Kvinnor värderar *Inflytande* högre över tid, vilket kan bero på att de i högre grad måste anstränga sig för att nå samma position som en man. Förmodligen är det i så fall en insikt de upptäcker över tid på arbetsplatsen och det kan vara därför de skiljer sig från de värderingar som visade sig i föreliggande studie.

Det går inte att se någon signifikans i skillnaderna mellan utbildningsnivåerna (p=0,384). Totalt sett värderas indexet högre bland högstadielever, följt av gymnasielever och lägst av högskolelever, vilket är intressant att peka på. Detta med tanke på att andra studier visar på att framförallt kvinnor kom att värdera dessa faktorer högre med tiden. Vad är det som kan ligga till grund för att det stegvis minskar i takt över de olika utbildningsnivåerna i denna studie?

6.1.8 Arbete och hälsa

Arbete och hälsa värderades som det näst viktigaste indexet i den här studien. Hälsofrämjande faktorer såsom semester värderades till skillnad från föreliggande studie lågt i Elizurs undersökning (1984), medan faktorer som arbetshygien och inre hälsa kunde utläsas som mycket viktiga faktorer i Sinisalos undersökning (2004). Lundgren, Luthman och Elgstrand (1987) menar på att intresset för hälsa, kost och motion är stort och att ensidiga arbeten därför ses som oattraktiva. *Arbete och hälsa* är ytterligare ett attribut som har att göra med hur en individ mår på arbetet, och det tros kunna vara en anledning till att det blivit högt värderat. Författarna till denna uppsats delar uppfattningen att det i dagens samhälle finns en hälsotrend som kan ha bidragit till att deltagarna i den här studien värderat *Arbete och hälsa* högt.

En signifikant skillnad mellan könen kunde utläsas (p=0,012). Kvinnorna värderade indexet högre än vad männen gjorde. I Bartol och Manhardts (1979) studie gick däremot ingen signifikans att utläsa när det gällde värderingar som välmående och inre hälsa. Vikten av dessa aspekter kom dock att stiga under undersökningsperioden. De visade sig även vara större i vissa yrkesgrupper. Socialvetare värderade dessa attribut som viktiga i högre grad än affärsmän. (ibid.) Kvinnor värderar alltså i föreliggande studie indexet högre än män. En teori till detta är att det kan finnas ett större intresse för sådant hos kvinnor och att män i större utsträckningar har en mer avslappnad syn till hälsa.

På utbildningsnivå gick ingen signifikans att utläsa (p=0,216). I regel värderade alla utbildningsnivåer indexet högt, men män och kvinnor från högskolan värderade indexet lägre. Värderingarna hos män på högskolan ligger betydligt lägre, sett till kön och utbildningsnivå. En anledning kan vara att dessa är mer inriktade på karriär och att de därför inte i samma utsträckning värderar hälsoaspekter lika högt.

6.1.9 Enskilda frågor och kommentarer från respondenterna

Varför de totala medelvärdena av svaren från män och kvinnor skiljde sig som de gjorde (3,26 för männen och 3,42 för kvinnorna) är svårt att svara på. Det tyder på att kvinnor lägger högre vikt vid fler typer av arbetsförhållanden än vad män gör. Kanske känner sig unga män mer redo att bemöta problem i kommande arbetsförhållanden än unga kvinnor. Kanske slumpade det sig så att kvinnorna och/eller männen som deltog i just den här undersökningen skiljer sig från befolkningen som helhet i den aspekten. Något som bör betänkas är att om kvinnornas i allmänhet högre svar beror på ett högre satt utgångsvärde för vad som menas med *viktigt*, så kan det ha påverkat beräkningarna av signifikansen i skillnaderna mellan könen i de enskilda frågorna, vilket då även skulle ha påverkat indexen. Detta är dock inte mer än en tänkbar risk och behöver inte ha med sanningen att göra.

Både män och kvinnor värderade *Att ha en rättvis och förstående chef* högst av allt, vilket bör vara intressanta fakta för chefer vid anställning av ny personal. Bland de tre högst värderade frågorna hade männen *Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater*, till skillnad mot kvinnorna som istället hade *Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst*. Antyder detta att män värderar trevligt umgänge med arbetskamrater högre än att ha trygghet i anställning och inkomst, medan det är tvärt om för kvinnor?

Att ha en rättvis och förstående chef värderades även högst av allt på alla tre utbildningsnivåer. Den fråga som värderades näst högst på högstadiet var *Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater*, medan det på gymnasiet var *Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater*, och på högskolan *Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst*. Det skulle kunna tolkas som att individer i allmänhet går från att i nionde klass vilja ha bekräftelse från personerna i sin omgivning, till att i tredje året på gymnasiet vara mer inriktade på att ha det trevligt tillsammans med personerna i sin omgivning, för att efter att ha läst på högskolan i minst ett och ett halvt år prioritera säkerhet i anställning och inkomst högre.

Sist i enkäten ställdes frågan *Är det något annat som Du tycker är viktigt för det ideala arbetet?* Av de 190 respondenterna var det 18 respondenter som svarade på denna fråga, alltså färre än 10 %. Detta kan ha berott på att det varit ansträngande att besvara de 37 föregående frågorna och en viss trötthet hade infunnit sig. Svaren finns att betrakta för egen analys under resultat i kapitel 5.4 *Kommentarer från respondenterna*. Den tendens som syns i svaren är att ju längre upp i åldern de är, desto mer går kommentarerna från att ha roligt på jobbet till mer precisa önskemål som flexibilitet, bra arbetsmiljö och tolerans till föräldraledighet.

6.2 Metoddiskussion

6.2.1 Målgruppen

190 stycken besvarade enkäter anses ha gett en grund med relativt stor reliabilitet för resultatberäkningarna. Skillnaderna i svaren mellan könen kunde mätas utifrån svar från 95 män och 92 kvinnor. Om undersökningsdeltagarna däremot delas upp i sex grupper med män och kvinnor från högstadiet, gymnasiet respektive högskolan så blir det bara cirka 30 stycken i varje grupp.

6.2.2 Enkätutformningen

Enkäten som användes var som tidigare nämnts redan utformad. En del av enkätsvaren som användes i den här studien var redan insamlade när studien påbörjades. För att kunna använda dessa var det självklart att exakt samma enkät skulle användas under resten av datainsamlingen. Då det inte fanns en tanke på att enkäten skulle ändras gjordes ingen pilotstudie. I efterhand finns funderingar på om det inte hade varit bättre för studien att förbättra enkäten och börja om från början i datainsamlingen. Här följer tankar om förbättringar som skulle ha kunnat göras.

Frågorna är inkonsekvent formulerade. Exempel på detta är att vissa av påståendena som skulle värderas är skrivna utan pronomen, till exempel *Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag*, medan andra är skrivna i jagform, till exempel *Att jag har mycket att säga till om*. I påståendet *Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater* används ordet ”man” istället för ”jag”. Två efter varandra följande frågor är snarlika: *Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning* och *Att få planera mittarbete utan andras inblandning*. Som synes har även ett mellanslag missats mellan orden ”mitt” och ”arbete” i den senare frågan. En av frågorna lyder: *Att den fysiska miljön är bra tex bullerfritt och bra lokaler*. Även om det är tydligt vad som menas så är det dåligt formulerat med talspråk, utan skiljetecken och med ”till exempel” förkortat som ”tex” utan punkt eller mellanslag. Brister som dessa i enkäten tros ha kunnat ge ett slarvigt intryck och haft negativ effekt på deltagarnas respekt för allvaret och vikten av undersökningen, vilket i sin tur kan ha påverkat deras vilja och fokus på att avge genomtänkta och ärliga svar.

Med tanke på validitet och reliabilitet är det i en enkätundersökning viktigt att alla deltagarna tolkar frågorna likadant. Vissa av frågorna kan ha varit svåra att förstå, kanske framförallt för högstadieeleverna. Ett bevis för detta var att deltagare vid flera tillfällen frågade vad som menades med vissa av frågorna. Det är möjligt att deltagare som kände sig osäkra på innebörden av vissa frågor lät bli att fråga. Det kan exempelvis ha känts genant att inför klasskamrater behöva säga att det är en fråga som de inte har förstått.

Det var 37 frågor att ta ställning till, vilket kanske var lite för många. Det tog relativt lång tid att fylla i hela enkäten och koncentrationen kan ha avtagit mot slutet. När de som tagit längst tid på sig märkte att de övriga var klara kan de ha stressat ner sina svar på de sista frågorna.

När svarsalternativen är graderade från 1 till 5 kan alternativ 3 anses vara det neutrala svaret om det inte finns någon åsikt åt vare sig ena eller andra hållet. På enkäten i denna studie representerade alternativ 3 *viktigt*, vilket kan ha orsakat förvirring.

Dessa problem kunde ha lösts genom att ändra frågorna så att de blivit mer lättförstådda och korrekt formulerade, att minska antalet frågor och att göra en sexgradig skala där viktigt hade representerats av alternativ 4.

6.2.3 Indexen

De åtta index som använts vid sammanställandet av resultatet öppnar för diskussion. Även dessa var framtagna innan denna studie påbörjades. Indexens titlar och frågorna som ingick i dem var klara. En viktig fråga som då uppstår är hur väl de olika påståendena som samlats under ett index faktiskt beskriver indexet. Kan svaren på endast fyra frågor sammanfatta hur en person ställer sig till saker som ett altruistiskt arbete, inflytande eller sociala relationer på arbetsplatsen etcetera? Svaren på de fyra frågorna kan ge en antydan om hur stor vikt en

person lägger vid indexet i fråga, men att sedan göra noggranna uträkningar som anses bevisa statistiska skillnader mellan olika gruppers åsikter om vikten av till exempel oberoende och självständighet i arbetet, kan tyckas överdrivet. Uträkningarna kan bevisa skillnader i svaren på de fyra frågorna som grupp, men eftersom titeln på indexet inte är vetenskapligt framtagen kan egentligen ingenting sägas om vetenskapliga säkerställanden angående resultaten för det som står som indexets titel. Därför är det viktigt att resultaten tolkas utifrån de frågor som indexen innefattar, och att läsaren gör en egen bedömning av vad detta innebär. Titlarna på indexen bör endast ses som indikatorer. Tolkas resultaten för indexen ordagrant så medför det att validiteten sjunker kraftigt.

De frågor som indexen består av kan vidare diskuteras. Påståendet *Att jag slipper jobba skift eller övertid*, som inte finns med i något index, kan tyckas höra hemma i indexet *Arbetsförhållanden* i minst lika stor grad som *Att arbetet är miljövänligt*, flera sådana exempel skulle kunna göras.

6.2.4 Genomförandet av datainsamling

Insamlingen av data, framförallt på högskolan, skedde genom att kontakt togs med personer som fanns tillgängliga. Detta var tidskrävande men ledde till att processen kunde kontrolleras för att ge en bra spridning bland deltagarna. Även vid gymnasieskolan användes den metoden till stor del. Också de fall där data insamlades från hel klass under pågående lektion innebar en del avsatt tid för att ta sig till skolorna. Ett annat sätt att genomföra datainsamlingen på kunde ha varit en internetbaserad enkät som skickats ut via e-mail till personer i målgrupperna. Ett annat hade varit att skicka ut pappersenkäter med post och låtit skolorna organisera genomförandet av enkätinsamlandet. Dessa sätt hade kanske tagit mindre tid i arbete att samla ihop data, men de skulle ha kunnat ta betydligt längre tid innan svaren kommit in från tillräckligt många deltagare i undersökningen.

Att författarna till uppsatsen som undersökningen skulle komma att figurera i, själva var där och berättade om studien kan ha gett en positiv inverkan på deltagarnas engagemang till- och bild av undersökningen. Dessutom kunde de frågor som dök upp under besvarandet av enkäterna hanteras direkt. De färdigifyllda enkäterna samlades utan mellanhänder upp av samma personer som senare skulle använda dem för resultatberäkningar. Det innebar en minskad risk för att utomstående personer skulle kunna ta del av enkätsvaren.

REFERENSER

Andersson, Å., Furth, T., Holmberg, I. (1997). *70-talister: om värderingar förr, nu och i framtiden*. Stockholm: Natur och Kultur.

Angelöw, B. (2000). *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Bartol, M, K. & Manhardt, J, P. (1979). *Sex Differences in Job Outcome Preferences: Trends Among Newly Hired College Graduates.* Journal of Applied Pshychology. Vol. 64. No. 5. ss. 477-482.

Berglund, T. (2001). *Attityder till arbete i Västeuropa och USA, Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Göteborg: Göteborgs universitet, sociologiska institutionen.

De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Du Bois, C., Caers, R. & Jegers, M. (2007) *Graduate Teacher Motivation for Choosing a Job in Education.* International Journal for Educational and Vocational Guidance. Vol. 7, No. 2. ss. 123-136.

Duff, D, R. & Sedlacek, E, W. (2007). *What is Most Important To Students` Long-Term Career Choices.* Journal of Career Development. Curators of the University of Missouri. Vol. 34. No. 2. ss. 149-163.

Eliasson, A. (2006). *Kvantitativ metod från början.* Lund: Studentlitteratur.

Elizur, D. (1984). *Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes.* Journal of Apphed Psychology. Vol. 69. No. 3. ss. 379-389.

Fouad, A, N., Kantamneni, N., Smothers, K, M., Chen, Y-L., Fitzpatrick, M. & Terry, S. (2007). *Asian American Career Development: A Qualitative Analysis.* Milwaukee. Tillgänglig online 29 November 2007.

Furnham, A., Petrides, K, V., Tsaousis, I., Pappas, K. & Garrod, D. (2005). *A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Values.* Journal of Psychology. Vol. 139. No. 1. ss. 5-32.

Gamberale, R., Bracken, R. & Mardones, S. (1994). *Work Motivation Among High School Students Before and During the Ecconomic Recession in the Swedish Labour Market.* Scandinavian journal of psychology. Vol. 36. No.3. ss. 287-94.

Hagström, T. & Kjellberg, A. (2007). *Stability and change in Work Values Among Male and Female Nurses and Engineers.* Scandinavian Journal of Psychology. Vol. 48. ss. 143-151.

Hedlund, A., Åteg, M., Sconfienza, C., Andersson, I.-M. & Rosén, G. (2003). *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna. Arbete och hälsa.* No. 2. Vetenskaplig skriftserie. Tillgänglig : < https://guoa.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/4308/1/ah2003_02.pdf > (2008-04-18)

Howell, D, C. (1997). *Statistical Methods for Psychology*. Fourth Edition. Belmont: Wadsworth publishing company.

Hyde, E, R. & Weathington, L, B. (2006). *The Congruence of Personal Life Values and Work Attitudes. Genetic, Social & General Psychology Monographs.* Vol. 132. No. 2. ss. 151-190.

Högskoleverket. (2003). *Arbetsmarknad och högskoleutbildning, en rapport från högskoleverkets arbetsmarknadsprogram*, Stockholm.

Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society.* New Jersey: Princeton University Press.

Johnson, K. M. (2001). *Change in Job Values During The Transition to Adulthood.* Work and Occupations. Vol. 28. No. 3. ss. 315-345.

Judge, A, T. & Brets, Jr. D, R. (1992) *Effects of Work Values on Job Choice Decisions.* Journal of Applied Psychology. Vol. 77. No. 3. ss. 261-271.

Katz, D. (1960). *The Functional Approach to the Study of Attitudes.* The Public Opinion Quarterly. Vol. 24. No. 2. ss. 163-204.

Kierkegaard, S. (1859). *Synspunktet for min Forfatter-Virksomhed. En ligefrem Meddelelse, Rapport til Histo*rien. Köpenhamn: C. A. Reitzels Forlag.

Lips, M. H. (1992). *Gender- and Science-Related Attitudes as Predictors of College Students' Academic Choices.* Journal of Vocational Behavior. Vol. 40. ss. 62-81.

Lundgren, N., Luthman, G. & Elgstrand, K. (1987) *Människan i arbetslivet.* Nordstedt Förlag AB.

Marini, Mooney, M., Fan, P-L., Finley, E. & Beutel, M, A. (1996). *Gender and Job Values.* Sociology of Education. Vol. 69. No. 1. ss. 49-65.

Martin, T. & Kirkcaldy, B. (1998). *Gender Differences on the EPQ-R and Attitudes to Work.* Personality and Individual Differences.Vol. 24. No. 1. ss. 1-5. Tillgänglig: <http://www.sciencedirect.com> (2008-04-14)

Rowe, R. & Snizek, E, W. (1995) *Gender Differences in Work Values. Perpetuanting the Myth.* Work and Occupations. Vol. 22. No. 2. ss. 215-229.

Sinisalo, P. (2004) *Changing Work Values and Expressed Educational Plans of Adolescents: A Cross-sectional Follow-up of Three Cohorts in Finland.* European Journal of Psychology of Education – EJPE. Vol. 19. No. 3. ss. 227-236.

Sverko, B. (1987). *Manual for the Values Scale.* Zagreb: Savez samouravnih zajednica za zaposljavanje.

Sverko, B. (1995). *The Work Importance Study: Recent Changes of Values in Croatia.* Journal of Applied Psychology. Vol. 48. No. 1. ss. 89-102.

Trost, J. (2001). *Enkätboken*. Lund: Studentlittertur

Ungdomsstyrelsen. (2003). *De kallar oss unga, ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie.* Stockholm.

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*. (Elektronisk).
Tillgänglig: < www.vr.se/download/18.668745410b37070528800029/HS%5B1%5D.pdf > (2008-05-07).

Åteg, M. (2006). *Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete. Utvecklingsprocesser inom verkstadsindustrin*. Kungliga tekniska högskolan, Institutionen för industriell ekonomi och organisation, Avdelningen för arbetsvetenskap. Stockholm.

Bilaga 1

I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete?

		Helt oviktigt	Mindre viktigt	Viktigt	Mycket viktigt	Helt nödvändigt
		1	2	3	4	5
1	Att det finns möjlighet att avancera	❑	❑	❑	❑	❑
2	Att klara arbetet själv utan andras hjälp	❑	❑	❑	❑	❑
3	Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	❑	❑	❑	❑	❑
4	Att arbetet är nyttigt för samhället	❑	❑	❑	❑	❑
5	Att ha en rättvis och förstående chef	❑	❑	❑	❑	❑
6	Att i arbetet få träffa många människor	❑	❑	❑	❑	❑
7	Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	❑	❑	❑	❑	❑
8	Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet	❑	❑	❑	❑	❑
9	Att jag slipper jobba skift eller övertid	❑	❑	❑	❑	❑
10	Att jag har mycket att säga till om	❑	❑	❑	❑	❑
11	Att jag är i ledande ställning	❑	❑	❑	❑	❑
12	Att jag kan visa andra att jag är duktig	❑	❑	❑	❑	❑
13	Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	❑	❑	❑	❑	❑
14	Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	❑	❑	❑	❑	❑
15	Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	❑	❑	❑	❑	❑
16	Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	❑	❑	❑	❑	❑
17	Att ingen skall tala om för mig vad jag ska tänka och göra	❑	❑	❑	❑	❑
18	Att arbetet bidrar till min personlighet	❑	❑	❑	❑	❑
19	Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuldkänslor	❑	❑	❑	❑	❑
20	Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	❑	❑	❑	❑	❑
21	Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	❑	❑	❑	❑	❑
22	Att arbetet medför uppskattning från andra människor	❑	❑	❑	❑	❑
23	Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	❑	❑	❑	❑	❑
24	Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	❑	❑	❑	❑	❑
25	Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	❑	❑	❑	❑	❑
26	Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	❑	❑	❑	❑	❑
27	Att arbetet är miljövänligt	❑	❑	❑	❑	❑
28	Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvar för andra	❑	❑	❑	❑	❑
29	Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	❑	❑	❑	❑	❑
30	Att få planera mittarbete utan andras inblandning	❑	❑	❑	❑	❑
31	Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	❑	❑	❑	❑	❑
32	Att den fysiska miljön är bra tex bullerfritt och bra lokaler	❑	❑	❑	❑	❑
33	Att jag upplever en bra arbetsmiljö	❑	❑	❑	❑	❑

34	Att arbete påverkar min hälsa positivt	❑	❑	❑	❑	❑
35	Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	❑	❑	❑	❑	❑
36	Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	❑	❑	❑	❑	❑
37	Att det finns bra ergonomiskt anpassad utrustning på arbetet	❑	❑	❑	❑	❑

Jag är man ❑
kvinna ❑

Är det något annat som Du tycker är viktigt för det ideala arbetet?

_____

_____

Bilaga 2

Tabell 1

Tabell över signifikans i förhållandena mellan olika kön respektive olika utbildningsnivåer med avseende på de åtta indexen. Siffrorna är beräknade i ett Kruskal-Wallis test där $p<0,05$ anses vara en statistiskt bevisad skillnad. I dessa fall är siffrorna markerade med fet stil.

Index	**Kön** (p)	**Utbildnings-nivå** (p)
1. Sociala relationer	**0,005**	0,922
2. Självförverkligande	0,101	0,772
3. Arbetsförhållanden	**0,001**	0,125
4. Altruism	**0,003**	0,270
5. Förmåner och karriär	0,284	0,075
6. Oberoende, självständighet	0,952	0,125
7. Inflytande	0,547	0,384
8. Arbete och hälsa	**0,012**	0,216

Bilaga 3

Tabell 2

Tabell över signifikans i förhållandena mellan olika kön respektive olika utbildningsnivåer med avseende på de 37 enkätfrågorna. Siffrorna är beräknade i ett Kruskal-Wallis test där $p<0,05$ anses vara en statistiskt bevisad skillnad. I dessa fall är siffrorna markerade med fet stil.

Påståenden	**Kön** (p)	**Utbildnings-nivå** (p)
1. Att det finns möjlighet att avancera	0,079	**0,001**
2. Att klara arbetet själv utan andras hjälp	**0,007**	**0,040**
3. Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	0,237	0,137
4. Att arbetet är nyttigt för samhället	**0,009**	0,395
5. Att ha en rättvis och förstående chef	0,142	0,463
6. Att i arbetet få träffa många människor	**0,001**	0,693
7. Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	**0,002**	**0,038**
8. Att kunna lägga ner hela sin själ i arbete	0,487	**0,033**
9. Att jag slipper jobba skift eller övertid	0,350	0,056
10. Att jag har mycket att säga till om	0,856	0,315
11. Att jag är i ledande ställning	0,263	0,578
12. Att jag kan visa andra att jag är duktig	0,925	**0,034**
13. Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	0,835	0,139
14. Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	0,640	0,266
15. Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	0,137	0,164
16. Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	**0,005**	0,756
17. Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	0,256	0,946
18. Att arbetet bidrar till min personlighet	0,479	0,182
19. Att jag klarar av arbetet bra så att jag inte får skuldkänslor	0,086	0,378
20. Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	**0,014**	**0,008**
21. Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	**0,031**	0,292
22. Att arbetet medför uppskattning från andra människor	**0,001**	0,163
23. Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	0,787	0,078
24. Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	0,891	0,967
25. Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	**0,006**	0,578
26. Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	0,358	0,502
27. Att arbetet är miljövänligt	**0,001**	**0,017**
28. Att kunna göra ett bra jobb utan att ta ansvar för andra	0,835	**0,021**
29. Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	0,174	0,125
30. Att få planera mitt arbete utan andras inblandning	0,295	0,138
31. Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	0,800	**0,023**
32. Att den fysiska miljön är bra tex bullerfritt och bra lokaler	**0,001**	0,981
33. Att jag upplever en bra arbetsmiljö	**0,021**	0,631
34. Att arbetet påverkar min hälsa positivt	**0,016**	0,658
35. Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	**0,028**	0,325
36. Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	0,116	0,813
37. Att det finns bra ergonomiskt anpassad utrustning på arbetet	0,184	0,057

Bilaga 4

Tabell 3

Tabell över medelvärdena av svaren uppdelat på kön och utbildningsnivåer med avseende på de åtta indexen.

Index	Pojkar hög-stadiet	Flickor hög-stadiet	Pojkar gym-nasiet	Flickor gym-nasiet	Pojkar hög-skolan	Flickor hög-skolan	Totalt
1. Sociala relationer	3,879	4,051	3,868	4,117	3,759	4,130	3,966
2. Självförverkligande	3,158	3,406	3,140	3,275	3,121	3,324	3,246
3. Arbetsförhållanden	3,317	3,805	3,434	3,800	3,259	3,518	3,523
4. Altruism	3,100	3,500	2,934	3,283	2,905	3,241	3,167
5. Förmåner och karriär	3,433	3,456	3,618	3,533	3,397	3,143	3,443
6. Oberoende, självständighet	3,105	3,169	2,985	2,967	2,948	2,804	3,011
7. Inflytande	3,194	3,174	3,076	3,092	3,078	2,902	3,091
8. Arbete och hälsa	3,633	3,794	3,647	3,922	3,333	3,774	3,685

Bilaga 5

Tabell 4

Tabell över medelvärdena av svaren uppdelat på kön och utbildningsnivåer med avseende på de 37 enkätfrågorna.

Påståenden	Pojkar högstadiet	Flickor högstadiet	Pojkar gymnasiet	Flickor gymnasiet	Pojkar högskolan	Flickor högskolan
1. Att det finns möjlighet att avancera	3,129	2,912	3,824	3,633	3,724	3,464
2. Att klara arbetet själv utan andras hjälp	3,129	3,618	2,706	3,233	3,137	3,179
3. Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	3,484	3,706	3,588	3,900	3,357	3,414
4. Att arbetet är nyttigt för samhället	3,000	3,235	2,588	3,200	2,931	3,143
5. Att ha en rättvis och förstående chef	4,290	4,235	4,088	4,233	3,759	4,333
6. Att i arbetet få träffa många människor	3,032	3,382	2,941	3,600	3,138	3,571
7. Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	3,194	3,382	3,249	3,900	3,483	4,000
8. Att kunna lägga ner hela sin själ i arbete	3,387	3,059	2,588	2,900	2,690	3,185
9. Att jag slipper jobba skift eller övertid	2,710	3,000	2,588	2,333	2,448	2,815
10. Att jag har mycket att säga till om	3,258	3,441	3,455	3,500	3,586	3,500
11. Att jag är i ledande ställning	2,774	2,455	2,471	2,467	2,655	2,250
12. Att jag kan visa andra att jag är duktig	3,097	3,294	3,112	3,067	2,759	2,643
13. Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	3,645	3,500	3,235	3,333	3,310	3,214
14. Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	3,419	3,471	3,382	3,567	3,621	3,690
15. Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	3,733	3,735	3,706	3,367	3,552	3,143
16. Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	3,167	3,647	3,206	3,433	2,862	3,586
17. Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	3,129	3,029	3,059	2,967	3,276	2,821
18. Att arbetet bidrar till min personlighet	2,968	3,394	3,176	3,000	2,862	2,857
19. Att jag klarar av arbetet bra så att jag inte får skuldkänslor	3,742	3,848	3,941	3,567	3,759	3,429
20. Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskl. värld	2,968	3,531	2,794	3,167	2,552	2,786
21. Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	3,226	3,676	3,147	3,333	3,276	3,552
22. Att arbetet medför upp-skattning från andra människor	2,968	3,606	3,441	3,733	3,138	3,536
23. Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	3,742	3,824	3,735	3,867	3,414	3,357
24. Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	2,839	2,970	2,882	2,800	2,862	2,786
25. Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	2,967	3,670	3,412	3,633	3,310	3,679
26. Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	4,032	4,235	4,088	4,133	3,897	4,071
27. Att arbetet är miljövänligt	3,032	3,424	2,882	3,533	2,448	2,929
28. Att kunna göra ett bra jobb utan att ta ansvar för andra	3,097	3,176	3,147	3,067	2,793	2,571

29. Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandn.	3,065	2,853	3,029	2,600	2,586	2,643
30. Att få planera mitt arbete utan andras inblandning	3,065	2,853	2,853	2,467	2,655	2,786
31. Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	3,290	3,353	3,206	3,267	2,897	2,690
32. Att den fysiska miljön är bra tex bullerfritt och bra lokaler	2,968	3,735	3,206	3,633	3,241	3,643
33. Att jag upplever en bra arbetsmiljö	3,710	3,912	3,824	4,100	3,586	4,069
34. Att arbetet påverkar min hälsa positivt	3,516	3,618	3,500	3,867	3,172	3,750
35. Att man känner sig upp-skattad av både chef och arbetsk.	4,000	4,353	4,000	4,200	3,897	4,143
36. Att jag har en trygg anställ-ning med regelbunden inkomst	3,867	4,273	4,059	4,133	3,966	4,143
37. Att det finns bra ergonomiskt anpassad utrustning på arbetet	3,667	3,853	3,618	3,800	3,241	3,536