



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH19

Examensarbete i Strategic Management

VT 2015

## **VAD STYR ANSTÄLLDAS ANSTRÄNGNINGSNIVÅ?**

*En kvantitativ undersökning inom den akademiska världen*

Amelie Åkesson 890609-7483

Felicia Mendahl Ingelman 901128-4784

Kristine Eriksson 900201-2442

Sofia Prior 910728-2221

Handledare: Anna Thomasson

## Sammanfattning

*Examensarbetets titel:* Vad styr anställdas ansträngningsnivå?

*Seminariedatum:* 2015-06-04

*Ämne/kurs:* FEKH19, Examensarbete kandidatnivå, 15 högskolepoäng

*Författare:* Amelie Åkesson, Felicia Mendahl Ingelman, Kristine Eriksson, Sofia Prior

*Handledare:* Anna Thomasson

*Fem nyckelord:* Principal-agentteorin, motivation crowding theory, förväntansteorin, ansträngning, position i karriären

*Syfte:* Undersöka löns påverkan på agentens ansträngning beroende på agentens position i karriären.

*Hypoteser:* 1: Det finns en negativ korrelation mellan lön och ansträngning.

2: Det finns en negativ korrelation mellan position i karriären och ansträngning.

*Metod:* Studien har antagit en tvärsnittlig forskningsdesign genom en deduktiv ansats. Datasamlingen har skett genom en enkätundersökning som bestod av 8 frågor och mätte relationen mellan lön, ansträngning och position i karriären samt hur respondenterna prioriterar vissa aspekter i sina liv. Resultatet analyserades genom korrelationstest och korstabeller.

*Teoretiskt perspektiv:* Uppsatsen lägger ett kritiskt perspektiv på principal-agentteorin genom att ta hänsyn till andra aspekter än lön och ansträngning. Teori som tas upp behandlar kontrollfokus, jobbtillfredsställelse, inre och yttre motivation, förväntan, personliga aspekter samt *framtida* och *föregående utdelning*.

*Empiriskt område:* Det empiriska området som valts till undersökningen är den akademiska världen. Urvalet har begränsats till doktorander, lektorer, docenter och professorer på två av Lunds universitets fakulteter. Valet av den akademiska världen grundades utifrån dess höga ansträngningsnivå i sitt arbete, samt att det finns tydliga karriärssteg i form av hierarkiska titlar.

*Slutsats:* Uppsatsens båda hypoteser visar på en negativ korrelation, varav hypotes 1 är signifikant och hypotes 2 delvis är signifikant. Agenten styrs av både inre och yttre motivation vilket gör att *crowding out* uppstår som bidrar till att det skapas en negativ korrelation mellan lön och ansträngning. Uppsatsens andra hypotes, som består av tre dimensioner, kan accepteras utifrån ett tidsperspektiv. Således visar det på att det framförallt är agentens position i karriären ur ett tidsperspektiv, som styr agentens ansträngningsnivå.

## Summary

*Summary Title:* What Decides Employees' Level of Effort?

*Seminar date:* 2015-06-04

*Course:* FEKH19, Degree Project Undergraduate level, Business Administration, Undergraduate level, 15 University Credits Points (UPC) or ECTS-cr)

*Authors:* Amelie Åkesson, Felicia Mendahl Ingelman, Kristine Eriksson, Sofia Prior

*Advisor:* Anna Thomasson

*Key words:* Agency Theory, Motivation Crowding Theory, Expectancy Theory, effort, position in the career

*Purpose:* Investigate the wage's impact on the agent's effort depending on the agent's position in the career.

*Hypotheses:* 1: There exists a negative correlation between wage and effort.

2: There exists a negative correlation between position in the career and effort.

*Methodology:* The study used a cross-sectional research design in the form of a deductive approach. The data has been sampled through a survey. The questionnaire had 8 questions and measured the relation between wage, effort and position in the career, and how the respondents prioritise certain aspects in their lives. The result was examined by correlation tests and contingency tables.

*Theoretical perspectives:* The essay has a critical perspective of Agency Theory, by not only looking at wage and effort, but by looking at other aspects as well. Other theories discuss locus of control, work satisfaction, intrinsic and extrinsic motivation, expectancy, aspects of one's personality and *forward* and *backward attribution*.

*Empirical foundation:* The empirical area we chose to examine is the academic world. The sample includes PhD students, lecturers, docents and professors from two faculties at Lund University. The academic world was chosen because of its high effort level at work, and its distinct career steps in the form of hierarchical titles.

*Conclusions:* Both of the essay's hypotheses shows a negative correlation: the first hypothesis being significant and the second hypothesis only partly significant. The agent is guided by both intrinsic and extrinsic motivation which creates a *crowding out* effect that contributes to create the negative correlation between wage and effort. The essay's second hypothesis consists of three dimensions, where the hypothesis only can be accepted from a time perspective. Consequently this result shows that the agent's position in the career, from a time perspective, influences the agent's effort level.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>INTRODUKTION</b> .....	<b>5</b>
<b>TEORI- OCH LITTERATURGENOMGÅNG</b> .....	<b>7</b>
<b>Principal-agentteorin</b> .....	<b>7</b>
Kritik mot principal-agentteorin .....	9
<b>Relationen mellan lön och ansträngning</b> .....	<b>9</b>
Kontrollfokus och arbetsmotivation.....	10
Jobbtillfredställelse.....	10
Inre och yttre motivation.....	11
<b>Relationen mellan position i karriären och ansträngning</b> .....	<b>13</b>
Förväntans påverkan på motivation och ansträngning .....	13
Personliga aspekter .....	14
Framtida och föregående utdelning.....	15
<b>METOD</b> .....	<b>17</b>
<b>Forskningsdesign</b> .....	<b>17</b>
<b>Urval</b> .....	<b>17</b>
<b>Datainsamling</b> .....	<b>19</b>
<b>Bortfall</b> .....	<b>20</b>
<b>Variabler</b> .....	<b>22</b>
Lön.....	22
Ansträngning.....	23
Position i karriären .....	24
<b>Tillvägagångssätt</b> .....	<b>26</b>
<b>Dataanalys</b> .....	<b>27</b>
<b>Validitet och reliabilitet</b> .....	<b>28</b>
Mätbar validitet .....	28
Intern validitet .....	30
Extern validitet.....	31
Reliabilitet.....	32
Studiens generaliserbarhet .....	32
<b>RESULTAT</b> .....	<b>33</b>
<b>Hypotes 1</b> .....	<b>34</b>
<b>Hypotes 2</b> .....	<b>35</b>
<b>Prioriteringar</b> .....	<b>37</b>
Prioritering av familj .....	37
Prioritering av semester .....	38
Prioritering av jobbprestige .....	38
Prioritering av högre lön .....	38
Prioritering av karriärsutveckling.....	38
<b>ANALYS</b> .....	<b>39</b>
<b>Relationen mellan lön och ansträngning</b> .....	<b>39</b>
Kontrollfokus och arbetsmotivation.....	40

Jobbtillfredsställelse .....	41
Inre och yttre motivation.....	41
<b>Relationen mellan position i karriären och ansträngning .....</b>	<b>42</b>
Förväntans påverkan på motivation och ansträngning .....	43
Personliga aspekter.....	45
Framtida och föregående utdelning.....	46
<b>DISKUSSION OCH SLUTSATSER .....</b>	<b>48</b>
<b>Diskussion .....</b>	<b>48</b>
Lön och ansträngning.....	48
Position i karriären och ansträngning .....	49
Kopplingen mellan lön, position i karriären och ansträngning .....	52
<b>Slutsats .....</b>	<b>53</b>
<b>Förslag till vidare forskning.....</b>	<b>55</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>56</b>
<b>Bilagor .....</b>	<b>59</b>
<b>Bilaga 1 - Enkätundersökning.....</b>	<b>59</b>
<b>Bilaga 2 - Yrke och ålder .....</b>	<b>1</b>
<b>Bilaga 3 - Prioriteringar .....</b>	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>

## INTRODUKTION

I dagens samhälle pågår en ständig debatt om lön och dess påverkan på anställda och deras arbete. Hur mycket lön ska vi ge chefer för att de ska utföra ett bra arbete och för att garantera att rätt person blir chef (Arrius, 2013)? Vad är en rättvis lön och bonus (Ludvidsson, 2011)? Vilken typ av bonus är relevant att få (By, 2009)? Dessa är några exempel på de frågor och diskussioner som ständigt är aktuella i samhället. Frågan om vad en rättvis lön är, samt dess påverkan på den anställda, har sannolikt varit aktuell så länge arbete mot någon form av ersättning har existerat. Den som har anställt någon, det vill säga arbetsgivaren, för att utföra ett arbete har troligen alltid velat få ut så mycket som möjligt av denna anställning för en så liten ersättning som möjligt, medan arbetstagaren snarare har velat ha en så stor ersättning som möjligt för det utförda arbetet. Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren behandlas i principal-agentteorin. Det är en väletablerad teori där arbetsgivaren kallas för principal och arbetstagaren kallas för agent. Ett problem som teorin tar upp är de olika målkonflikter som kan uppstå mellan principal och agent, då de har olika intressen av relationen mellan dem. I principal-agentteorin försöker principalen styra agenten med hjälp av ersättning såsom lön, vilket är en yttre belöning som skapar yttre motivation. Lönen kan vara både rörlig och fast, beroende på vilken typ av arbetsuppgift som agenten utför. Teorin antar att principalen kan styra agenten genom att anpassa lönen efter arbetet. Vidare antas en viss lön generera en viss ansträngning i arbetet som agenten utför (Besanko, Dranove, Shanley, & Schaefer, 2013). Frågan är dock om en viss lön alltid genererar en viss ansträngning. Människan är inte en maskin i vilken vi stoppar in ett antal mynt som genererar en viss typ av prestation, utan vi är mer komplicerade än så. Hur kommer det sig annars att sjuksköterskor, lärare och volontärarbetare sliter med full kraft för en relativt liten lön eller ingen lön alls?

Till skillnad från principal-agentteorin är motivation crowding theory en teori som hävdar att människan även drivs av inre belöningar som skapar inre motivation (Anthony,

Govindarajan, & Hartmann, 2014). Den inre motivationen kan vara en bidragande faktor till varför vissa människor väljer att ta vissa arbeten trots att de är både slitsamma och lågbetalda. En del väljer kanske att bli lärare för att de brinner för sitt yrke och därmed får inre belöningar för sitt utförda arbete trots den dåliga lönen (Blazevic, 2014). Då människan drivs av både yttre och inre motivation bör inte alla människor reagera likadant på en viss typ av lön. Principal-agentteorin kan därmed ses som bristfällig då den bortser från inre motivation (Anthony et al., 2014; Frey, 1997). Motivation crowding theory visar på att inre motivation är en relevant aspekt att undersöka i förhållande till lön, då den inre och yttre motivationen tillsammans utgör den totala motivationen (Anthony et al., 2014). Därmed bör yttre och inre motivation tillsammans påverka agentens ansträngningsnivå. Kőszegi och Li (2008) för fram ett tidsperspektiv inom debatten gällande olika drivkrafterns påverkan på agentens ansträngningsnivå. Om olika drivkrafter har olika påverkan på anställda, beroende på var de befinner sig i karriären, skulle det kunna vara en del av förklaringen till varför unga inom exempelvis revisionsbranschen sliter som djur i början av sin karriär, trots en låg ingångslön (Bursell & Neurath, 2010) medan deras kollegor som kommit längre i karriären får betydligt mer betalt för sitt arbete (SvD näringsliv, 2013). Liknande tendenser kan upptäckas i andra branscher som exempelvis bankvärlden och den akademiska världen, vilka också präglas av tydliga karriärssteg med löneskillnader (Borsiin, 2013; Munkhammar, 2012; WSO, 2015).

Om principal-agentteorin, som har ett ekonomiskt perspektiv, kompletteras med teorier som har ett mer psykologiskt synsätt, samt en tidsaspekt, bör denna kombination kunna förklara mer komplexa förhållanden mellan principal och agent. Kombinationen av det ekonomiska och psykologiska synsättet bör även kunna lösa flera av de problem som uppstår på grund av målkonflikter mellan de båda parterna. Denna uppsats vill därför kritiskt granska sambandet mellan lön och ansträngning genom att applicera position i karriären som en

problematiserande variabel på sambandet i fråga och därmed även ta hänsyn till den inre motivationen.

Syftet med denna studie är således: *Att undersöka lörens påverkan på agentens ansträngning beroende på agentens position i karriären.* Uppsatsen bidrar därmed till det företagsekonomiska fältet, inom ramen för strategisk lönesättning. Vi tror även att uppsatsen kommer kunna bidra till företagsvärlden, med en djupare förståelse för lönesättningens relation till den anställdas karriär och inre motivation, samt dess påverkan på den anställdas ansträngningsnivå.

## **TEORI- OCH LITTERATURGENOMGÅNG**

Följande teoriavsnitt kommer att påbörjas med en introduktion av principal-agentteorin, för att sedan kritiskt granska teorin och dess brister. Andra teorier kommer därefter att presenteras vilka tar upp faktorer som principal-agentteorin inte tar hänsyn till. Teorierna är uppdelade utifrån uppsatsens hypoteser och kommer först att behandla förhållandet mellan variablerna lön och ansträngning, för att sedan behandla förhållandet mellan variablerna position i karriären och ansträngning.

### **Principal-agentteorin**

Principal-agentteorin är en av de stora organisationsteorierna inom ämnet strategi. Teorin behandlar relationen mellan två parter, principal och agent. Principalen anställer agenten och ger den ersättning, oftast i form av lön, för att agenten ska utföra en viss handling eller ta ett visst beslut. Ett exempel på denna typ av relation är förhållandet mellan en ägare och en VD, där ägaren är principal och VD:n är agent. Relationen kan även vara mellan en VD och en anställd, där VD:n i detta fall är principal och den anställda agent (Besanko et al., 2013). Principal-agentteorin har en bred applicerbarhet och kan framförallt tillämpas när det finns en betydande målkonflikt mellan principalen och agenten (Eisenhardt, 1989). Principalens



intresse ligger i att maximera skillnaden mellan värdet från agentens handlingar och den kostnad som medföljer anställningen, det vill säga agentens lön. Agenten, å andra sidan, eftersträvar att maximera skillnaden mellan den upplevda nyttan av dess delaktighet, lönen, och kostnaden för den personliga ansträngningen för att genomföra uppgiften (Besanko et al., 2013).

Principal-agentteorin präglas av vissa antaganden gällande människan som antas ha ett självintresse, samt att den är begränsat rationell och riskavert. Dessa antaganden om människan kan resultera i en partisk målkonflikt givet antagandet att det inom en organisation finns ett asymmetriskt informationsflöde mellan principal och agent, det vill säga att all information inte är synlig för båda parter (Eisenhardt, 1989). Den partiska målkonflikten är ett så kallat agentproblem som exempelvis kan grundas i att det kan vara problematiskt för principalen att mäta och observera agentens handlingar (Besanko et al., 2013). Uppdelningen av risktagande kan också skapa agentproblem mellan principalen och agenten, eftersom de olika parterna har olika riskpreferenser och således föredrar olika handlingar (Eisenhardt, 1989). Agentproblem grundar sig följaktligen i en skillnad mellan principalens och agentens intressen och målsättningar. Osäkerhet gällande utfallet av agentens handlingar gör att det finns ett intresse hos principalen att eliminera målkonflikter. De främsta verktygen principalen kan använda sig av i sitt försök att eliminera målkonflikten är compensationen, det vill säga lönen som agenten får för det utförda arbetet, samt kontraktet mellan de båda parterna (Besanko et al., 2013). Vid komplexa arbetsuppgifter anser principal-agentteorin att agenten ska få rörlig lön, då det är svårt för principalen att ge konkreta arbetsuppgifter samt observera och mäta dessa. Lönen bör istället baseras på det resultatet som agenten tillhandahåller principalen. Nackdelen med detta är att principalen inte kan kontrollera hur agenten har nått resultatet som den rörliga lönen baseras på (Stroh, Brett, Baumann, & Reilly, 1996). Eisenhardt (1989) föreslår att komplexa arbeten fördelaktligen ska ha

beteendebaserade lön, alltså att lönen ska vara fast. Gomez-Mejia och Balkin (1992a) bedömer också att det vid rörlig lön finns en risk att aspekter som inte är mätbara, men värdefulla i en process, inte belönas. För att hantera detta problem föreslår Gomez-Mejia och Balkin (1992b) att ansträngningsnivå ska bedömas utifrån mer än en aspekt och att denna kombination ska utgöra basen för den rörliga lönen.

### ***Kritik mot principal-agentteorin***

Besanko et al. (2013) menar att principal-agentteorin huvudsakligen lägger fokus på lön för att eliminera målkonflikten, men Eisenhardt (1989) betonar att det finns aspekter som påverkar målkonflikter vilka ignoreras av teorin. Eisenhardt (1989) föreslår därför att principal-agentteorin med fördel kan kompletteras med andra teorier. Principal-agentteorin kommer därför ställas emot teorier som utgår ifrån ett psykologiskt perspektiv och kan ses som ett alternativt synsätt till hur principalen kan påverka agentens ansträngningsnivå. Andra aspekter som principal-agentteorin inte tar hänsyn till är relationen mellan kontrollfokus och arbetsmotivation (Landy & Conte, 2012), jobbtillfredsställelse (Graves, Ruderman, Ohlott, & Weber, 2012), inre och yttre motivation (Anthony et al., 2014), förväntans påverkan på motivation och ansträngning (Ferris, 1977; Landy & Conte, 2012), personliga aspekter (Landy & Conte, 2012) samt *framtida* och *föregående utdelning* (Köszegi & Li, 2008). Dessa aspekter kommer därför att diskuteras närmare i följande avsnitt.

### **Relationen mellan lön och ansträngning**

I detta avsnitt kommer vi att presentera olika teorier och teoretiska begrepp som ger förslag på faktorer, utöver lön, som motiverar till ökad ansträngning och bör tas hänsyn till vid lönesättning. Gemensamt för dessa teorier och teoretiska begrepp är att samtliga talar för att det inte finns en sorts lönesättning eller att det endast är lön som kan generera en önskad ansträngningsnivå hos agenten.

### ***Kontrollfokus och arbetsmotivation***

Principal-agentteorin menar att agenten kan motiveras med hjälp av externa medel, som exempelvis lön (Besanko et al., 2013). Landy och Conte (2012) hänvisar till forskning gjord av Ng, Sorensen, och Eby (2006) som pekar på att agentens arbetsmotivation påverkas av agentens kontrollfokus. Kontrollfokus innefattar till vilken utsträckning individer ser händelser som ett resultat av sina egna handlingar, så kallat internt kontrollfokus, eller som ett resultat av utomstående orsaker, så kallat externt kontrollfokus. Internt kontrollfokus har ett positivt förhållande till arbetsmotivation, då individen arbetar utifrån uppfattningen att den kan kontrollera miljön och påverka utfallet. Med detta sagt betyder inte det att individen faktiskt har större möjlighet att påverka utfallet än individer med externt kontrollfokus, utan att det endast är uppfattningen som skiljer sig åt och därmed arbetsmotivationen.

### ***Jobbtillfredställelse***

Enligt Frey (1997) ökar den inre motivationen ju mer intressanta arbetsuppgifter agenten utför, vilket leder till att dess arbetsmoral och ansträngning ökar. I motsats till principal-agentteorin, som menar att ansträngning endast regleras med hjälp av externa medel som exempelvis lön (Besanko et al., 2013), visar annan forskning att arbete som tillgodoser den anställdas högre behov, såsom självförverkligande, är mer berikande och intressant och skapar därmed en större motivation hos den anställda (Landy & Conte, 2012). Bidragande till agentens ansträngningsnivå, och därigenom dess karriärsutveckling, är graden av tillfredsställelse inom arbetet. Graden av tillfredsställelse påverkas av hur arbetet styrs av att vara *driven till att arbeta*<sup>1</sup> eller *glädjen arbetet frambringar*<sup>2</sup> (Graves et al., 2012). Konceptet att vara *driven till att arbeta* relaterar till en inre skyldighet att utföra ett arbete, då ett icke

---

<sup>1</sup> Att vara *driven till att arbeta* syftar till det engelska begreppet *driven to work*, begreppet har en etablerad plats inom forskning om jobbtillfredsställelse (Graves et al., 2012). I det svenska språket finns ingen direkt definition på detta och vi väljer därför att använda ovanstående svenska begrepp. Begreppet kan uppfattas som positivt men har i detta fall en negativ klang och bör ej förväxlas med att individen är ambitiös.

<sup>2</sup> *Glädjen arbetet frambringar* härleds till det engelska begreppet *enjoyment to work*. Vi anser att detta är en rättvisande översättning.

utfört arbete skapar en ökad grad av skuld, ångest och minskat välmående, vilket i förlängningen leder till en minskad prestationsnivå. Begreppet *glädjen arbetet frambringar* kopplas till graden en individ arbetar på grund av ett intresse och till vilken grad individen arbetar för att uppnå tillfredsställelse. En ökad grad leder till positiva effekter med förbättrad attityd till arbetet och ökat välmående vilket således ökar en individs prestationsnivå (Graves et al., 2012).

### ***Inre och yttre motivation***

Principal-agentteorin menar att agentens ansträngningsnivå inte kan minska genom införandet av yttre belöningar, eftersom teorin hävdar att agentens ansträngningsnivå, utan yttre belöningar, redan befinner sig på sin lägsta nivå (Kreps, 1997). Yu och To (2011) menar att det finns andra faktorer än lön, som påverkar agentens ansträngningsnivå. Istället för *output-kontroll*, som hänvisar till det resultat som frambringas av agentens arbete, föreslår han *input-kontroll*, för att i större utsträckning kunna öka agentens motivationsnivå. *Input-kontroll* hänvisar till det som sker innan arbetet utförs, exempelvis upplärning, vilket kan göra att agentens egna intressen hamnar på samma nivå som principalens. Givet detta skapas en inre motivation<sup>3</sup> hos agenten som gör den villig att anstränga sig mot samma mål som principalen.

Termen inre motivation härstammar från motivation crowding theory<sup>4</sup> (MCT) och syftar till de inre känslor och behov som motiverar individen. Inre motivation skapas genom inre belöningar, såsom den tillfredsställelse som uppgiften ger individen (Anthony et al., 2014). MCT ställer sig därmed emot principal-agentteorin, som menar att människan endast styrs av yttre motivation, vilken exempelvis skapas av monetära medel (Anthony et al., 2014; Kunz & Pfaff, 2002). Till följd av detta argumenterar MCT, och även förväntansteorin, för att

---

<sup>3</sup> Begreppet inre motivation härstammar från psykologin, vilket gör att begreppet kan definieras olika beroende på om det undersöks i psykologin eller i ekonomin. Det kan därför finnas svårigheter i att genomföra jämförelser mellan studier från de olika teoretiska ämnesområdena (Anthony et al., 2014).

<sup>4</sup> Fortsättningsvis benämns motivation crowding theory som MCT.

individer därför motiveras och reagerar olika på incitament (Anthony et al., 2014; Ferris, 1977; Köszegi & Li, 2008). Förväntansteorin menar att individen uppskattar värdet av incitament olika och kommer därför att anstränga sig olika utifrån attraktionskraften som incitamentet ger individen i fråga. En viss lön kan därför leda till olika nivåer av ansträngning beroende på hur högt individen värderar lönen (Landy & Conte, 2012). Anthony et al. (2014) menar att det problematiska med detta följaktligen är hur utformningen av ersättningen bör se ut för att maximera ansträngningsnivån.

Som tidigare nämnt menar Frey (1997) att intressanta arbetsuppgifter ökar agentens inre motivation och därmed dess ansträngningsnivå. Graves et al. (2012) hävdar att *glädjen arbetet frambringar* kan öka detta intresse och graden av individens tillfredsställelse med arbetet, vilket i sin tur ökar individens prestationsnivå. Som stöd för hur inre tillfredsställelse leder till ökad prestationsnivå, menar Köszegi och Li (2008) att ett effektivt sätt att motivera anställda till att arbeta hårt är att tillämpa informella mätinstrument för ansträngning som inte är direkt kopplade till de anställdas output. Den inre tillfredsställelsen kan ses som en inre belöning som leder till inre motivation (Anthony et al., 2014). Genom att öka de yttre belöningarna, såsom lön, finns det en risk för att den inre motivationen hos agenten minskar, vilket kallas för *crowding out*. Om effekten av *crowding out* är stor finns det en risk för att den inre motivationen minskar mer än den yttre motivationen ökar, vilket leder till att den totala motivationsnivån är mindre än i ursprungsläget. *Crowding out* talar därför för att en ökad lön kan leda till minskad total motivation och ansträngning hos agenten, om inte hänsyn tas till vad som motiverar agenten i arbetet utöver lönen (Anthony et al., 2014). Enligt förväntansteorin är det högst individuellt vad som motiverar en individ, exempelvis påverkas individens arbetsmotivation av dess uppfattade möjlighet att påverka sitt eget resultat (Landy & Conte, 2012). *Crowding out* kan därmed antas vara svårt att frångå. Det går således att utgå

ifrån att det finns en negativ korrelation mellan lön och ansträngning, på grund av att *crowding out* existerar.

*Hypotes 1: Det finns en negativ korrelation mellan lön och ansträngning.*

### **Relationen mellan position i karriären och ansträngning**

I följande avsnitt kommer vi att presentera teorier och teoretiska begrepp som visar position i karriärens koppling till ansträngning. Begrepp som kommer att behandlas är förväntans påverkan på motivation och ansträngning, personliga aspekter samt *framtida* och *föregående utdelning*.

#### ***Förväntans påverkan på motivation och ansträngning***

Förväntansteorin menar att individens ansträngningsnivå avgörs genom att individen bedömer följande tre steg: valens, instrumentalitet och förväntan. Valens innebär att individen rationellt bedömer värdet av olika belöningar eller utfall. Instrumentalitet är sannolikheten att hårt arbete leder till ett visst resultat eller belöning. Förväntan relateras i detta sammanhang till sannolikheten att ett visst beteende leder till en framgångsrik prestation. Produkten av dessa tre faktorer avgör hur stor motivation en individ kommer känna inför en viss uppgift (Landy & Conte, 2012). Vilken handling och ansträngningsnivå individen väljer beror på hur stark motiverande kraft en belöning har (Ferris, 1977; Landy & Conte, 2012). Olika belöningar, exempelvis lön och fritid, kan ha olika stor motivationskraft för olika individer beroende på hur de värderar belöningarna. Varje individ kommer att välja den handling som främst leder till ett attraktivt resultat. Om låg produktivitet exempelvis ses som en väg mot en önskad belöning, såsom mindre stress och mer fritid, kommer en individ troligen att anta en låg produktivitet. På samma sätt kommer en individ troligen att anta en hög produktivitet om det ses som en väg mot ett önskat resultat såsom befordran (Landy & Conte, 2012). En individs val av agerande påverkas, utöver valens, även av instrumentalitet som är individens

uppfattning om att handlingen leder till ett visst resultat. Handlingen kan leda till ett resultat såsom en befordran, vilket har positiva följder i form av bland annat högre lön samt prestige. En befordran kan däremot också få negativa effekter för individen genom att det kan leda till högre stressnivå samt minskad fritid. Individen måste därför väga de positiva effekterna mot de negativa och avgöra vad som väger tyngst (Landy & Conte, 2012). Enligt Kőszegi och Li (2008) beror belőningarnas attraktionskraft på var i karriären agenten befinner sig. Individens agerande påverkas slutligen av förväntan, då ett visst beteende kommer att leda till en större prestation (Landy & Conte, 2012).

### *Personliga aspekter*

Som tidigare nämnt påverkar incitament, som exempelvis befordran och lön, agentens motivationsnivå olika beroende på var i karriären agenten befinner sig (Kőszegi & Li, 2008). Studier av Wey Smola och Sutton (2002), angående arbetsvärderingar hos anställda med olika yrken samt på olika organisationsnivåer, visar att individer från den yngre generationen<sup>5</sup> är mindre lojala mot företaget, fokuserar mer på sig själva samt vill bli befordrade tidigare. Utifrån dessa studier går det att se att individer från samma generation delar prioriteringar och värderingar, samt att de olika generationerna kommer att väga effekterna av en belőning olika. Belőningen av att bli befordrad idealiseras<sup>6</sup> inte lika högt av den äldre generationen som den yngre. Därmed idealiserar den anställda sitt arbete mindre i takt med att åldern ökar. Hos den äldre generationen tenderar de negativa effekterna av en befordring, i form av en högre stressnivå samt minskad fritid, att väga tyngre och därför är strėvan att bli befordrad inte lika stor hos den äldre generationen.

---

<sup>5</sup> Generationer i denna studie syftar till en grupp individer inom samma åldersspann och delar samma livshändelser (Kupperschmidt, 2000).

<sup>6</sup> Idealisera syftar till att en person bygger upp en bild som förskőnar verkligheten (Nationalencyklopedin, 2015).

### ***Framtida och föregående utdelning***

Vid relationen mellan ambition och ansträngningsnivå, applicerad på en individs karriär, framhäver Kőszegi och Li (2008) begreppen *framtida utdelning*<sup>7</sup> respektive *föregående utdelning*<sup>8</sup>. *Framtida utdelning* kan beskrivas som att ambitiösa agenter har större förväntningar på sig att utföra ett hårt arbete, inom vilket ett bra resultat ger tecken på en högre ambitionsnivå. Följaktligen ökar principalens förväntningar på agentens arbete även i framtiden. Denna *framtida utdelning* ökar i sin tur agentens ansträngningsnivå. *Föregående utdelning* är när principalen blir övertygad om att agenten är ambitiös, efter att principalen har tagit del av agentens goda resultat, vilket grundas i en minskad tro på att agenten har talang. Principalen antar istället att agentens resultat är en följd av hårt arbete och slit, snarare än talang, vilket leder till en minskad ansträngningsnivå hos agenten. Agentens ansträngningsnivå, i olika perioder av karriären, bestäms därmed av huruvida *framtida* eller *föregående utdelning* är starkast.

Eftersom *föregående utdelning* kräver att principalen har tagit del av agentens tidigare resultat (Kőszegi & Li, 2008), är sannolikheten mindre att agentens ansträngningsnivå påverkas av *föregående utdelning* i början av karriären. Eftersom *föregående utdelning* förekommer först efter att resultat har uppnåtts (Kőszegi & Li, 2008), är det därför troligt att anta att *framtida utdelning* oftare förekommer i början av karriären och *föregående utdelning* förekommer senare i karriären. Tillsammans med tidigare nämnda teoretiska aspekter bör dessa resonemang skapa en negativ korrelation mellan agentens ansträngningsnivå och position i karriären.

***Hypotes 2: Det finns en negativ korrelation mellan position i karriären och ansträngning***

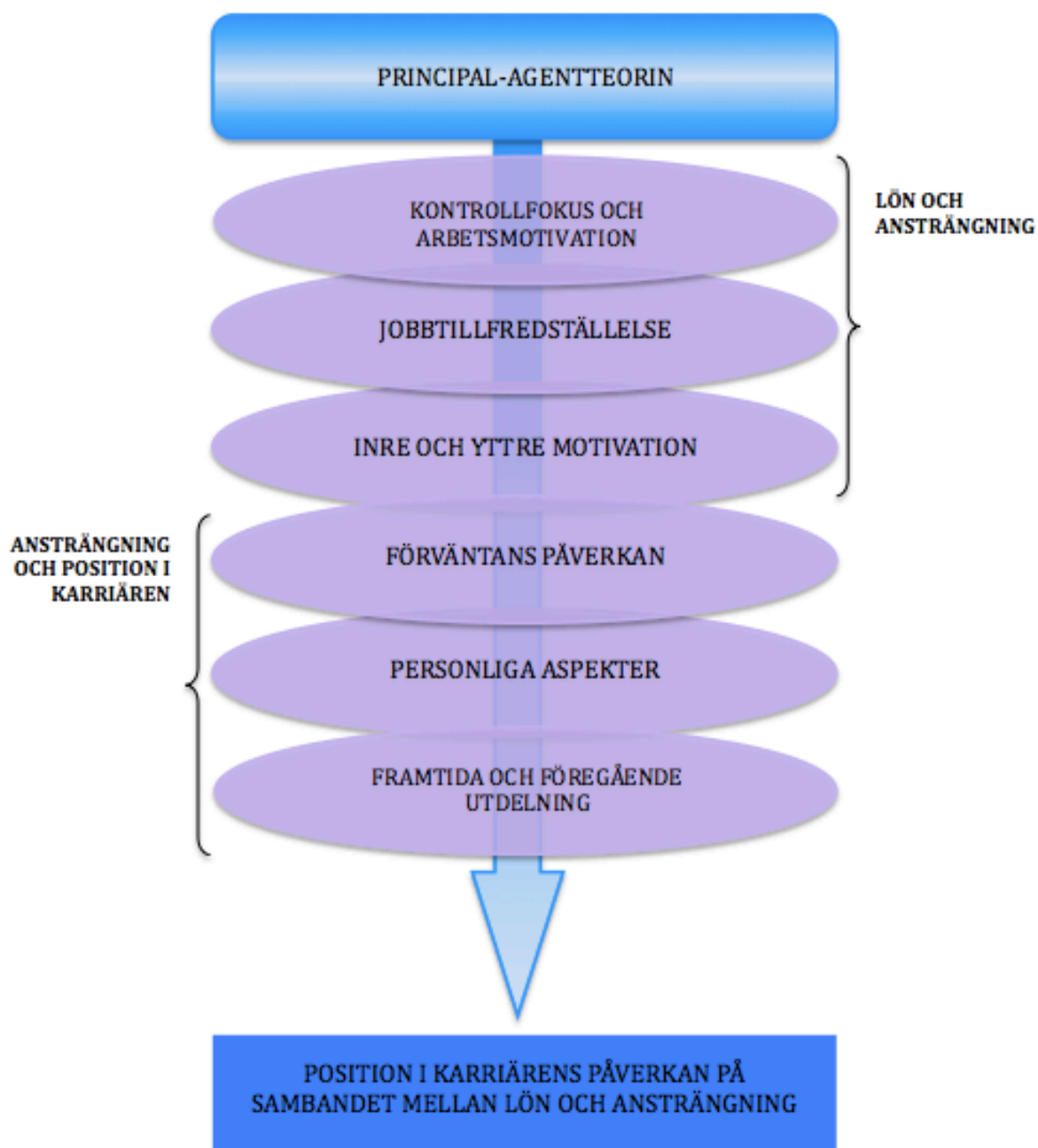
---

<sup>7</sup> *Framtida utdelning* är vår egen översättning på det engelska begreppet *forward attribution*, då det inte finns någon direkt översättning av begreppet.

<sup>8</sup> *Föregående utdelning* är vår egen översättning på det engelska begreppet *backward attribution*, då det inte finns någon direkt översättning av begreppet.



Nedanstående figur gestaltar det teoretiska ramverk från vilket analysens struktur kommer att utgå.



FIGUR 1. Teoretiskt ramverk (egen utformning)

## METOD

### Forskningsdesign

Vår studie bygger på en tvärsnittlig forskningsdesign, inom vilken empirisk data frambringas kvantifierbar data med syftet att kunna undersöka samband mellan variabler. Designen har en deduktiv ansats genom att den utgår från teoretiska resonemang inom en viss domän. Utifrån resonemangen frambringas därefter en eller flera hypoteser som appliceras på empiriska observationer (Bryman & Bell, 2011). Eftersom att uppsatsens syfte sätter det teoretiska sambandet mellan en agents lön och dess ansträngningsnivå i ett kritiskt perspektiv, genom att utgå från två olika hypoteser, framkommer valet av forskningsdesign som legitimt. En deduktiv ansats kopplas väl ihop med kvantitativa forskningsmetoder (Bryman & Bell, 2011), vilket stödjer vårt val av att samla in empirisk data genom en enkätundersökning.

### Urval

Med syftet att kunna samla in ett empiriskt material, som kan ge legitima svar på uppsatsens hypoteser, applicerades den empiriska undersökningen på den svenska akademiska världen. Branschen utgjorde således studiens population genom att den bestod av den domän av enheter från vilken studiens urval utsågs (Bryman & Bell, 2011). Valet av bransch grundades i att den består av tydliga karriärsteg med titlar som inger en viss status (Munkhammar, 2012), vilket ledde till att mätningen av en anställds position inom dess karriär kunde frambringas. Då det även förekommer löneskillnader mellan de olika karriärnivåerna (Borsiin, 2013) anser vi att branschen är ett legitimt val för att kunna stödja vårt syfte och svara på våra hypoteser.

De titlar och utmärkelser som går att uppnå i den akademiska världen skapar motivation på samma sätt som den monetära ersättningen kan göra. De monetära incitamenten och icke-monetära belöningarna bör därmed kunna ses som substitut till varandra (Munkhammar, 2012). Anställda inom den valda branschen tenderar således att motiveras av

fler faktorer än endast lön, bland annat innebär arbetet inom den akademiska världen en stor frihet, där såväl doktorander som professorer har möjlighet att påverka sitt eget arbete (Boussard, 2013; Stepstone, 2015). Principal-agentteorin bortser enligt Frey (1997) ifrån denna aspekt. Den akademiska världen präglas även av en hög ansträngningsnivå genom hela karriären (Utas, 2013), vilket bidrar till branschens applicerbarhet för att kunna ge stöd till uppsatsens syfte. Följaktligen anser vi att branschen är legitim för att studiens hypoteser ska kunna prövas.

Inom undersökningens population har en slumpmässig urvalsram valts, då varje urvalsenhet inom den valda populationen har en möjlighet att vara en del av urvalet (Lundahl & Skärvad, 2011). Lunds universitet representerar undersökningens urvalsgrupp. Lunds universitet är Sveriges främsta universitet enligt QS World University Ranking 2014 (Lunds universitet, 2014) och är det universitet som hade flest antal helårspersoner<sup>9</sup> anställda av alla högskolor i Sverige 2014 (Universitetskanslersämbetet, 2014). Universitetet erbjuder även sina anställda flera olika möjligheter till kompetens- och karriärsutveckling (Lunds universitet, 2015). Eftersom universitetet investerar i sina anställdas utveckling antar vi att de som arbetar vid Lunds universitet vill och har möjlighet till att utveckla sin karriär. Vidare är det slumpmässiga urvalet av stratifierad typ genom att populationen delas upp i undergrupper, exempelvis yrke och företagsstorlek, inom vilka ett obundet slumpmässigt urval sedan görs. Syftet är att relevanta undergrupper för studiens syfte representerar urvalet (Lundahl & Skärvad, 2011). Inom Lunds universitet har personal med befattningar, som kan placeras på en karriärstege från doktorand till professorer, kontaktats på samtliga institutioner tillhörande Ekonomihögskolan samt Humanistiska och teologiska fakulteterna. Andra fakulteter uteslöts från urvalet då vi ansåg att den valda urvalsgruppen, vilken bestod av 1233 personer, skulle

---

<sup>9</sup> Helårspersoner är omfattningen av den anställdas anställning, med hänsyn till tjänsteledighet. Exempelvis räknas en anställd som har en anställning på 100 procent och har varit 50 procent tjänstledig som 0,5 antal helårspersoner (Universitetskanslersämbetet, 2014).

kunna leda till ett tillräckligt stort antal respondenter för att få ett generaliserbart resultat. Med detta som grund anser vi att Ekonomihögskolan samt Humanistiska och teologiska fakulteterna kan betraktas som relevanta för vår undersökning.

### **Datainsamling**

Uppsatsens empiriska data samlades in genom en webbaserad enkätundersökning (se bilaga 1). Jämfört med strukturerade intervjuer kräver en enkätundersökning mindre administrativt arbete. Att respondenten själv kan bestämma tidpunkt och takt för enkätundersökningens genomförande ökar dessutom dess bekvämlighet (Bryman & Bell, 2011), samtidigt som enkäten kräver mindre tid i anspråk under datainsamlingsprocessen. Valet av en självsvarende enkätundersökning som datainsamlingsverktyg undviker problemet med intervju effekter som kan leda till ett tvetydigt resultat. Självsvarende enkäter saknar dock möjligheten till uppföljningsfrågor (Bryman & Bell, 2011). Då detta är mest väsentligt för öppna frågor har enkäten utformats med stängda frågor i största möjliga mån där någon uppföljning inte är nödvändig.

Frågorna är utformade utifrån studiens variabler för att ett resultat, som tydligt kan kopplas till uppsatsens hypoteser och syfte, ska kunna frambringas. Risken för otydlighet och ointresse från respondentens sida är dock hög inom enkäter, jämfört med intervjuer (Bryman & Bell, 2011). Därmed har utformningen av frågorna utgått ifrån att otydlighet och ointresse ska undvikas, genom att enkäten inte är längre än nödvändigt och består av tydliga och lättförstådda frågor.

Uppsatsens variabel position i karriären speglas i frågor genom tre olika dimensioner inom vilka ett formellt perspektiv, ett subjektivt perspektiv samt ett tidsperspektiv betraktas. Frågorna är utformade i en likertskala då det underlättar studiens kodning och dataanalys (Bryman & Bell, 2011). Vidare följer två frågor vilka behandlar variablerna lön respektive

ansträngning. Den förstnämnda är utformad som en öppen fråga, vilket har fördelen att respondenterna helt och hållet kan svara utifrån sina egna villkor (Bryman & Bell, 2011). Syftet med utformningen av frågan är således att respondenterna kan svara hur mycket lön de skulle kräva utan att en minimum- respektive maximumgräns ska påverka deras svar. Resultatet sorterades i efterhand inom olika intervall för att en dataanalys skulle vara möjlig att genomföra. Vidare är frågan rörande variabeln ansträngning utformad som en kategorifråga. Enkäten avslutas med en rangordningsfråga gällande hur olika alternativ prioriteras av respondenten. Syftet är att frambringa mätbar data som kan spegla andra motiveringsfaktorer än variabeln lön.

Eftersom självsvarende enkätundersökningar tenderar att generera större bortfall (Bryman & Bell, 2011) inleddes enkäten med en tydlig presentation om vad den handlar om, dess syfte, samt information om att respondenten är anonym, för att minska risken för bortfall. Vidare skickades en påminnelse ut via mail med syftet att följa upp respondenter som inte svarade vid den initiala mejlkontakten.

### **Bortfall**

Totalt sett insamlades 217 stycken svar i enkätundersökningen. Vi är medvetna om att antalet svar medför en relativt låg svarsfrekvens (18 procent) men anser att studiens analytiska resonemang och slutsatser ändå kan frambringas som legitima med hänsyn till undersökningens tidsresurser och omfattning. Vidare har vi medvetet valt att utgå från ett stort urval för att kunna generera ett stort antal svar som kan ses som generaliserbart, snarare än att eftersträva en hög svarsfrekvens med ett lägre antal svar från ett mindre urval. Vårt resonemang stöds av Colman, Lee Katzman, och Witmer (1999) som menar att webbenkäter ofta genererar en svarsfrekvens under 20 procent och att insamling av minst 100 svar bör eftersträvas med syftet att kompensera en lågt förekommande svarsfrekvens. Dessutom finns

det ingen officiell minimumgräns för vad en accepterad svarsfrekvens bör ligga på enligt Holst, Persson, Stevinger, och Wodlén (2008).

Vid insamling av vår empiri skapade frågan om hur mycket lön som skulle krävas för att arbeta en dag extra, en viss förvirring hos respondenterna. Vid en del av svaren antog vi att respondenterna hade missuppfattat frågan och bland annat svarat vilken månadslön de skulle vilja ha om de hade arbetat extra dagar. Från dessa svar kunde vi därför inte utläsa svar på vår faktiska fråga, vilket därmed skapade ett bortfall. Vidare genererades ett visst bortfall i form av felaktiga mailadresser, mailadresser till pensionerad personal samt att ett antal respondenter kontaktade oss angående tekniska problem. Truell (2003) menar att det är vanligt med problem som är utanför forskarnas kontroll vid webbaserade enkätundersökningar, exempelvis tekniska problem på grund av internetuppkoppling, webbläsare samt programvaran som respondenten använder. Eftersom enkätundersökningar dessutom bidrar till en risk för ointresse och otydlighet från respondentens sida (Bryman & Bell, 2011), har vi under genomgående arbetsprocess varit medvetna om att ett visst bortfall kommer att uppstå. Bortfallet medför en risk att resultatet och därmed även analytiska resonemang och slutsatser blir missvisande. Eftersom vi under hela arbetets gång har varit medvetna om denna risk anser vi dock att det inte har påverkat vår studie i en större grad.

Webbenkäter innebär därmed en del problem, exempelvis att de kan generera en mindre svarsfrekvens än pappersenkäter (Truell, 2003). Vi anser dock att fördelarna med webbenkäter, såsom lägre kostnad och snabbare svar (Bryman & Bell, 2011; Truell, 2003), vägt tyngre i denna typ av undersökning där resurserna har varit begränsade och även tidsbristen har påverkat valet.

## Variabler

För att uppsatsen skulle kunna uppnå sitt syfte undersöktes tre variabler: lön, ansträngning och position i karriären. Sambandet mellan variablerna är uppbyggt genom att ansträngning är beroende av lön och variabeln position i karriären har sedan applicerats med syfte att sätta sambandet i en problematiserande kontext.

### *Lön*

Studiens oberoende variabel lön framställs inom en kontext där risk för att bli avskedad ligger i fokus. Vidare är skillnaden mellan den anställdas lön ( $w$ ) och det näst bästa lönealternativet ( $w^*$ ), som den anställda skulle ha haft om den skulle bli avskedad, en väsentlig aspekt inom sambandet i fråga. Den anställda kan bli styrd genom att företaget ökar risken för att bli avskedad eller genom att erbjuda en lön ( $w$ ) som är relativt högre än det näst bästa lönealternativet ( $w^*$ ). När företag erbjuder en högre lön än marknadslönen leder det till att den anställda förlorar mer på att bli avskedad och därmed kommer den anställda vara mindre benägen att riskera en avskedan. När lönen är optimal på det sätt att den motiverar den anställda till att uppnå en, av principalen, önskad ansträngningsnivå, kallas lönen för *efficiency wage* (Besanko et al., 2013).

Den ansträngning som den anställda lägger på sitt arbete utgör en viss kostnad ( $c(e)$ ) för den anställda. Samtidigt är löneskillnaden ( $w-w^*$ ) multiplicerad med sannolikheten att bli avskedad ( $p$ ) också en kostnad för den anställda. När denna kostnad ( $p(w-w^*)$ ) är större än kostnaden för ansträngningen ( $c(e)$ ) kommer den anställda att generera en högre grad av ansträngning. Sambandet uttrycks enligt nedanstående formel (Besanko et al., 2013):

$$p(w-w^*) > c(e)$$

Eisenhardt (1989) menar att den anställdas ansträngningsnivå kan påverkas genom att göra en del av lönen rörlig. En rörlig lön är prestationsbaserad medan en fast lön är beteendebaserad.

Vid vissa typer av arbeten passar en rörlig lön bättre, då det kan öka den totala ansträngningsnivån hos den anställda. En beteendebaserad, det vill säga fast, lön tenderar att vara mer fördelaktig när prestationen för ett utfört arbete är svår att mäta, exempelvis när arbetsuppgiften tar lång tid att fullfölja eller när prestationen har frambringats gruppvis av ett flertal anställda. Inom uppsatsens empiriska område, det vill säga akademiska världen, handlar det utförda arbetet snarare om kvalitet än kvantitet, inom vilket exempelvis forskning kan ske i grupp tillsammans med ett flertal experter (Ekonomihögskolan, 2104). Följaktligen kan prestationen hos den anställda antas vara svår att mäta och därmed antas de framförallt ha en beteendebaserad lön. Enkätundersökningen tar således inte hänsyn till rörlig lön och dess påverkan på ansträngningen. Att inkludera den rörliga lönen som en faktor i variabeln lön ( $w$ ) är därmed oväsentligt i detta sammanhang och därav antas lönen ( $w$ ) vara fast i enkätundersökningen.

### ***Ansträngning***

Besanko et al. (2013) menar att ansträngning ( $e$ ), som är uppsatsens beroende variabel, når sitt maximum då en anställds marginalnytta för en viss ansträngning är lika med den marginalkostnad som den anställda ställs inför för att anstränga sig ytterligare en enhet. Enheten kan mätas som de antal timmar som den anställda har en extra hög ansträngningsnivå. Att avgöra när ansträngningsnivån är extra hög eller inte är dock svårt, vilket gör faktorn svår att identifiera. Därmed kan en extra hög ansträngning betraktas som en *hidden action*<sup>10</sup>. Graden, därav antal enheter, som en anställds ansträngning ( $e$ ) ökar beror på den extra compensation som den anställda erhåller. Den extra compensationen som krävs för att ett visst antal extra ansträngningsenheter ska genereras måste vara minst lika stor som den extra kostnad som tillkommer den anställda för den extra ansträngningen.

---

<sup>10</sup> *Hidden action* är handlingar som agenten utför som är svåröbserverade för principalen. *Hidden action* är därför en orsak till att det är svårt att skriva kompletta kontrakt mellan de båda parterna. Om principalen och agenten har olika mål kan det leda till att agenten utnyttjar *hidden action*, vilket kan skapa agentproblem (Besanko et al., 2013).



Vidare framhålls det faktum att ansträngning inte kan uttryckas i ett skriftligt kontrakt, eftersom den är svår att observera (Besanko et al., 2013). Utifrån detta antagande kan ansträngning, samt kostnaden för den, ses som en subjektiv faktor. I studiens enkätundersökning behandlades därför variabeln utifrån respondenternas personliga perspektiv med syftet att framhäva deras subjektiva uppfattning.

### ***Position i karriären***

Studiens problematiserande variabel, position i karriären, behandlades i enkäten genom tre olika dimensioner: formell, subjektiv samt tidsmässig. Den formella dimensionen framhålls genom att tjänster och titlar inom uppsatsens empiriska område, den akademiska världen, används som verktyg. Syftet är att skapa en skala som kan spegla en anställds karriärsteg, varför följande titlar och tjänster har valts: doktorand, lektor/postdoktor/forskningsassistent, docent och professor.

Nederst på den hierarkiska stegen har doktorander applicerats. En doktorand är en person som genomgår en forskarutbildning. För att bli doktorand krävs det att personen har grundläggande behörighet samt innehar 240 högskolepoäng, varav minst 60 högskolepoäng är på avancerad nivå. Personen erhåller en doktorsexamen efter fyra år och arbetar därefter vanligtvis som forskare eller lärare på ett lärosäte (Studera.nu, 2015).

Vidare framhålls lektor, postdoktor samt forskningsassistent som nästa steg gällande position i karriären. Gemensamt för de tre titlarna är att en doktorsexamen krävs. Vad som skiljer en lektor från de andra titlarna är att den vanligtvis innehar pedagogiska färdigheter och därmed ofta undervisar. Den kan dock även arbeta med forskning eller forskningshandledning (Arbetsförmedlingen, 2012).

Som tredje steg på karriärstegen appliceras docent. Att inneha titeln docent kan innebära flera fördelar för forskaren. Delvis innebär titeln ett erkännande av forskarens arbete,

vilket därmed medför en avancering i karriären som i framtiden kan leda till en professorstitel. Att få en docenttitel kan även innebära ett lönepåslag och statusen som titeln genererar kan ge forskaren en fördel när den ansöker om forskningsanslag och tjänster. För att en forskare ska kunna bli en docent ska den i princip ha producerat tillräckligt med arbeten för att kunna motsvara ytterligare en doktorsavhandling. Kraven kan dock variera mellan olika lärosäten och olika universitet (Brommesson & Erlingsson, 2012).

Professor är titeln för de som är högst upp på karriärstegen inom högskolor och universitet och de hamnar därför högst upp på karriärstegen i enkätundersökningen. För att uppnå titeln krävs en ledande och auktoriserad roll inom valt forskningsämne. En professor har därmed ansvar för sitt forskningsområde och forskningens utbildning, inom vilken handledning för doktorander utgör en del av arbetet. Utöver doktorsexamen är vetenskaplig skicklighet samt pedagogiska färdigheter väsentliga aspekter (Arbetsförmedlingen, 2012). Att befordras till professor kan även innebära en löneökning (Uppsala universitet, 2013). Även om samtliga yrkestitlar och deras arbete skiljer sig åt beroende på ämnesområde präglas samtliga tjänster inom forskning av konkurrens gällande att komma vidare i karriären (Arbetsförmedlingen, 2012).

Variabelns andra dimension, den subjektiva, behandlas genom att enkätundersökningens respondenter svarar på två frågor där de själva får ta ställning till vart i karriären de befinner sig. Den tredje dimensionen, tid, består endast av en fråga som får med den tidsmässiga aspekten på karriären. Vi anser att uppsatsens problematiserande variabel präglas av en komplexitet och kan därmed inte behandlas på ett rättvist sätt utifrån endast ett perspektiv. Syftet med att behandla variabeln position i karriären utifrån tre dimensioner är därmed att få ett bredare perspektiv på variabeln, vilket bör generera ett mer trovärdigt resultat.

## **Tillvägagångssätt**

*Steg 1.* Inledningsvis undersöktes olika branscher för att finna en lämplig population till uppsatsens enkätundersökning, som skulle matcha uppsatsens syfte. Initialt valdes revisionsbranschen som en lämplig bransch att använda sig av, tillsammans med den akademiska världen. Efter upprepande försök att kontakta olika revisionsbyråer, utan någon större framgång, valde vi senare att endast koncentrera oss på den akademiska världen. Vi började med att kontakta anställda med lämpliga titlar inom två av Lunds universitets fakulteter, Ekonomihögskolan och Humanistiska och teologiska fakulteterna. Anledningen till varför dessa två fakulteter valdes ut som urvalsgrupp grundas i att det var dessa fakulteter som gav oss positiv respons vid kontakt med Lunds universitets samtliga doktorandkårar. Samtliga mejladresser hittades på Lunds universitets hemsida.

*Steg 2.* Efter att ha fastställt enkätundersökningens frågor färdigställdes enkäten i Google forms. Den skickades därefter ut till urvalet. Enkäten bifogades i ett mejl till respondenternas arbetsmejl. I mejlet medföljde även information som förklarade uppsatsens syfte och en försäkran om respondenternas anonymitet.

*Steg 3.* Med syftet att stärka enkätundersökningens svarsfrekvens sändes en påminnelse ut till respondenterna. De personer som vid första utskicket hade meddelat oss via mejl att de var utanför undersökningens urval, som exempelvis gått i pension, togs bort innan påminnelsen skickades ut. Eftersom antalet respondenter som svarade på enkäten, endast efter några dagar, ansågs vara tillräckligt för att ett generaliserbart resultat skulle kunna framställas, uteslöts universitetets resterande fakulteter från undersökningen.

*Steg 4.* Efter att datainsamlingens omfattning uppgick till 217 svar, och således ansågs som tillräcklig, fördes resultatet över till programmet Statistical Package for the Social

Sciences (SPSS) för att analyseras. I SPSS omkodades enkätundersökningens svar för att korrelationsanalyser samt korstabeller skulle kunna ställas upp.

### **Dataanalys**

Alla frågor i enkäten utformades i syfte att vara mätbara och för att kunna svara på uppsatsens hypoteser. Frågorna som mäter variablerna lön och ansträngning är utformade så att de ska kunna jämföras med frågorna till variabeln position i karriären i en korrelationsanalys. Då hypotes 1 antar att det existerar en negativ korrelation mellan variablerna lön och ansträngning har frågorna utformats så att en jämförelse mellan dessa ska vara möjlig. Eftersom hypotes 2 även antar att det existerar en negativ korrelation mellan position i karriären och ansträngning har alla frågor som är relaterade till position i karriären utformats så att de följer samma mönster, med syftet att jämförelser mellan dimensionerna ska vara möjliga. Exempelvis är frågorna 4a (Jag känner att jag är i toppen på min karriär) och 4b (Jag känner inget behov av att klättra ytterligare i karriären i framtiden) kopplade till varandra. Om en respondent svarar "stämmer helt" på 4a, antas den därmed svara detsamma på 4b, på grund av att fråga 4b har negerats. Även frågorna 5 (Var i karriären anser du dig själv vara just nu? (Ur ett tidsmässigt perspektiv)) och fråga 3 (doktorand, universitetslektor/forskningsassistent/postdoktor, docent, professor) antas få svar som liknar varandra. Även om fråga 3 är en kategorifråga, har svaren en hierarkisk ordning. Vi antar därmed att om respondenten svarar professor på fråga 3, kommer den även att ange ett högt svar på fråga 5, då vi antar att det tidsmässigt dröjer innan en person kan bli en professor. Svaren på fråga 3 och 5 antas därmed även ha liknande svar med fråga 4a och 4b (se bilaga 1).

En bivariat analys genomfördes, innehållande variablerna i respektive hypotes. Lön behandlades som en intervallvariabel medan position i karriären behandlades som en ordinal variabel utifrån de tre dimensionerna som analyserades. Vidare är variabeln ansträngning av

ordinal karaktär. Som analysverktyg användes Spearman's rho-tester vilka utfördes i SPSS. Valet av analysverktyg grundades i att Spearman's rho-test fördelaktligen används när korrelation mellan två ordinala variabler, alternativt mellan en ordinal variabel och en intervallvariabel, ska mätas. Vidare bidrar verktyget till att styrkan i två variablers korrelation visas, vilken kan variera mellan -1 (starkt negativt samband) och +1 (starkt positivt samband) (Bryman & Bell, 2011).

Vidare upprättades även korstabeller mellan olika variabler, vilket är ett användbart verktyg för att se likheter och skillnader mellan olika grupper (Wahlgren, 2013). Vårt syfte med tabellerna var således att kunna få en överblick av hur variablerna lön respektive ansträngning skiljde sig åt mellan grupperna som variabeln position i karriären har delats upp i. Hur lön respektive ansträngning skiljde sig mellan gruppen kön respektive ålder har även undersökts.

## **Validitet och reliabilitet**

### ***Mätbar validitet***

Då studien består av en kvantitativ forskningsdesign är den mätbara validiteten ett väsentligt kriterium för att legitima slutsatser ska kunna dras (Bryman & Bell, 2011). De tre variablerna som uppsatsen undersöker: den oberoende variabeln lön, den beroende variabeln ansträngning och den problematiserande variabeln position i karriären, är alla representerade i enkätundersökningen (se bilaga 1).

Variabeln lön mäts genom en öppen fråga, där respondenten ska uppskatta hur mycket den skulle kräva i ersättning för en dags extra arbete. I frågan har andra påverkande faktorer, som månadslön, rörlig lön och variation i arbetstid, försökts att uteslutas genom frågans utformning. I frågan hålls även variabeln ansträngning som en konstant för att dess inflytande inte ska kunna påverka lönen och därmed ger frågan en bild av vilken lön som den anställda

kräver vid en konstant ansträngning. Frågan ger oss därmed möjlighet att mäta hur kravet på denna ersättning varierar med vart respondenten befinner sig i karriären, utan att andra variabler påverkar resultatet. Då frågan mäter vad den är utsedd att mäta bidrar detta mätinstrument till en högre validitet (Bryman & Bell, 2011).

Variabeln ansträngning mäts med en kategorifråga. I denna fråga ska respondenten uppge hur många dagar extra den är villig att arbeta, utan extra ersättning. Frågan förutsätter att respondenten arbetar heltid, om den inte gör det ber vi den att sätta sig in i det scenariot. Respondenten får därmed välja mellan minst noll dagars extra arbete på en månad, till maximalt åtta dagars extra arbete på en månad, vilket betyder att den i så fall arbetar alla dagar den månaden. Genom utformningen av detta mätinstrument utesluter vi skillnader i hur många procent respondenternas anställning består av, samtidigt som lönen helt utesluts. Då frågan anpassas på detta sätt utesluts faktorer som annars skulle kunna påverka resultatet. Mätinstrumentet mäter således endast ansträngningsnivån, vilket det är avsett att mäta och därmed ökar validiteten (Bryman & Bell, 2011).

Variabeln position i karriären behandlas utifrån de tre dimensionerna: formalitet, subjektivitet och tidsperspektivet. Genom valet att mäta variabeln utifrån flera dimensioner önskar vi öka resultatets trovärdighet, då variabeln kan analyseras på ett djupare plan, jämfört med om den endast hade behandlats utifrån en dimension.

Den första dimensionen, den formella, mäts genom en kategorifråga, där respondenten ska ange vilken akademisk titel som bäst passar in på respondenten. Titlarna har en hierarkisk rangordning efter hur de följer den karriär en akademiker kan göra. Detta uttrycks dock inte skriftligt i enkäten. Titlarna valdes ut med stöd från Handelshögskolan (2013), för att säkerställa att rätt titlar valdes med syftet att bidra till en god validitet.

Den andra dimensionen, den subjektiva, mättes med hjälp av två frågor, utformade efter en likertskala. Respondenten får här själv förhålla sig till sin karriär på ett subjektivt sätt. Vid frågan fanns information som uttryckte att respondenten inte skulle svara på frågan ur ett tidsperspektiv, med syftet att garantera att deras svar inte skulle blandas ihop med svaret på frågan som behandlar den tredje dimensionen. På detta sätt uteslöts faktorn tidsperspektiv som annars skulle kunna ha påverkat svaret i fel riktning. Således kunde trovärdiga svar, som mätte det som de var ämnade att mäta, garanteras, vilket leder till en ökad validitet (Bryman & Bell, 2011).

Den tredje dimensionen behandlades utifrån ett tidsperspektiv. Den tidsmässiga aspekten av karriären mättes med hjälp av en likertskala där respondenten skulle svara på vart den befinner sig i karriären ur ett tidsperspektiv. Denna fråga skulle alternativt ha kunnat mätas genom att fråga hur lång tid respondenten varit i karriären, hur lång tid den har kvar tills pension eller genom att titta på respondentens ålder. Problemet med dessa mätinstrument är att de antar att en persons karriär är ett visst antal år lång, där alla människors karriär börjar och slutar vid samma ålder. Antaganden som dessa skulle riskera mätningens validitet, då det inte är säkert att det ger en rättvis bedömning av tidsaspekten och därmed inte mäter det som frågan är ämnad till att mäta (Bryman & Bell, 2011). Vi har således valt att inte inkludera siffror i denna fråga, eftersom vi antar att en karriär kan variera i tid. Således skulle siffror ge en felaktig bild av tidsaspekten på karriären i enkätundersökningen.

### ***Intern validitet***

Intern validitet kopplas huvudsakligen till kausalitet, vilken gestaltas i relationen mellan två eller flera variabler. Vidare är det huruvida det kausala sambandet är hållbart eller inte som är den väsentliga faktorn. Även om kausala samband har starka influenser inom kvantitativa studier kan tvetydigheter frambringas när forskningsdesignen utgörs av en tvärsnittlig studie, vilket är vanligt förekommande i studier där sociala enkätundersökningar används (Bryman &

Bell, 2011). Då vi har valt att göra en sådan typ av enkät är vår studies interna validitet således låg. För att kunna uppnå en högre intern validitet skulle en mer omfattande studie krävas. På grund av tids- och resursbrist har detta dock inte varit möjligt inom vår forskningsram, men är någonting som framtida forskning skulle kunna eftersträva att öka.

### ***Extern validitet***

Extern validitet relaterar till huruvida en studies resultat är generaliserbart utanför den valda kontexten som studien appliceras på (Bryman & Bell, 2011). För att uppnå en extern validitet i vårt resultat har den akademiska världen valts som empiriskt område. Inom den akademiska världen kan löneökning kopplas till den anställdas karriärsteg (Uppsala universitet, 2013); (Studera.nu, 2015), vilket stärker valet att använda denna population för att kunna mäta lönens påverkan på agenten. Urvalet är även lämpligt för att kunna mäta lönens relation till ansträngning, då forskare i den svenska akademiska världen har en hög ansträngningsnivå, där många timmars övertid är vanligt både i början av och slutet av karriären (Utas, 2013). Att den akademiska världen styrs av mer än bara lön, såsom status i form av titlar och utmärkelser (Munkhammar, 2012), och att den består av tydliga karriärsteg, anser vi stärker mätbarheten av undersökningens problematiserande variabel, position i karriären.

Inom kvantitativa studier är det följaktligen essentiellt att ett representativt urval genereras (Bryman & Bell, 2011). Vår undersöknings urval utgörs av ett antal institutioner vid Lunds universitet. Då urvalet består av akademiker från Sveriges främsta universitet enligt QS World University Ranking 2014 (Lunds universitet, 2014), antar vi att de har ett stort antal anställda som innehar de högre akademiska titlarna, vilket gör att vi kan generalisera deras svar från undersökningen. Dessutom har Lunds universitet flest antal helårspersoner anställda av alla Sveriges högskolor år 2014 (Universitetskanslersämbetet, 2014) vilket gör att vi får ett stort urval att välja ifrån. Vi ser därmed urvalet som representativt inom det valda empiriska området. Vi menar således att valda variabler, dess applicering på valt empiriskt



område och tillämpade urval är representativa för att resultatet ska kunna kopplas till studiens syfte på ett legitimt sätt.

### ***Reliabilitet***

Under utformningen av enkätundersökningen har vi varit medvetna om att framställa dess frågor så att en så liten koppling som möjligt ska finnas till endast studiens empiriska område. Endast en av frågorna, den formella frågan som består av olika akademiska titlar, skulle behöva anpassas om enkäten skulle återanvändas på en annan bransch. Att enkäten skulle kunna återanvändas för samma ändamål på en annan bransch stärker undersökningens reliabilitet, då den antas vara stabil och kunna vara repeterbar (Bryman & Bell, 2011). En aspekt som dock skulle kunna påverka reliabiliteten negativt är att studiens datainsamling skedde under olika tillfällen, då påminnelser skickades ut till urvalet. Detta medför en risk att händelser mellan de olika datainsamlingstillfällena kan ha en inverkan på respondenters svar (Bryman & Bell, 2011). Argumentet för att skicka ut påminnelser, att öka undersökningens svarsfrekvens, betraktar vi dock som starkare än den påverkan på reliabiliteten som Bryman and Bell (2011) betonar.

### ***Studiens generaliserbarhet***

Utifrån studiens resultat och analytiska resonemang kan undersökningens empiriska område antas vara en specifik bransch som präglas av ett stort intresse och inre motivation hos arbetstagarna. Då arbetet i den akademiska världen antas präglas av ett stort intresse, skulle det kunna begränsa generaliserbarheten, vid en jämförelse med branscher som präglas av ett mindre intresse. Inom ramen för studiens empiriska område kan dock generaliserbarheten ses som stark, eftersom studien inte har utformats specifikt för vårt urval inom Lunds universitet. Det kan dock finnas andra faktorer än de som har mätts i vår undersökning, exempelvis företagskultur, som kan skilja sig inom det empiriska området och därmed påverka generaliserbarheten. För att en mätning av denna typ av faktor ska vara genomförbar anser vi

att en mer omfattande undersökning skulle krävas, som fordrar mer tidsresurser än vad vi har möjlighet till. Vi har därför medvetet inte tagit hänsyn till denna typ av faktor och dess påverkan.

För att stärka studiens generaliserbarhet eftersträvas en representativ spridning för undersökningens population, gällande respondenternas kategorisering av åldersgrupp och formell titel. De andra två dimensionerna inom variabeln position i karriären skiljer sig från den formella genom att de är subjektiva, varför det endast är en jämn spridning av den formella dimensionen som eftersträvas. Spridningen av respondenternas kategorisering av åldersgrupp visar att majoriteten är inom åldersgrupperna 30-39 respektive 40-49 (se bilaga 2). En viss jämnare spridning av de två nämnda åldersgrupperna samt åldersgruppen 50-59 hade eftersträvats. Eftersom den rådande spridningen inte visar på några extremvärden, anser vi dock att studiens generaliserbarhet inte påverkas till den grad att legitima slutsatser inte skulle kunna genereras. Spridningen av respondenternas formella titel följer mönstret där den största andelen utgörs av doktorander och därefter minskar andelen ju högre formell titel respondenten har (se bilaga 2). Vi anser att detta mönster kan ses som representativt för undersökningens population.

## **RESULTAT**

Enkätundersökningen skickades ut till 1 233 personer, varav 217 svar insamlades. Vi är medvetna om att detta resulterar i en låg svarsfrekvensen men anser att 217 svar ändå kan generera ett generaliserbart resultat utifrån studiens omfattning, vilket argumenteras för i metodavsnittet ovan. Vidare genererade frågan gällande variabeln lön ett bortfall på 37 stycken då dessa svar inte var omkodningsbara. Utifrån resultatet från enkätundersökningen genomfördes korrelationsanalyser, enligt Spearman's rho, på de variabler studien ämnar undersöka. Som ytterligare stöd till studiens två hypoteser genomfördes ett Spearman's rho-

test mellan åldersgrupp och ansträngning. Anledningen till detta var för att undersöka en eventuell koppling mellan generation och ansträngningsnivå. Testet visade på att det finns en signifikant negativ korrelation, med ett värde på  $-0,157$ . Vidare räknades även medelåldern ut för den formella gruppens yrkestitlar med syftet att kunna frambringa en djupare analys inom ramen för studiens andra hypotes. Slutligen visade resultatet inga tydliga mönster utifrån könsaspekten och därför redovisas inte detta i resultatdelen.

**Tabell 1. Medelålder**

	Doktorand	Lektor	Docent	Professor
Ålder	34,7 år	41,7 år	47,1 år	54,7 år

### Hypotes 1

Enkätundersökningens resultat visar på ett genomsnittligt värde gällande variabeln lön på 3 777 kronor där standardavvikelsen, det vill säga avvikelsen från det genomsnittliga värdet, är 8 607 kronor. Gällande variabeln ansträngning ligger det genomsnittliga värdet på 2 dagar med en standardavvikelse på 2,4 dagar. Vidare gjordes ett Spearman's rho-test på hypotes 1 som visade på en signifikant negativ korrelation på  $-0,347$ .

*Hypotestest 1.* För att styrka korrelationsanalysernas tillförlitlighet genomfördes hypotestester på studiens respektive hypotes. I det första testet undersöktes följande hypotes:

*Det finns en negativ korrelation mellan lön och ansträngning*

Hypotesprövning görs för att kunna se till vilken signifikansnivå som sambandet kan säkerställas (Bryman & Bell, 2011). Följande nollhypotes sattes därför upp för lön och ansträngning:

$H_0: r = 0$  (det finns inget samband)

$H_1: r < 0$  (det finns ett negativt samband)

Hypotesprövningen visar på en 95 procents signifikansnivå eftersom p-värdet är  $<0,05$  (Bryman & Bell, 2011) och nollhypotesen kan därmed förkastas. Vid förkastande av nollhypoteser finns det alltid en risk för att en sann hypotes förkastas men genom att sätta upp en 95 procents signifikansnivå är denna risk endast 5 procent (Bryman & Bell, 2011).

## **Hypotes 2**

Vidare fastställdes det genomsnittliga värdet och standardavvikelsen för de tre olika dimensionerna inom variabeln position i karriären. För den formella dimensionen är det genomsnittliga värdet 2, vilket i vårt omkodningsarbete motsvarar svarsalternativet lektor/postdoktor eller liknande. Standardavvikelse är 1,052 vilket visar på att nästföljande två yrkeskategorier som är väl representerade är doktorand och docent. Nästa dimension, den subjektiva, mättes utifrån en skala på 1 till 5. Nummer 1 representerar att respondenten anser sig vara i början av sin karriär medan nummer 5 representerar att den befinner sig i slutet av karriären. Resultatet av mätningen visar på ett genomsnittligt värde på 2,297 och en standardavvikelse på 1,125. Även den sista dimensionen mättes på en skala mellan 1 till 5, där siffrorna representerar samma sak som i den tidigare dimensionen, men ur ett tidsperspektiv. Det genomsnittliga värdet är 2,66 med en standardavvikelse på 1,177. Både det högsta genomsnittliga värdet och högsta standardavvikelsen finns inom ramen för den tidsmässiga dimensionen. Inom den formella dimensionen kan vi se att antalet dagar de olika yrkesgrupperna är villiga att arbeta extra utan lön skiljer sig åt mellan grupperna. Professorer är den yrkesgrupp som är mest benägen att jobba 8 dagar utan lön (19 %) medan docenter och lektorer utgör de största andelarna som inte kan tänka sig att jobba utan lön (56 % respektive 49 %).

Även för studiens andra hypotes genomfördes Spearman's rho-tester. För variablerna position i karriären och ansträngning kunde en av tre dimensioner, den tidsmässiga (-0,147), säkerställas som signifikant. Då den subjektiva dimensionen utgick från två frågor, slogs

dessa samman för att underlätta sammanställning av resultatet. Vidare visade den formella och subjektiva dimensionen på en korrelation på -0,023 respektive -0,085, men dessa kunde ej säkerställas som signifikanta. På grund av de två sistnämndas svaga negativa korrelation blev den totala korrelationen, vid en sammanslagning av samtliga dimensioner, för position i karriären och ansträngning -0,117 och ej signifikant. Samtliga resultat kan ses i tabell nummer 2.

**Hypotestest 2.** Vidare undersöktes studiens andra hypotes:

*Det finns en negativ korrelation mellan position i karriären och ansträngning*

Studiens andra hypotes visar på en korrelation på -0,117. Följande nollhypotes sattes upp för studiens andra hypotes:

$H_0: r = 0$  (det finns inget samband)

$H_1: r < 0$  (det finns ett negativt samband)

Här kan nollhypotesen inte förkastas eftersom p-värdet är  $>0,05$  (Bryman & Bell, 2011). En hypotesprövning, där endast den tidsmässiga dimensionen ställs emot variabeln ansträngning, visar dock på en 95-procentig signifikansnivå eftersom p-värdet är  $<0,05$ .

Tabell 2. Genomsnitt, standardavvikelse och korrelation

Variabler	Genomsnitt	Standard- avvikelse	Ansträngning	Lön <sup>1</sup>	Position i karriären	Formell	Subjektiv	Tidsmässig
Ansträngning	2,01	2,429	1					
Lön <sup>1</sup>	3 777,11	8 607,078	-0,347**	1				
Position i karriären	2,47	1,035	-0,117	0,325**	1			
(1) Formell	2	1,052	-0,023	0,220**	0,824**	1		
(2) Subjektiv	2,29	1,125	-0,085	0,237**	0,783**	0,456**	1	
(3) Tidsmässig	2,62	1,177	-0,147*	0,353**	0,892**	0,627**	0,601**	1

N = 217

<sup>1</sup>På grund av bortfall så är N endast 180 i denna grupp

\* Korrelationen är signifikant på 95 % nivå ( $p < 0,05$ )

\*\* Korrelationen är signifikant på 99 % nivå ( $p < 0,01$ )

## Prioriteringar

Gällande andra faktorer som kan ha en påverkan på sambandet mellan lön och ansträngning, i relation till position i karriären, ställdes korstabeller upp. Faktorerna, vilka prioriterades av respondenterna i enkätundersökningen på en skala där 1 är högst och 5 är lägst, mättes emot variabeln position i karriären, utifrån dess tre dimensioner. Resultatet går att se i bilaga 3, där resultatet från korstabellerna har förtydligats i diagramform.

### *Prioritering av familj*

Den första faktorn, familj, prioriteras mycket högt av samtliga grupper, jämfört med resterande faktorer som rangordnas, utifrån samtliga tre dimensioner. Docenterna utmärkte sig mest inom den formella dimensionen, inom vilken 66,7 procent prioriterar familj högst och är därmed den grupp med störst andel som rankar familj som nummer 1. Största andelen som prioriterar familj som lägst är inom gruppen som anser sig vara i början av sin karriär. Generellt tenderar gruppen som är i mitten av sin karriär att prioritera familj högt, då de har störst andel som prioriterar den som 1, jämfört mot de övriga grupperna.

### ***Prioritering av semester***

Gällande faktorn semester utmärker sig docenterna i förhållande till övriga yrkesgrupper då endast 3,7 procent av dem prioriterar semester som nummer 1 och 25,9 procent prioriterar det som lägst. Gruppen som har ett starkt behov att avancera i karriären, i den subjektiva dimensionen, har störst andel som prioriterar semester lägst. Gruppen som anser sig vara i toppen av sin karriär har den största andelen som prioriterar semester högst.

### ***Prioritering av jobbprestige***

Faktorn jobbprestige visar på en stor variation i hur den prioriteras av respondenterna. De olika grupperna prioriterar faktorn olika och prioriteringen är inkonsekvent inom grupperna. De oregelbundna svaren har lett till att inga markanta skillnader mellan olika positioner i karriären har kunnat utläsas.

### ***Prioritering av högre lön***

Vidare tenderar högre lön att minska i prioritering ju högre rankad yrkestitel respondenten har. Mönstret framhävs även i de övriga dimensionerna. Om man bortser från de som tidsmässigt sett är i början av sin karriär, prioriteras högre lön dock lågt på ett generellt plan då andelen som prioriterar faktorn högst respektive lägst endast varierar mellan 5,6 procent och 7,4 procent mellan de olika grupperna.

### ***Prioritering av karriärsutveckling***

Karriärsutveckling prioriteras högst, alternativt näst högst, av en majoritet inom samtliga yrkesgrupper. Doktorander utgör den grupp där störst andel har prioriterat faktorn som nummer 1. De andra dimensionerna följer liknande mönster. I den subjektiva dimensionen är de respondenter som har starkast behov av att avancera i karriären, som har satt det som nummer 1 respektive nummer 2, som utgör den största andelen som prioriterar karriärsutveckling högst alternativt näst högst.

**Tabell 3. Jag har inget behov av att avancera i min karriär**

<b>Prioritering</b>	<b>1 (instämmer ej)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5 (instämmer)</b>
Totalt	19,3 %	32,7 %	13,8 %	18,0 %	15,7 %

Utifrån den tidsmässiga dimensionen prioriterar gruppen som är i slutet av sin karriär karriärsutveckling som nummer tre, vars andel är större jämfört med de övriga grupperna. Gruppen skiljer sig därmed från övriga grupper, inom den tidsmässiga dimensionen. De övriga grupperna prioriterar, liksom resterande grupper i de andra två dimensionerna, främst faktorn karriärsutveckling som högst alternativt näst högst.

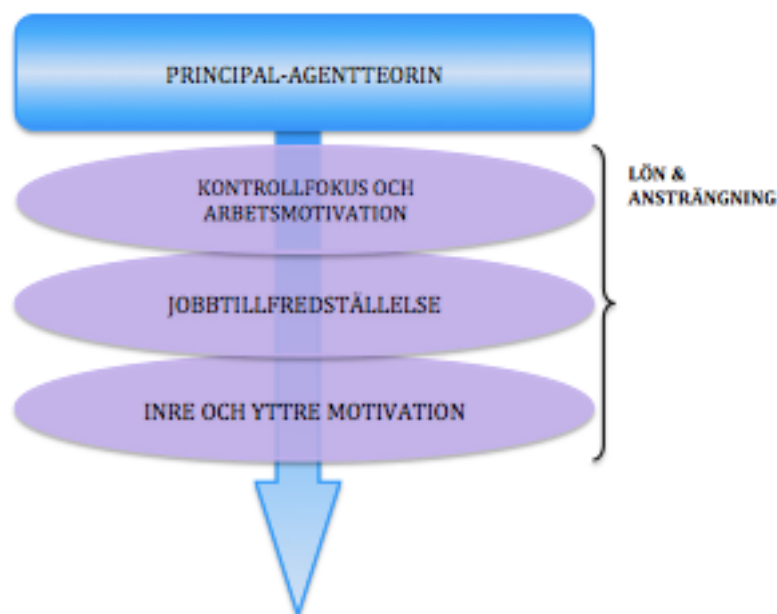
### ANALYS

I nedanstående avsnitt kommer tidigare nämnda teoretiska begrepp under teoriavsnittet att kopplas samman med studiens resultat. Studiens två hypoteser kommer att analyseras var för sig utifrån den presenterade teorin samt kopplas till studiens resultat.

#### **Relationen mellan lön och ansträngning**

Följande avsnitt kommer att behandla studiens första hypotes som med 95 procents säkerhet kan anses sanningsenlig. De teoretiska resonemangen från teoriavsnittets första del, se figur nedan, kommer att följas i analysens första del för att stärka studiens resultat.





FIGUR 2. Del av teorins ramverk (egen utformning)

### ***Kontrollfokus och arbetsmotivation***

Enligt principal-agentteorin ska en viss lön generera en viss ansträngning (Besanko et al., 2013). Teorin om kontrollfokus menar dock att en individs motivation är högst individuell, beroende på om individen har ett starkt internt eller externt kontrollfokus (Ng et al., 2006). I studiens resultat framgår det att respondenter inom samma yrkesgrupp, som antas ha relativt lika lön, är benägna att jobba olika antal dagar utan extra ersättning. Exempelvis kan det antas att doktoranderna har ungefär samma lön inom Lunds universitet. Deras ansträngningsnivå verkar dock vara högst individuell, då respondenterna är villiga att jobba allt ifrån 0 till 8 dagar extra i månaden. Det går därmed inte att anta att samma lön genererar samma grad av ansträngning hos samtliga agenter. Som följd går det inte att helt förlita sig på principal-agentteorin vid lönesättningen för agenter, då principalen även måste ta hänsyn till individen och vad som påverkar dess motivationsnivå utöver lönen. Spridningen av ansträngningsnivå bland respondenterna kan bero på att deras ansträngningsnivå är högst individuell då den påverkas av huruvida respondenterna har internt eller externt kontrollfokus. Rollen som kontrollfokus spelar inom studiens empiriska område kan följaktligen verka som en

bidragande faktor till att den negativa korrelationen, gällande variablerna för studiens första hypotes, inte har ett högre värde.

### ***Jobbtillfredsställelse***

I studiens resultat prioriteras faktorn högre lön lågt genomgående i samtliga grupper inom position i karriärens tre dimensioner. Samtidigt är begreppet *glädjen arbetet frambringar* tätt förankrat till den grad som en individ arbetar på grund av ett intresse och till den grad individen arbetar för att uppnå tillfredsställelse (Graves et al., 2012). Studiens resultat kan således tyda på en stärkande roll för jobbtillfredsställelse och att arbetet snarare grundas i ett intresse än i att uppnå en högre lön. Kopplingen utgår ifrån att jobbtillfredsställelse och intresse tillsammans behandlas som en motpol gentemot högre lön. Därmed kan en koppling till begreppet dras, utifrån antagandet att ett intresse bidrar till glädje och vilja till att utföra sitt arbete. Scenariot som begreppet genererar bidrar till en ökad prestationsnivå (Graves et al., 2012), vilket vi hävdar är tätt förankrat med ansträngningsnivå. Då det empiriska området präglas av en stor frihet i arbetet (Boussard, 2013; Stepstone, 2015), kan tala för en minskad risk för att respondenterna känner sig skyldiga till att utföra sitt arbete. Utifrån vårt resultat framkommer det att begreppet *glädjen arbetet frambringar* har en större tyngd än *driven till att arbeta* och därmed bör studiens empiriska område präglas av en hög ansträngningsnivå. I förhållande till den låga prioriteringen av högre lön, bidrar detta till den negativa korrelationen mellan lön och ansträngning.

### ***Inre och yttre motivation***

Relaterat till tidigare nämnda resultat gällande den låga prioriteten av högre lön, och därmed en hög grad av jobbtillfredsställelse, kan en koppling även dras till en hög grad av inre motivation. Studiens resultat visar även att jobbprestige, vilket vi har behandlat som en form av inre belöning som frambringar inre motivation, prioriteras högre jämfört med högre lön inom samtliga grupper och dimensioner (se bilaga 3). Då inre motivation skapas av den inre

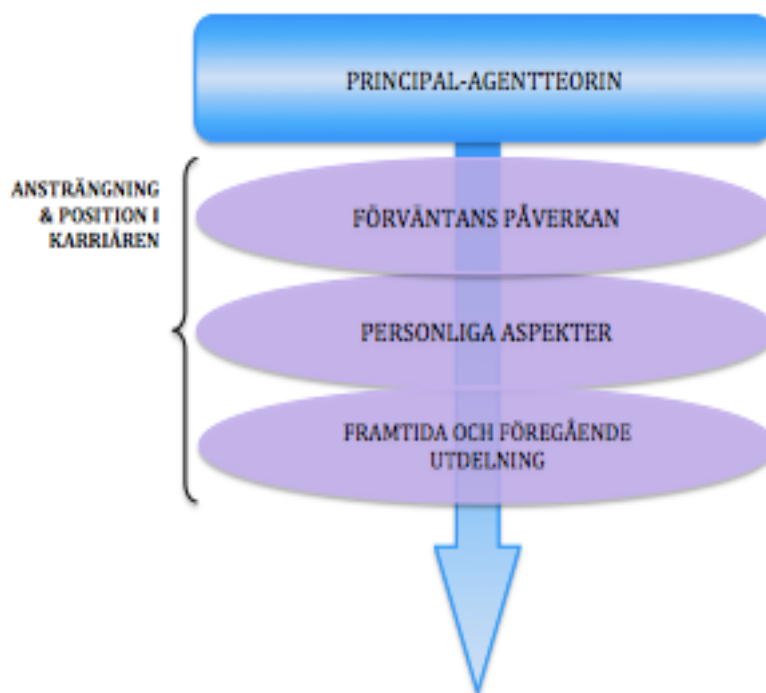
belöningen som individen får av sitt arbete, såsom tillfredsställelsen arbetet ger individen (Anthony et al., 2014), innebär det att jobbtillfredsställelse och jobbprestige frambringa inre motivation. Att jobbprestige generellt prioriteras högre än högre lön av samtliga grupper, tyder det på att den akademiska världen har en hög grad av inre motivation. Den akademiska världen bör också präglas av en hög grad av *input-kontroll*, som enligt Yu och To (2011) skapar en ökad grad av inre motivation och varpå det kan antas att det leder till en ökad grad av ansträngning. Då *input-kontroll* skapas genom exempelvis upplärning, som gör att agentens och principalens mål kommer närmare varandra (Yu & To, 2011), går det att hävda att den akademiska världen har en hög grad av *input-kontroll*. Antagandet är rimligt då det krävs många år av akademisk utbildning innan en individ kan bli doktorand. Dessutom utförs en stor del av doktoranders arbete med stöd av en handledare (Stepstone, 2015).

Eftersom scenariot *crowding out* uppstår genom att den yttre motivationen tvingar bort den inre och på så sätt minskar den totala motivationen (Anthony et al., 2014), tyder en låg prioritet av högre lön i vårt resultat på en minskad risk för *crowding out*. *Crowding out* bör dock vara svårt att frångå, eftersom vilka faktorer som motiverar en individ är högst individuellt enligt Landy och Conte (2012), varför vi antar att det är svårt att helt eliminera effekten av den *crowding out* vid lönesättning. *Crowding out* bör därför vara en bidragande faktor till varför det skapas en negativ korrelation mellan variablerna lön och ansträngning, vilket framgår i undersökningens resultat. Den negativa korrelationen var dock relativt låg, -0,347, vilket delvis kan bero på den låga prioriteringen av högre lön, vilken vi ser som en yttre motivationsfaktor. Att prioriteringen av högre lön är relativt låg tyder på att *crowding out*-effekten inom ramen för studien försvagas.

### **Relationen mellan position i karriären och ansträngning**

Följande avsnitt kommer analysera studiens andra hypotes. De teoretiska områden som behandlas är från teoriavsnittets andra del, se figur nedan. Variabeln position i karriären

består av tre dimensioner varav två, den formella och den subjektiva, inte är signifikanta. Den tredje dimensionen, den tidsmässiga, kan säkerställas vara signifikant.



FIGUR 3. Del av teorins ramverk (egen utformning)

### *Förväntans påverkan på motivation och ansträngning*

Förväntansteorin för fram resonemang kring hur en enskild agents preferenser styr dess ansträngningsnivå genom att agenten på ett individuellt plan bedömer värdet av en belöning (Ferris, 1977; Landy & Conte, 2012). Genom att studiens resultat visar på vissa skillnader mellan hur olika prioriteringsfaktorer rankas, kan resultatets utfall gällande de olika prioriteringsfaktorerna handla som en stödjande roll till teorins resonemang. Gällande prioriteringsfaktorn familj framgår det att de respondenter som, utifrån den tidsmässiga dimensionen, är i mitten av sin karriär utgör den största andelen som prioriterar familj som nummer ett. Vidare framgår det, utifrån den formella dimensionen, att yrkesgruppen docenter utgör den största andelen som prioriterar familjen högst (66,7 procent). Resultatet från den tidsmässiga och den formella dimensionen faller därmed väl ihop (se tabell 4 och 5), eftersom

docenter kan antas, tidsmässigt sett, vara i mitten av sin karriär. Antagandet stöds av att korrelationen mellan den formella och tidsmässiga dimensionen är 0,627.

**Tabell 4. Prioritering av familj i formell dimension**

	<b>Doktorand</b>	<b>Lektor</b>	<b>Docent</b>	<b>Professor</b>
Familj	44,3 %	42,3 %	66,7 %	45,2 %

**Tabell 5. Prioritering av familj i tidsmässig dimension**

	<b>1 (karriärens början)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5 (karriärens slut)</b>
Familj	31,9 %	49,0 %	51,3 %	53,8 %	47,1 %

Då resultatet visar på generella mönster inom de olika respondentgrupperna kan förväntansteorins resonemang behandlas på en mer generell nivå än en individuell. Landy och Conte (2012) för fram att produkten av de tre faktorerna valens, instrumentalitet och förväntan visar hur stor total motivation agenten har inför en viss uppgift. Studiens resultat från den tidsmässiga dimensionen, där familj prioriteras högt av respondenterna som befinner sig i mitten av sin karriär, kan tillämpas på Landy och Contes (2012) tre faktorer. Faktorn valens tas i uttryck genom att faktorn familj prioriteras högt, vilket kan antas betyda att familjetid värdesätts högt. Vidare visar studiens resultat att respondenterna uppskattar att sannolikheten för att detta ska uppnås som hög, det vill säga att instrumentaliteten är hög, då yrkesgruppen docenter är den respondentgrupp som kan tänka sig att jobba minst antal extradagar utan extra ersättning. Utifrån förväntansteorin innebär det att respondenterna har valt denna handling i syfte att få mer familjetid. Slutligen tas faktorn förväntan i uttryck genom att respondentgruppen eftersträvar mycket familjetid. Produkten av detta är således att familj prioriteras högt av en stor del av den nämnda respondentgruppen och kan därav påverka deras ansträngningsnivå i arbetet.

Att familjen prioriteras högt av samtliga grupper, samt att det framförallt är de som befinner sig i mitten av sin karriär som prioriterar det högst, kan vara en bidragande faktor till

att korrelationen mellan position i karriären och ansträngning inte är mer markant. Den genomgående höga prioriteringen av familj kan även bidra till varför två av position i karriärens tre dimensioner inte fick en signifikant korrelation med ansträngning.

### *Personliga aspekter*

Wey Smola och Sutton (2002) menar att en ökad ålder tenderar att minska idealiserandet av arbetet. Vi utgår ifrån antagandet att ett idealiserande av arbetet har en stärkande roll för den anställdas ansträngningsnivå. De prioriteringsfaktorer som har starkast koppling till idealiserande av arbetet är jobbprestige och karriärsutveckling. Eftersom resultatet visar att jobbprestige är högst individuellt kan inget tydligt samband mellan ålder och idealisering av arbetet påvisas. Gällande karriärsutveckling, inom den tidsmässiga dimensionen, kan inte heller ett tydligt samband tydas som stödjer Wey Smola and Suttons (2002) resonemang. Ett visst samband går dock att tyda när den formella dimensionen granskas. Eftersom en stor del av doktoranderna (21,6 %, se tabell 6) prioriterar karriärsutveckling som nummer ett, vilket är en större andel jämfört med resterande grupper, stärker det Wey Smola och Suttons (2002) resonemang om att idealisering i arbetet utgör en relevant faktor som tenderar att minska med ökad ålder (se tabell 1). En stödjande aspekt till att en stor andel av respondentgruppen doktorander prioriterar karriärsutveckling högt är resultatet som visar att den största andelen

**Tabell 6. Prioritering av karriärsutveckling i formell dimension**

	<b>Doktorand</b>	<b>Lektor</b>	<b>Docent</b>	<b>Professor</b>
Karriärsutveckling	21,6 %	19,7 %	14,8 %	19,4 %

av respondentgruppen, som har ett stort behov av att avancera i sin karriär, utifrån den subjektiva dimensionen, prioriterar semester som lägst. Kopplingen mellan den formella och subjektiva dimensionen ses som legitim utifrån argumentet att det finns en signifikant korrelation på ett värde av 0,456. Utifrån antagandet att den tidsmässiga dimensionen har en stark förankring till åldersgrupp, vilket kan ses som legitimt genom att de två aspekterna har närliggande värden gällande deras korrelation till variabeln ansträngning (-0,147 respektive

-0,157), väger resultatet från den tidsmässiga dimensionen tyngre än resultatet från den formella. Wey Smola och Suttons (2002) samband kan utifrån detta resonemang inte stärkas inom ramen för personliga aspekter.

Enligt vår empiriska studie kan vi se att den yngsta åldersgruppen är den grupp som har den största andelen som har angett att de prioriterar karriärsutveckling och högre lön som nummer ett. Studier av Wey Smola och Sutton (2002) kan förklara detta eftersom de menar att individer i den yngre generationen vill bli befordrade tidigare än individer i den äldre generationen. Studierna visade också att de olika generationerna värderar effekterna av belöningar olika. Hur individen värderar effekten av belöningen kommer därför att påverka motivationen till hårt arbete (Wey Smola & Sutton, 2002). Vår empiriska studie visar att den yngre generationen prioriterade högre lön samt karriärsutveckling högre än den äldre generationen, vilket stämmer överens med forskningen av Wey Smola och Sutton (2002). Enligt förväntansteorin värderar individen belöningen som första steg vid bedömning av ansträngningsnivå i arbetet, där en högt värderad belöning leder till större ansträngning (Landy & Conte, 2012). Vi kan i vår studie se att den signifikanta korrelationen mellan åldersgrupp och ansträngning har ett värde på -0,157. Sambandet kan förklaras med stöd av Wey Smola och Sutton (2002) som menar att generationer värderar effekterna av belöningar samt arbetets roll i livet olika. Den signifikanta korrelationen mellan åldersgrupp och ansträngning är väldigt lik den signifikanta korrelationen mellan tidsmässig position i karriären och ansträngning, som hade ett värde på -0,147. Vi antar därav att åldersgruppen korrelerar positivt med den tidsmässiga dimensionen av position i karriären och på så sätt talar det för en negativ korrelation mellan variablerna position i karriären och ansträngning.

### ***Framtida och föregående utdelning***

*Framtida utdelning* förekommer med större sannolikhet i början av en karriär, eftersom principalen i detta skede inte har så många resultat att basera sina förväntningar på (Köszegi

& Li, 2008). Följaktligen bör doktorander ha en högre grad av *framtida utdelning* än de grupper som har kommit längre i sin akademiska karriär. Eftersom en hög grad av *framtida utdelning* leder till en hög ambitionsnivå och därmed en hög ansträngningsnivå (Kószegi & Li, 2008) bör de som anses ha en lägre position i karriären, såsom doktoranderna och de respondenter som har kategoriserat sig lågt inom de övriga dimensionerna, ha en högre grad av ansträngning jämfört med de respondenter som kategoriseras ha en högre position i karriären. Som en konsekvens bör en negativ korrelation mellan variablerna position i karriären och ansträngning kunna frambringas.

De två första dimensionerna av position i karriären stödjer inte hypotesen, inom vilket *framtida* och *föregående utdelning* antas vara bidragande faktorer. Den tredje dimensionen, tidsperspektivet, stödjer dock hypotesen i fråga, då den är signifikant. Kószegi och Li (2008) menar att *föregående utdelning* uppstår när principalen har tillgång till resultat som gör att den kan bilda en uppfattning om agenten, vilket därmed bör betyda att risken för *föregående utdelning* i början av karriären är mindre. *Föregående utdelning* bör därmed öka ju fler resultat agenten genererar, alltså ju längre tid agenten har varit i karriären. Utifrån detta antagande har *föregående utdelning* en stark roll gällande relationen mellan position i karriären och ansträngning. Tidsperspektivet är, i jämförelse med den formella och subjektiva dimensionen av position i karriären, den enda dimension som tar hänsyn till hur lång tid agenten har varit i karriären och därmed hur många resultat som agenten har hunnit producera. Av undersökningens dimensioner av position i karriären är den tidsmässiga därmed den enda som med säkerhet garanterar en högre grad av antal resultat ju högre upp i karriären agenten befinner sig på karriärstegen. Det är därmed den enda dimensionen som tar hänsyn till *föregående utdelnings* påverkan på relationen mellan position i karriären och ansträngning, vilket stärker legitimiteten för relationens negativa korrelation, eftersom det är korrelationen utifrån denna dimension som är signifikant.



## DISKUSSION OCH SLUTSATSER

### **Diskussion**

I denna uppsats har vi utgått ifrån ett kritiskt perspektiv på principal-agentteorin. Teorin utgår ifrån att lönen styr agentens ansträngningsnivå och att en viss lön därigenom genererar en viss nivå av ansträngning (Besanko et al., 2013). Då principal-agentteorin antar ett ekonomiskt synsätt, har vi valt att kombinera synsättet med teorier och teoretiska begrepp som utgår ifrån andra perspektiv, framförallt det psykologiska. Dessa teorier och teoretiska begrepp betonar att människan är komplex och att dess motivations- och ansträngningsnivå styrs av mer än bara lönen (exempelvis (Anthony et al., 2014).

### ***Lön och ansträngning***

Motivations- och ansträngningsnivån hos agenten kan variera beroende på hur individen ser på sin egen förmåga att påverka sitt arbete, alltså dess kontrollfokus (Ng et al., 2006). I vårt resultat kunde vi se tendenser som tyder på att ansträngningsnivån är individuell inom respondentgruppen och därmed att en viss lön inte alltid genererar samma ansträngningsnivå. Att ansträngningsnivån ligger på en individuell nivå kan vara en bidragande faktor till varför studiens första hypotes inte är starkare, då individualiteten genererar ett starkt subjektivt värde. Vi har under studiens gång varit medvetna om att ett resultat som är uppbyggt på högst individuella aspekter är svårt att generalisera. Även om vi kan se individuella tendenser bland respondenternas svar, grundar sig analysen på tydliga mönster som har kunnat utläsas från enkätundersökningen, varför vi anser att vårt resultat är generaliserbart.

Till vilken grad en anställd är tillfredsställd med sitt arbete kan också påverka dess motivationsnivå samt om den anställda känner en skyldighet att prestera (Graves et al., 2012). Vårt valda empiriska område antas generellt sett präglas av ett stort intresse för sitt arbete och därmed även en hög grad av jobbtillfredsställelse som frambringar inre motivation. Resultatet från enkätundersökningen stödjer detta då det visar på att det finns många andra saker än lön

som respondenterna prioriterar högt i sina liv, vilket tyder på att andra drivkrafter än lön existerar. Det kan betyda att resultatet skulle bli annorlunda om ett annat empiriskt område skulle undersökas, som präglas av en mindre grad av jobbtillfredsställelse inom sitt arbete hos agenterna. Vi menar att vårt val av empiriskt område har varit positivt för vår undersökning, med anledningen att det kännetecknas av en hög grad av inre motivation. Vi anser därmed att vårt valda empiriska område är en bidragande faktor till den negativa korrelationen för hypotes 1.

När inre motivation existerar, finns det en risk för att *crowding out* uppstår (Anthony et al., 2014), vilket vi ser som en del av förklaringen till att en negativ korrelation mellan lön och ansträngning kan uppkomma. Då en negativ korrelation uppstår mellan dessa variabler i vår enkätundersökning tyder det på att *crowding out* existerar. Anledningen till att den negativa korrelationen för hypotes 1 inte är högre kan bero på att respondenterna prioriterar högre lön relativt lågt. Lönen, vilken är en form av yttre motivation, bör därav inte ha en stark påverkan på respondenterna och trycker därmed inte bort mycket av den inre motivationen, vilket betyder att *crowding out*-effekten inte är särskilt stark. Utifrån antagandet att *crowding out* är svårt att undgå så länge det existerar någon form av inre motivation, menar vi att effekten som uppstår ändå har en betydande roll för vår undersökning.

### ***Position i karriären och ansträngning***

Teorier som tar upp hur agentens position i karriären påverkar dess ansträngningsnivå har även belysts. Inom detta samband betonas förväntansteorins resonemang som menar att en individs ansträngningsnivå grundar sig i dess preferenser och värderingar (Ferris, 1977; Landy & Conte, 2012). I vår undersöknings resultat framkommer det att familjen prioriteras högt inom samtliga respondentgrupper, men framförallt av grupperna som kan anses befinna sig i mitten av sin karriär. Utifrån förväntansteorin anser vi att den höga prioriteringen av

familjen kan leda till en minskad ansträngningsnivå i arbetet, vilket talar för att position i karriären påverkar ansträngningsnivån.

En hög prioritering av familj bör ha en nära förankring till huruvida respondenten har barn eller inte. Utifrån denna koppling kan studiens resultat tala för att docenter och de respondenter som, tidsmässigt sett, är i mitten av sin karriär har barn som ännu inte har flyttat hemifrån och därigenom är familjetid en viktig del av respondenternas liv. Samma resonemang kan kopplas ihop med att lektorer och docenter är minst villiga att jobba en extra dag utan lön. Resultatet kan bero på att lektorerna och docenterna har liknande prioriteringar, vilket tyder på att de befinner sig i samma del av livet. En möjlig förklaring kan vara att de befinner sig mitt i familjelivet med barn som bor hemma, medan en stor del av doktoranderna möjligtvis inte har barn ännu och professorernas barn har flyttat hemifrån.

Vid undersökningens prioriteringsfrågor finns det dock en risk för missvisande svar då de olika prioriteringsfaktorerna kan anses vara värdeladdade, exempelvis kan det utifrån ett moraliskt perspektiv anses vara fel att prioritera högre lön framför familj. En risk för att respondentens svar styrs av att respondenten vill framställas i bättre dager kan då uppstå, vilket kan frambringa ett missvisande resultat. Vi anser dock att denna risk är liten då respondenterna har svarat anonymt. Ytterligare en risk är att respondenterna hävdar att de prioriterar familjen framför de faktorer som är kopplade till arbetet, även om de egentligen lägger ner mer tid och engagemang på sitt arbete än på sin familj. Vi har försökt ta hänsyn till detta i vår enkät, genom att dela upp faktorn arbete i flera faktorer, med syftet att neutralisera den moraliska konflikten mellan familj och arbete.

En annan teori som har tagits upp för att problematisera agentens position i karriären är teorin som behandlar personliga aspekter. Teorin menar att det finns ett samband mellan ålder och idealisering av arbetet. Yngre generationer idealiserar arbetet mer och värderar

högre att bli befordrad (Wey Smola & Sutton, 2002). Vårt resultat kan stödja denna teori utifrån den subjektiva och den formella dimensionen i förhållande till prioriteringen karriärsutveckling. Eftersom det är korrelationen mellan den tidsmässiga dimensionen och ansträngning som har ett signifikant värde, menar vi att dessa analytiska resonemang inte kan mynna ut i några legitima slutsatser.

Slutligen har även *framtida* och *föregående utdelning* diskuterats. En agent som drivs av *framtida utdelning* har en högre motivations- och ansträngningsnivå än en agent som drivs av *föregående utdelning* enligt (Köszegi & Li, 2008). De formella och subjektiva dimensionerna stödjer inte den andra hypotesen, då respektive dimensions korrelation inte är signifikant, och stödjer därmed inte Köszegi och Lis (2008) resonemang. Den tidsmässiga dimensionen stödjer dock hypotesen, eftersom dess negativa korrelation är signifikant, och vi anser att det är denna dimension som har tydligast koppling till teorin angående *framtida* och *föregående utdelning*.

Eftersom den första dimensionen av position i karriären är utformad utifrån yrkestitlar, går det att anta att majoriteten av de som har högre titlar är äldre (se tabell 1) men inte att de nödvändigtvis har en högre grad av *föregående utdelning* än de med lägre titlar. Exempelvis kan en person som är lektor ha haft en lika lång karriär, samt vara i samma ålder, som en professor. Även om deras resultat uppgår till olika avancerade nivåer, bör båda ha ungefär lika många resultat att uppvisa från sin karriär, förutsatt att deras karriärer är lika långa mätt i antal år. De bör därmed kunna ha en lika hög grad av *föregående utdelning*, genom att principalen bör ha lika många resultat att basera sin förväntan på (Köszegi & Li, 2008).

Den andra dimensionen av position i karriären, den subjektiva, kan inte heller garantera en högre grad av *framtida utdelning* bland de respondenter som anser sig vara i början av sin karriär och en högre grad av *föregående utdelning* hos de som anser att de är i

slutet av sin karriär. Eftersom respondenterna lägger olika värderingar i påståendena kan deras svar skilja sig åt. Exempelvis kan två personer som snart ska gå i pension se olika på huruvida de är i toppen av sin karriär eller inte. En av respondenterna kan exempelvis anse sig vara i toppen av sin karriär, då den snart är slut, medan den andra kan anse att den har varit i toppen av sin karriär långt tidigare.

Tidsperspektivet är därmed den enda dimension som utesluter dessa störande faktorer och som med större säkerhet kan garantera att en högre grad av *framtida utdelning* förekommer bland de som är i början av sin karriär. Tidsperspektivet kan även med större sannolikhet garantera att en högre grad av *föregående utdelning* förekommer bland de personer som befinner sig i slutet av sin karriär, då *föregående utdelning* baseras på principalens förväntningar på agenten utifrån agentens tidigare resultat (Köszegi & Li, 2008). Agenter som är i slutet av sin karriär, ur ett tidsperspektiv, bör ha fler resultat att visa upp och därmed ha en högre grad av *föregående utdelning*. Korrelationen mellan den tidsmässiga dimensionen och ansträngning är därmed den mest tillförlitliga korrelationen gällande sambandet mellan position i karriären och ansträngning. Att en negativ korrelation mellan dessa variabler förekommer är därmed trovärdigt, då det utesluter andra faktorer som kan påverka kopplingen mellan position i karriären och graden av *framtida* och *föregående utdelning*.

### ***Kopplingen mellan lön, position i karriären och ansträngning***

Sammanfattningsvis kan de båda hypoteserna antas ha ett samband med varandra, eftersom den beroende variabeln ansträngning är beroende av både lönen och position i karriären, ur ett tidsperspektiv. Om lönen förändras kommer ansträngningen att förändras, men förändringen kommer inte endast bero på lönen, utan även bero på agentens position i karriären. Samma sak kommer även ske om position i karriären förändras, då kommer förändringen av ansträngningen även att påverkas av lönen. Då våra resultat visar på att en negativ korrelation

existerar mellan lön och ansträngning, samt position i karriären och ansträngning, så kan detta beroende samband därmed antas existera.



FIGUR 4. Kopplingen mellan studiens variabler (egen utformning)

### Slutsats

Uppsatsens första hypotes kan accepteras genom att studiens resultat visar en signifikant negativ korrelation mellan lön och ansträngning. Utifrån våra analytiska resonemang betonas det, utifrån olika teoretiska områden, att agenten styrs av inre motivation, vilken är en påverkande faktor till agentens ansträngningsnivå. Kontrollfokus verkar som en försvagande faktor för korrelationen i fråga, då den är högst individuell och därigenom genererar en subjektiv ansträngningsnivå. Däremot har studiens empiriska område en stärkande effekt för korrelationens värde eftersom området präglas av en hög grad av jobbtillfredsställelse och följaktligen en hög grad av inre motivation. Eftersom det finns inre motivation kan en högre lön leda till en minskad total motivation, *crowding out*. Till följd av detta minskar ansträngningsnivå och därav skapas en negativ korrelation mellan lön och ansträngning.

Uppsatsens andra hypotes kan accepteras utifrån den tidsmässiga dimensionen, eftersom dess resultat visar på en negativ korrelation som är signifikant mellan en individs position i karriären och dess ansträngning. De andra dimensionerna visar också på ett negativt

samband, dock är dessa samband ej signifikanta. Utifrån förväntansteorin menar vi att den höga prioriteringen av familj minskar ansträngningsnivån i arbetet. Eftersom familj prioriteras av framförallt respondenterna som enligt tidsdimensionen befinner sig i mitten av sin karriär, bidrar det till att korrelationen inte fick ett starkare värde. Vidare framhävs *föregående* och *framtida utdelning* och dess koppling till korrelationen mellan position i karriären och ansträngning som betydande för hypotesen, eftersom kopplingen i fråga är tydligast utifrån den tidsmässiga dimensionen av position i karriären. Således kan slutsatsen dras att det framförallt är agentens position i karriären ur ett tidsperspektiv, snarare än ur ett formellt eller subjektivt perspektiv, som påverkar agentens ansträngningsnivå.

Sammanfattningsvis frambringar studiens analytiska resonemang och diskussion slutsatsen att lörens påverkan på agentens ansträngning styrs av vilken position i karriären agenten har utifrån en tidsmässig dimension. För samma ansträngning kräver således en agent som tidsmässigt sett är i början av sin karriär mindre lön än en agent som tidsmässigt sett är i slutet av sin karriär. Slutsatsen leder fram till att lörens påverkan på agentens ansträngning ökar ju högre position i karriären agenten har, utifrån en tidsdimension. Studiens analytiska resonemang och diskussion visar därmed på att det finns andra faktorer än lön som påverkar agentens ansträngningsnivå, som därmed också bör tas hänsyn till inom strategisk lönesättningen. Således visar studiens syfte och slutsats på att principal-agentteorins snäva synsätt inte är tillräckligt inom ramen för studiens sammanhang. Studien bidrar därmed till en bredare syn på förhållandet mellan lön och ansträngning, vilket kan tillföra nya insikter både inom den akademiska världen, likväl som inom företagsvärlden.

### **Förslag till vidare forskning**

Studien har ämnat till att sätta principal-agentteorin i ett kritiskt perspektiv och har menat på att lön inte är den enda faktorn som styr agentens ansträngningsnivå. Aspekter som använts har framförallt varit psykologiska perspektiv. För att utveckla denna studie inom den akademiska världen skulle en longitudinell undersökning kunna göras för att se om variation i resultatet uppstår över tid. En longitudinell undersökning, där studien regelbundet upprepas, kan stärka generaliserbarheten inom den akademiska världen, men det har varit utanför uppsatsens omfattning. Vidare kan även den longitudinella undersökningen kompletteras med djupintervjuer. För att stärka generaliserbarheten ytterligare skulle en komparativ studie mellan olika universitet kunna genomföras, som inkluderar mer icke kvantifierbara faktorer, såsom företagskultur. Med hjälp av dessa typer av undersökningsverktyg skulle det kunna framgå ifall det finns andra faktorer, än de som har tagits till hänsyn i vår studie, som påverkar studiens hypoteser och ifall resultatet skulle skilja sig åt mellan de olika urvalsgrupperna.

Då det empiriska forskningsområdet för studien endast har varit den akademiska världen skulle det även vara av intresse att ställa upp samma hypoteser för en annan bransch. De resultat som skulle kunna framkomma av vidare forskning skulle kunna visa på om det finns ytterligare samband som kan stärka vår egen studies resultat och på så sätt ge stöd för generaliserbarhet över flera branscher.



## Referenser

- Anthony, R. N., Govindarajan, V., & Hartmann, F. G. H. 2014. *Management Control Systems* (European edition, 13e uppl.). Boston, Mass: McGraw-Hill.
- Arbetsförmedlingen. 2012. *Universitets- och högskolelärare*.  
<http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Yrke-och-framtid/Yrken-A-O.html?url=1119789672%2FYrken%2FYrkesBeskrivning.aspx%3FiYrkeId%3D415&sv.url=12.78280711d502730c1800072>. Hämtad 2015-04-21.
- Arrius, G. 2013. *För låg lön kan göra att fel personer vill bli chefer*.  
<http://www.svt.se/opinion/for-lag-lon-kan-gora-att-fel-personer-vill-bli-chefer>: SVT.  
 Hämtad 2015-04-21.
- Besanko, D., Dranove, D., Shanley, M., & Schaefer, S. 2013. *Economics of Strategy* (International student version, 6e uppl.). Singapore: J. Wiley & Sons.
- Blazevic, N. 2014. Fredrik brinner för konsten att lära ut, *Falu kuriren*: 4-5.
- Borsiin, S. 2013. *I universitetets tjänst mellan 15 600 och 109 800*.  
<http://www.ergo.nu/nyheter/20131204-i-universitetets-tj%C3%A4nst-f%C3%B6r-mellan-15-600-och-109-800>: Hämtad 2015-04-18
- Boussard, J. 2013. *Så kan du göra akademisk karriär*. <http://allastudier.se/tips-o-fakta/3062-s%C3%A5-kan-du-g%C3%B6ra-akademisk-karri%C3%A4r/>: Hämtad 2015-05-04
- Brommesson, D., & Erlingsson, G. Ó. 2012. Vad krävs i praktiken för att bli docent? *Ekonomisk Debatt*, 40(3): 5-18.
- Bryman, A., & Bell, E. 2011. *Business Research Methods* (3e uppl.). Oxford: Oxford university press.
- Bursell, J., & Neurath, C. 2010. Unga får slita för drömjobb, *SvD Näringsliv*.  
[http://www.svd.se/naringsliv/unga-far-slita-for-dromjobb\\_5624381.svd](http://www.svd.se/naringsliv/unga-far-slita-for-dromjobb_5624381.svd).
- By, U. 2009. Sfi-bonus är kränkande och orättvist, *DN*. <http://www.dn.se/sthlm/sfi-bonus-ar-krankande-och-orattvist/>.
- Colman, R. W., Lee Katzman, S., & Witmer, D. F. 1999. From Paper-and-Pencil to Screen-and-Keyboard, *Doing Internet research: critical issues and methods for examining the Net*: 145-162. London: Sage Publications.
- Eisenhardt, K. M. 1989. Agency theory: An assessment and review. *Academy of management review*, 14(1): 57-74.
- Ekonomihögskolan. 2014. *Samarbeta med våra forskare*.  
<http://www.ehl.lu.se/samarbete/samarbeta-med-vara-forskare> Hämtad: 2015-04-21.
- Ferris, K. R. 1977. A test of the expectancy theory of motivation in an accounting environment. *Accounting review*, 52(3): 605-615.

- Frey, B. S. 1997. On the relationship between intrinsic and extrinsic work motivation1. *International journal of industrial organization*, 15(4): 427-439.
- Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. B. 1992a. *Compensation, organizational strategy, and firm performance* (1a uppl.). Cincinnati: South-Western Pub.
- Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. B. 1992b. Determinants of faculty pay: An agency theory perspective. *Academy of Management journal*, 35(5): 921-955.
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. 2012. Driven to work and enjoyment of work effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38(5): 1655-1680.
- Handelshögskolan. 2013. *Ordlista*. [http://handels.gu.se/utbildning/student/ny\\_student/ordlista](http://handels.gu.se/utbildning/student/ny_student/ordlista). Hämtad 2015-04-22
- Holst, A., Persson, A., Stevinger, B., & Wodlén, A. 2008, *Forskaren och biblioteket - en studie av behov och användning*. [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/22029/1/gupea\\_2077\\_22029\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/22029/1/gupea_2077_22029_1.pdf): Göteborgs universitet.
- Kupperschmidt, B. R. 2000. Multigeneration employees: strategies for effective management. *The health care manager*, 19(1): 65-76.
- Kreps, D. M. 1997. Intrinsic motivation and extrinsic incentives. *The American Economic Review*, 87(2): 359-364.
- Kunz, A. H., & Pfaff, D. 2002. Agency theory, performance evaluation, and the hypothetical construct of intrinsic motivation. *Accounting, organizations and society*, 27(3): 275-295.
- Kőszegi, B., & Li, W. 2008. Drive and talent. *Journal of the European Economic Association*, 6(1): 210-236.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. 2012. *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (4e uppl.). Hoboken, NJ: J. Wiley & Sons.
- Ludvidsson, M. 2011. Lika lön är inte alltid en mer rättvis lön, *Svenska dagbladet*. [http://www.svd.se/opinion/ledarsidan/lika-lon-ar-inte-alltid-en-mer-rattvis-lon\\_6297958.svd](http://www.svd.se/opinion/ledarsidan/lika-lon-ar-inte-alltid-en-mer-rattvis-lon_6297958.svd).
- Lundahl, U., & Skärvad, P.-H. 2011. *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer* (3 uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Lunds universitet. 2014. *Lunds universitet bäst i Sverige i QS ranking*. <http://www.lu.se/article/lunds-universitet-bast-i-sverige-i-qs-ranking>. Hämtad 2015-04-14
- Lunds universitet. 2015. *Kompetensutveckling och karriärmöjligheter*. <http://www.lu.se/om-universitetet/jobba-hos-oss/kompetensutveckling-och-karriarmojligheter>: Hämtad 2015-04-18

- Munkhammar, V. 2012. Forskare: Återinför adelsväsendet, *Dagens Industri*.  
<http://www.di.se/artiklar/2012/9/27/forskare-aterinfor-adelsvasendet/?activetab=HotDiscussions>.
- Nationalencyklopedin. 2015. *Idealisera*.  
<http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/idealisera> Hämtad: 2015-05-19.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. 2006. Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8): 1057-1087.
- Stepstone. 2015. *Jobba som professor*. <http://www.stepstone.se/Karriar-center/jobba-som-professor.cfm>: Stepstone. Hämtad: 2015-05-04
- Stroh, L. K., Brett, J. M., Baumann, J. P., & Reilly, A. H. 1996. Agency theory and variable pay compensation strategies. *Academy of Management Journal*, 39(3): 751-767.
- Studera.nu. 2015. *Så blir du doktorand*. <http://studera.nu/valja-utbildning/efter-studierna/sa-blir-du-doktorand/>. Hämtad 2015-04-21
- SvD näringsliv. 2013. Guldregn över revisorer, *SvD Näringsliv*.  
[http://www.svd.se/naringsliv/branscher/handel-och-tjanster/guldregn-over-revisorer\\_8534770.svd](http://www.svd.se/naringsliv/branscher/handel-och-tjanster/guldregn-over-revisorer_8534770.svd).
- Truell, A. 2003. Use of Internet Tools for Survey Research Use of Internet Tools for Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 21(1): 31.
- Universitetskanslersämbetet. 2014, *Personal: Alla anställda -helårspersoner*: Universitetskanslers ämbetet.
- Uppsala universitet. 2013, *Riktlinjer för lönetillägg och andra villkor vid särskilda uppdrag samt ändring av lön vid befordran och ny kompetens*: Uppsala universitet.
- Utas, J. 2013. *Forskare är ett yrke - inte ett kall*. <http://www.sverigesingenjorer.se/Aktuellt-och-press/Nyhetsarkiv/Debattartiklar/Forskare-ar-ett-yrke--inte-ett-kall/>: Hämtad 2015-18-04
- Wahlgren, L. 2013. *SPSS steg för steg* (3e uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Wey Smola, K., & Sutton, C. D. 2002. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational behavior*, 23(4): 363-382.
- WSO. 2015. *Investment banking salary and compensation, average bonus in banking*.  
<http://www.wallstreeoasis.com/salary/investment-banking-compensation>. Hämtad 2015-05-25
- Yu, B. T., & To, W. 2011. The importance of input control to work performance under the agency theory framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(14): 2874-2891.

## BILAGOR

### Bilaga 1 – Enkätundersökning Survey within the academic environment

The purpose of this survey is to examine the relationship between the level of effort within work and the salary, depending on the position in the career of the employee.

Your participation will be anonymous.

#### 1. Gender

Male

Female

#### 2. Age

29 and younger

30-39

40-49

50-59

60 and older

#### 3. With which position do you identify yourself the most?

Doctoral student

Lecturer/postdoctoral researcher or similar

Docent

Professor or higher

#### 4. To what extent do you agree with the following statements?

a) I feel that I'm at the top of my career.

1 2 3 4 5

Strongly disagree

Strongly agree

b) I have no need to continue to advance further in my career.

1 2 3 4 5

Strongly disagree

Strongly agree

#### 5. Where are you right now in your career?

(In a time perspective)

1 2 3 4 5

At the beginning of my career

At the end of my career

#### 6. Which salary (gross) would you demand to work an extra day (8 hours work) when you were supposed to have a day off?

Please respond in SEK.

\_\_\_\_\_

#### 7. How many days per month would you be willing to work extra without any extra payment?

Suppose that you already work 22 days and that one month has 30 days

0

5

1

6

2

7

3

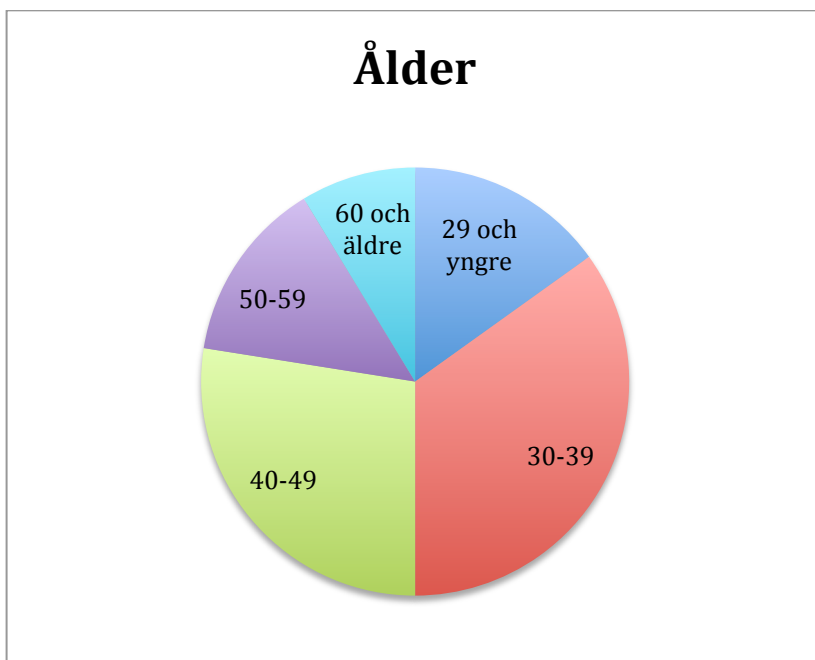
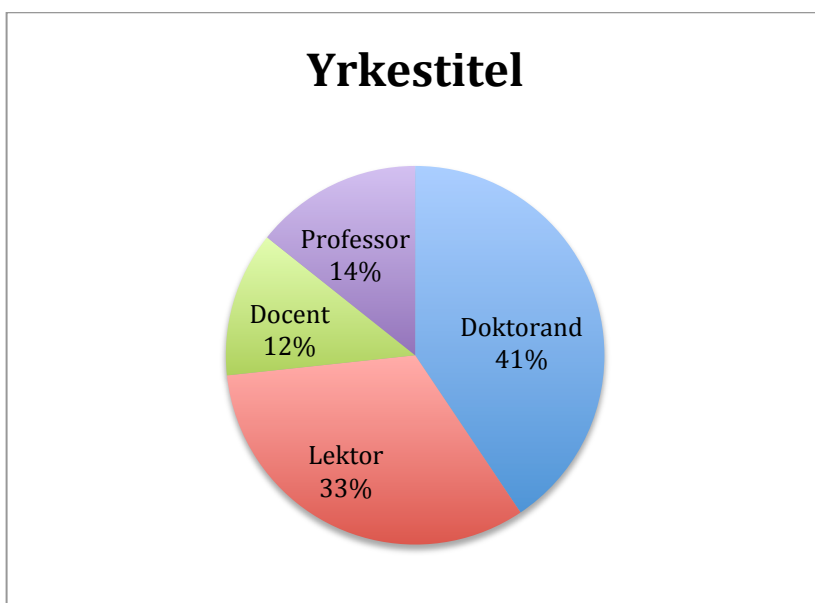
8

4

**8. How do you currently prioritize the following aspects in your life?**

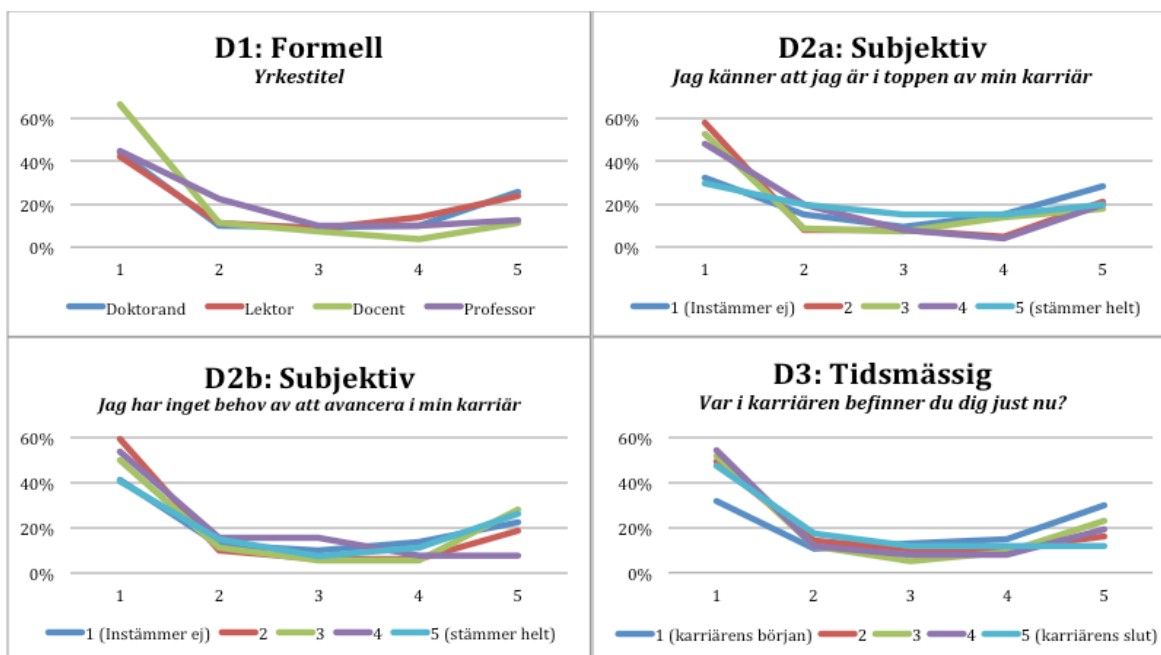
Order the following alternatives where 1 is your highest priority

	1	2	3	4	5
Family					
Vacation					
Job prestige					
Higher salary					
Career development					

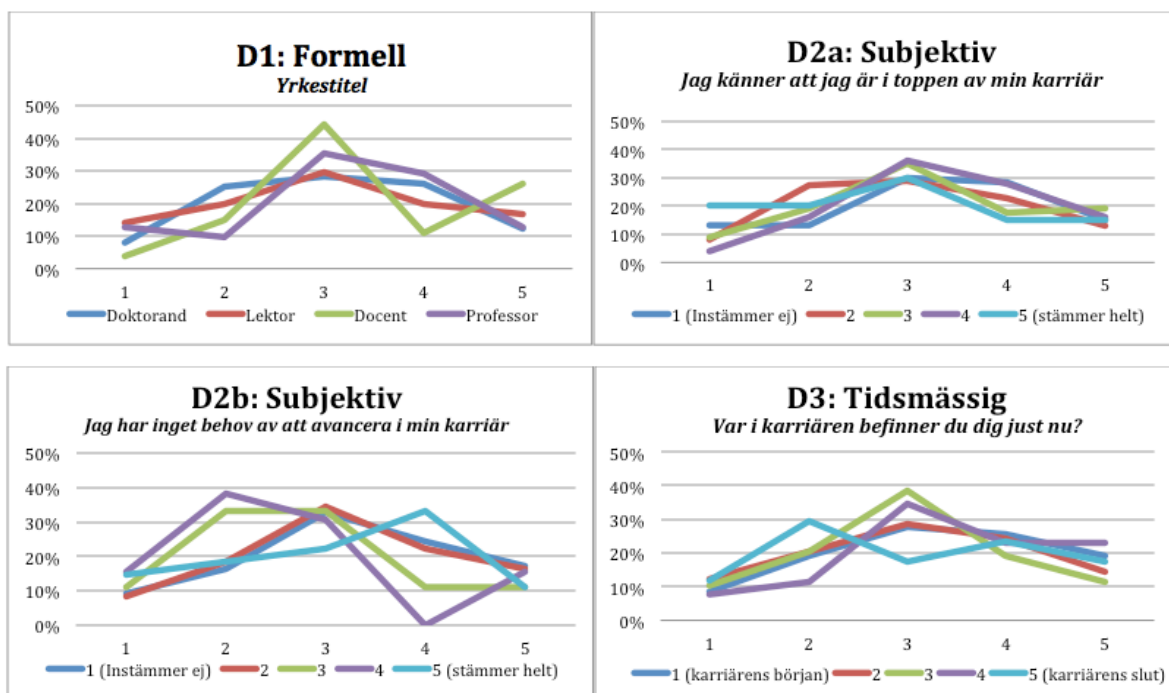
**Bilaga 2 – Yrke och ålder**

## Bilaga 3 - Prioriteringar

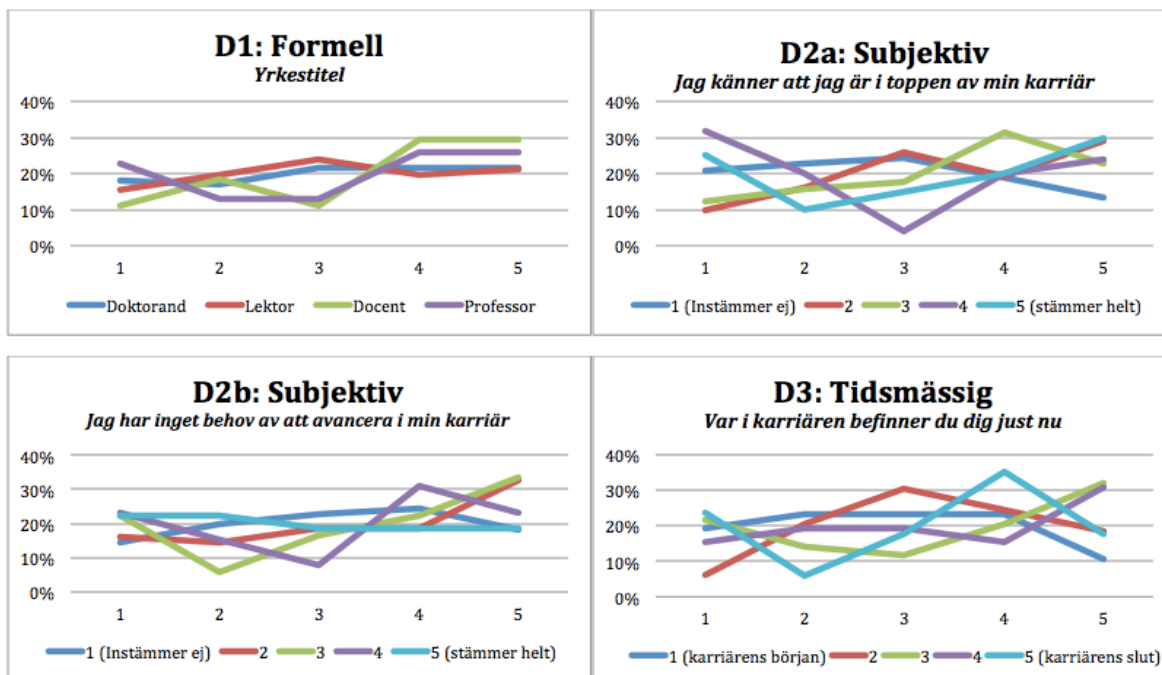
## Familj



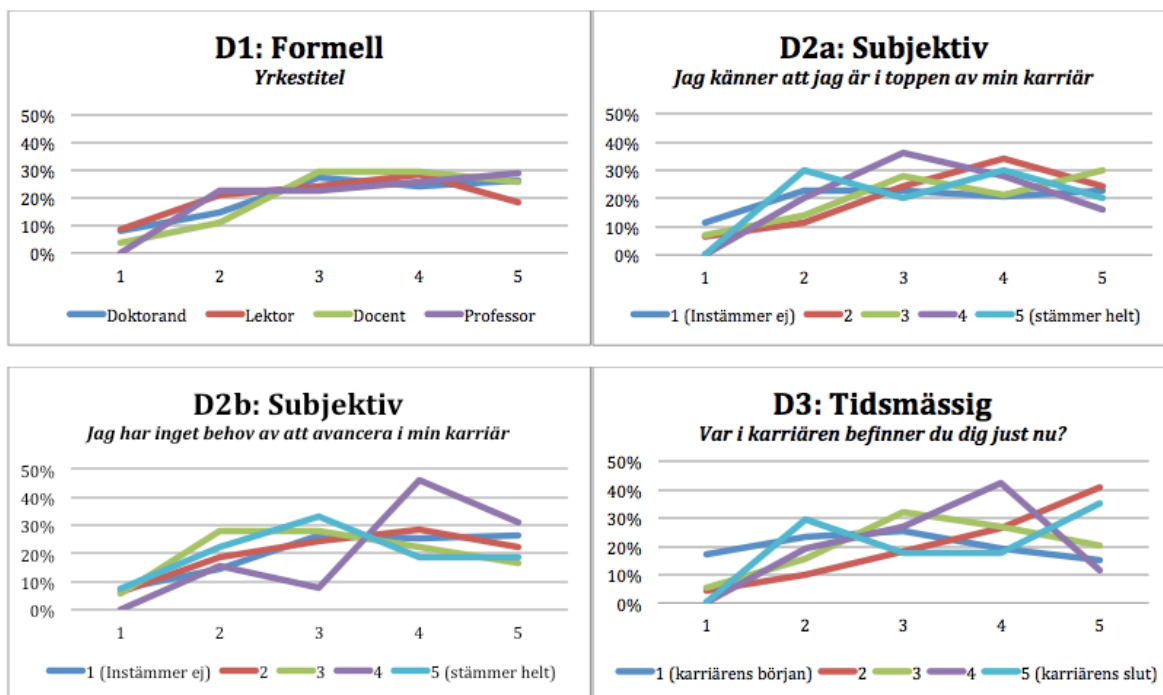
## Semester



### Jobbprestige



### Högre lön





## Karriärsutveckling

