



Institutionen för psykologi

***Skillnader i studenters arbetsvärden
-en fråga om kön eller self-efficacy?***

**Anna Lindqvist
Olof Tufvesson**

Kandidatuppsats ht 2007

Handledare: Clemens Wiekert

Abstract

För att undersöka potentiella könsskillnader mellan studenters skattade arbetsvärden och om dessa samverkar med grad av self-efficacy, utfördes en explorativ studie med hjälp av en enkät. Vid ett universitet i Sverige deltog 109 st ekonomistudenter, med en svarsfrekvens på 98 % och jämn könsfördelning. I formuläret fick deltagarna fylla i demografiska data, sin individuella self-efficacy kopplat till sin förmåga i skolan, samt hur de värderade olika preferenser inför framtida karriärplan ur en lista med olika arbetsvärden. Resultaten visade att kvinnor (framför män) föredrog *inre* arbetsvärden, män (framför kvinnor) föredrog *fritid*. Det fanns även signifikanta positiva samband mellan *self-efficacy* och *inflytande* och mellan *ska studera* och *yttre*. Signifikanta negativa samband fanns mellan *ålder* och *yttre* och mellan *har studerat* och *yttre*.

Nyckelord: Inre och yttre arbetsvärden, könsskillnader, self-efficacy.

English abstract

To investigate potential gender differences and level of self-efficacy between students' job values, an explorative study was made by questionnaire. The study was performed at a Swedish university with 109 participants, with a response frequency of 98 % and an even gender distribution. The questionnaire consisted of a demographical questions block, an academic self-efficacy block and a block reporting preferences for job values. Results showed that women (more often than men) preferred *intrinsic*, while men (more often than women) preferred *leisure job values*. There were positive significant correlations between *self-efficacy* and *influence*, and in between *semesters' left* and *extrinsic*. There was a negative significant correlation between *age* and *extrinsic* and between *accomplished semesters* and *extrinsic* job values.

Keywords: Intrinsic and extrinsic job values, gender differences, self-efficacy.

Innehållsförteckning

Abstract	2
English abstract	3
Inledning	5
Arbetsvärden	9
Inre och yttre arbetsvärden	10
De sju dimensionerna	11
Self-efficacy	12
Syfte	14
Hypoteser	14
Metod	14
Undersökningsgrupp	14
Material	15
Procedur	16
Pilotstudie	16
Huvudstudie	16
Resultat	17
Diskussion	22
Referenser	29
Bilaga 1	32

Inledning

Inom avdelningen för personalfrågor behandlas allt från urval, rekrytering, övergång, kompetensutveckling, befordran och avgångar. Man utgår ifrån att individerna inom arbetsstyrkan är olika i sina attribut och arbetsbeteende och att denna information kan användas för att predicera, bibehålla och öka arbetsprestation och tillfredsställelse. Både arbetet i sig och individen, som ska anställas, är av intresse för att kunna matcha egenskaperna hos individen med egenskaperna som krävs i arbetet. Man ska försöka matcha och optimera passformen mellan en arbetssökande och en arbetsöppning. Vad som gör urvalssituationen så komplex är, att man inte bara ska hitta någon att fylla ut en ledig plats med i organisationen, utan att det mer handlar om att placera in rätt individ (Landy & Conte, 2007).

Individer väljer arbeten som tenderar att vara konsistenta med deras egna värden (Judge & Bretz, 1992; Lindsay & Knox, 1984; Mortimer & Lorence, 1979, i Kirkpatrick Johnson, 2001). Om deras önskningar inte stämmer överens med kapaciteten hos organisationen att tillmötesgå sådana behov, kan det ge inflytande på valet av yrke, trolig anställning och arbetets utförande. På arbetsplatsen kan detta i sin tur leda till konsekvenser som missnöje och trolig omsättning av personal (Beutell & Brenner, 1986; Marini, Fan, Finley & Beutel, 1996). Om individens intressen och önskningar passar med de som arbetet kan erbjuda, så är det mer troligt, att individen stannar på arbetsplatsen under en längre tid (Landy & Conte, 2007).

Vi lägger ofta ner mer tid på arbetet än någon annan aktivitet under våra liv. Majoriteten människor måste tjäna pengar för att uppehålla sitt leverne och detta gör man genom att arbeta. Det finns även de som fortsätter att arbeta trots att de gått i pension. Karriären blir en stor och viktig del av våra liv, med vilken vi kan definiera vilka vi är. Definitionen av karriär på arbetsplatsen förändras dock ständigt (Landy & Conte, 2007). Russel (2001) beskriver i sin artikel dagens snabbt växande teknologiska förändringar och utvecklingen av organisatoriska strukturer, som har förändrat arbetsperspektivet hos såväl arbetsgivaren som arbetstagaren. Interaktion med andra länder, organisationer och marknader, som följer med den globala ekonomin, vilket idag inte undgår något land, innebär en hårdare konkurrens på marknaden inom både produkter och personalstyrka (Landy & Conte, 2007). I den moderna organisationen förekommer ofta nedskärningar, som i sin tur indikerar, att arbetarnas tillgänglighet och lojalitet

gentemot organisationen uppfattas som meningslös. Genom dessa förändringar minskas antalet anställda och därmed gör ett färre antal arbetet. Resultatet ger en lägre nivå av påverkan från ledare och detta skapar därmed en decentraliserad arbetsplats och en oftare förekommande anställning av diagonalt funktionella arbetsteam och virtuella arbetslag. Organisationerna blir mindre beroende av en fast grund av anställda och använder allt mer tillfälligt anställda vid behov. Detta har både för och nackdelar för individen. Istället för att garanteras livstids anställning, är det mer troligt, att de anställda ges tillfällen till fortsatt professionell tillväxt och utveckling (Landy & Conte, 2007; Russel, 2001). Så som teknologin fortsätter att växa och förändras, sättet arbetet utförs på och vad som innefattar jobben, finns det nu fler karriärmöjligheter än förr. Därför behöver vi omdefiniera arbeten och karriärer (Russel, 2001).

Synen på arbetet och dess arbetsvärden har i studier påvisat att det finns skillnader mellan individer från en generation till en annan (Landy & Conte, 2007). Smola och Sutton (2002) fann att den yngre generationen (född mellan 1961 och 1980) verkar vara mindre lojal mot företagen, är mer självorienterade och kopplar en framgångsrik karriär med ett framgångsrikt liv. Samtidigt har de en tendens att vilja bli befordrade snabbare, samtidigt som de verkar se arbetet som en mindre central del i sina liv, vilket skiljer den från den äldre generationen (född mellan 1946-1964) (Smola & Sutton, 2002, i Landy & Conte, 2007). Det blir därför viktigt att vara medveten om samtliga arbetares värden och vad som motiverar dem och inte bara utgå från den äldre generationen (Landy & Conte, 2007).

”Dagens studenter är morgondagens arbetselit,” är ett citat av Rosenberg (1957, s 3) som syftar på vikten av att undersöka denna målgrupp. Eftersom dagens studenter utgör de sociala nyckelrollerna för framtiden, är det utifrån deras val som morgondagens arbetsmarknad formas. Studenters uppfattning av arbetsmarknaden är till viss del begränsad, då de utgår från de utbildningsalternativ, som är tillgängliga för dem. Studentens yrkesval blir därför avgränsat till vad individen känner till (Rosenberg, 1957) och vilket yrke studenten vill ha och inte efter vad det skulle innebära att arbeta på en viss arbetsplats. Studenterna har möjlighet att välja mellan olika yrken och valet grundas på den ansträngning, som kan tänkas krävas för att förverkliga det valet. Arbetsval blir därför ett resultat, inte bara av preferenser bland dem, utan studentens upplevda subjektiva möjlighet att förverkliga valet och förväntad kostnad för att nå målet (Landy & Conte, 2007; Vroom, 1964). Arbetsvärden består av personliga önskningar om vad man vill

få ut av sitt arbete och hur man ska uppföra sig på en arbetsplats (Kaufman & Kaufman, 2005; Kirkpatrick Johnson 2001). Värdena refererar till belöningar, som individen generellt önskar få ut av ett arbete, samt vilka komponenter som är utmärkande för att individen ska uppleva tillfredsställelse i sitt arbete (Duffy & Sedlacek, 2007; Elizur & Koslowsky, 2000; Landy & Conte, 2007). Individens skattade arbetsvärden utgör basen för hur man kan beskriva den personliga avvägningen mellan olika variabler i en individs karriärval (Duffy & Sedlacek, 2007) och få förståelse för hur individen gör dessa val.

Traditionellt sett har forskare förklarat individers karriärval utifrån olika variabler, som t ex yrkesintresse, personlighet, kunskaper, värderingar och färdigheter (Russell, 2001). Individuella variationer beskrivs vara konstruerade av de kognitiva förmågorna i form av olika kombinationer och mönster. Dock föreslog forskare ytterligare aspekter på individuella skillnader (Landy & Conte, 2007) och hur dessa är relaterade till karriärval. Vidare undersökning påvisade en stark korrelation mellan faktorerna (Duffy & Sedlacek, 2007; Rosenberg, 1957) och därmed kunde det konstateras, att individer främst väljer arbeten på grundval av sina internaliserade intressen och arbetsvärden (Landy & Conte, 2007; Rosenberg, 1957). Dessa intressen väger uppenbarligen tungt vid beslutsprocessen, men senare studier visade ett förvånansvärt svagt samband mellan jobbintresse och arbetstillfredsställelse. Detta har i sin tur lett till vidare spekulationer kring de andra bakomliggande variablerna, som påverkar valprocessen och den senare tillfredställelsen i en viss arbetsmiljö (Duffy & Sedlacek, 2007).

Könsskillnader antas vara en bakomliggande faktor till skillnader mellan arbetsvärden och har länge varit ett fenomen och viktigt forskningsämne inom yrkesmässigt beteende, karriärval och anställdas utveckling (Beutell & Brenner, 1986). Kvinnor och män verkar välja olika vägar inom karriären och dessa olikheter kan vara en bidragande orsak till den könsdiskriminering och segregation, som i viss mån förekommer på arbetsplatsen (De Vaus & MacAllister, 1991). Arbetssegregation anses vara en av orsakerna till löneskillnader på arbetsmarknaden, såväl som olikheter i prestige i vad som traditionellt anses vara ”manligt” och ”kvinnligt” arbete. Olika branscher och yrkesroller skapar ofta ”självuppfyllande profetior” ifråga om könsuppdelning. Detta sker, när både män och kvinnor ser på sin förmåga att utföra olika arbeten efter den rådande samhällsstereotypen för jobbet. T ex anses byggnadsarbetare vara kopplat till ”manligt” yrke och sjuksköterska anses vara ett ”kvinnligt” yrke (Michie & Nelson, 2006). En anledning

till varför kvinnor upplever hinder för dem att söka arbete inom vissa områden, är att de ofta har lägre uppfattning om sin egen förmåga i en specifik situation, d v s lägre nivå av self-efficacy för yrken inom traditionellt sett manliga arbetsområden. Trots att kvinnor har lägre self-efficacy, är det män som mer sällan väljer en könsöverskridande karriär (Betz & Hackett, 1981; Clement, 1987; Wheeler, 1983 i Giles & Rea, 1999). Detta kan förklaras av att kvinnliga arbetsområden ofta är lägre betalda och anses ha sämre social status och att män, som väljer könsöverskridande karriär, kan känna sig förlöjligade och nedvärderade. För att bryta mönstret med en könsuppdelad arbetsmarknad måste både män och kvinnor känna att de kan välja yrken inom traditionellt uppdelade arbetsområden. Med detta menas, att det både behövs fler kvinnor som tar traditionellt ”manliga” jobb och män som tar ”kvinnliga” jobb för att det ska gå att skapa jämn fördelning av arbetsområden för respektive kön (Schrujjer, 2006).

Tidigare studier, som undersökt könsstereotyper av yrkeskategorier, har valt att problematisera kvinnors könsidentitet och förklara, varför kvinnor väljer könsöverskridande karriärer. Kvinnor med maskulina könsidentiteter är intresserade av och ser mål i yttre jobbvärden som t ex lön och befordran, medan kvinnor med feminina könsidentiteter har sämre self-efficacy för yrket ifråga och inte hävdar sig lika bra (Schrujjer, 2006). Det blir därför viktigt att förstå bakgrunden till skillnader i arbetsvärden, som kan leda till ojämnt tillträde för kvinnor och män i arbetssituationen (Beutell & Brenner, 1986). Först därefter kan man ändra arbetsmiljön och rikta rekryteringen för att passa även det icke-stereotypa könet (Fernández, Castro, Otero, Folts & Foltero, 2006; Michie & Nelson, 2006).

Länken mellan begreppet self-efficacy och begreppet arbetsvärden är att sambandet mellan hur man går tillväga med att söka jobb och self-efficacy, även kan spegla vad man söker efter. En hypotes är att personer med hög self-efficacy och höga karriärmål även är intresserade av yttre arbetsvärden och motsvarande samband för låg self-efficacy, lägre karriärmål och inre arbetsvärden (Pinquart, Juang & Silbereisen, 2002). Studier på studenter har bekräftat detta, då individer med hög grad av self-efficacy har både högre karriärförväntningar och karriärmotivation och oftare får jobb som stämmer överens med deras förväntningar. Det antas att kvinnor tenderar att bedöma sig själva lägre på self-efficacy-skalan och att de har lägre karriärförväntningar än män. I litteraturen diskuteras det huruvida skolresultat spelar en fortlöpande roll för elevernas self-efficacy i deras skolförmågor och hur skolresultat och self-

efficacy interagerar med varandra (Pinquart et al., 2002). Appelbaum & Hare (1996) visade att begreppet self-efficacy var nära knutet till hur man själv formar sin prestation i relation till sina målsättningar och sin motivation. I skolsituationen, beroende på hur undervisning och inläring sker, skapas studenternas syn på och uppfattning av sitt arbete och olika förmågor och kompetenser. Detta ger därför även olika grad av self-efficacy på området, för studenterna, beroende på skolans undervisningsform. Appelbaum & Hare (1996) menar därför, att undervisningen bör ske på ett sätt som påverkar individernas self-efficacy för ämnet positivt, dvs stärker elevens förtroende för sina kunskaper. Detta samband påverkar i sin tur individernas framtida inställning och tillvägagångssätt för att söka arbete. Undervisning, som i positiv riktning påverkar self-efficacy, mynnar ut i högre motivation och bättre prestation, eftersom individerna på så sätt upplever trygghet i och säkerhet på sin förmåga att prestera i arbetslivet (Appelbaum & Hare 1996, Pinquart et al., 2002).

Arbetsvärden

Arbetsvärden är vitt definierade men med utgångspunkt från Schwartz & Bilskys (1987) avgränsning, översätts definitionen på värden och beskrivs som ”attityder/.../ som/... /guidar valet och utvärderingen av beteende eller en händelse och är placerade i en hierarki av betydelsefullhet” (Schwartz & Bilsky, 1987, s 551). När en individ gör ett val från ett givet antal alternativ, bygger individens val på dessa betydelsefulla värden (Rosenberg, 1957). Arbetsvärden är relativt stabila över tid (Kaufman & Kaufman, 2005; Kirkpatrick Johnson, 2001), men vissa typer av värden har en tendens att förändras för att individen ska kunna bibehålla en positiv självbild (Rokeach, 1973 i Kirkpatrick Johnson, 2001). Arbetsvärden är därför mindre troliga att förändras, då arbetet är en viktig del av identiteten. Vid jämförelse med yngre individer och deras arbetsvärden, som dock tenderar att förändras med tiden, kan det förklaras av att de oftast inte konfronteras med verkligheten på arbetsmarknaden förrän de har lämnat skolan och på så sätt har mindre erfarenhet av arbete och rollen som vuxen. När studenterna väl kommer i kontakt med arbetsmarknaden, inser de, att deras ursprungliga arbetsvärden inte kan bli tillfredsställda. Den färdighet som studenterna har är därför relevant till vilka arbetsvärden de upplever som realistiska och tillgängliga. Studenterna ökar på det sättet sin förståelse för arbetsmarknaden och vad de kan tänkas få ut av den. Värdena blir därför mer realistiska med tiden. Att värdera vad man är kapabel att uppnå kan tillåta individen att se sig själv i ett positivt ljus i motsats till att värdera vad man inte har eller inte kan få, vilket skulle

sänka tron på det egna jaget. Gapet mellan vad som värderas högt hos unga studenter och vad som faktiskt är tillgängligt, när de kommer ut på arbetsmarknaden, kan överlag vara större för vissa arbetsbelöningar än andra. Detta kan bero på att kunskap om tillgängligheten till vissa belöningar, som man kan få ut av arbetet, om de ens är tillgängliga på arbetsmarknaden och om individens chanser att nå dit brister (Kirkpatrick Johnson, 2001). Skillnader i ålder och utbildning kan därför antas producera olika värden och preferenser, vilka i sin tur skapar skillnader i intresse för yrkesinriktning. Dessa bidrar i sin tur till olika responser i arbetet och dess utförande (De Vaus & MacAllister, 1991).

Tidigare forskning på individuellt beteende på arbetsmarknaden har främst utgått från män i en modell av yrkesfärdigheter. Modellen bygger på antagandet att individer försöker att öka, eller maximera, sina yttre belöningar av status och förtjänster (Landy & Conte, 2007; Marini et al., 1996; Singer, 1974), men forskningen har därmed bara antagit, att individen försöker maximera sina förtjänster. Då den endimensionella modellen endast utgått från ena könet, försummas den multidimensionella aspekten, som involverar båda könen. Den antyder att det finns en variation, som är individuell bland könen, kopplad till olika typer av belöning och tyder på en skillnad mellan könen (England, 1992; Marini & Brinton, 1984; Reskin & Hartmann i Marini et al., 1996). Kvinnor och män påstås skilja sig åt mellan olika uppsättningar av värden, mål och prioriteringar. Detta bygger på en idé att kvinnor och män har internaliserat olika sociala roller och på så sätt utvecklat olika inriktningar inom yrken (De Vaus & MacAllister, 1991).

Diskussionen om socialisationens påverkan på könsroller som orsak till att individer värderar aspekter i arbetet olika, har i grunden byggts enligt Marini et al. (1996) på vad som historiskt sett är ett typiskt val för könet och vad det förväntas resultera i, nämligen att män och kvinnor värderar olika. Studier har pekat på tydliga könsstereotypa arbetsroller. Det har hittats påtagliga skillnader mellan könen i resultaten av studierna. Det visade sig att män tenderade att värdera materiella faktorer som säkerhet och befordran högre, men för kvinnor spelar stöttande och emotionella faktorer större roll och samtidigt värderar de mellanmänsklig kontakt, arbetsklimat och altruism högst (Herzog, 1982; Singer, 1974).

Inre och yttre arbetsvärden

Den till synes begränsade forskning, som idag bedrivs inom området för arbetsvärden, domineras kring begreppen inre och yttre belöning (De Vaus & MacAllister, 1991; Kaufman & Kaufman, 2001; Marini et al., 1996; Ryan & Deci, 2000). De inre arbetsvärdena relateras till

arbetet som individerna utför, betydelsen och det naturliga intresset av arbetet. Yttre arbetsvärden fokuserar på de instrumentella resurserna, som är separerade från innebörden med arbetet, som inkomst, säkerhet och prestige. Dessa värden, i takt med att utvecklingen på arbetsmarknaden har kommit att förändras, innefattar numera fler specifika dimensioner av belöning av arbetet. Den yttre belöningen skiljs från jobbstabilitet och säkerhet (tillfället att utöva makt genom inblandning i beslutsfattande och utmanande arbete) samt autonomi (önskan om frihet från övervakning, en lättsam arbetstakt och fritid). På motsvarande sätt har inre belöning, som innefattar önskan om att få bidra till något viktigt, att få utveckla sina färdigheter och tillfälle att vara kreativ (intresset i arbetet i sig, användandet av sina färdigheter och tillfället att få vara kreativ), skilts från altruistisk belöning (tillfället att få hjälpa andra och att tillföra samhället något) och social belöning (att få hjälpa och arbeta med andra samt att skaffa vänner) (Herzog, 1982; Marini et al., 1996).

De sju dimensionerna

De sju latenta konstrukterna av arbetsvärden som finns med i enkäten är identiska med de som Herzog (1982) identifierat. Dessa dimensioner av arbetsvärden används dock i ett mer sofistikerat statistiskt exempel efter den modell som Marini et al. (1996) har presenterat. Det första konstruktet mäter *yttre* belöning och omfattar fyra items som refererar till arbetsuppgifternas externa jobbkaraktärer och inkluderar *”lön”, ”möjlighet till befordran”, ”bli respekterad”, ”hög status och prestige”*. Inre belöning mäts i det andra konstruktet och innefattar sju items: *”Använda sina kunskaper och färdigheter”, ”intressant arbete”, ”få se resultat av arbete”, ”att få vara sig själv”, ”lära sig saker som inte går ur tiden”, ”lära sig nya saker”* samt *”att få vara kreativ”*. Det tredje konstruktet mäter *altruistisk* belöning och representeras av två items; *”Att få utföra något som gör skillnad i samhället”* och *”att få vara hjälpsam mot andra”*. *Social* belöning mäts i det fjärde konstruktet och är indelat i: *”Att ha kontakt med andra människor”* och *”tillfälle att skaffa vänner”*. *Inflytande* mäts i det femte konstruktet och är även den indelad i två items: *”Deltagande i beslutsfattande”* och *”att hantera svåra och utmanande arbetsuppgifter”*. Det sjätte konstruktet mäter *fritid* och består av fyra items vilka är *”frihet från övervakning”, “semester”, “att ha mycket tid för annat i livet”* och *”en lättsam arbetstakt”*. Det sjunde och sista konstruktet mäter *säkerhet* och består av *”en trygg och säker framtid”* och *”geografisk stabilitet”* (Herzog, 1982; Marini et al., 1996).

Self-efficacy

Self-efficacy härstammar från Bandura (1977), som definierade begreppet, vilket refererar till individens uppfattning om sin egen förmåga, huruvida den klarar av en specifik situation inom ett område som t ex sitt arbete eller sina studier. Ur ett social-kognitivt perspektiv handlar self-efficacy om interaktionen mellan individers subjektiva uppfattning av en situation och deras beteende och personliga faktorer. Med situation menas upplevelsen av samma miljö under påverkan av individuella subjektiva faktorer som stress och krav (Appelbaum & Hare, 1996; Bandura, 1977; Pervin, Cervone & John, 2005). Begreppet self-efficacy är inte samma begrepp som självförtroende och bör inte förväxlas med detta. Självförtroende används ofta som ett övergripande begrepp för hur man tror sig klara av situationer t ex i sociala kontexter som grupper. Self-efficacy handlar istället om specifik prestationsförmåga och individens egna förväntningar och uppfattning om sig själv. En individs self-efficacy inom ett arbetsområde behöver därför inte vara samma som för ett annat arbetsområde, utan är situationsspecifikt (Bandura, 1977; Pervin et al., 2005).

Begreppet self-efficacy kan ses som en avgörande faktor enligt Pinquart et al. (2002) för arbetssökning. Detta kan komma att påverka individens sätt att bemöta respektive undvikande beteende, relativt till att söka arbete, kvalitet på utfört arbete inom det skattade arbetsområdet samt hur individen hanterar hinder och tidigare negativa erfarenheter av arbetssökande. Utifrån social-kognitiv teori om karriär utövar self-efficacy en stark influens på karriärmål och karriärutveckling. Höga värden på self-efficacy är relaterade till att individer ägnar sig åt aktiv jobsökning, karriärsträvan och karriärutveckling. Låga värden pekar på ett samband med ett undvikande beteende för jobsökningsaktiviteter (Pinquart et al., 2002).

Tidigare studier, som har genomförts på ungdomar, har visat att deras upplevda grad av self-efficacy kopplad till deras skolutbildning, upplevs viktigare än deras faktiska betyg och skapar intresse för inriktningen på deras framtida yrkesval och arbetsområde (Bandura et al., 2001). Dessutom spelar föräldrarna stor roll, i barns sociala utveckling i hemmiljön, för hur barnen upplever self-efficacy i olika arbetsområden genom hur föräldrarna stöttar och motiverar sina barn under deras skolutbildning. Barn som har växt upp med stark self-efficacy-uppfattning, i relation till sin skolutbildning, får högre förväntningar på sig själva inom yrkesval och högre utbildning senare i livet. Föräldrarnas inflytande över sina barns self-efficacy påverkar även

intresset för vilken yrkesposition och nivå inom organisationer barnet siktar på. Enligt Bandura et al. (2001) finns det inga direkta könsskillnader i hur barn eller unga vuxna väljer yrkesnivå, utan skillnaderna på arbetsmarknaden ligger i att man väljer bransch och inriktning utifrån traditionella mönster.

En studie av Saks och Ashforth (1999) som utfördes på studenter, som gick sista året på College, har visat på att det finns ett tydligt samband mellan studenters self-efficacy när de söker arbete och deras tillvägagångssätt och resultat när de söker. Det gjordes även en uppföljningsstudie på hur deltagarnas arbetssituation såg ut fyra månader efter examen för att kunna jämföra med hur studenterna svarat på den tidigare undersökningen. Resultaten visade att högre nivåer av self-efficacy stod i positiv relation till både studenternas metod och beteende vid arbetsökningen. Det formade även deras anställningsstatus efter fyra månader samt hur de upplevde stress (negativt samband) med att vara arbetsökande efter examen. Studien gav resultat på hur viktigt self-efficacy inom jobsökningen är för studenter i samband med deras start på sin arbetskarriär. Vidareutvecklingen från studien visade på hur studenters self-efficacy hänger ihop kausalt med jobsökarbeteende. Resultaten var att lågt self-efficacy för jobsökning korrelerar med ett intensivare beteende och bredare kontaktnät och att högt self-efficacy istället korrelerar med ett lugnare beteende med mera riktade ansökningar till företag/positioner. Vidare forskning uppmuntras därefter att studera ifall sökande av arbetsposition skiljer sig mellan studenter med olika nivå av self-efficacy. Även detta kan till viss del förklaras utifrån self-efficacy jobsökarsituationen (Saks & Ashforth, 1999).

För att kunna mäta self-efficacy utvecklade Riggs, Warka, Babasa, Betancourt & Hoocker (1994) ett set med formulärfrågor för en alternativ form av skala för self-efficacy. Denna personliga self-efficacy-skala utvecklades som en del i ett projekt med ytterligare tre generella skalor för andra mått på olika infallsvinklar på efficacy: Personal outcome expectancy, collective efficacy och collective outcome expectancy (Riggs et al., 1994). Modellen skiljer sig från tidigare utformning på formulär med self-efficacy kopplat till arbetsutförande. Skillnaden utgjordes av att skalorna i de tidigare formulären var mera specifikt utvecklade för ett arbetsområde eller en yrkesgrupp i taget. Riggs et al. (1994) utformning utgick istället från en mer generell bild av hur man uppfattar sitt jobb. Denna skala var utformad att kunna passa oavsett yrkesgrupp eller arbetsområde. Påståendena relaterar till hur man ser på sin egen arbetsförmåga och hur man uppskattar denna jämfört med arbetskamrater och arbetssituation.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka sambandet mellan arbetsvärden och kön, samt om det finns någon anknytning till grad av self-efficacy hos studenter. Studien undersöker även om olika demografiska variabler, innefattande ålder och akademiska studier, generellt skiljer sig åt eller samverkar, när det gäller individers karriärval.

Hypoteser

Följande hypoteser har tagits fram:

1. Män föredrar yttre arbetsvärden.
2. Kvinnor föredrar inre arbetsvärden.
3. Studenter med hög grad av self-efficacy värderar yttre arbetsvärden högre.
4. Åldern och ackumulerad studietid korrelerar positivt med inre arbetsvärden.

Metod

Undersökningsgrupp

I enkätundersökningen deltog 109 nationalekonomistudenter vid Lunds Universitet. Av dessa valde två deltagare att inte fylla i enkäten, vilket gav en svarsfrekvens på 98 %. Bortfallet blev 13 personer p g a inkorrekt ifyllda formulär, missuppfattningar i form av dubbla svar eller att de helt enkelt inte fyllde i vissa av uppgifterna. Detta bidrog till att dessa enkäter kasserades och resterande 94 enkäter behandlades i den statistiska analysen. Andelen kvinnor och män som genomgick analysen uppgick till 47 respektive 47 personer, d v s 50 % av vardera kön. Medelåldern för deltagarna i gruppen låg i spannet 21-23 år och medelstudenten hade studerat 2-3 terminer och planerade att studera ytterligare 6-7 terminer.

Material

En sammansatt enkät med påståenden från två tidigare färdigutvecklade och testade formulär utgjorde studien. Enkäten bestod av 4 demografiska frågor inbegripande ålder, kön, antal terminer man *har* studerat och antalet terminer man *planerar* att studera. Sedan följde 10 ämnesspecifika frågor för self-efficacy som mätte personlig self-efficacy. Efterföljande 23 frågor mätte jobbvärden, vilka omfattade sju dimensioner av arbetsvärden (*inre, yttre, altruistisk, social, inflytande, fritid* och *säkerhet*). För majoriteten av studenterna tog det ca 7 minuter att fylla i enkäten (se bilaga 1).

Self-efficacy skalan mättes med utgångspunkt från Riggs et al. (1994) ”Personal efficacy scale” (Cronbachs alpha, α : 0.86), som grundas på Banduras begrepp Self-efficacy, med en svensk översättning (α : 0.63). Skalan bestod av 10 påståenden om individens egen förmåga i specifika situationer relaterade till sina studier, där studenterna fick utgå från följande text: ”*Värdera din egen förmåga att göra de uppgifter som krävs i ditt skolarbete. Ta ställning till nedanstående påståenden med utgångspunkt från dina personliga färdigheter och förmåga att genomföra dina studier. Observera den 6-gradiga skalan*”. Där fick respondenterna sedan värdera påståenden som t e x ”*jag litar på min förmåga att utföra mitt skolarbete*” (påståenden nr 1 i enkäten) och ”*Jag tvivlar på min förmåga att utföra mitt skolarbete*” (påstående nr 4 i enkäten). Det fanns 6 svarsalternativ på båda delarna av enkäten, som sträckte sig mellan 1 poäng (instämmer inte alls), till 6 (instämmer helt). Låg poäng indikerade på en lägre self-efficacy och hög poäng på högre self-efficacy (Riggs et al., 1994) (Se bilaga 1). Varannan fråga var omvänd för att motverka systematiskt fel på grund av svarsbeteende.

Arbetsvärden har mätts med hjälp av en svensk översättning till det formulär som förekom i Marini et al. (1996) och härstammade från Herzogs sju dimensioner (Herzog, 1982) av arbetsvärden. Översättningen från engelska gjordes via en extern översättare för att enkätfrågorna språkligt skulle motsvara den engelska versionen och på så vis behålla den interna validiteten för frågorna. Studenterna fick utgå från följande text: ”*Olika individer har olika förväntningar på ett framtida jobb. Nedan finns en lista på olika slags preferenser. Utgå ifrån din egen personliga karriärplan och framtida arbetsplats. Läs varje mening för sig och skatta hur viktigt just den preferensen är för dig*.” Formuläret (se bilaga 1) bestod av 23 påståenden vilka speglade respondenternas förväntningar på ett framtida jobb, som t e x ”*ett arbete där*

möjligheterna att få en befordran är goda” (påstående nr 1 i enkäten) och *”ett arbete där du får vara kreativ*”(påstående nr 11 i enkäten). Det fanns 6 svarsalternativ för varje fråga som sträckte sig mellan 1 (instämmer inte alls) till 6 (instämmer helt). Påståendena var indelade i två huvudgrupper, *inre* och *yttre* arbetsvärden (α : 0.66, respektive α : 0.78), som i sin tur var indelade i sju dimensioner av jobbvärden. Dimensionerna tillhörande de *yttre* jobbvärdena var *inflytande* (α : 0.60), *fritid* (α : 0.67) och *säkerhet* (α : 0.66). De dimensioner som tillhörde de *inre* jobbvärdena var *altruistisk* (α : 0.75) och *social* (α : 0.56). För den samlade dimensionen för *inre* arbetsvärdet var α : 0.78, och för den samlade dimensionen för *yttre* arbetsvärden var α : 0.74.

Procedur

Pilotstudie

En pilotstudie utfördes i syftet att testa utformningen och tid det tog att fylla i formuläret. På så sätt kunde det kontrolleras ifall påståendena i enkäten uppfattades på det sätt det var tänkt, men även för att upptäcka eventuella stavfel och andra förbisedda felaktigheter. Urvalet i pilotstudien bestod av fem slumpvis utvalda manliga studenter på ett studentcafé, vilka fyllde i och gav feedback till formuläret. Synpunkter på utformningen och frågorna togs till vara och efteråt rättades stavfel och andra förfrågningar tillgodosågs inför huvudstudien.

Huvudstudie

Enkätundersökningen genomfördes vid två föreläsningstillfällen på grundnivå, den 27 november 2007. Föreläsarna kontaktades i förväg via e-mail där en förfrågan ställdes och även en kort beskrivning av studiens syfte, samt att den skulle ingå i en c-uppsats inom Institutionen för Psykologi. I samband med föreläsningarna informerades och förfrågades studenter om att delta i studien. Studenterna fick därefter en kort beskrivning av vad som komma skulle av sin respektive föreläsare samt att de fick muntlig information omedelbart innan enkäterna delades ut. Enkäterna delades ut i slutet av respektive föreläsning. Ett försättsblad informerade studenterna om vad enkäten handlade om och vad studien skulle bidra till. De fick även tydlig information om att deltagandet var frivilligt och att uppgifterna skulle behandlas anonymt. Enkäten tog ca 7 min att genomföra och samlades sedan in i slumpvis ordning.

Resultat

Pearsons parametriska test valdes som statistiskt metod för att analysera korrelationen mellan variablerna. Pearsons valdes på grundval av att ursprungspopulationen antogs vara normalfördelad. Syftet var att undersöka samtliga möjliga samband mellan variablerna och få en överblick över dessa för att kunna förenkla arbetet med att utföra en regressionsanalys. De predicerade variablerna testades med multipel regressionsanalys, utom för *kön*, som testades med variansanalys för oberoende grupper (ANOVA). Signifikanta korrelationssamband redovisas i tabell 1 nedan.

Tabell 1. Korrelation för samtliga variabler. Medelvärden, standardavvikelser och korrelationer mellan studerade variabler.

Variabler	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Ålder	1,94	0,77	x											
2. Kön	1,50	0,50	0,25*	x										
3. Har stud.	2,29	1,40	0,53***	0,08	x									
4. Ska stud.	3,99	1,53	-0,50***	-0,13	-,56***	x								
5. Self-efficacy	4,34	0,56	0,05	0,03	0,04	-0,06	x							
6. Yttre	4,31	0,87	-0,43***	0,01	-0,22*	0,28**	-0,01	x						
7. Inre	5,07	0,55	0,05	-0,32**	0,03	0,09	0,03	0,11	x					
8. Altruist.	4,40	1,14	0,13	-0,16	0,16	-0,05	-0,01	-0,14	0,55***	x				
9. Sociala	4,67	0,89	-0,08	-0,16	0,08	-0,07	0,01	0,18	0,46***	0,29**	x			
10. Inflytande	4,49	0,83	-0,00	-0,08	0,17	-0,00	0,21*	0,35***	0,44***	0,33**	0,44***	x		
11. Fritid	4,19	0,80	0,02	0,23	0,02	0,03	0,16	0,22	0,07	-0,04	-0,03	-0,05	x	
12. Säkerhet	3,98	1,24	0,02	0,19	-0,04	0,10	-0,02	0,16	0,04	-0,04	-0,01	-0,12	0,53***	x

* = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$

Tabellen ovan visar samtliga korrelationer beräknade med Pearson parametriska test. Utifrån resultaten kan man utläsa att det finns ett positivt signifikant samband mellan *ålder*, *kön* och *har studerat*, samt att det finns ett negativt signifikant samband mellan *ålder*, *ska studera* och *yttre* arbetsvärde. Sambandet mellan *ålder* och *yttre* är betydelsefulla för studiens hypoteser och visar att *ålder* predicerar *yttre* arbetsvärden. *Kön* korrelerar med *inre* och visar på ett samband att kvinnor värderar *inre* arbetsvärden högre än män och bekräftar hypotes 2. *Har studerat* korrelerar med *ska studera* och *yttre* arbetsvärden och *ska studera* korrelerar också signifikant med *yttre* och bekräftar hypotes 4. *Self-efficacy* korrelerar med *inflytande*, vilket kan ses som att det ligger i linje med hypotes 3, men att detta inte bekräftar den. Ur tabellen kan det även utläsas

att *yttre* korrelerar med *inflytande*, vilket bevisar att de ingår i samma dimension men mäter olika aspekter av de *yttre* arbetsvärdena. *Inre* korrelerar med *altruism* och *sociala*, men även med *inflytande*. *Altruism* och *sociala* ingår i den *inre* dimensionen, då *inflytande* tillhör den *yttre*. Omvänt så korrelerar *altruism* signifikant med *sociala* och *inflytande*. *Social* korrelerar även den med *inflytande*. Det sista sambandet som kan utläsas är mellan *fritid* och *säkerhet* vilka båda ingår i dimensionen *yttre* arbetsvärden.

Regressionsanalys för korrelationer redovisas i tabellerna nedan:

Tabell 2. Regressionsanalys för predicering av *altruism* som utfallsvariabel.

R	R ²	Frihetsgrader	F	Signifikans
0,18	0,032	4, 89	0,745	0,564

Koefficienter

	B	SE	Beta	Signifikans	Tolerans
Konstant	3,735	1,151		0,002	
Ålder	0,135	0,19	0,091	0,479	0,656
Har studerat	0,125	0,11	0,153	0,26	0,599
Ska studera	0,057	0,057	0,077	0,559	0,629
Self-efficacy	-0,025	-0,025	-0,012	0,905	0,996

* = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$

Regressionsmodellen påvisade inga signifikanta samband att kommentera.

Tabell 3. Regressionsanalys för predicering av *fritid* som utfallsvariabel.

R	R ²	Frihetsgrader	F	Signifikans
0,171	0,029	4, 89	0,67	0,615

Koefficienter

	B	SE	Beta	Signifikans	Tolerans
Konstant	2,906	0,815		0,001	
Ålder	0,037	0,134	0,036	0,782	0,656
Har studerat	0,021	0,078	0,036	0,79	0,599
Ska studera	0,041	0,069	0,077	0,558	0,629
Self-efficacy	0,23	0,151	0,16	0,13	0,996

* = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$

Regressionsmodellen påvisade inga signifikanta samband att kommentera.

Tabell 4. Regressionsanalys för predicering av *inflytande* som utfallsvariabel.

R	R ²	Frihetsgrader	F	Signifikans
0,298	0,089	4, 89	2,162	0,08

Koefficienter

	B	SE	Beta	Signifikans	Tolerans
Konstant	2,752	0,811		0,001	
Ålder	-0,109	0,134	-0,102	0,415	0,656
Har studerat	0,162	0,077	0,274	0,039	0,599
Ska studera	0,06	0,069	0,111	0,388	0,629
Self-efficacy	0,308	0,15	0,209	0,043	0,996

* = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$

Tabell 4 visar att på nära signifikans för modellen som helhet ($p=0.08$). Det är värt att notera att variablerna *har studerat* och *self-efficacy* har goda tendenser att samvariera i fortsatta studier.

Tabell 5. Regressionsanalys för predicering av *inre* arbetsvärden som utfallsvariabel.

R	R ²	Frihetsgrader	F	Signifikans
0,158	0,025	4, 89	0,571	0,684

Koefficienter

	B	SE	Beta	Signifikans	Tolerans
Konstant	4,47	0,557		0	
Ålder	0,068	0,092	0,096	0,459	0,656
Har studerat	0,033	0,053	0,085	0,534	0,599
Ska studera	0,067	0,047	0,187	0,16	0,629
Self-efficacy	0,029	0,103	0,03	0,778	0,996

* = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$

Regressionsmodellen påvisade inga signifikanta samband att kommentera.

Tabell 6. Regressionsanalys för predicering av *social* som utfallsvariabel.

R	R ²	Frihetsgrader	F	Signifikans
0,178	0,032	4, 89	0,726	0,577

Koefficienter

	B	SE	Beta	Signifikans	Tolerans
Konstant	5,109	0,898		0	
Ålder	-0,222	0,148	-0,194	0,136	0,656
Har studerat	0,081	0,086	0,128	0,346	0,599
Ska studera	0,055	0,076	-0,076	0,474	0,629
Self-efficacy	0,006	0,166	0,003	0,973	0,996

* = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$

Regressionsmodellen påvisade inga signifikanta samband att kommentera.

Tabell 7. Regressionsanalys för predicering av *säkerhet* som utfallsvariabel.

R	R ²	Frihetsgrader	F	Signifikans
0,133	0,018	4, 89	0,4	0,808

Koefficienter

	B	SE	Beta	Signifikans	Tolerans
Konstant	3,402	1,262		0,008	
Ålder	0,156	0,208	0,098	0,454	0,656
Har studerat	-0,003	0,12	-0,003	0,98	0,599
Ska studera	0,119	0,107	0,147	0,269	0,629
Self-efficacy	-0,043	0,233	-0,02	0,853	0,996

* = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$

Regressionsmodellen påvisade inga signifikanta samband att kommentera.

Tabell 8. Regressionsanalys för predicering av *yttre* arbetsvärden som utfallsvariabel.

R	R ²	Frihetsgrader	F	Signifikans
0,443	0,196	4, 89	5,441	0,001

Koefficienter

	B	SE	Beta	Signifikans	Tolerans
Konstant	4,75	0,803		0	
Ålder	-0,466	0,132	-0,414	0,001	0,656
Har studerat	0,044	0,077	0,071	0,565	0,599
Ska studera	0,066	0,068	0,116	0,336	0,629
Self-efficacy	0,023	0,149	0,014	0,88	0,996

* = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$

I tabell 8 påvisas en signifikant regressionsmodell där *ålder* predicerar *yttre* arbetsvärden utan signifikant påverkan av andra variabler.

Tabell 9. Variansanalys för oberoende grupper (ANOVA) för *kön* visar medelvärdena och relativ skillnad mellan könen för samtliga variabler i studien.

Beroende variabel	Medelvärde, kvinna	SD, kvinna	Medelvärde, man	SD, man	F	Sig.	Frihetsgrader	Partial eta squared	Noncent. Parameter	Observed power
Ålder	1,745	0,110	2,128	0,110	6,078**	0,016	1, 92	0,062	6,078	0,684
Har studerat	2,170	0,204	2,404	0,204	0,658	0,419	1, 92	0,007	0,658	0,126
Ska studera	4,191	0,223	3,787	0,223	1,642	0,203	1, 92	0,018	1,642	0,245
Self-efficacy	4,326	0,082	4,364	0,082	0,109	0,742	1, 92	0,001	0,109	0,062
Yttre	4,303	0,128	4,314	0,128	0,003	0,953	1, 92	0,000	0,003	0,050
Inre	5,244	0,076	4,897	0,076	10,362**	0,002	1, 92	0,101	10,36	0,890
Altruist	4,583	0,165	4,213	0,165	2,527	0,115	1, 92	0,027	2,527	0,350
Sociala	4,809	0,129	4,532	0,129	2,314	0,132	1, 92	0,025	2,314	0,325
Inflytande	4,553	0,121	4,426	0,121	0,558	0,457	1, 92	0,006	0,558	0,115
Fritid	4,005	0,115	4,372	0,115	5,105**	0,026	1, 92	0,053	5,105	0,609
Säkerhet	3,755	0,179	4,213	0,179	3,283	0,073	1, 92	0,034	3,283	0,434

* = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$

I tabellen kan man utläsa signifikanta skillnader mellan *kön* för *ålder*, *inre* och *fritid*. Sambandet mellan *kön* och *inre* bekräftar hypotes 2. Sambandet mellan *kön* och *fritid* ligger i linje med hypotes 1, men kan inte bekräfta den eftersom *fritid* endast är en del av dimensionen *yttre*

arbetsvärden. Sambandet mellan *ålder* och *kön* beskriver urvalet så som att kvinnor har en lägre medelålder än män.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka sambandet mellan arbetsvärden och kön, samt om det fanns någon anknytning till grad av self-efficacy hos studenter. Studien undersökte även om demografiska variabler, innefattande ålder och akademiska studier, generellt skilde sig åt eller samverkar när det gäller individers karriärval.

Ur korrelationsanalysen (tabell 1) kan man utläsa att kvinnor (framför män) föredrar *inre* arbetsvärden och män (framför kvinnor) föredrar *fritid*. Motsvarande signifikant resultat kan utläsas av variansanalysen (ANOVA, tabell 9). Resultatet mellan *kön* och *inre* arbetsvärden bekräftar hypotes 2 om att det finns en könsstereotyp uppdelning i hur kvinnor och män värderar *inre* arbetsvärden, eftersom resultaten säger att kvinnor värderar *inre* arbetsvärden högre än män. Män föredrar *fritid*, vilket ingår i kategorin *yttre* arbetsvärden. Detta bekräftar visserligen inte hypotes 1, om att män föredrar *yttre* arbetsvärden, men är en intressant indikation i den riktningen. Frånvaron av ett signifikant samband mellan *kön* och *yttre* kan bero på att det förekommer brister i enkätundersökningens precision, men det är mer troligt att det inte finns något samband mellan variablerna för ekonomistudenter. En annan möjlig felkälla är att gruppen är för homogen, då deltagarna läser samma ämne och ingår i samma årskurs. Man kan spekulera kring att *yttre* arbetsvärden internaliseras i skolan enligt det program studenterna läser och blir standardiserade för utbildningen och dess sociala kontext. Under utbildningstiden lär sig studenter om ingångslön, att hävda sig, vilka krav som ställs och hur man gör karriär inom yrkesvalet. Dessutom kan det upplevas som en social press från andra i gruppen, familjen och kanske till och med lärare, att uppnå resultat efter internaliserade *yttre* arbetsvärden. Detta är i enlighet med Saks & Ashforth (1998) studie kring studenters self-efficacy för hur de söker arbete, då social press formar beteendet för hur studenterna tar sig an valet av yrke. Att män värdesätter fritidsrelaterade aspekter i arbetet stämmer även överens med de resultat som Marini et al. (1996) fann. I undersökningen utgick Marini et al. (1996) från det traditionella synsättet, att kvinnor arbetar både i och utanför hemmet, medan männen ser tiden utanför arbete som sin fritid, och att det kan ligga bakom skillnaden. Bilden Marini et al. (1996) utgick ifrån

motbevisades dock i resultatet, då det istället var männen som värderade *fritid* högre än kvinnor. Från detta kan en vidare genusrelaterad debatt göras kring att kvinnor väljer en könsöverskridande yrkesväg (i detta fall då de studerar nationalekonomi) och måste uppfylla de krav och förväntningar samt utstå den sociala press som de tror innefattas i deras framtida yrkestitel. Utifrån detta kan män tänkas känna sig mer trygga i sin könsroll i relation till sin inriktning i studierna. De blir mer trygga i att uppfylla förväntade krav på arbetet och kan därför se fritiden som en naturlig motsats till arbetet.

Det förekommer signifikanta positiva korrelationer mellan *self-efficacy* och *inflytande* och mellan *ska studera* och *yttre* arbetsvärden (tabell 1). För sambandet mellan *self-efficacy* och *inflytande* (tabell 4) hittas ingen signifikant regressionsmodell, men det finns tendenser ($p = 0.08$) till att *self-efficacy* och *har studerat* kan predicera *inflytande*. Men med detta svaga samband kan inte någon vidare analys göras. Korrelationen mellan *self-efficacy* och arbetsvärdet *inflytande* tolkas som att studenter tror sig ha lättare att få inflytande och kunna hävda sig på framtida arbetsplatser. Efter hur de bedömer sin egen förmåga i skolsituationen tror de sig även kunna leda och fatta viktiga beslut. Studenter som uppfattar sig skickliga inom sitt ämne blir mer säkra på omfattningen av sin kompetens och kan därför lättare sätta sig in i sin framtida yrkesroll. Detta ligger i linje med hypotes 3, men bekräftar den inte. Däremot inbjuder korrelationen till vidare undersökningar för att studera sambandet mellan beslutfattande, problemlösning och *self-efficacy*.

Den signifikanta korrelationen mellan *ska studera* och *yttre* arbetsvärden överensstämmer med de fynd som Kirkpatrick Johnson (2001) gjorde och beskrivs som att antalet terminer studenten har kvar av sin studietid korrelerar positivt med *yttre* arbetsvärden. *Ska studera* var inte signifikant i den samlade regressionsmodellen för *yttre*, till skillnad från *ålder* som visar sig vara signifikant med de *yttre* arbetsvärdena (tabell 8). Efterhand skapar studenter en förståelse för de belöningar som finns tillgängliga för dem, då de lämnar skolan, och anpassar på så sätt sina värden till att bli mer verklighetstroga. Sammanfattningsvis kan man säga att förväntningar blir mer selektiva och realistiska med tiden. Signifikanta negativa korrelationer påträffas mellan *ålder* och *yttre* och mellan *har studerat* och *yttre* arbetsvärden. Det finns även en signifikant regressionsmodell för *ålder* och *yttre* arbetsvärden (tabell 8). Dessa resultat kan tolkas som att faktorerna stärker varandra, genom att de båda utgår från studentens mognad och samlade

erfarenhet, liksom i föregående samband mellan *ska studera* och *yttre* arbetsvärden. Det finns en trend att studenter värderar *yttre* arbetsvärden lägre ju äldre de blir och införskaffar sig mer akademisk erfarenhet. Med tiden får studenterna mer realistiska mål och värderar endast de värden som de tror att de kan uppnå (Kirkpatrick Johnson, 2001) och sätter de övriga värdena i andra hand. Detta bekräftar hypotes 4 om att åldern hos studenten och den ackumulerade studietiden korrelerar positivt med *inre* arbetsvärden.

I resultaten förekommer det en icke-signifikant trend för ytterligare samband mellan tre av fem arbetsvärden och kön. Dessa samband ligger så pass nära signifikansnivån, att man i en större studie rimligtvis kan hitta fler skillnader mellan könen för olika arbetsvärden.

Resultaten kan sammanfattas med att hypotes 1, att män föredrar *yttre* arbetsvärden, förkastas, men resultatet kan istället tolkas som att det finns ett mer jämlikt intresse för *yttre* arbetsvärden mellan könen. Det finns dock en signifikant skillnad mellan könen för *inre* arbetsvärden, att kvinnor, mer än män, värderar *inre* arbetsvärden, vilket bekräftar hypotes 2. Detta tolkas som att skolsituationen och flera andra sociala faktorer formar studenternas *yttre* arbetsvärden, men att dessa faktorer inte påverkar *inre* arbetsvärden. För *self-efficacy* hittas bara ett signifikant samband, till *inflytande*, vilket är en undergrupp till *yttre* arbetsvärden och därmed kan hypotes 3 förkastas. Slutligen då *ålder* och *ackumulerad studietid* korrelerar negativt med *yttre* arbetsvärden visar det på att studenter blir mer realistiska i sina val av arbetsvärden med tiden och bekräftar hypotes 4.

Utifrån pilotstudien antas enkäten inte ha några inbyggda fel samt att de enkäter, som hade besvarats på ett felaktigt sätt, inte hade några systematiska fel mellan sig, d v s det var inte samma item eller itemgrupp som blev dubbelbesvarade eller saknade svar, utan felen skilde sig åt mellan deltagarna. Tiden studenterna tog på sig att fylla i enkäterna i huvudstudien kan ses som en begränsning. Den tid det tog för deltagarna att fylla i enkäten kan upplevas som kort och kan tolkas som att deltagarna inte tänkte igenom sina val tillräckligt. Detta kan förklara differensen mellan 109 utdelade och 94 behandlade enkäter.

Korrelationsanalysen (tabell 1) visar på signifikanta korrelationer mellan predicerande variabler. Dessa kontrolleras för kolinjäritet i regressionsanalysen men ingen signifikans påträffas och därför har de ingen påverkan på regressionsmodellerna (tabell 2-8). *Ålder*, *ska studera* och *har*

studerat korrelerar alla signifikant med varandra, sambandens styrka är mellan 0,50 och 0,56 och alla har signifikanser under 0,001. Detta tolkas som att urvalsgruppen består av en icke slumpmässigt utvald grupp för dessa tre demografiska variabler. Den övervägande delen studenter har studerat eller avser att studera inom rimliga tidsramar för kandidat- eller magisterprogram. Detta antagande stärker resultatens validitet avseende hur man kan dra slutsatser kring (representativa resultaten är för) relationen mellan studier och studenters karriärmål. Då samtliga deltagare läste samma kurs, men var spridda åldersmässigt och i mängd studieerfarenhet, stärks studiens resultat om man avser att kunna predicera studenters förändring i arbetsvärden under studietiden. Sambanden mellan predicerande variabler ger en bra överblick av studenter som både läst lite och ska läsa mer och studenter som läst länge och är nära sin examen. Det finns även ett signifikant samband mellan *ålder* och *kön*. Detta visar att de manliga deltagarna är äldre än de kvinnliga i enkätundersökningen.

Flertal signifikanta samband påträffas även mellan utfallsvariablerna. Dessa samband kan uppfattas som ett hot mot den interna validiteten, framför allt variabeln *inflytande*, eftersom den korrelerar flest gånger med fel huvudgrupp, d v s inflytande korrelerade oftare med *inre* istället för *yttre* arbetsvärden (tabell 1). Dessa signifikanta resultat visar att konstrukten och items resultatmässigt inte skiljer sig tillräckligt eller tydligt åt mellan begreppen. En anledning bakom detta resultat kan vara att påståendena i enkäten är felkonstruerade och att de tillsammans med t ex översättningen gjort dem för lika varandra i konstrukten. En alternativ förklaring är att frågorna i enkäten inte har varit randomiserade utan att deltagarna systematiskt svarat i vissa banor och skapat samband, som kanske kunde ha undvikits med randomisering. Då enkäten är översatt från engelska till svenska, kan det ha bidragit till att de svenska deltagarna inte uppfattar frågorna på det sätt som var tänkt i den amerikanska urvalsgruppen. En orsak kan vara olika kulturella skillnader i arbetslivsuppfattning. Dessa skillnader kan exemplifieras i konstruktet fritid, för item 20 (bilaga 1), där länders avtalsenliga semesterveckor kan skilja sig åt.

Betz och Rottinghaus (2006) har gjort en jämförelse mellan olika formulär för att mäta self-efficacy för arbetsrelaterade förmågor, vilket har visat att olika varianter på self-efficacy-formulär utgår språkligt sett från samma termer, men att termerna används och tolkas olika inbördes. Detta försvårar generaliserbarheten mellan formulären p g a olika innebörd och inriktning, d v s validitet. Betz och Rottinghaus (2006) har studerat denna situation mellan olika

formulär innehållande self-efficacy. Deras slutsats var, att det finns en stor risk för missförstånd och förändring av begrepp och items, om man inte är noggrann i sitt urval av metod och i sitt språkbruk för att tolka och beskriva sina och andras resultat. I den aktuella undersökningen användes en extern översättare för att minska denna risk. Eventuella förbättringar i enkätundersökningen skulle vara att vidare utveckla formulering av items i enkätfrågorna. Detta skulle medföra ytterligare kontroll av tvetydiga items vilka visar motstridiga resultat till de övriga i konstruktet. Detta är nödvändigt på grund av att de signifikanta korrelationerna mellan utfallsvariablerna, som beräknades, både är starka och signifikanta. T ex korrelerade alla tre konstrukt inom dimensionen *inre* signifikant med konstruktet *inflytande* vilken tillhör dimensionen *yttre*. Detta ger skäl till att tvivla på den översättning som förekom i enkäten. Brister i översättningen kan göra att items inte är tillräckligt balanserade inom konstrukten och att deltagarna därför svarar utan rätt intentioner. Om items hade tagits bort ur formuläret, hade alpha-värdet för flera faktorer ökat. Ett tydligt exempel på situationen är att för faktorn self-efficacy ökar alpha-värdet från 0.63 till 0.75, om tredje påståendet i enkäten lyfts bort.

Populationsurvalet ur vilken deltagarna för enkätundersökningen valdes ut kan ses som en möjlig felkälla. Gruppen valdes på grundval av lättillgängligheten av studenterna, tillgång till lektionstid och smidigheten att dela ut flera enkäter samtidigt. Deltagargruppen kan därför inte hävdas utgöra ett representativt urval av populationen studenter på universitetet. Målet var att få in 100 enkäter för att underlätta behandlingen av det statistiska underlaget. På grund av tidsbrist accepterades och behandlades de 94 kvarstående enkäter som underlag för studien. En fördel med metoden för den valda tekniken för deltagarurvalet, var att den uteslöt möjligheten för dubbelt deltagande pga. det riktade urvalet.

Enkätundersökningen har inriktat sig på generella mått för olika sorters arbeten och därmed inte kontrollerat vad studenterna siktar på för slags yrke och karriär. Det kan förekomma skillnader i inriktning, om studenter planerar ta examen inom flera ämnen och position inom yrket studenten siktar på. Enkäten undersöker inte heller tidigare arbetslivserfarenheter vilka kan tänkas spela roll för hur studenten ser på sin karriärsträvan och därför kan ligga bakom skillnader i arbetsvärden. De kan även ha jobbat olika mycket före eller under studierna, vilket kan påverka individers motivation. Även om alla som ingick i studien läste samma kurs vid tillfället för enkätundersökningen, kan de tänkas ha läst kursen som en del av vitt skilda program. Med

ytterligare items och frågegrupper inriktade på fler demografiska och akademiska variabler kan man kanske hitta fler samband, om man även väljer att rikta undersökningen till en större grupp studenter. En djupare analys av varje item och tillhörande grupp för deras inbördes samvariation hade varit relevant att studera inför framtida enkätformuleringar. Med genomförandet av flera mindre studier för varje itemgrupp före själva huvudtestet, skulle man kunna exkludera de items, för både self-efficacy och jobbvärden, som inte samvarierar med övriga.

Eftersom det inte går att skapa eller manipulera de predicerande variablerna, måste dessa mätas i sin naturliga förekomst. För att försöka skapa en detaljerad beskrivning av situationen, måste även alternativt inverkan av kön och self-efficacy belysas och studeras mer ingående. Det kan antas att demografiska variabler är lika betydelsefulla eller är starkare än de specifika individuella som studiens huvudsyfte innefattar. Även då variablerna, som är relaterade till studietid, ganska naturligt kommer att ha ett statistiskt motsatssamband malar de tillsammans upp en bättre bild av urvalsgruppen än var för sig.

Framtida studier med liknande syfte som den aktuella undersökningen skulle kunna underlätta rekryteringsprocessen. Med en djupare kunskap om skillnader i arbetsvärden för kön och self-efficacy kan man utforma och rikta rekryteringsprocessen så att den blir könsneutral och undvika exkludering av grupper på grund av omedvetet bias. Det förekommer t e x i jobbbannonser att man omedvetet riktar sig mot ett kön, då man uttrycker sig med arbetsvärden som endast tilltalar ena könet. Med detta menas att rekryteringen kan riktas utifrån könsneutrala kompetenser för att locka rätt kandidat oavsett kön. Med denna kunskap kan man uttrycka sig med arbetsvärden som tilltalar båda könen och frångå könsstereotyp rekrytering. Rekryteringen kan även dra nytta av att förstå hur tjänsten uppfattas i annonseringen. En alltför avancerad kravprofil kan avvisa individer med lägre nivå av self-efficacy, då de inte tror sig kunna avancera inom tjänsten.

Sammanfattningsvis visar den aktuella undersökningen på ett samband mellan variabler som beskriver vad som påverkar individers karriärval. Men liksom tidigare forskning pekar det mot att flertalet faktorer spelar in, kan resultatet från undersökningen inte entydigt förklara motiven bakom studenters olika karriärval. Resultaten kan endast ge en antydning till den fullständiga bilden och måste därför ses i ett större sammanhang. Till uppsatsens rubrik ”Skillnader i studenters arbetsvärden -en fråga om kön eller self-efficacy?”, kan man utifrån undersökningens resultat besvara frågan med de signifikanta trender som förekommer, men inte utan att nämna de

alternativa bakomliggande variablerna. *Kön* och *self-efficacy* står tillsammans för vissa skillnader i valet av arbetsvärden för individen. Men undersökningen visar även att de inbegripna demografiska variablerna är med och påverkar minst lika starkt valet av arbetsvärden, men att inte heller de lyckas besvara hela frågan.

Referenser

- Appelbaum, S. H., & Hare, A. (1996). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance. Some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology, 11*, 3, s 33-47.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall, cop.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs and shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development, 72*, 1, s 187-206.
- Betz, N. E., Rottinghaus, P. J. (2006). Current research on parallel measures of interest and confidence for basic dimensions vocational activity. *Journal of Career Assessment, 14*, 1, s 56-76.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 5, s 399-410.
- Beutell, N. J., & Brenner, O. C. (1986). Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior, 28*, 1, s 29-41.
- Clement, S. (1987). The self-efficacy expectations and occupational preferences of females and males. *Journal of Occupational Psychology, 60*, 3, s 257-265.
- de Vaus, D., MacAllister, I. (1991) Gender and work orientation. *Work and Occupations, 18*, 1, s 72-94.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). What is most important to students' long-term career choices. *Journal of Career Development, 34*, 2, s 149-163.
- Elizur, D. & Koslowsky, M. (2001) Values and organizational commitment. *Journal of Manpower, 22*, 7, p 593-599.
- England, P. (1992). *Comparable Work: Theories and Evidence*. New York: Aldinede Gruyter.
- Fernández, M. L., Castro, Y. R., Otero, M. C., Folts, M. L., Lorenzo, M. G. (2006) Sexism, vocational goals, and motivation as predictors of men's and women's career choice. *Sex Roles, 55*, 3, s 267-272.
- Giles, M., & Rea, A. (1999). Career self-efficacy: An application of the theory of planned behaviour. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. Section: Short Research Note.

- Herzog, R. A. (1982). High school seniors' occupational plans and values: Trends in sex differences 1976 through 1980. *Sociology of Education*, 55, 1, s 1-13.
- Judge, T. A., & Bretz Jr., R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 3, s 261-71.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i Organisation och Ledning*. (2a uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Kirkpatrick Johnson, M. (2001). Job values in the young adult transition: Change and stability with age. *Social Psychology Quarterly*, 64, 4, s 297-317.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2007). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (2. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lindsay, P. & Knox, W. E. (1984). Continuity and change in work values among young adults. *American Journal of Sociology*, 89, 4, s 918-31.
- Marini, M. M., Fan, P. L., Finley, E., & Beutel, A. M. (1996). Gender and job values. *Sociology of Education*, 69, 1, s 49-65.
- Marini, M. M. & Brinton M. C. (1984). *Sex Typing in Occupational Socialization*, s 192-232 in sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies, edited by Reskin, B. Washington, DC: National Academy Press.
- Michie, S. & Nelson, D. (2006). Barriers women face in technology careers: Self-efficacy, passion and gender biases. *Women in Management Review*, 21, 1, s 10-27.
- Mortimer, J. T. & Lorence J. (1979). Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84, 6, s 1361-85.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. (2005). *Personality, Theory and Research*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2002). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 3, s 329-346.
- Reskin, B. F. & Hartmann, H. I. (1986). *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington DC: National Academy Press.
- Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R., & Hoocker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational & Psychological Measurement*, 54, 3, s 793-803.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press

- Rosenberg, M. (1957). *Occupations and Values*. New York: Free press.
- Russel, J. E. A. (2001). Vocational psychology: An analysis and directions for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 2, s 226-234.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, 1, s 54-67.
- Saks, A. M., & Ashforth, B., E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 2, s 335-349.
- Schruijer, S. G. L. (2006). Do women want to break the glass ceiling? A study of their career orientations and gender identity in the Netherlands. *Management Revue*, 17, 2, s143-154.
- Singer, J. N. (1974). Sex differences-similarities in job preference factors. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 3, s 357-365.
- Smola, K. W. & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 4, s 363-382.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality And Social Psychology*, 53, 3, s 550-562.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley & Sons, Inc.
- Wheeler, K. G. (1983). Comparisons of self-efficacy and expectancy models of occupational preferences for college males and females. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 1, s 73-78.

Bilaga 1



Enkätundersökning

Vi är två studenter vid Institutionen för Psykologi vid Lunds Universitet som skriver vårt examensarbete i arbetspsykologi. Syftet med studien är att undersöka närmare studenters självuppfattning och förväntningar på framtida jobb.

Vi är tacksamma för ditt deltagande med att fylla i denna enkät som kommer att tjäna som underlag för studien. Det finns inga svar som är rätt eller fel, utan välj det svarsalternativ som stämmer bäst för dig! Undersökningen är frivillig och anonym.

Tack för din medverkan!

Anna Lindqvist
Olof Tufvesson

Vänligen fyll i uppgifterna nedan.A. Ålder 18-20 21-23 24-26 27-29 30-B. Kön kvinna manC. Antal terminer **jag har** studerat inom och utom mitt nuvarande program: 0-1 2-3 4-5 6-7 8-9 10-D. Antal terminer **jag planerar** att studera i framtiden: 0-1 2-3 4-5 6-7 8-9 10-**Självuppfattning**

Värdera din egen förmåga att göra de uppgifter som krävs i ditt skolarbete. Ta ställning till nedanstående påståenden med utgångspunkt från dina personliga färdigheter och förmåga att genomföra dina studier. Observera den 6-gradiga skalan.

	Instämmer inte alls			Instämmer helt		
	1	2	3	4	5	6
1. Jag litar på min förmåga att utföra mitt skolarbete.	1	2	3	4	5	6
2. Det finns vissa moment i min utbildning som jag inte kan göra så bra.	1	2	3	4	5	6
3. När jag presterar dåligt beror det på min bristande förmåga.	1	2	3	4	5	6
4. Jag tvivlar på min förmåga att utföra mitt skolarbete.	1	2	3	4	5	6
5. Jag har alla färdigheter som behövs för att sköta mina studier på ett mycket bra sätt.	1	2	3	4	5	6
6. De flesta studenter i min kurs/program sköter studierna bättre än jag.	1	2	3	4	5	6
7. Jag är mycket skicklig i mina studier.	1	2	3	4	5	6
8. Framtiden i mitt nuvarande ämne begränsas av mina bristande färdigheter.	1	2	3	4	5	6
9. Jag är mycket stolt över mina ämnesfärdigheter och kunskaper.	1	2	3	4	5	6
10. Jag känner mig hotad när andra kan observera mina resultat.	1	2	3	4	5	6

VÄND!

Jobbförväntningar

Olika individer har olika förväntningar på ett framtida jobb. Nedan finns en lista på olika slags preferenser. Utgå ifrån din egen personliga karriärplan och framtida arbetsplats. Läs varje mening för sig och skatta hur viktigt just den preferensen är för dig.

	Inte alls viktigt					Väldigt viktigt	
	1	2	3	4	5	6	
1. Ett arbete där möjligheterna att få befordran är goda.	1	2	3	4	5	6	
2. Ett arbete som förser dig med möjligheter att tjäna bra med pengar.	1	2	3	4	5	6	
3. Ett arbete som de flesta ser upp till och respekterar.	1	2	3	4	5	6	
4. Ett arbete med hög status och prestige.	1	2	3	4	5	6	
5. Ett arbete som intresserar mig.	1	2	3	4	5	6	
6. Ett arbete där du inte behöver förstålla dig eller låtsas vara någon du inte är.	1	2	3	4	5	6	
7. Ett arbete där du får användning av din begåvning, dina kunskaper och färdigheter- där du får göra det du är bäst på.	1	2	3	4	5	6	
8. Ett arbete där du får se resultat av det du har gjort.	1	2	3	4	5	6	
9. Ett arbete där de kunskaper du får inte kommer att föråldras och bli omoderna.	1	2	3	4	5	6	
10. Ett arbete där du får lära dig nya saker och får nya färdigheter.	1	2	3	4	5	6	
11. Ett arbete där du får vara kreativ.	1	2	3	4	5	6	
12. Ett arbete som gör det möjligt för dig att vara till direkt hjälp och nytta för andra.	1	2	3	4	5	6	
13. Ett arbete som gör skillnad i samhället.	1	2	3	4	5	6	
14. Ett arbete där du kan få nya vänner.	1	2	3	4	5	6	
15. Ett arbete där du får möta eller arbeta med många människor.	1	2	3	4	5	6	
16. Ett arbete där du har möjlighet att delta i beslutsfattande.	1	2	3	4	5	6	

VÄND!

Skillnader i studenters arbetsvärden

	Inte alls viktigt					Väldigt viktigt
17. Ett arbete där de flesta uppgifter är ganska svåra och utmanande.	1	2	3	4	5	6
18. Ett arbete som ger dig mycket tid till annat i livet.	1	2	3	4	5	6
19. Ett arbete där du för det mesta inte kontrolleras av andra.	1	2	3	4	5	6
20. Ett arbete med mer än två veckors semester.	1	2	3	4	5	6
21. Ett arbete med ett lugnt tempo och där du kan jobba långsamt.	1	2	3	4	5	6
22. Ett arbete som kan ge dig en rimligen trygg och förutsägbar framtid.	1	2	3	4	5	6
23. Ett arbete som ger möjlighet för dig att slå dig ner och rota dig i ett område, och som inte kräver att du måste flytta.	1	2	3	4	5	6

Vänligen kontrollera att Du fyllt i alla svaren!

Tack för din medverkan !