Examensarbete

HÖGSKOLAN I SKÖVDE

MITT FRAMTIDA ARBETSLIV:
En hermenutisk förståelse för generation Y:s syn på inre och yttre belöning och dess koppling till arbetstrivsel.

MY FUTURE WORK LIFE:
A hermeneutic understanding regarding Generation Y's view of intrinsic and extrinsic rewards in relation to job satisfaction.

Examensarbete inom huvudområdet företagsekonomi
Grundnivå 15 Högskolepoäng
Vårtermin 2019

Matilda Gunnarsson
Maria Lindén

Handledare: Rune Wigblad
Examinator: Anna Larsson

MITT FRAMTIDA ARBETSLIV: En hermeneutisk förståelse för generation Y:s syn på inre och yttre belöning och dess koppling till arbetstrivsel.

Examensrapport inlämnad av Matilda Gunnarsson och Maria Lindén till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för handel och företagande.

7 juni 2019

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: Matilda Gunnarsson Maria Lindén

Matilda Gunnarsson Maria Lindén

Sammanfattning

Det finns olika beskrivningar av hur generation Y beter sig på arbetsmarknaden varav en återkommande är att de ofta byter jobb. Det finns även tidigare forskning kring hur arbetstrivsel kan motverka personalomsättning och här nämns bland annat den inverkan som belöning kan ha. Syftet med detta arbete är att uppnå en hermeneutisk förståelsetillväxt för generation Y:s syn på framtida arbetsliv och deras resonemang kring inre och yttre belöning. Lawler och Porters (1967) motivationsteori behandlar belöning och arbetstrivsel och kopplar detta till fenomen som personalomsättning. Likt mycket annan organisationsforskning som berör företagsekonomiska problem utgår de från en mer funktionalistisk, kvantitativ ansats. I denna studie har semistrukturerade intervjuer genomförts som sedan tolkats genom tillämpningen av en hermeneutiskt spiral. Utifrån detta tolkningsarbete kunde slutsatsen dras att relationer och utvecklingsmöjligheter kan kopplas, både direkt och indirekt, till arbetstrivsel och spelar en central roll i generation Y:s framtida arbetsliv och deras intentioner att stanna eller lämna ett arbete. Vidare visar studien att det även finns normer kring jobbyte som företeelse vilket generation Y har att förhålla sig till. Studien bidrar till en mer holistisk förståelse kring generation Y och kan ge organisationer en ökad medvetenhet kring normer om jobbyte samt förhoppningsvis leda till en utökad förståelse för dagens och morgondagens arbetskraft.

Nyckelord: generation Y, arbetstrivsel, arbetsliv, tolkning, hermeneutik, yttre belöning, inre belöning, motivation, personalomsättning, jobbyte.

Abstract

The behaviour of Generation Y in the labor market has been described in several different ways, one of the recurrent descriptions is that they often change jobs. There are also previous research about how job satisfaction can counteract turnover and amongst other things the impact of rewards are mentioned within this research context. The purpose of our study is to attain a growth of hermeneutic understanding about the future work life of Generation Y and their reasoning about intrinsic and extrinsic rewards. Lawler and Porters (1967) theory of motivation deals with topics like rewards and job satisfaction and links these to phenomenon such as turnover. They, as well as much other organizational research, have a functionalist, quantitative point of view while dealing with problems related to business economics. Semi-structured interviews have been conducted and later interpreted through the application of a hermeneutic spiral. Based on this interpretation process we have reached the conclusion that relations and development possibilities can be linked, both direct and indirect, to job satisfaction and that they play a central role in Generation Y's future work life and that these elements also influence intentions to stay at or leave a job. Furthermore our study shows that job change is a phenomenon surrounded by norms that Generation Y has to relate to. Our study contributes to a more holistic understanding of Generation Y and can give organizations a raised awareness about norms related to job change and hopefully lead to an extended understanding about the work force of today and tomorrow.

Keywords: Generation Y, job satisfaction, work life, interpretation, hermeneutics, intrinsic rewards, extrinsic rewards, motivation, turnover, job change.

Innehåll

1. Inledning 7
1.1 Problembakgrund 7
1.2 Problemdiskussion 8
1.3 Problemformulering 10
1.4 Syfte 10
2. Teoretisk referensram 11
2.1 Ontologi och epistemologi 11
2.2 Burrell och Morgans paradigm 11
2.3 Hermeneutik 14
2.4 Tidigare forskning 16
2.5 Definitioner 18
2.5.1 Generation Y 18
2.5.2 Inre belöning 19
2.5.3 Yttre belöning 19
2.5.4 Arbetstrivsel 19
2.6 Lawler och Porters motivationsteori 20
2.6.1 Historisk kontext och utveckling 20
2.6.2 Modell 22
2.6.3 Lawler och Porters motivationsteori idag 23
2.6.4 Kritik mot Lawler och Porters motivationsteori 24
2.7 Summering 25
3. Metod 27
3.1 Metodval 27
3.2 Val av deltagare 29
3.3 Hermeneutiska moment och processer 30
3.4 Förförståelse 35
3.5 Tillämpning av en hermeneutisk spiral 37
3.6 Forskningskriterier 38
3.6.1 Överförbarhet, transparens och replikerbarhet 38
3.6.2 Hermeneutiska kontrollmoment 39
3.7 Intervjuer 42

3.7.1 Intervjuguide 42
3.7.2 Intervjufrågor 43
3.8 Praktiskt genomförande 44
3.9 Etik 45
4. Empiri 47
5. Tolkning 57
5.1 Initial tolkning av empirin 57
5.2 Deltolkningar 57
5.2.1 Relationerna spelar en avgörande roll för arbetstrivsel och yrkeslivet i stort 57
5.2.2 Utvecklingsmöjligheter kan kopplas till både jobbyte och trivsel 58
5.2.3 Att byta jobb är ett självklart inslag i det framtida yrkeslivet 59
5.2.4 Det finns en önskan om att ett jobb ska bringa glädje 60
5.2.5 Yttre belöningar är inte något som prioriteras 60
5.2.6 Inre belöningar är viktigare än yttre belöningar 61
5.2.7 Kopplingar mellan ovanstående deltolkningar 62
5.3 Huvudsakliga spår 63
5.4 Huvudtolkning, vår hermeneutiska helhet 64
6. Slutsats 67
7. Avslutande reflektioner 68
7.1 Förslag på vidare studier 68
7.2 Studiens bidrag i en organisatorisk kontext 68
7.3 Kritik mot studien 69
8. Referenslista 71
Bilaga 1 Individuella reflektioner 77
Bilaga 2 Intervjuguide 80

1. Inledning

I detta avsnitt presenteras studiens huvudsakliga problemområde och detta sätts även i relation till eventuella organisatoriska konsekvenser som kan uppstå. Vi redogör även kort för tidigare forskning på område samt olika kunskapsteoretiska infallsvinklar samt presenterar studiens problemställning och syfte.

1.1 Problembakgrund

Att lyckas attrahera, engagera och behålla, vad organisationen upplever som, de rätta anställda är ett problemområde som berör samtliga organisationer (Aguenza & Som, 2012). Aguenza och Som (2012) menar att medarbetarna är den drivande kraften till att organisatoriska mål uppnås och de är även en grundläggande komponent för att nå organisatorisk framgång. För att en organisation ska kunna bedriva ett framgångsrikt arbete med att behålla sina anställda krävs en samstämmighet mellan vad organisationen ställer till förfogande och vad de anställda värderar (De Vos & Meganck, 2008). De Vos och Meganck (2008) menar att organisationens förmåga att lyckas hantera de uppfattningar som finns hos de anställda angående vad organisationen utlovat i utbyte mot deras engagemang och lojalitet är av betydelse för att anställda ska stanna kvar i sin anställning. Vidare finns det även forskning som menar att det finns ett samband mellan anställdas bristande motivation och deras avsikter att lämna en organisation (Ertas, 2015; Khan, Khan & Zakir, 2016). För att motarbeta detta, och därmed försöka främja motivationen, menar Ertas (2015) att individers behov behöver bli bemötta. Vidare belyser Lindmark och Önnevik (2011) att belöningar är en drivkraft som används av organisationer med syfte att motivera de anställda till utveckling och att välfungerande belöningssystem ger produktiva och positiva anställda.

En generation karaktäriseras av en grupp individer som delar sociala eller historiska livshändelser vars effekter är förhållandevis stabila under den livsperiod de lever (Smola & Sutton, 2002). Eisner (2005) menar att det finns fyra generationer som varit aktiva på arbetsmarknaden, veteraner, baby boomers, generation X samt generation Y, och att det finns en förståelse kring att denna situation har skapat konsekvenser för chefers arbete. Enligt Burke (2015) har tidigare generationer varit mer homogena gällande livserfarenheter samt vilka värderingar och attityder som finns kring arbete än vad generationer är idag. Vidare belyser Burke (2015) att det även finns en bristande kunskap hos organisationer om

vilken påverkan en stor åldersvariation har på organisationens prestation samt hur dessa generationsskillnader bör hanteras.

Generation Y inkluderar individer som är födda mellan årtalen 1981-2000 (Faraz Naim & Lenkla, 2016). Enligt Faraz Naim och Lenka (2018) överväger nästintill en tredjedel av de individer som tillhör generation Y att lämna sin arbetsgivare och söker efter nya karriärmöjligheter. Albinsson och Geterud (2013) menar att talanger som tillhör den nya generationen, här definierat som 80-talisterna, kännetecknas av att vara svåra att rekrytera och behålla och att detta skapar utmaningar för organisationer. Vidare menar Pihl (2011) att generation Y bland annat karaktäriseras av illojalitet gentemot arbetsgivare vilket tar sig uttryck i att de ofta byter arbetsplats om arbetet inte motsvarar deras förväntningar.

Brown (2015) undersökte i en studie om förväntningar kring arbetstillfredsställelse bland annat om det fanns skillnader mellan hur studenter, som ännu inte hade en heltidstjänst, och anställda, som redan innehade ett arbete, rankade faktorer efter hur viktiga de ansågs vara för att uppleva trivsel på arbetet. Brown (2015) poängterar att studien är relevant dels då den visar att det fanns skillnader i förväntningar kring vad som skapar arbetstrivsel idag jämfört med de förväntningar som fanns hos tidigare generationer och säger även att resultatet kan peka på att det finns skillnader i förväntningar hos de som inte ännu befinner sig i en anställning och de som gör det. Brown (2015) betonar att resultatet från studien kan vara värdefullt för arbetsgivare dels då dessa uppdateras om framtida förväntningar samt bidrar till en förståelse för att det kan krävas nya sätt att skapa trivsel för att behålla och attrahera personal.

1.2 Problemdiskussion

Det finns flera exempel på forskning som har bedrivits kring fenomen som arbetstrivsel och belöning (Ajmal, Bashir, Abrar, Khan & Saqib, 2015; Alessandri, Borgogni & Latham, 2017; Brown, 2015; Humphreys & Einstein, 2004; Lawler & Porter, 1967; Vroom, 1995). Mycket av denna tidigare forskning förhåller sig till arbetstrivsel och belöning genom att betrakta de studerade fenomenen som något som kan reduceras till något mätbart. Lawler och Porter (1967) utformade en motivationsteori som illustrerar hur prestation leder till olika typer av belöningar som i sin tur leder till arbetstrivsel. Organisationers strävan efter att minska personalomsättningen samt personalens frånvaro var enligt Lawler och Porter (1967) en anledning till att studera arbetstrivsel, detta eftersom att det fanns en stark

korrelation mellan såväl personalomsättning som frånvaro och arbetstrivsel i tidigare studier. Personalomsättning och dess konsekvenser har tidigare beskrivits i termer av kostnader för organisationer (Lindmark & Önnevik, 2011; Tracey & Hinkin, 2008). Med bakgrund av personalomsättningens koppling till organisatoriska kostnader vill vi bidra till en utökad helhetsförståelse kring arbetstrivsel och belöning där personalomsättning inte enbart bör förstås som ett ekonomiskt och mätbart problem och väljer att i denna studie även lyfta fram alternativa utgångspunkter och perspektiv.

En teori kan, bland annat utifrån de ontologiska och epistemologiska grundantaganden teorin ger uttryck för, positioneras inom Burrell och Morgans (1979) fyra paradigmområden genom vilka organisationsstudier kan analyseras. Vidare menar Burrell och Morgan (1979) att det funktionalistiska paradigmet som bland annat karaktäriseras av ett objektivistiskt och positivistiskt synsätt har dominerat organisationsforskningen. Inom detta funktionalistiska paradigm, såsom det beskrivs av Burrell och Morgan (1979), anser vi också att Lawler och Porters (1967) motivationsteori kan placeras då de i sin funktionalistiska förklaringsmodell vill påvisa samband mellan prestation, belöning och arbetstrivsel.

En studie kring beskrivningar av generation Y i en arbetslivskontext är utförd av Porter (2005) som behandlar ämnet ur ett deskriptivt perspektiv. Generation Y:s relation till arbete ses alltså här ur en annan infallsvinkel än de studier som beskrivits ovan och detta angreppssätt kan bidra till en annan förståelse som baseras på beskrivningar av fenomen istället för att reducera dem till något mätbart. Genom att utgå från ett mer tolkande paradigm som enligt Burrell och Morgan (1979) bland annat karaktäriseras av en vilja att, med hjälp av subjektiva erfarenheter, förstå den sociala världen och som kan ses som kontrasterande gentemot det funktionalistiska förhållningssätt som tidigare präglat organisationsforskning tror vi att ny värdefull information kan genereras. Hermeneutiken, som enligt Burrell och Morgan (1979) finns inom detta tolkande paradigm, ger oss ett mer holistiskt perspektiv som kan bidra till en helhetssyn som ger en fördjupad förståelse för hur studenter tillhörande generation Y resonerar kring sitt framtida yrkesliv och fenomen som belöning och arbetstrivsel.

1.3 Problemformulering

Vilka beskrivningar återfinns hos högskolestudenter tillhörande generation Y kring inre och yttre belöning och framtida arbetsliv?

1.4 Syfte

Syftet med detta arbete är att uppnå en hermeneutisk förståelsetillväxt baserat på högskolestudenters, tillhörande generation Y, beskrivningar av sitt framtida arbetsliv och resonemang kring inre samt yttre belöning.

2. Teoretisk referensram

Detta avsnitt behandlar ontologiska och epistemologiska utgångspunkter inom organisationsforskningen för att belysa grundantaganden inom olika forskningstraditioner. Avsnittet innehåller även aktuella definitioner, perspektivval samt studiens valda teori och modell som kontextualiseras genom att historik, tidigare forskning och kritik presenteras.

2.1 Ontologi och epistemologi

Frågor om verkligheten, vad denna är och utgörs av, inryms inom ontologin (Scotland, 2012). Burrell och Morgan (1979) menar att antaganden som berör det studerade fenomenets natur är av ontologisk karaktär och att forskare i sina arbeten tillämpar skilda antaganden om den sociala världen och hur denna kan studeras. Ontologiska frågeställningar som kan uppstå vid studier av sociologisk karaktär är exempelvis huruvida verkligheten är något som objektivt återfinns utanför individen eller om denna verklighet är att betrakta som skapad av den mänskliga tanken (Burrell & Morgan, 1979). Enligt Browaeys och Fisser (2012) handlar epistemologi om såväl intelligens, kunskap, tankar och medvetande som föreställningar, perception och intryck och utgörs av kritiska studier kring vetenskapliga principer, antaganden och resultat med syfte att avgöra dess värde.

2.2 Burrell och Morgans paradigm

Burrell och Morgan (1979) redovisar i sin bok, Sociological paradigms and organisational analysis - elements of corporate life, en hos dem initial tanke om att positionera organisationsteorier i ett större sociologiskt sammanhang. Denna tanke kom dock att utvecklas till ett bredare filosofiskt och socialteoretiskt resonemang som kan vara relevant även för andra kunskapsområden där discipliner inom organisationsforskningen endast fungerar för att illustrera generella teman (Burrell & Morgan, 1979). Vi anser att de paradigm som lyfts fram är relevanta för oss genom att tillhandahålla en bakgrund till våra tänkta teoretiska utgångspunkter och valda metod. Detta genom att placera dessa i en metateoretisk kontext som knyter an till tidigare studier av organisationer.

Burrell och Morgan (1979) har skapat ett raster bestående av fyra sociologiska paradigmområden genom vilka organisationsstudier kan analyseras. Detta sker dels på basis av en objektivistisk-subjektivistisk dimension och dels baserat på huruvida

inriktningen förespråkar ett reglerande respektive radikalt synsätt (Burrell & Morgan, 1979).

De inriktningar som präglas av en i huvudsak subjektivistisk inställning till samhällsvetenskapen kan beskrivas som mer nominalistiska, anti-positivistiska, voluntaristiska och ideografiska medan de riktningar som istället tillskrivs en mer realistisk, positivistisk, deterministisk och nomotetisk hållning kan beskrivas som objektivistiska (Burrell & Morgan, 1979). Detta innebär alltså att ontologiska, epistemologiska, mänskliga och metodologiska grundantaganden inom en viss teori kan föranleda att den bedöms som mer eller mindre subjektivistisk eller objektivistisk.

Nominalism är ett ontologiskt antagande om att den sociala världen inte innehar någon egentlig struktur, utan den istället bestäms av de koncept, namn och beteckningar som åläggs densamma genom människans tankar (Burrell & Morgan, 1979). Inom de mer subjektivistiska inriktningarna återfinns nominalismen som en ytterlighet medan en mer objektivistisk hållning i sin mest renodlade form präglas av realism vars ontologiska grundantaganden är att den sociala verkligheten i allra högsta grad existerar oberoende av människans medvetande (Burrell & Morgan, 1979).

Enligt Burrell och Morgan (1979) är även den epistemologiska frågan kring positivism och anti-positivism relevant vid fastställandet av en inriktnings objektivistiska respektive subjektivistiska hållning. Ett naturvetenskapligt förhållningssätt präglar ofta positivistiska epistemologier och här återfinns en vilja att hitta regelbundenheter i, och orsaksförhållanden mellan, olika beståndsdelar av den sociala världen och därefter försöka förutse och förklara vad som händer i densamma (Burrell & Morgan, 1979). Även om den anti-positivistiska epistemologin inte är alltigenom enhetlig präglas den ändå av ifrågasättandet av nyttan i det positivistiska sökandet efter regularitet och lagbundenheter i den sociala världen och förespråkar istället ett synsätt där studerade aktiviteter i denna värld endast kan förstås av den involverade individen (Burrell & Morgan, 1979). Inom anti-positivismen återfinns alltså ett grundantagande om att mänskliga förehavanden endast kan förstås från insidan och att vetenskap om den sociala världen därför bör präglas av subjektivitet snarare än objektivitet (Burrell & Morgan, 1979). Uppfattningen om att det är möjligt att generera någon form av objektiv vetenskaplig kunskap förkastas i regel av anhängare till den anti-positivistiska riktningen (Burrell & Morgan, 1979).

Utöver den subjektivistiska och objektivistiska dimensionen bestäms paradigmen även av en reglerande respektive radikal dimension där den förstnämnda bland annat uppehåller sig vid konsensus, status quo, solidaritet och social ordning medan den sistnämnda betonar strukturell konflikt, motsättningar och radikala förändringar (Burrell & Morgan, 1979). De fyra paradigmområden som Burrell och Morgan (1979) anser utgör ett analysunderlag för sociala teorier är det radikalhumanistiska, det radikalstrukturalistiska, det funktionalistiska och det tolkande. Inom ramen för detta arbete kommer vi fortsättningsvis bortse från de två förstnämnda paradigmklasserna då vårt huvudsakliga problemområde inte rör varken radikala förändringar, motsättningar eller konflikter utan istället behandlar teorier och perspektiv som ofta återfinns inom det reglerande området.

Enligt Burrell och Morgan (1979) har det funktionalistiska paradigmet, som representerar ett i huvudsak objektivistiskt och reglerande synsätt, dominerat organisationsforskningen. Detta då teoretiker inom det funktionalistiska paradigmet, i enlighet med det reglerande synsättet, ägnat sig åt att tillhandahålla förklaringar till bland annat konsensus, solidaritet, social ordning och behovstillfredsställelse samtidigt som de har använt sig av ett positivistiskt, realistiskt, deterministiskt och nomotetiskt förhållningssätt gentemot dessa fenomen (Burrell & Morgan, 1979). Den sociologiska positivismen och dess koppling till det naturvetenskapliga studiet av människan har haft ett stort inflytande på det funktionalistiska paradigmet och de flesta organisationsteoretiker, industripsykologer och industrial relations-teoretiker tolkar sina forskningsobjekt utifrån det ramverk som detta paradigm tillhandahåller (Burrell & Morgan, 1979).

Det tolkande paradigmet karaktäriseras istället enligt Burrell och Morgan (1979) av en vilja att, med hjälp av subjektiva erfarenheter, förstå den sociala världen och att förklaringar till denna inhämtas från individens subjektivitet och medvetande. Frågor som rör huruvida organisationer ens existerar, utanför den konceptuella uppfattningen av densamma, är aktuella i det tolkande paradigmet (Burrell & Morgan, 1979). Burrell och Morgan (1979) menar att det tolkande paradigmet kan ses som utmanande gentemot de grundantaganden som bekräftar ett funktionalistiskt förhållningssätt inom bland annat organisationsforskningen.

Vi har valt att rikta vårt fokus mot de funktionalistiska och tolkande paradigmen på grund av att vi i vårt arbete vill tillämpa en vetenskaplig metod som vi här finner inom vad som ovan beskrivits som det tolkande paradigmet samtidigt som vi tar avstamp i en teoretisk modell som enligt ovanstående klassificering främst härbärgeras inom det funktionalistiska paradigmet. Mycket av den forskning som vi tagit del av kring motivation, trivsel och belöningar i en arbetslivskontext har främst utgått från funktionalistiska grundantaganden och vi vill därför anlägga ett mer tolkande perspektiv för att studera generation Y och deras beskrivningar och förväntningar kring framtida arbetsliv i relation till nyss nämnda begrepp.

2.3 Hermeneutik

Som tidigare nämnts återfinns hermeneutiken i Burrell och Morgans (1979) tolkande paradigm. Hermeneutiken letar enligt Darmer (1995) efter samband och helheter och försök görs här för att uppnå förståelse för sambanden i verkligheten vilket kan leda till att denna kan överblickas. Hermeneutik kan alltså sägas ge uttryck för ett mer helhetligt, holistiskt perspektiv och fungerar därför som en utgångspunkt i denna studie.

Enligt Wright (1971 hämtad från Bryman & Bell, 2017) finns det en motsättning mellan hermeneutik och positivism, hermeneutikens fokus ligger i första hand på förståelsen för människors beteende snarare än förklaringen till dessa beteenden vilket positivismen har som huvudsaklig uppgift. Enligt Burrell och Morgan (1979) återfinns hermeneutiken, tillsammans med fenomenologi och fenomenologisk sociologi, inom ramarna för det tolkande paradigmet vars grundantaganden, som tidigare nämnts, skiljer sig från de som återfinns inom ett funktionalistiskt förhållningssätt. Baserat på denna uppdelning vill vi alltså sluta oss till att även hermeneutikens grundantaganden skiljer sig från dem som det funktionalistiska paradigmet baseras på.

Alvesson och Sköldberg (2017) betonar hermeneutikens roll som ett av den reflekterande forskningens grundelement där tolkning innehar en dominerande ställning och menar att begrepp och antaganden till viss del avgör gestaltning och tolkning av studieobjektet och därför kan teori inte helt separeras från metod. Att generera information kring kausala och korrelerande förhållanden, som sedan kvantitativt och objektivt redovisas, kan ses som det främsta kunskapsintresset för den naturalistiska vetenskapen (Ödman, 2007). Även om det

finns ett antagande om nödvändigheten i ett intresse för teknisk kunskapsproduktion då denna bidrar till en förbättring av produktions- och arbetsprocesser, något som fungerar som en existentiell grundförutsättning för människan, bör dock språkets funktion för människans överlevnad inte förringas (Ödman, 2007). Språket möjliggör förståelse för, och även ett bemästrande av, verkligheten genom att tillhandahålla beteckningar och omtolkningar av densamma samtidigt som språket samexisterar med själva människan och hennes värld och detta förhållande kan aktualisera ett intresse för den hermeneutiska kunskapen (Ödman, 2007).

Ödman (2007) menar att det sällan finns tillgång till fullständiga helhetsbilder i en tolknings- och förståelseprocess vilket gör att insikter om små helheter används för att dessa gemensamt ska utgöra en större sådan. Delarna kan möjliggöra förståelse för helheten, men helheten kan även komma att underlätta förståelsen för delarna vilket tyder på att de står i ett ömsesidigt beroendeförhållande till varandra (Ödman, 2007). Detta beroendeförhållande kan beskrivas genom en ständig växelverkan mellan delar och helhet, och dessa beståndsdelar skapar sedan den hermeneutiska cirkeln som illustrerar hur tolkning, tänkande och förståelse verkar (Ödman, 2007). Vidare för Ödman (2007) en diskussion kring den hermeneutiska cirkelns objektiva och subjektiva aspekter och framhåller att subjektiviteten, vilken innefattar den tolkande aktiviteten, skapas av en förståelsehorisont som är historiskt betingad och är grundläggande för de objektiva aspekternas existens. Den historiskt bestämda förförståelsen bildar den faktiska förståelsen, men förförståelsen kommer inte endast till användning vid situationer där omgivningen kräver det utan den fungerar även som en riktning i sökandet då vi med hjälp av förförståelse kan skapa en bild över det studerade fenomenet (Ödman, 2007). Ödman (2007) belyser även att förförståelsen har en betydande inverkan på vetenskapliga arbeten då den bland annat påverkar de perspektiv- och strategival som görs. Inom filosofisk hermeneutik finns ett antagande om att både förförståelse hos tolkaren och en sammansmältning av uttolkarens, och den eller det som tolkas, förståelsehorisonter är en förutsättning för att nå förståelse (Gadamer, 2006). Gadamer (2006) menar att strävan efter total objektivitet inte är önskvärt då det i varje del av en förståelseprocess sker en sammansmältning mellan de horisonter som återfinns i en text eller hos individer.

2.4 Tidigare forskning

Kanfer (1990) diskuterar motivationsteorier och deras koppling till organisations- och industripsykologi och delar in dessa teorier i tre huvudsakliga paradigm. Inom det första paradigmet, som företräds av exempelvis Maslow (1954), riktas fokus mot individens behov, motiv och värderingar (Kanfer, 1990). Vrooms modell (1964 hämtad från Kanfer, 1990), där förväntan och värde är viktiga variabler, är den mest kända inom organisationspsykologin och återfinns inom det andra paradigmet (Kanfer, 1990). Det tredje paradigmet innefattar teorier som behandlar metakognition och självreglering (Kanfer, 1990). Vi uppfattar att motivationsteorier ofta återfinns inom det funktionalistiska paradigm, som beskrivs av Burrell och Morgan (1979), då många av dessa teorier präglas av objektivism i allmänhet och positivism i synnerhet.

Tidigare forskning har bland annat bedrivits kring inre och yttre belöningar och dess relation till attityder, trivsel, engagemang och organisatoriskt stöd (Ajmal et al., 2015) samt organisationsstorlekens inverkan (Wallace & Kay, 2009). Vidare har forskning även bedrivits kring hur inre och yttre drivkrafter värderas av individen i relation till framtida eller nuvarande förhållanden (Woolley & Fishbach, 2015). Ajmal et al. (2015) betonar att både inre och yttre belöningar leder till att de anställda trivs vilket i sin tur leder till en lojalitet gentemot organisationen samt bidrar till att individen motiveras att nå sina mål på arbetet. Wallace och Kay (2009) menar vidare att organisationsstorlek har en inverkan på hur belöningar fördelas och upplevs, exempelvis påvisas här att stora organisationer generellt erbjuder fler yttre belöningar i form av förmåner, befordringar och högre löner medan mindre firmor erbjuder mer inre belöning i form av självständighet men inte nödvändigtvis i form av stödjande arbetsrelationer och utmanade arbete.

Gemensamt för dessa studier är att belöning, motivation och trivsel är fenomen som betraktas som mätbara samt att anspråk görs kring orsakssamband mellan olika variabler. Vi menar att denna typ av forskning kan ha ett värde för vår studie då de belyser de fenomen som även vi intresserar oss för. Alvesson och Sköldberg (2017) reserverar sig mot att betrakta kvantitativa resultat som en absolut återgivelse av en extern verklighet men menar samtidigt att kvantitativ forskning inte bör avfärdas helt och hållet, till exempel kan det inom kvalitativ forskning finnas ett värde att, som bakgrundsmaterial, använda sig av statistik angående sociala företeelser. I likhet med detta resonemang anser vi att det finns

ett syfte med att lyfta fram forskning som bedrivits kring dessa fenomen även om de metodologiska utgångspunkterna skiljer sig från våra.

Forskning som bedrivits kring arbetsmotivation (Vroom, 1995; Lawler & Porter, 1967), där orsaksförhållandet mellan olika variabler undersökts, har till viss del ifrågasatts gällande variablernas orsaksförhållande och komplexitet (Alessandri, Borgogni & Latham, 2017; Humphreys & Einstein, 2004). Alessandri, Borgogni och Latham (2017) hävdar att förhållandet mellan variablerna trivsel, belöning och prestation inom en arbetslivskontext karaktäriseras av dynamik snarare än att dessa innehar en entydig orsaksriktning medan Humphreys och Einstein (2004) betonar att dessa variabler inte är tillräckliga. Även om orsakssambandets riktning och antal variabler alltså ifrågasätts här upplever vi dock att de uppehåller sig vid samma tankar kring orsak och verkan och att de inte ifrågasätter grundantagandet om att fenomen som belöning, arbetsliv och trivsel kan reduceras till något mätbart.

Tidigare forskning där studenters generationstillhörighet och deras förväntningar kring framtida arbetsliv har varit i fokus är bland annat Brown (2015) och Broadbridge, Maxwell och Ogden (2007). Studierna har dock något skiftande utgångspunkter då Brown (2015) främst intresserar sig för huruvida det finns kulturella och generationsbetingade skillnader i hur ett framtida yrke uppfattas, detta genom att dra slutsatser baserad på kvantitativ empiri. Broadbridge, Maxwell och Ogden (2007) antar istället en mer subjektiv ansats vid studiet av studenter tillhörande generation Y och dess förväntningar kring framtida arbetsliv där syftet var att erhålla rika beskrivningar av förväntningar och upplevelser kring arbete och karriär snarare än att ta fram generaliserbara data.

Då vi anser att en mer holistisk utforskning av ämnet kan bidra till en djupare förståelse för hur generation Y ser på sitt framtida arbetsliv och fenomen som belöning och trivsel vill vi lyfta Porters (2005) studie som tar sig an generation Y och kopplingen till arbetsliv utan att göra några hypotesanspråk och som behandlar ämnet ur ett deskriptivt perspektiv. Detta angreppssätt kan sägas ligga närmare vårt eget än de som återfinns hos mycket av den forskning som hitintills har redovisats.

Porter (2005) undersökte, genom intervjuer och fokusgrupper, vilka förväntningar och uppfattningar chefer hade om sina anställdas arbetsetik och kopplar arbete och arbetsetik

till sociala och ekonomiska faktorer i en historisk kontext. Utgångspunkten för samtalen var Seigels (1983 hämtad från Porter, 2005) definition av arbetsetik som här beskrivs som en övertygelse eller en värdering som medvetet vägleder beteendet eller som indirekt kan förstås genom beteenden och attityder som yttrar sig.

I Porters (2005) studie var vissa definitioner av god arbetsetik som cheferna uppgav återkommande och de vanligaste var att den anställde passade tider, visade yrkesstolthet, var pålitlig, ansvarstagande, flitig och initiativtagande. Mindre vanliga men ändå förekommande kännetecken för god arbetsetik beskrevs som mognad, förtroende, flexibilitet, lojalitet och engagemang (Porter, 2005). Cheferna beskrev att svag arbetsetik kunde inkludera att inte ha något behov av att stanna på ett jobb, eftersom det fanns en tanke om att gräset alltid var grönare någon annanstans, och att byta jobb så fort som läget inte var perfekt då det fanns en uppfattning om att fortsätta att röra på sig tills det perfekta jobbet, som fanns där ute, dök upp (Porter, 2005).

Genom historien har det visat sig att en framgångsrikt tillämpad managementpraktik måste grundas på att den upplevs meningsfull av samhället och återspeglar de värderingar som återfinns här (Zuboff, 1988; Bell, 1996 hämtad från Porter, 2005). Något som kan beskrivas som en produkt av den styrande ledningens tolkning av arbetsetik är taylorismen och fordismen som präglade USA i början av 1900-talet och här var den förhärskande tanken att anställda motiveras av ekonomiska belöningar (Zuboff, 1988; Zuboff & Maxmin, 2002 hämtad från Porter, 2005). Trots produktivitetsökningar och teknisk utveckling finns det en förmodad trend mot att anställda kommer att jobba lika mycket under 2000-talet som de gjorde under 20-talet och detta kan bero på att individens identitet till större del är beroende av hennes arbete och att individen vill ha mer från sitt arbete än vad som kan tillhandahållas i arbetsförhållandet (Ciulla, 2000 hämtad från Porter, 2005). Denna studie kan visa på behovet av att frågor som rör generation Y i en arbetslivskontext utforskas ur ett mer holistiskt perspektiv.

2.5 Definitioner

2.5.1 Generation Y

Generation Y, ofta även kallad millenniegenerationen, har ingen bestämd definition då denna varierar och kan innefatta individer som är födda från mitten av 1970-talet fram till tidiga 2000-talet (Bannon, Ford & Meltzer, 2011). I denna studie kommer vi dock att

använda oss av Faraz Naim och Lenklas (2016) definition av generation Y som inkluderar individer som är födda mellan årtalen 1981–2000.

2.5.2 Inre belöning

Det finns en mängd definitioner av inre belöning, Beer, Spector, Lawrence, Quinn Mills, och Walton (1984) ger bland annat exempel på att inre belöning innefattar individens känsla av att utvecklas, vara kompetent, betydelsefull, ha inflytande och ansvar samt en känsla av meningsfullhet. Det som även utmärker inre belöningar är att de är mindre tydligt definierade, jämförbara, diskutabla och förhandlingsbara i jämförelse med yttre belöningar (Beer et al., 1984).

Då vi i detta arbete främst förhåller oss till Lawler och Porters (1967) motivationsteori och dess begrepp kommer vi dock att använda oss av deras definition. Lawler och Porter (1967) beskriver att det bästa exemplet på inre belöning är känslan av att ha åstadkommit något värdefullt. Enligt Lawler och Porter (1967) kan alla belöningar som tillgodoser behov av förverkligande eller andra högre behov definieras som inre och dessa utfärdas av individen själv efter att individen genomfört en god prestation. De högre behov som här nämns syftar i sin tur till Maslows (1954) behovshierarki där de två högsta utgörs av uppskattning och självförverkligande.

2.5.3 Yttre belöning

Beer et al. (1984) benämner bland annat bonus, förmåner eller optioner som yttre belöningar och menar att de kännetecknas av att vara lätta att definiera, jämföra och mäta. Som tidigare nämnts är Lawler och Porters (1967) begreppsförklaring av belöning centrala för detta arbete. Lawler och Porter (1967) definierar yttre belöning som befordran, lön, status och säkerhet vilket är de belöningar som organisationen har kontroll över och det är denna sistnämnda definition som vi kommer att förhålla oss till.

2.5.4 Arbetstrivsel

Lawler och Porter (1967) menar att en individs arbetstrivsel härrör från att dennes behov blir tillfredsställda till följd av ett arbete. Vi anser att denna definition tar fasta på att

arbetstrivsel kan variera med individens upplevda behov och tillfredsställelse av dessa och det är främst denna definition vi utgår från i det efterföljande arbetet.

2.6 Lawler och Porters motivationsteori

2.6.1 Historisk kontext och utveckling

Ett av de tidigaste exemplen på antagandet om att prestation leder till belöning, vilket i sin tur leder till trivsel, återfinns inom scientific management (Latham, 2007). Taylor (1967) ansåg att de anställda skulle garanteras en hög lön om de framgångsrikt klarade av de givna arbetsuppgifterna, och arbetsuppgiften och bonusen ses specifikt som de två viktigaste delarna inom scientific management. Taylor (1967) menade att företag som tillämpade scientific management, och följaktligen belönade effektiva arbetsinsatser med högre löner, blomstrade. Taylor (1967) menade dessutom att relationen mellan ledning och arbete präglades av vänskapligt samarbete snarare än konflikter, och att inga strejker förekom hos företag som valt att implementera denna metod.

Ett grundantagande inom scientific management är att låg arbetskraftskostnad och hög lön är det som värderas högst av arbetsgivare respektive anställda, samt att intressen hos dessa parter sammanfaller då arbetsgivarens framgång inte kan existera utan framgång hos de anställda (Taylor, 1967). Taylor (1967) kritiserade tidigare former av management där olika belöningar baserades på arbetarnas eget initiativtagande och förespråkade istället att dessa initiativ, här definierade som hårt arbete, uppfinningsrikedom och välvilja, kunde erhållas genom att förmännen systematiskt applicerade principerna för scientific management. Detta klassiska perspektiv, där produktiviteten ansågs öka genom att organisationen rationaliserades, kan kontrasteras med tankarna hos den så kallade human relations-rörelsen. Här förflyttades organisationens fokus till att produktivitet istället handlade om att införa mänskliga värden i organisationen (Mullins, 2004).

Mayo ses som grundaren av human relations-skolan (Lindmark & Önnevik, 2011). Han såg att problem med personalomsättning samt en negativ attityd mot ledningen var en följd av att organisationer implementerade scientific management (Latham, 2007). Mayo lät istället de anställda själva bestämma när raster skulle förläggas, vilket skapade både högre produktivitet samt lägre personalomsättning och menade att monetära belöningar endast fungerar då de används i linje med människans övriga behov (Latham, 2007). Han kom sedan att bli en av forskarna som studerade anställdas produktivitet i Hawthorne-studien, vilken blev grunden för human relations-rörelsen (Latham, 2007). Studiens resultat visade

att effektivitet hos de anställda skapades då de fick möjlighet att uttrycka sina åsikter, deras mål överensstämde med deras förmågor och när de inte blev utsatta för överdrivet strikt övervakning (Ryan & Smith, 1954 hämtad från Latham, 2007).

Enligt Lawler och Porter (1967) riktades det under 30- och 40-talet mycket uppmärksamhet inom human relations-rörelsen mot vad som förmodades öka arbetstrivsel och de menade vidare att detta sannolikt berodde på ett antagande om att arbetstrivsel påverkar prestation. Lawler och Porter (1967) ansåg att anledningen till att detta antagande blev allmänt accepterat dels berodde på studier som bekräftat idén, men också på grund av att denna tes låg i linje med värdegrunderna inom human relations-rörelsen. Att det fanns en underförstådd tanke om ett positivt samband mellan hög arbetstrivsel och prestation präglade mycket av den tidigare forskningen, men varför det förhöll sig på detta sätt gavs mindre uppmärksamhet (Lawler & Porter, 1967).

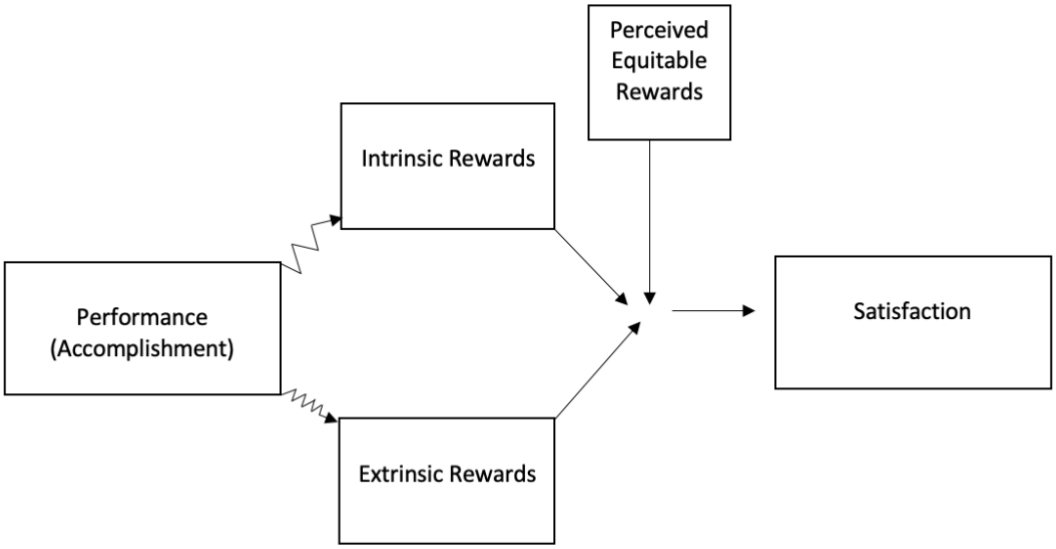
Vroom (1995) sammanställde år 1964 olika studier som behandlade relationen mellan arbetstrivsel och prestation. Resultatet visade på ett samband (+.14) mellan trivsel och prestation och även om detta inte var någon stark korrelation var den konsekvent då 20 av 23 studier visade på ett positivt samband (Vroom, 1995). Lawler och Porter (1967) hänvisade till ovanstående studie och menade att även om tidigare forskning visade att det fanns en konsekvent men låg korrelation mellan trivsel och prestation var det fortfarande oklart varför detta samband fanns. De ställde därför frågan om arbetstrivselns vara eller icke vara både i den organisatoriska praktiken och inom ramen för teorier kring anställdas motivation (Lawler & Porter, 1967). Några av de frågor som Lawler och Porter (1967) ställde sig var om det var viktigt för organisationer att höja arbetstrivsel och om det gick att förklara varför ett eventuellt samband mellan trivsel och beteende existerar.

Lawler och Porter (1967) menade att det fanns två huvudsakliga anledningar till att studera arbetstrivsel, det ena skälet var att organisationer som vill minska sin personalfrånvaro samt personalomsättning borde fokusera på ämnet då det fanns en stark korrelation mellan såväl personalomsättning som frånvaro och arbetstrivsel i tidigare studier. Det andra skälet till att studera arbetstrivsel grundas i det låga, men konsekventa, sambandet mellan faktorerna arbetstrivsel och prestation (Lawler & Porter, 1967). Att trivsel orsakar prestation hade varit ett vedertaget antagande, men det fanns lite teoretisk grund för detta (Lawler & Porter, 1967). Enligt path-goal-teorin, som bland annat användes av Vroom, skapas individers motivation att prestera i situationer där de upplever att prestationerna

med stor sannolikhet kan leda till belöningar som värderas högt (Lawler & Porter, 1967). Enligt detta resonemang skulle hög arbetstrivsel innebära lägre frånvaro samt lägre personalomsättning eftersom en individ vars behov tillfredsställs genom ett visst arbete också är motiverad att gå till och utföra detta arbete (Lawler & Porter, 1967).

Vroom (1995) menade att arbetstrivsel och prestation orsakas av två skilda faktorer, den mängd av belöningar en individ får från sitt arbete respektive huruvida belöningarna är uppnåeliga. Vidare ansåg Vroom (1995) att trivsel uppstår då individers önskemål och begär uppfylls på arbetet, och att individers prestation ökar så till vida att effektiva prestationer leder till att de uppnår det de önskar. Vrooms förväntansteori fick dock utstå en del kritik då den ansågs vara alltför simpel och kom sedan att utvecklas av bland annat Lawler och Porter (Lloyd & Mertens, 2018). Enligt Lawler och Porter (1967) var det inom ramen för motivationsteori rimligt att anta att om belöningar skapar arbetstrivsel, och att prestation ibland medför belöningar, är belöningar en tredje variabel som påverkar relationen mellan arbetstrivsel och prestation. Med andra ord skapas arbetstrivsel av prestation och inte omvänt eftersom goda prestationer kan leda till belöningar, som i sin tur leder till arbetstrivsel (Lawler & Porter, 1967).

2.6.2 Modell



Figur 1. Lawler och Porters teoretiska modell (Lawler & Porter, 1967, s. 23), vår egen framställning.

Figur 1 visar hur Lawler och Porter (1967) delar upp belöning i två olika typer, inre respektive yttre belöning (intrinsic/extrinsic rewards) och visar även att prestation (performance) leder till belöning. Förutom dessa nämnda delar visar figuren även att hur belöning uppfattas (perceived equitable rewards) har en inverkan på arbetstrivsel (satisfaction). Belöningar som organisationen har kontroll över, exempelvis befordran, lön, status och säkerhet, definieras här som yttre belöningar. Lawler och Porter (1967) menar att det är svårt att på ett direkt sätt koppla yttre belöningar till prestation. Dels är prestation i sig en faktor som är svår att mäta, men det beror också på att det kan finnas en mängd andra faktorer som inverkar när exempelvis en organisation ska fördela yttre belöningar i form av lön (Lawler & Porter, 1967). Enligt Lawler och Porter (1967) har de inre belöningarna istället en mer direkt koppling till god prestation eftersom denna koppling utsätts för färre störningar och utfärdas av individen själv efter en god prestation. Alla belöningar som tillgodoser individens behov av förverkligande eller andra högre behov kan beskrivas som inre belöningar och det bästa exemplet kan sägas vara känslan av att ha åstadkommit något värdefullt (Lawler & Porter, 1967). Maslow (1954) grupperar människans behov i hierarkisk ordning, och dessa är fysiska behov, behov av säkerhet, kärlek, uppskattning och självförverkligande. Lawler och Porter (1967) menar att deras definition av inre och yttre belöning kan relateras till Maslows behovshierarki där de yttre belöningarna kan kopplas till de lägre nivåerna och de inre belöningarna kan kopplas till de högre nivåerna. Vidare menar Lawler och Porter (1967) att en individs arbetstrivsel härrör från att dennes behov blir tillfredsställda till följd av ett arbete. Arbetstrivseln ses här som en funktion av både individens uppfattning om huruvida belöningen som ges är rättvis samt antal av och storlek på belöningen (Lawler & Porter, 1967).

2.6.3 Lawler och Porters motivationsteori idag

Håkonsson, Eskildsen, Argote, Mønster, Burton och Obel (2016) har studerat team och huruvida det finns ett samband mellan prestation och positiva känslor. En av de hypoteser som testades grundar sig bland annat i Lawler och Porters motivationsteori, att arbetstrivsel kommer till följd av bra prestationer (Håkonsson et al., 2016). Studiens resultat bekräftade Lawler och Porters teori gällande att prestation leder till arbetstrivsel, och inte tvärtom, då det visade sig att produktiva team upplevde mer positiva känslor i jämförelse med de team som inte var produktiva (Håkonsson et al., 2016). En ytterligare studie som använt sig av

Lawler och Porters motivationsteori är Prentice, Ma och Wong (2019). En av de hypoteser som testades var om uppfattning av prestation har betydande inflytande på arbetstillfredsställelse. Resultatet på denna studie påvisade att prestation har betydande effekter, både direkta och indirekta, på arbetstillfredsställelse (Prentice, Ma & Wong, 2019). Med anledning av dessa nyligen utförda studier, vilka har utfört en slags teoriprövning på Lawlers och Porters (1967) motivationsteori, anser vi att teorin fortfarande är aktuell och därför kan utgöra en del i en större helhetsförståelse för de fenomen som studeras inom ramen för detta arbete.

2.6.4 Kritik mot Lawler och Porters motivationsteori

Det finns en mängd teorier som föreslagits genom åren som berör motivation och engagemang på arbetsplatsen (Andrew, 2009). Andrew (2009) menar att ingen av de teorier som finns inom ramen för arbetsplats-, karriär- eller organisationspsykologi kan ses som allmänt accepterad. Vidare riktar Alenezi (2017) specifikt kritik mot motivationsteorier som koncept och menar att de är svåra att applicera i praktiken. Detta resonemang grundas bland annat i att motivation är något som behöver situationsanpassas för respektive anställd, något som kan anses vara motiverande för en individ inte behöver vara det för någon annan, vilket kräver ett stort engagemang och arbete från chefer (Alenezi, 2017).

En studie som undersökte förhållandet mellan de två faktorerna arbetstrivsel och prestation följde under fem år drygt 1000 anställda (Alessandri, Borgogni & Latham, 2017). Studiens resultat visade att anställda som trivs på arbetet presterar i högre grad i jämförelse med anställda som inte trivs, men det framgick även att prestation var en bidragande faktor till att anställda upplevde arbetstrivsel (Alessandri, Borgogni & Latham, 2017). Detta resultat kan antyda att Lawler och Porters motivationsteori (1967), som beskriver ett orsakssamband där prestation orsakar trivsel, bör användas med viss försiktighet då den bygger på ett antagande gällande förhållandet mellan variablerna. Alessandri, Borgogni och Latham (2017) menade istället att relationen mellan dessa variabler är dynamisk och att de är ömsesidigt beroende av varandra. Även om orsakssambandets riktning alltså ifrågasätts här anser vi dock att de uppehåller sig vid samma reduktionistiska tankar kring orsak och verkan och menar att en mer holistisk utforskning av ämnet kan bidra till en djupare förståelse för fenomenet. Detta kan motivera valet av en hermeneutisk ansats och tillämpandet av en kvalitativ metod. Istället för att godta vedertagna variabler och diskutera eventuella orsaksriktningar som tidigare gjorts vid ett flertal, mer funktionalistiskt

präglade, studier vill vi med stöd av efterföljande metodval anlägga ett mer holistiskt perspektiv där Lawler och Porters (1967) motivationsteori alltså kan ses som en del av en större helhet.

2.7 Summering

Då syftet med studien är att uppnå en hermeneutisk förståelsetillväxt baserat på högskolestudenters, tillhörande generation Y, beskrivningar av sitt framtida arbetsliv och resonemang kring inre samt yttre belöning har studien en förankring i vad som Burrell och Morgan (1979) beskriver som det tolkande paradigmet. En teori kan positioneras inom Burrell och Morgans (1979) fyra paradigmområden, bland annat utifrån de ontologiska och epistemologiska grundantaganden teorin ger uttryck för. Ontologiska frågor kan handla om huruvida verkligheten är något som objektivt återfinns utanför individen eller skapad av den mänskliga tanken (Burrell & Morgan, 1979), medan epistemologi bland annat berör kunskap och studiet av vetenskapliga principer, antaganden och resultat med syfte att avgöra dess värde (Browaeys & Fisser, 2012). De tolkande och funktionalistiska paradigmfamiljerna återfinns båda inom det reglerande området eftersom att de inte betonar varken konflikt eller radikal förändring men kan ändå delas upp baserat på grad av objektivism respektive subjektivism (Burrell & Morgan, 1979). Teorier inom det funktionalistiska paradigmområdet anses vara mer objektivistiska då de ofta betonar bland annat realism och positivism, medan teorier inom det tolkande paradigmområdet anses vara mer subjektivistiska då de ofta betonar bland annat nominalism och anti-positivism (Burrell & Morgan, 1979). Dessa paradigmområden är aktuella för denna studie då Lawler och Porters (1967) motivationsteori återfinns inom det funktionalistiska paradigmområdet samtidigt som vi tillämpar ett hermeneutiskt perspektiv som enligt Burrell och Morgan (1979) ingår i det tolkande paradigmområdet. Hermeneutiken letar enligt Darmer (1995) efter samband och helheter och enligt Wright (1971 hämtad från Bryman & Bell, 2017) ligger hermeneutikens fokus i första hand på förståelsen för människors beteende snarare än förklaringen till detsamma. Mycket av den tidigare forskning som bedrivits kring arbetstrivsel och belöning har betraktat fenomenen som mätbara variabler (Alessandri, Borgogni & Latham, 2017; Humphreys & Einstein, 2004). Det finns också exempel på forskning som på olika sätt intresserat sig för generation Y och deras arbetsliv (Broadbridge, Maxwell & Ogden, 2007; Brown, 2015; Porter, 2005).

Arbetstrivsel och prestation är något som intresserat forskare genom historien och ett av de tidigaste exemplen på antagandet om att prestation leder till belöning, vilket i sin tur leder till trivsel, återfinns inom scientific management (Latham, 2007). Taylor (1967) såg bland annat arbetsuppgiften och bonusen som de två viktigaste delarna inom scientific management. Lawler och Porter (1967) menade att human relations-rörelsen riktade mycket uppmärksamhet mot vad som förmodades öka arbetstrivsel och att detta sannolikt berodde på ett antagande om att arbetstrivsel påverkar prestation. Enligt Lawler och Porter (1967) var det inom ramen för motivationsteori rimligt att anta att om belöningar skapar arbetstrivsel, och att prestation ibland medför belöningar, är belöningar en tredje variabel som påverkar relationen mellan arbetstrivsel och prestation. Lawler och Porters (1967) modell som illustrerar detta förhållande utgör en central del i denna studie.

3. Metod

Avsnittet kommer att ge en närmare beskrivning av vår valda metod och de moment och processer som ingår och här redovisas bland annat tillämpningen av en hermeneutisk spiral som denna studies tolkningsarbete baseras på. Vidare motiveras även metodologiska vägval kring exempelvis val av deltagare och intervjumetod. Avsnittet innehåller också beskrivningar av det praktiska genomförandet samt etiska reflektioner.

3.1 Metodval

Enligt Gustavsson (2004) finns det inom vetenskapen en uppsjö av metoder och ansatser och det finns inte heller en enda enhetlig kvantitativ respektive kvalitativ metod utan dessa kan var för sig bestå av en blandning av olika tillvägagångssätt och idéer. En väldigt allmän beskrivning av kvantitativa mätningar är dock att, efter vissa specifika bestämmelser, applicera siffror på saker och företeelser (Sverke, 2004). Enligt Alvesson och Sköldberg (2017) finns det heller ingen självklar definition av kvalitativ metod men något som betonas är hänsynen gentemot mångfacetterad och öppen empiri, även om denna metod ibland också har inslag av kategorisering och kodning av material. Alvesson och Sköldberg (2017) anser vidare att det inom kvalitativ forskning kan finnas ett värde att, som bakgrundsmaterial, använda sig av statistik angående sociala företeelser. Enklare kvantifieringar kan alltså ibland fylla en funktion även vid studier av mer kvalitativ natur (Silverman, 2015).

Silverman (2015) menar att valet mellan olika forskningsmetoder är beroende på vad som ska utforskas. Vidare betonar Alvesson och Sköldberg (2008) att medvetenhet kring en mångfacetterad verklighet, tolkningens primära natur, konsekvenser av politik och ideologi samt språkets egenskaper bör prägla forskningsprojekt snarare än att fokus främst läggs vid tekniker och arbetsformer. Även om epistemologi och ontologi anses vara mer avgörande än metodik ska dessa dock inte separeras från den empiriska forskningskontexten utan finnas med som en beståndsdel i kvalitativ forskning (Alvesson & Sköldberg, 2008). Vi anser att detta resonemang medför att de kunskapsteoretiska utgångspunkterna som har tydliggjorts i tidigare kapitel kontextualiserar vår valda metod såväl som det efterföljande arbetet. Vi avsäger oss inte möjligheten att kunna se en koppling mellan människors upplevelse av belöningar och upplevelse av trivsel. Dock anser vi att begreppen som sagt kan studeras med ett annat angreppssätt än det som förespråkas inom det funktionalistiska

paradigmet och vi avser inte heller att begränsa oss till att förklara orsakssamband mellan diverse operationaliserade variabler.

Alvehus (2013) menar att simplifierade samband, där verklighetens komplexitet reduceras, inte åligger den kvalitativa metoden utan att denna snarare avhandlar meningar eller innebörder. Vidare beskriver Trost (2010) att den kvalitativa metoden bör användas när det finns ett intresse för människors resonemang. För att nå en fördjupad förståelse för generation Y:s åsikter om inre och yttre belöningar valde vi därför att använda oss av kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer eftersom detta kunde ge oss möjlighet att närma oss svaret på vår övergripande frågeställning. Vi anser att denna metod gav oss ett verktyg för att förstå individens egna beskrivningar och åsikter vilket är arbetets huvudsakliga fokus.

Bryman och Bell (2017) menar att vid mer kvantitativa undersökningar ses ofta den kvalitativa intervjuns flexibilitet som ett störningsmoment då det äventyrar intervjuprocessens standardiserade delar. Möjligheten till insikter om vad intervjupersonen anser är viktigt och relevant i den kvalitativa intervjun möjliggörs av att intervjun har utrymme att gå fritt i olika riktningar (Bryman & Bell, 2017). Det sistnämnda anser vi vara den stora behållningen vid en kvalitativ intervju då vårt syfte främst var att ta del av individens egna beskrivningar och åsikter.

Bryman och Bell (2017) lyfter även att kvalitativa intervjuer kan präglas av struktur i varierande grad. Enligt Alvehus (2013) innebär en ostrukturerad intervju att intervjuaren, på sin höjd, ger en introducerande vägledning angående ämne medan en strukturerad intervju karaktäriseras av att vara mer förutbestämd gällande frågor och svarsalternativ. Vidare menar Alvehus (2013) att huvudpoängen med en intervju, här beskriven som den interaktiva delen, kan gås förlorad vid en alltför hög grad av strukturering. Även om vi hade ett förutbestämt område som skulle studeras var vårt främsta intresse att ta del av mer fria beskrivningar och därför ansåg vi att semistrukturerade intervjuer var mest lämpliga för detta ändamål.

3.2 Val av deltagare

Forskningsansatser skiljer sig åt gällande teorins roll för studier där mer kvalitativa forskningsstrategier präglas av teorigenerering och har ofta en induktiv inriktning (Bryman & Bell, 2017). Ett välkänt exempel på kvalitativ forskning är grundad teori där insamlade data utgör underlaget för de teoretiska idéerna (Bryman & Bell, 2017). En huvudsaklig urvalsidé inom grundad teori är att urvalsprocessen fortsätter tills det att mättnad uppstått inom en kategori och vidare framhåller förespråkare för denna metod att ett begrepps innebörd och koppling till andra begrepp kan ske med ett avsevärt mindre urval än vad som förespråkas vid en statistisk urvalsprocess (Bryman & Bell, 2017). Även om vår studie har en mer abduktiv karaktär och inte gör anspråk på att använda grundad teori kan mättnad vara relevant för vad som kan anses vara en rimlig datamängd och att antalet respondenter därför kan variera. Vi uppfattade mättnad relativt snabbt i vår undersökning och denna mättnad påverkade det empiriska underlagets omfattning vilken kom att utgöras av åtta semistrukturerade intervjuer.

Enligt Bryman och Bell (2017) används sannolikhetsurval sällan i kvalitativa intervjustudier och frågan kan därför väckas angående representativiteten i ett respondenturval. Inom kvalitativ forskning är det istället vanligt att använda sig av målstyrt urval, en typ av icke-sannolikhetsurval som inte kan generaliseras till en viss population och här väljs individer, eller annan analysenhet, strategiskt ut på grund av hur relevanta de är för specifika forskningsmål och de aktuella forskningsfrågorna istället för på en slumpmässig basis (Bryman & Bell, 2017). Då vi valde intervjupersoner baserat på deras relevans för arbetets generella frågeställning har deltagarna valts ut på ett sätt som kan liknas vid det målstyrda urval som beskrivs ovan. Enligt Lind (2014) blir frågan om representativitet i det kvalitativa dataunderlaget av mindre vikt och istället är det empiriska materialets relevans för studiens frågeställning och syfte överordnad.

I en studie angående kvinnligt ledarskap användes kvalitativ metod eftersom syftet var att, baserat på ett litet urval, nå en fördjupad förståelse för de faktorer som ansågs relevanta (Marshall, 1984). Marshall (1984) menade att vid ett litet urval var det av särskild vikt att initialt identifiera en bred målgrupp för att sedan begränsa potentiella påverkansfaktorer till en hanterbar mängd. För att reducera risken för att skillnader mellan generationer, något som kan bidra till stora variationer, sattes exempelvis en övre åldersgräns och respondenter sållades även bort på basis av geografi då stora pendlingsavstånd ansågs kunna påverka resultatet (Marshall, 1984). Med bakgrund av detta tillvägagångssätt kan vi förklara några

av de val vi gjort angående intervjudeltagare. Vår övergripande målgrupp är högskolestudenter, som läser någon form av ekonomprogram, med tidigare arbetslivserfarenhet som tillhör generation Y. Avgränsningen gällande studieinriktning och arbetslivserfarenhet finner vi relevant då vi tror att resonemang och förväntningar kan skilja sig åt både mellan olika studieinriktningar samt mellan individer som har eller inte har tidigare arbetslivserfarenhet och att detta kan komma att påverka resultatet. Vi tror även att den årskurs studenten tillhör kan påverka benägenheten att fundera på sin framtida anställning, varför vi valde att rikta in oss mot studenter som går sitt andra år på högskola och bortse från mer nyblivna studenter. Angående den geografiska kontexten intervjuades studenter vid en svensk högskola i en medelstor stad.

Val intervjudeltagare skedde först genom personlig kommunikation under en arbetsmarknadsdag vid en högskola där vi tog kontakt med studenter. På grund av bortfall kompletterades den utvalda gruppen vid senare tillfällen och detta ägde rum i högskolans lokaler. Vid den första kontakten ställdes ett antal konkreta frågor direkt till enskilda studenter för att se om att de uppfyllde några av de tänkta kriterierna och vi presenterade även kort oss själva, arbetets huvudsakliga fokus samt gav praktisk information om hur och när intervjun skulle genomföras. Om respondenten ville delta vid en intervju utbyttes kontaktuppgifter och information gavs om datum och tidsåtgång för genomförandet. Fördelen med detta tillvägagångssätt var att respondenten fick möjlighet att ställa frågor kring intervjuns genomförande i ett tidigt skede samt att en direkt kontakt upprättades som vi tror minskade bortfallet. Vi säkerställde sedan kriterierna och gav ytterligare information om intervjun, antingen via e-post eller direkt via personlig kommunikation. Samtliga intervjuade fick även våra kontaktuppgifter ifall de skulle ha några frågor eller funderingar kring studien.

3.3 Hermeneutiska moment och processer

Alvesson och Sköldberg (2017) menar att abduktion som metod inte bör ses som en simpel blandning av induktion och deduktion, eftersom abduktion tillför nya säregna moment kan den inte heller reduceras till de tidigare nämnda metoderna. Vid en abduktiv ansats kan den empiriska analysen föregås av, eller kombineras med, en genomgång av befintlig teori men detta fungerar då främst som en inspirationskälla för mönster som skapar förståelse istället för att dessa teorier mekaniskt ska appliceras på enskilda fall (Alvesson & Sköldberg,

2018). Trots att det inte finns någon direkt koppling mellan abduktionstänkande och hermeneutik enligt Alvesson och Sköldberg (2008) vidhåller de dock samtidigt att abduktion, ur ett hermeneutiskt perspektiv, kan ses som en tolkning av fakta som det finns en förförståelse för och därför kan liknas vid en hermeneutisk spiral.

Gadamer (1989) menar att hermeneutik är tolkningens konst eller teori samt att den under tidigt 1970-tal fick ny aktualitet även om hermeneutiken i sig är gammal. Den äldre hermeneutiken var främst en praktisk handledning vid utövandet av förståelse och uttolkning av svårtillgängliga texter (Gadamer, 1989). Så länge detta arbete främst uppehöll sig vid normativa texter företrädde det inte de problemuppfattningar som återfinns hos filosofin, på grund av detta ligger således den äldre hermeneutiken långt bort från det filosofiska intresset för hermeneutiken som präglar nutiden (Gadamer, 1989). Med hänsyn till detta arbetets omfattning kommer dock inte någon heltäckande redogörelse återges angående det filosofiska fokus som beskrivs ovan.

Ödman (2004) menar att ett hermeneutiskt förhållningssätt gör omätbara dimensioner greppbara och utifrån en hermeneutisk kunskapsmodell kan vi på ett vetenskapligt sätt nå fram till hur det är att vara människa i en viss situation och kontext. Möjliga innebörder hos texter eller språk studeras inom den hermeneutiska vetenskapen där *tolkning* är den främsta kunskapsformen eftersom meningssammanhang och innebörder primärt förmedlas och förstås genom språklig tolkning (Ödman, 2004). Enligt Ödman (2004) finns det inom hermeneutiken fyra huvudsakliga moment som innefattar tolkning, förståelse, förförståelse och förklaring.

Det första momentet är tolkning, detta består av att tolkaren presenterar sin förståelse för sig själv och andra och här förmedlas innebörder och betydelser (Ödman, 2004). Genom att vi tolkar något finns det enligt Ödman (2004) alltid en risk för vantolkning där vi delvis berövar det studerade sin mening men att tolkningen också är den enda framkomliga vägen i den mänskliga verkligheten.

Förståelse, som är det andra hermeneutiska momentet, är ett undflyende begrepp, även om det initialt kan ses som något självklart (Ödman, 2004). Enligt Ödman (2004) kan förståelse endast definieras med hjälp av synonymer som exempelvis insikt och menar vidare att förståelsemomentet äger rum då vi får insikt om vad vi själva ser en människa eller föremål som. Den renodlade hermeneutiska förståelsen sker då förståelsen är så djupgående att

tolkarens existens berörs och förbyts men förståelse kan också ske på ett mer ytligt plan (Ödman, 2004).

Det tredje hermeneutiska momentet består av förförståelsen, en förutsättning för förståelse, som består av tidigare upplevelser och känslor samtidigt som den baseras på tidigare erfarenheter och lärdomar och kan vara både en resurs och ett hinder eftersom den aldrig är neutral utan alltid har en riktning (Ödman, 2004). Vad vi ser en människa eller föremål som, avgörs delvis av förförståelsen som blir aktuell under tolkningsprocessen och hjälper oss med den inledande orienteringen, detta innebär att även tolkningen aldrig kan ses som något fristående där vi neutralt förstår något som är givet på förhand (Ödman, 2004).

Olika moment bygger på varandra i den hermeneutiska processen då tolkning ofta består av och baseras på förklaringar, det sista hermeneutiska momentet, samtidigt som vi måste förklara något för att förstå och vice versa (Ödman, 2004). Den så kallade historiska förklaringen är riktad åt två håll där en hypotes eller teori används som startpunkt som samtidigt anpassas till företeelsen som är aktuell och baserat på den nu uppkomna förståelsen fortskrider den hermeneutiska processen där tolkningen alltså grundas på teoretisk kunskap (Ödman, 2004). Inom en hermeneutisk diskurs kan förklaring innebära att i detalj ange sammanhanget av data som utgjorde olika delar eller att förhållanden som gett upphov till data anges, förklaring har således ofta en annan innebörd här än inom naturvetenskapen (Ödman, 2004).

De fyra momenten som beskrivits ovan återfinns alltså i en dynamisk process där vi får ny och en mer omfattande förståelse genom tolkning och förståelse där vi startar med en mer eller mindre nyanserad förförståelse som baseras på tidigare erfarenheter (Ödman 2004). Enligt Ödman (2004) utgör förförståelsen grunden för hela den hermeneutiska processen där tolkningen uppstår i sammansmältningen av förklaring och förståelse. Till slut presenterar vi i tolkningarna vår förståelse, som förändrats, tydliggjorts eller utlösts via förklaringarna (Ödman, 2004).

Den första förståelsen som presenteras i den initiala tolkningen är inte sällan förenklad och fördomsfull eftersom vår förförståelse av den granskade företeelsen på grund av våra bristfälliga kunskaper är outvecklad (Ödman, 2004). Enligt Ödman (2004) är det nödvändigt att se till hela materialet vid en inledande tolkning, detta eftersom försök görs för att relatera denna separata deltolkning till den mer övergripande helheten och denna

initiala process kan exempelvis leda till att ord får nya oväntade innebörder. Det sker här en ständig växling mellan helheten och de enskilda delarna vid ett hermeneutiskt arbete med materialet vilket resulterar i att förförståelsen successivt modifieras och nya startpunkter erhålles när förståelsen återigen presenteras i form av en ny tolkning som verkar mer rimlig och har en högre överensstämmelse med tolkningar som gjorts tidigare (Ödman, 2004). Denna process brukar kallas för den hermeneutiska cirkeln (Ödman, 2004).

Även Collingwood (1946 hämtad från Alvesson & Sköldberg, 2017) har påpekat vikten av att regelbundet växla mellan de fakta som framkommit genom ett källkritiskt förfarande och det mönster som växer fram ur denna fakta. I detta sammanhang betraktas dock både empiri och teori som resultat av tolkningsprocesser och forskaren väver här ett helhetligt, samstämmigt nätverk genom att fläta samman trådarna mellan insamlade fakta som ses som en typ av provisoriska noder (Collingwood, 1946 hämtad från Alvesson & Sköldberg, 2017). En hermeneutisk cirkel mellan del och helhet uppstår nu eftersom mönsterskapandet inte utgör slutet på processen utan efterföljs av att de tillfälliga noderna, fakta, nu omtolkas i ljuset av den övergripande teorin (Collingwood, 1946 hämtad från Alvesson & Sköldberg, 2017).

Enligt Ödman (2004) fångar dock inte cirkeln den kraftfulla process som karaktäriserar växlingen mellan små och stora helheter vilket även kan beskrivas som svängrummet mellan tolkning och förståelse. Gadamer (1989) använder vågspel som en metafor när han beskriver förståelse och menar vidare att den tillhandahåller möjligheter genom att bland annat bidra till utökade erfarenheter. Radnitzkys (1970 hämtad från Ödman, 2004) menar att förståelse- och tolkningsförloppet istället kan liknas vid en spiral där större hänsyn tas till pendlandet mellan helheter i olika storlekar och tidsaspekten tydliggörs. Ödman (2004) menar att spiralformen dessutom belyser hur del och helhet samtidigt utgör stöd åt varandra. Empirin återfinns i spiralen och får sin innebörd dels i relation till förförståelsen som är aktuell hos tolkaren, det vill säga olika kunskaper, erfarenheter, teoretiska perspektiv, och dels genom de nya tolkningarnas framväxt, dessutom visar spiralen samtidigt hur denna förförståelse successivt förändras (Ödman, 2004). Vi anser att denna beskrivna spiral åskådliggör kopplingar mellan de olika komponenter som återfinns även i detta arbete.

Darmer (1995) diskuterar hur hermeneutik skiljer sig från fenomenologi på basis av förhållningssättet gentemot samband och handling där hermeneutiken eftersträvar skapandet av konsekvenser och helhet vilka sedan föranleder möjligheten att handla. Enligt Darmer (1995) letar hermeneutiken efter samband och helheter och försöker även uppnå förståelse för sambanden i verkligheten vilket kan leda till att denna kan överblickas. En hermeneutisk tolkning upphör då ett motsägelsefritt inre samband uppstått och denna nytillkomna förståelse kan sedan användas som utgångspunkt för handlande (Darmer, 1995). Då vi förstår den hermeneutiska spiralen som en process för att uppnå utökad förståelse, vilket ovan även beskrivs som inre överensstämmande samband, innebär detta att spiralen även kan ses som det verktyg vi i detta arbete använt oss av i försöken att åskådliggöra hermeneutiska samband.

Nyström (2012) ger ett exempel på en studie där flera hermeneutiska principer tillämpades och en tolkande forskningsansats användes. Nyström (2012) beskriver en hermeneutisk spiral där intervjumaterialet ses som en första helhet som bryts ner i deltolkningar för att sedan sammankopplas till några få huvudspår med syftet att till slut kunna skapa en sista huvudtolkning, det vill säga en ny helhet. När intervjuer genomförts och transkriberats inleddes analysen genom att hela materialet lästes igenom (Nyström, 2012). Denna genomläsning ledde enligt Nyström (2012) till något som kan liknas vid vardagshermeneutik där vår mänskliga benägenhet att alltid förstå något *som* något ligger till grund för förståelsen och denna första förståelse beskrivs också som intuitiv. Nyström (2012) menar vidare att endast en provisorisk bild av materialet och dess innehåll erhålls i denna inledande fas då förförståelsen ännu har en omfattande inverkan.

Nyström (2012) beskriver sedan hur materialet i den aktuella studien delades in i olika teman och underteman för att åstadkomma en förståelse som var mer systematiskt uppbyggd. Denna indelning jämfördes sedan med den inledande mer intuitiva förståelsen vilket tydliggjorde skillnader som innebar att fler delar i den aktuella förförståelsen synliggjordes i relation till studiens huvudsakliga forskningsfråga (Nyström, 2012). Nyström (2012) beskriver vidare det efterföljande tolkningsarbete som ett pussel där varje undertema var en bit som lyftes ut ur sitt huvudtema för att sedan jämföras med andra underteman och då överensstämmelser uppstod fungerade dessa som grunder för efterföljande deltolkningar. Enligt Nyström (2012) fick de deltolkningar som kom att godtas inte strida mot något avsnitt av det helhetliga materialet. Nyström (2012) prövade

sedan kontinuerligt olika tolkningar i relation till empirin för att utforska vilken tolkning som, i förhållande till studiens syfte, kunde anses mest tänkbar och innebördsrik. Nyström (2012) beskriver att det inte fanns några lösa bitar kvar efter det att de huvudsakliga deltolkningarna växt fram och att dessa tolkningar i sin tur jämfördes med varandra i nästkommande fas i tolkningsarbetet. Slutligen utvecklades alltså huvudspåren, som i sin tur grundas i deltolkningarna, till en enda övergripande tolkning som lyfte fram ett mönster som återfanns såväl i deltolkningarna som intervjumaterialet i sin helhet (Nyström, 2012). Ovanstående beskrivning av en tillämpad hermeneutisk process har, tillsammans med annan litteratur på området, fungerat som ett stöd vid utformningen och genomförandet av vårt hermeneutiska arbete.

Enligt Ödman (2004) finns det en risk i att fördomar bekräftar sig själva under den hermeneutiska processens gång till exempel då motsägande ny information tolkas om eller avfärdas för att den inte passar in i relation till teori och tidigare förståelse. Detta förfarande kan innebära att arbetet inte alltid nödvändigtvis leder till en ny bättre förståelse och bör därför undvikas genom att iaktta öppenhet och vara beredd att ändra den initiala förförståelsen utifrån det empiriska materialet (Ödman, 2004). Efter denna reservation övergår vi nu till att belysa vår förförståelse kring fenomenen vi studerat i detta arbete.

3.4 Förförståelse

Som tidigare beskrivits är förförståelsen en avgörande komponent inom hermeneutiken och samtidigt ett viktigt moment i den hermeneutiska arbetsprocessen och beskrivs även som en förutsättning för förståelse (Ödman, 2004). Ödman (2004) menar att förförståelse kan bestå av både tidigare erfarenheter, lärdomar, upplevelser och känslor. Även om dessa komponenter kan överlappa varandra kan det här vara relevant att inom ramarna för detta arbete göra en avgränsning genom att främst fokusera på de två förstnämnda beståndsdelarna. I detta avsnitt avspeglas denna avgränsning genom att vi presenterar vår förförståelse endast i relation till de definitioner, litteratur, teorier och forskning som tidigare återgivits.

Mycket av vår förförståelse kring fenomen som arbetsmotivation, prestation och belöning, samt den tidigare forskning som återfinns i detta arbete, kan placeras inom det som Burrell och Morgan (1979) beskriver som det funktionalistiska paradigmområdet. En teori som har

framhållits under tidigare kapitel, och som kan ses som en del i vår förförståelse, är Lawler och Porters (1967) motivationsteori som dels beskriver hur prestation leder till inre och yttre belöningar, vilket i sin tur leder till trivsel och dels anger definitioner av inre och yttre belöning. Lawler och Porter (1967) ansåg, som tidigare nämnts, att det var rimligt att anta att om belöningar skapar arbetstrivsel, och prestation kan medföra belöningar, innebär detta att belöningar kan ses som en tredje variabel vilken påverkar relationen mellan prestation och arbetstrivsel.

Lawler och Porters (1967) motivationsteori har kommit att tillämpas och även visat sig vara aktuell i mer nutida studier (Håkonsson et al., 2016; Prentice, Ma & Wong, 2019) och en undersökning som utförts berör även orsaksriktningen på de specifika variablerna prestation och trivsel (Alessandri, Borgogni & Latham, 2017). Gällande Alessandri, Borgogni och Lathams (2017) resonemang kring variablernas orsaksriktning, som de anser måste ses som en dynamisk process, skapas en berikad förförståelse som innebär en insikt i att denna orsaksriktning inte är självklar. Även Humphreys och Einstein (2004), som menar att antal variabler som ingår i Lawler och Porters (1967) modell är otillräckliga, tillför en viktig aspekt i vår förförståelse då deras resonemang ger en antydan om ett behov av att applicera en öppenhet gentemot att andra faktorer än de som nämnts av Lawler och Porter (1967) kan vara viktiga.

Vår förförståelse kring generation Y baseras till stor del på den litteratur och tidigare forskning som vi tagit del av och som angetts i tidigare kapitel. Sammanfattande för denna förförståelse är att generation Y bland annat har beskrivits som svåra att rekrytera och behålla vilket skapar organisatoriska utmaningar (Albinson & Geterud, 2013) och att de ses som mindre lojala mot arbetsgivare eftersom de oftare byter arbetsplats då deras förväntningar inte infrias på arbetet (Pihl, 2011). Enligt Faraz Naim och Lenka (2018) funderar dessutom nästan en av tre individer tillhörande denna generation på att lämna sin arbetsgivare och söker efter nya karriärmöjligheter. Även Porter (2005) tar upp beskrivningar av generation Y som ombytliga och mobila på arbetsmarknaden med en ständig strävan mot något bättre. Denna beskrivning av generation Y anser vi sammanfattar vad vi upplever som en allmän uppfattning angående generation Y i arbetslivet som vi möter i vår vardag. Litteraturen och forskningen som vi lyfter fram är alltså i linje med en mer underförstådd förförståelse som återfinns hos oss själva om hur generation Y fungerar i arbetslivet.

3.5 Tillämpning av en hermeneutisk spiral

Förförståelsen utgör startpunkten i en tolknings- och förståelseprocess (Ödman, 2004). Enligt Ödman (2004) består denna förförståelse hos tolkaren bland annat av erfarenhet och kunskap. Vi anser därför att ovanstående genomgång av vår aktuella förförståelse översiktligt redogör för våra initiala utgångspunkter i vår tolkningsprocess.

Angående vår empiri började vi med att transkribera de olika intervjuerna där vi i möjligaste mån försökte efterlikna talspråket. Efter transkriberingsarbetet slutförts följde en första översiktlig genomläsning av materialet. Enligt Nyström (2012) kan en första provisorisk bild återfås av materialet i detta skede på grund av att förförståelsen fortfarande har ett starkt inflytande och att denna första förståelse ofta präglas av intuition. Denna inledande fas i tolkningsarbetet redogör vi även för i början av vårt tolkningskapitel. Vi fortsatte sedan vårt arbete genom att utforska vilka ord och beskrivningar som ständigt återkom under intervjuerna. Här fann vi att många av beskrivningarna kunde samlas under ett specifikt tema. Nyström (2012) beskriver hur komponenter i de mer övergripande temana jämförs med komponenter från andra teman för att hitta beröringspunkter mellan dessa som i sin tur ligger till grund för framväxande deltolkningar. Även vi uppfattade att våra teman innehöll element som hade beröringspunkter med element som återfanns i andra teman vilket föranledde specifika deltolkningar. För att åskådliggöra dessa kopplingar färglades ord och beskrivningar i materialet som vi uppfattade tillhörde olika teman. Exempel på detta förfarande var då relationer omnämndes i materialet, vi gav detta tema färgen gul och alla ord som vi ansåg tillhörde detta tema, som exempelvis gemenskap, gulmarkerades konsekvent genom hela textmaterialet. På detta sätt fick olika teman separata färger och detta möjliggjorde att vi tydligare kunde se var eventuella beröringspunkter fanns, exempelvis då en sammanhängande beskrivning kunde innehålla flera olika färger samtidigt. Dessa typer av flerfärgade beskrivningar utgjorde grunden till att flera olika deltolkningar växte fram.

Nyström (2012) beskriver hur det hermeneutiska tolkningsarbetet fortskrider genom att några få huvudsakliga spår, som i sin tur grundas på samband mellan olika deltolkningar, till sist leder till en enda övergripande tolkning som speglar både deltolkningarna och intervjumaterialet i sin helhet. Som tidigare nämnts är Lawler och Porters (1967) motivationsteori och dess begrepp en teoretisk utgångspunkt i detta arbete. Vi relaterade därför denna teori till det empiriska materialet med förhoppningen om att finna beröringspunkter men eventuellt även nya kategorier och infallsvinklar. De huvudsakliga

spår som växte fram ur våra deltolkningar av det transkriberade materialet betraktade vi således som hermeneutiska delar som vi sedan kopplade till de komponenterna som utgör Lawler och Porters (1967) definitioner av belöning. De sistnämnda komponenterna sågs alltså också som delar av en hermeneutisk helhet och med anledning av detta frågade vi ingående och uttryckligen om dessa vid intervjutillfällena. Under intervjuerna bad vi även deltagarna att fritt rangordna de viktigaste faktorerna för ett framtida yrke. Denna rangordning fungerade sedan som ett underlag vid det efterföljande arbetet då de beskrivningar som framkom här hjälpte oss att tydliggöra komponenter som blev viktiga för våra tolkningar.

Enligt Ödman (2004) resulterar det hermeneutiska arbetet i en presentation av den tolkning som gjorts och tolkning består i detta sammanhang av en tydliggjord eller förändrad förståelse som har framkallats av de förklaringar som gjorts. Här påpekar Ödman (2004) att begreppet förklaring i den hermeneutiska processen har en annan innebörd än renodlad förklaring av orsaker som ofta åsyftas inom naturvetenskaperna. Inom hermeneutiken kan förklaring istället förstås som en tolkning som är grundad på teoretisk kunskap men kan också innebära att förhållanden som föranlett den aktuella empirin redovisas eller att, inom en specifik tolkning, i detalj återge sammanhanget där empirin utgör delar (Ödman, 2004). Vår förhoppning var att denna process, som alltså kan liknas vid en typ av hermeneutisk spiral, skulle leda fram till en utvecklad förståelse för berörda områden. Inom ramen för detta arbete innehåller den övergripande helheten, som i tolkningskapitlet presenteras i vår slutliga huvudtolkning som samtidigt redogör för vår förståelsetillväxt, både Lawler och Porters (1967) modell, tidigare studier om belöning, beskrivningar av generation Y samt nytillkomna delar.

3.6 Forskningskriterier

3.6.1 Överförbarhet, transparens och replikerbarhet

Då fokus för denna studie var att ta del av beskrivningar som återfinns hos högskolestudenter tillhörande generation Y i en avgränsad kontext kan en diskussion föras kring studiens överförbarhet. Bryman och Bell (2017) diskuterar att en skillnad mellan kvalitativ och kvantitativ forskning är att den förstnämnda uppehåller sig vid hur åsikter, beteenden och värderingar kan förstås i den givna undersökningens kontext medan data som tas fram inom den kvantitativa forskningen istället bör kunna generaliseras till en lämplig population. Guba och Lincoln (1994) menar att en kvalitativ studies uppgift består

av att ha tydliga redogörelser och beskrivningar och att bedömningen i huruvida resultatet är överförbart till andra miljöer är något som varje enskild individ får avgöra. Med anledning av detta resonemang har vi lagt fokus på att tydliggöra omständigheter som eventuellt kan ha en inverkan på resultatet och dess överförbarhet.

Kvalitativ forskning kan ibland kritiseras för en bristande transparens (Bryman & Bell, 2017). Tilltron till undersökningens resultat beror till stor del på att forskningsarbetet systematiseras, detta eftersom läsaren sällan tar del av all empiriska data eller följer hela arbetet och för att kunna avgöra en studies trovärdighet bör genomförandet redogöras på ett tydligt och transparent sätt (Lind, 2014). Vi har därför eftersträvat tydlighet genom hela arbetsprocessen för att i möjligaste mån uppnå transparens.

Bryman och Bell (2017) tar även upp att intervjupersoner kan påverkas av egenskaper hos forskarna samt att de sistnämnda även gör subjektiva tolkningar vilket kan utgöra ett hinder mot studiens replikerbarhet. Vidare menar Bryman och Bell (2017) även att kvalitativa undersökningar ofta karaktäriseras av en lägre struktureringsgrad vilket försvårar replikerbarheten. Enligt Darmer (1995) är det ur en hermeneutisk synvinkel dock både meningslöst och omöjligt att upprepa en kvalitativ intervju eftersom dessa endast skulle reproducera befintliga insikter och inte tillhandahålla nya. Med en hermeneutisk ansats blir syftet med en kvalitativ intervju att försöka förstå och få insikt i deltagarens verklighetsbild vilken måste tolkas för att uppnå en ökad förståelse istället för att operationaliseras (Darmer, 1995).

3.6.2 Hermeneutiska kontrollmoment

Enligt Ödman (2004) kan validitet inom hermeneutiken beskrivas som giltigheten i tolkningar som görs och att denna giltighet kan ökas genom att kontextualisera och rekonstruera det sammanhang i vilket den aktuella empirin är en del av eftersom en förmedlad kontext kan ge stabilitet åt tolkningarna. Tolkningar som görs i vardagliga sammanhang skiljer sig från de som sker med ett vetenskapligt syfte då de senare ofta får anses som mer medvetna och ett mer kontrollerat tillvägagångssätt möjliggör dessutom en avgränsning som bidrar till att de tolkningar som görs blir mer logiska, fruktbara och meningsfulla i det givna sammanhanget (Ödman, 2004). Enligt Ödman (2004) bör den hermeneutiska processen i vissa delar frångå kontrollen för att skapa utrymme för fria tolkningar men att det samtidigt finns en uppsättning verktyg som kan öka tolkningarnas

giltighet, möjliggöra för andra att granska dessa tolkningar och fungera som kontrollmoment under arbetets gång. Dessa verktyg är noggrannhet, källkritik, argumentation, dataredovisning, att kunna tillämpa tolkningskriterier samt texthantering (Ödman, 2004).

Enligt Ödman (2004) är alltså noggrannhet och källkritik två hermeneutiska kontrollmoment där det förstnämnda, även benämnt akribi, anger riktlinjer för exempelvis referens- och citathantering och kan appliceras på alla former av forskning. Alvesson och Sköldberg (2008) menar vidare att, eftersom databasen i kvalitativa undersökningar ofta består av intervjuer, skulle ett flertal misstag kunna undvikas om intervjuunderlaget genomgick en grundläggande källkritisk prövning. Denna hermeneutiska teknik kan appliceras på i stort sett alla former av skriftlig rapportering och kritiken tillämpas här inom vissa specifika områden såsom äkthet, tendens, samtidighet och beroende (Alvesson & Sköldberg, 2017). Källkritik kring äkthet rör frågor om huruvida en iakttagelse är fiktiv eller äkta medan tendenskritik uppehåller sig vid hur tolkning kan förvrängas på grund av eventuella bias hos forskaren (Alvesson & Sköldberg, 2017). I vilket sammanhang, och hur lång tid som förlöpt mellan observation och anteckningen kring denna, kan ifrågasättas med hjälp av samtidighetskritik medan beroendekritik fokuserar på hur den som strukturerar och bestämmer innehållet i en rapport kan ha påverkats av andra berättelser (Alvesson & Sköldberg, 2017).

Enligt Ricoeur (1990 hämtad från Ödman, 2004) kan argumentation fungera som en hermeneutisk valideringsprincip. Inom mer kvantitativ forskning är det vanligt att materialet genomgår en statistisk prövning och frågan kan då ställas på vilket sätt detta förfarande kan ha en motsvarighet inom hermeneutiken som istället uppehåller sig vid meningssammanhang, och hur texter och språk kan förstås i relation till detta, då dessa sammanhang endast tolkas och inte genomgår en statistisk analys (Ödman, 2004). Statistiken har alltså en hermeneutisk motsvarighet i tolkningen och motsvarande prövningsmetod blir därför språklig, genom argumentationen når vi våra tolkningar och tolkningens värde kan avgöras av läsare genom att vi redovisar våra tankar (Ödman, 2004).

I ett hermeneutiskt arbete måste det ske en avvägning kring hur mycket data som ska redovisas då syftet är att öka förståelsen för en företeelse vilket kan förhindras vid alltför omfattande återgivelser (Ödman, 2004). Att den som tar del av arbetet har möjlighet att jämföra de tolkningar som gjorts med det empiriska materialet och att kopplingen till det

aktuella forskningsområdet tydliggörs kan ses som en fördel med en riklig återgivning av empirin (Ödman, 2004). Något som kan likna innehållsvaliditet bör också eftersträvas genom att det empiriska material som väljs ut måste vara representativ för resterande empiri (Ödman, 2004).

Ödman (2004) nämner, gällande tillämpning av tolkningskriterier, att ett stort problem med hermeneutik är hur tolkningar som görs valideras, alltså hur vi undersöker och bestämmer giltigheten i dessa. Enligt Ödman (2004) bör de mindre deltolkningarna stötta den större helhetstolkningen och omvänt, vidare bör materialet i sin helhet inte hamna på kollisionskurs med dessa tolkningar. Detta resonemang kan benämnas som en inre kontroll, ett av två viktiga verktyg som återfinns inom tillämpningen av tolkningskriterier, och har likheter med principen om del och helhet (Ödman, 2007). Yttre kontroll sker istället då ständiga jämförelser görs med företeelsen eller objektet som tolkas (Ödman, 2007). Med andra ord avser den första typen av kontroll alltså tolkningarnas inre sammanhang medan den andra typen av kontroll gäller att tolkningar som görs knyter an till det aktuella tolkningsobjektet på ett rimligt sätt, dessa kontroller bemöter frågan om validitet ur ett hermeneutiskt perspektiv (Ödman, 2007). Vad som här anses som rimligt avgörs av tolkaren (Ödman, 2004).

Vi har i detta arbete utgått från Ödmans (2004) föreslagna tillvägagångssätt gällande hermeneutisk texthantering. Detta inkluderar, förutom att uppsöka texter av relevans, även deltagande vid textproduktion, bearbetning av material, utforskning av relevant forskning och litteratur samt att genomföra en inomtextlig och kontextuell tolkning av textmaterialet (Ödman, 2004).

Texter förstås och tolkas och utgör den empiri som forskare oftast använder för att analysera verkligheten, det är därför av vikt att vi genom källkritik avgör om texten är pålitlig (Ödman, 2004). Enligt Ödman (2004) bör transkriberade intervjuer återge talspråket som det upplevs i ett verkligt samtal för att få en rättvis bild av vad intervjupersonen sagt, ibland kan en alltför exakt skriftlig återgivning av intervjun ge en felaktig bild, samtidigt är det viktigt att texten avspeglar materialet i möjligaste mån. Vidare ska texten kontextualiseras vilket sker genom att andra texter relateras till den primära då vi konstruerar vår förförståelse genom att skapa ett sammanhang för den primära texten, detta möjliggör tolkning av den empiriska texten som en del av ett visst meningssammanhang (Ödman, 2004). Sedan görs ett texturval exempelvis genom

innehållsanalys som skapar olika kategoriseringar och här kan citat väljas ut som representerar dessa (Ödman, 2004). Enligt Ödman (2004) bör texten även genomgå en inomtextlig och kontextuell tolkning där den förstnämnda innebär att primärtextens delar sätts i relation till varandra och den sistnämnda innebär att samma delar även relateras och ges betydelse i relation till texter som är sekundära.

Även om vi i vårt arbete eftersträvat att ta hänsyn till alla de hermeneutiska kontrollmoment som beskrivits ovan har vi främst iakttagit de riktlinjer för texthantering som tillhandahålls av det sistnämnda momentet. Vi tycker att detta moment på ett konkret sätt åskådliggör den ibland något abstrakta hermeneutiska arbetsprocessen och anser att förfarandet underlättat den praktiska tillämpningen av den hermeneutiska metoden inom ramen för detta arbete.

3.7 Intervjuer

3.7.1 Intervjuguide

Vid intervjutillfället använde vi oss av en intervjuguide. Enligt Bryman och Bell (2017) ges intervjupersonen vid en semistrukturerad intervju möjligheten att fritt svara på frågor samtidigt som intervjuguiden avgränsar de områden som ska diskuteras under intervjun. Även om intervjuguiden är en förteckning av relevanta teman som ska behandlas och strukturerar frågorna i en viss ordningsföljd kan denna frångås vid intervjun, exempelvis vid följdfrågor (Bryman & Bell, 2017).

Trost (2010) anser att intervjuguiden inte bör bestå av några frågor alls utan istället bör bestå av en lista över några få frågeområden. Intervjuguidens ordningsföljd och innehåll påverkas av arbetets syfte och är till viss del godtycklig, ordningen för intervjun bör även kunna styras av den intervjuade där de frågor som ställs av intervjuaren följer på de svar som ges (Trost, 2010). För att intervjun ska generera användbar och relevant information kan en frågeguide användas för att ge samtalen struktur (Lind, 2014). Enligt Lind (2014) bör den insamlade informationen även kunna kopplas till den övergripande modell som studiens forskningsfrågor härrör från och därför kan guiden även användas för att kategorisera och jämföra information som framkommit under intervjuerna.

3.7.2 Intervjufrågor

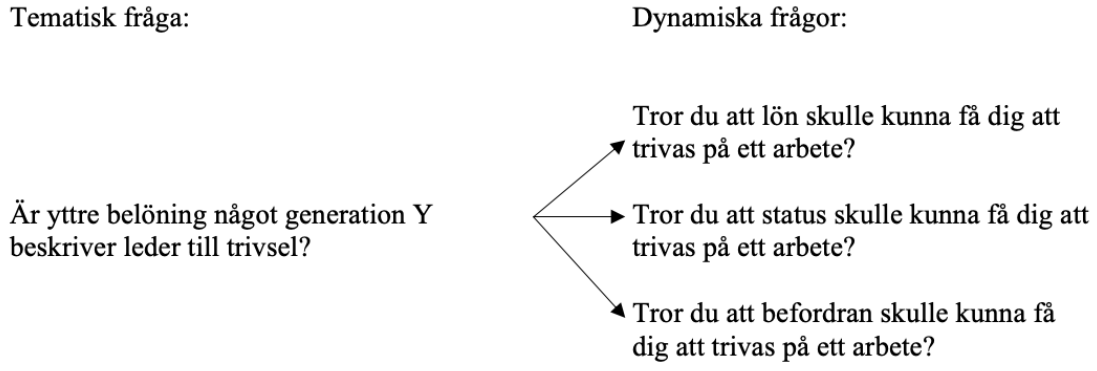
Intervjufrågor kan ha olika innehåll och röra allt från tidigare erfarenhet och beteende till faktakunskap och känslor (Bjerke, 2003). Frågor kring individens åsikter och uppfattningar syftar till att förstå tolkande och tänkande processer hos intervjupersonen (Bjerke, 2003). Dessa svar kan berätta om hur individen tänker kring en viss företeelse eller om världen samt säga oss något om de avsikter, önskningar, värderingar och målsättningar som individen har (Bjerke, 2003). Ett antagande om att individen fattar beslut och är rationell underbygger ofta denna typen av frågor (Bjerke, 2003).

Enligt Kvale och Brinkmann (2014) kan intervjufrågor vara både tematiska och dynamiska. De tematiska frågorna knyter an till den efterföljande analys som intervjun kommer genomgå och de teoretiska idéer som finns kring forskningsämnet (Kvale & Brinkmann, 2014). Enligt Kvale och Brinkmann (2014) bidrar dynamiska frågor till ett flyt i samtalet och får intervjupersonen att berätta om känslor och upplevelser, men dessa frågor behöver inte alltid vara bra ur ett tematiskt eller teoretiskt perspektiv.

Intervjuaren bör redan vid frågeutformningen ta hänsyn till framtida steg i forskningsprocessen, bland annat analys och rapportering, eftersom de innebörder som är relevanta för arbetet kan klargöras genom att intervjuaren är medveten om varför hen ställer vissa frågor och vad dessa handlar om (Kvale & Brinkmann, 2014). Kvale och Brinkmann (2014) föreslår att två intervjuguider sammanställs inför intervjun där de tematiska forskningsfrågorna sammanställs i en guide medan de faktiska intervjufrågor som ska ställas, och som är både tematiskt och dynamiskt relevanta, sammanställs i en annan. Att dela upp forskningsfrågor och intervjufrågor ansåg vi som användbart både för det praktiska genomförandet och för vårt efterföljande tolkningsarbete. Forskningsfrågorna är mer abstrakta och omfattande och formuleras med ett akademiskt språk medan intervjufrågorna har en mer lättsam karaktär och formuleras i talspråk (Kvale & Brinkmann, 2014). Flera olika intervjufrågor kan användas för att besvara en övergripande forskningsfråga samtidigt som flera forskningsfrågor kan besvaras med hjälp av en enda intervjufråga (Kvale & Brinkmann, 2014).

Vi har i vår intervjuguide utgått från Kvale och Brinkmanns (2014) uppdelning av tematiska och dynamiska frågor. Frågor som förknippas med teoretiska uppfattningar som tillhör det ämne som studeras kallas tematiska frågor, medan de dynamiska frågorna har som syfte att skapa dialog, få den intervjuade att dela med sig av upplevelser och känslor

och bör i sin karaktär vara lättförståeliga (Kvale & Brinkmann, 2014). Vidare bör frågor som ställs i en intervjusituation vara anpassade till respondentens vardagsspråk (Kvale & Brinkmann, 2014).



Figur 2. Exempel på hur vi tillämpat Kvale och Brinkmanns (2014) uppdelning av tematiska och dynamiska frågor.

Enligt Kvale och Brinkmann (2014) möjliggörs bra intervjuer, i termer av att de uppfyller etiska krav och tillhandahåller omfattande kunskap, av att intervjuaren uppfyller ett antal kriterier. De kännetecken som beskrivs är kunnig, strukturerande, tydlig, vänlig, känslig, öppen, styrande, kritisk, minnesgod och tolkande (Kvale & Brinkmann, 2014). Med andra ord bör intervjuaren uppvisa goda kunskaper inom det aktuella ämnet och kunna avgöra vilka frågor som är av vikt samt kunna presentera intervjuns syfte och genomförande för att sedan avsluta genom att vara lyhörd för funderingar hos intervjupersonen och kort sammanfatta det som framkommit under samtalet (Kvale & Brinkmann, 2014). Kvale och Brinkmann (2014) anser även att en skicklig intervjuare bör tala tydligt, undvika akademisk jargong och ställa korta, tydliga och enkla frågor samt vara vänlig mot intervjupersonen som tillåts prata och tänka klart, ta pauser och ta upp känsliga eller provokativa ämnen. Vi anser att dessa riktlinjer var relevanta att utgå ifrån och har därför, i möjligaste mån, eftersträvat att uppfylla ovanstående kriterier vid intervjutillfällena.

3.8 Praktiskt genomförande

Intervjuerna genomfördes i en lugn och avskild miljö för att i möjligaste mån försöka skapa en avslappnad atmosfär. Intervjuerna spelades in för att skapa ett underlag för efterföljande transkribering och för att inte enbart behöva förlita oss på minnesanteckningar. Vi var även

två personer närvarande vid samtliga intervjuer vilket vi tror innebar att fler kompletterande följdfrågor kunde ställas och även eventuellt minska risken för att relevanta detaljer förbisågs. Kort efter att intervjuerna var slutförda påbörjades arbetet med att transkribera och närmare utforska materialet.

3.9 Etik

När det gäller etiska riktlinjer för forskare brukar fyra områden diskuteras (Kvale & Brinkmann, 2014). Ett av dessa områden är informerat samtycke vilket bland annat innebär att de intervjuade får ta del av studiens upplägg och övergripande syfte, samt att respondenterna deltar frivilligt vilket innebär att de, när som helst, har rätt att avbryta sitt deltagande (Kvale & Brinkmann, 2014). Det andra området som nämns är konfidentialitet och berör den information som tas fram i undersökningen och hur denna hanteras (Kvale & Brinkmann, 2014). Kvale och Brinkmann (2014) diskuterar här ett dilemma angående anonymitet då denna dels kan vara nödvändig eftersom den skyddar respondenterna i studien, men kan också möjliggöra alltför fria tolkningar från forskarens sida som inte kan motsägas på grund av anonymiteten. Konsekvenser är det tredje området och avser forskares skyldigheter att identifiera eventuella konsekvenser som kan uppkomma till följd av undersökningen, vilket inte endast innefattar respondenterna utan även den population som dessa representerar (Kvale & Brinkmann, 2014). Det fjärde och sista området handlar om forskarens roll och berör forskarens integritet vilken anses spela en betydande roll för både kvaliteten på kunskapen som genereras och de etiska beslut som fattas och deras giltighet under forskningsprocessen (Kvale & Brinkmann, 2014).

Vi har redan vid den första kontakten med intervjupersonerna redogjort för studiens övergripande syfte för att individerna själva skulle ha möjlighet att skapa sig en bild av ämnet och därefter ta ställning till om deltagande var aktuellt. Vidare anser vi det som självklart att respondenten fick ge sitt samtycke till att intervjun spelades in samt att information gavs om hur materialet hanteras efter att intervjun är genomförd. Genom att inte precisera vid vilken högskola som studien ägt rum tror vi att anonymiteten för intervjupersonerna kan stärkas. Angående ovanstående resonemang kring forskarens fria tolkningar upplever vi ett moraliskt ansvar för att inte förvanska den information som framkommit under intervjuerna samtidigt som vi är medvetna om att tolkning i sig självt innebär en viss selektion i det material som insamlats. Vi upplever inte att deltagarna har

utsatts för någon direkt risk genom att ha deltagit i vår studie och vi tror inte att populationen, generation Y, kommer att drabbas av några konsekvenser baserat på vår studie.

4. Empiri

I detta avsnitt redovisas sammanfattningar av de beskrivningar som framkommit vid intervjutillfällena. Då citat har ansetts representativa har dessa valts ut för att åskådliggöra återkommande resonemang samt för att exemplifiera tankar som återgetts och i vilka sammanhang dessa har tagits upp.

Åtta intervjuer genomfördes med ekonomistudenter som gick sitt andra år vid en högskola i en mellanstor stad i Sverige. Då intervjupersonernas beskrivningar av ett framtida arbetsliv var intervjuernas huvudsakliga fokus ställdes frågor som alla mer eller mindre var relaterade till ett framtida arbetsliv och här återfanns exempelvis teman som drömyrke, utbildning, arbetstrivsel och belöning. Angående de redovisade citaten vill vi förtydliga att intervjuperson 1 här benämns som *I1*, intervjuperson 2 som *I2* och så vidare.

Vid en diskussion kring huruvida de intervjuade hade något speciellt drömyrke uppfattade vi att vi fick relativt olikartade svar. En del beskrev ett specifikt yrke som de strävade mot medan vissa istället beskrev vilket huvudsakligt innehåll yrket skulle ha. Även om svaren i denna diskussion varierade beskrev ett flertal ett intresse för att arbeta med att leda och utveckla människor. Vi uppfattade att andra motiv än enbart de ekonomiska betonades i denna inledande diskussion. Syftet med denna inledande fråga var att ta del av deras spontana tankar om vad som karaktäriserar ett drömyrke och vilka faktorer som gör ett yrke attraktivt och att frågan också öppnade upp för fria tankar och reflektioner.

Vi gick sedan vidare i intervjuerna genom att fråga några allmänna frågor om vad som hade föranlett beslutet att börja studera och vad som de tyckte gjorde utbildning viktig. Här tolkades frågorna olika och de svar som framgick var alltifrån att utbildningen i sig skulle vara intressant till att den skulle ge viktiga kunskaper för att kunna bidra till samhället. Vissa talade även här om att få utvecklas som människa och att inhämta de kunskaper som arbetsmarknaden efterfrågar och någon nämnde även möjligheten att tillhöra en viss lönegrupp i framtiden. Vissa beskrev även att en anledning till att studera var att utbildningen öppnade upp för karriärmöjligheter som tidigare inte var möjliga.

Vi hade en fråga som rörde eventuella nackdelar i tänkta framtida yrken och på denna fråga gavs olika svar. Syftet här var att ta del av vad deltagarna ansåg som mindre attraktiva delar av ett visst arbete. Då vissa tänkte på någon form av chefsyrke i framtiden uppfattade vi att mellanmänskliga relationer kom i blickfånget, en del betonade eventuella konflikter och tuffa beslut. Andra nämnde nackdelar såsom att jobb försvinner på grund av digitaliseringens inverkan och även enformiga arbetsuppgifter och stress sågs av ett fåtal som eventuella nackdelar. Vi uppfattade att resonemang kring ekonomiska faktorer som nackdelar i ett framtida yrke var frånvarande i denna diskussion.

I6 "Jag tror ju att det finns en risk att man arbetar väldigt mycket (…) är man ganska själv på sin avdelning som har den tjänsten vilket man troligtvis kommer vara då kan det ju vara svårt att hitta gemenskap tror jag på arbetsplatsen…men det är som mellan mellanchefer också, alltså dom hamnar i kläm på något sätt tror jag och det kan vara svårt att få kanske genuina relationer med sina arbetskollegor i och med att man (...) ska ha hand om relationerna på arbetsplatsen."

En bred och öppen fråga om "varför man ska ha ett jobb" ställdes också för att ge intervjupersonerna möjlighet att tänka fritt kring ämnet. Här uppfattade vi att det främst var två teman som framkom som rörde sysselsättning och inkomst, ett flertal talade även här om att kunna bidra till samhället på olika sätt. Även om detta var en bred fråga fick vi överlag ganska snarlika svar och vi uppfattade att då endast ett tema framgick som första svar nämndes det andra temat spontant eller efter att följdfrågor ställts.

I1 "Jag tycker väl man ska ha ett jobb för att det är en inkomstkälla och att man kanske ska bidra till samhället och vara en del av samhället (....) jag tror fortfarande att jag hade velat jobba om jag hade oändligt med pengar för jag tror inte det är pengarna i sig som gör att jag vill jobba utan jag vill jobba för jag tycker att det är roligt att jobba."

I3 "För mig är det nog mycket med att ha en samhörighet (…) och jag tycker att man utvecklas som människa med att ha ett jobb också och få bidra till en gemenskap i ett företag och…ja sen…man måste ju tjäna pengar också rent krasst men för mig är det nog mycket mer än så det var därför jag valde lämna x-yrket (vår anm.) för det gav mig nog inte det jag kände att jag behövde med ett jobb (...) och ha något att göra, man kan säkert

fördriva sin fritid också men... ja en samhörighet och självuppfyllelse tror nog att det är det jag tänker."

Vidare ställdes även en fråga om vad de letade efter då de sökte jobb. Här uppfattade vi också skiftande svar, en del beskrev det som att företaget skulle kännas bra och ha bra värderingar medan andra fokuserade på att jobbets arbetsuppgifter skulle vara kopplade till deras utbildning. Andra saker som nämndes var ett bra klimat, en god arbetsmiljö och känslan av meningsfullhet på arbetet. Vi noterade här att en övervägande del av deltagarna fokuserade på det tänkta jobbets utvecklingsmöjligheter och relationer medan ett fåtal nämnde specifika ekonomiska belöningar som något de letade efter då de sökte jobb. När lön nämndes beskrevs denna i termer av att den skulle vara rättvis, både mellan män och kvinnor, och i relation till det arbete som utförs samt att en bra arbetsinsats förtjänar att belönas med en bra lön.

I3 "(...) sen vill jag nog gärna ha någonting som bidrar till just det jag sa med självuppfyllelse att det inte bara är att stämpla papper, utan att jag får utvecklas som person och på ett bra företag, jag vill inte gå och ställa mig på ett företag som jag inte kan stå för bara för att tjäna pengar utan för mig är det viktigt…jag kanske är tvungen att hamna där en mellanperiod men".

I2 "Nej alltså det kanske är lite mest vad det är för slags företag, jag skulle nog helst vilja jobba på ett lite mindre företag än något jättestort som man får lite relation till, inte bara vara den som sitter bredvid, det är väl mest det".

Vi ställde även frågor om vad som karaktäriserar en bra arbetsgivare. Vissa beskrev önskvärda förhållningssätt hos chefer och ledare som fysiska personer medan andra beskrev egenskaper utifrån ett mer abstrakt arbetsgivarbegrepp. När egenskaper hos en arbetsgivare relaterade till en fysisk person nämndes närvaro i verksamheten, lyhördhet, kommunikation, professionalitet och förmågan att kunna skilja på privat- och yrkesroll och deltagarna uttryckte även önskemål om att bli visade uppskattning för sitt arbete. Något annat som togs upp var att arbetsgivaren inte enbart skulle se de anställda som verktyg för att nå verksamhetens mål, utan att istället alltid ta hänsyn till de anställdas välmående, utveckling och potential. Att arbetsgivaren förvaltar sin maktposition på rätt sätt var

ytterligare en aspekt som nämndes. När arbetsgivaren sågs mer abstrakt diskuterades dennes roll även i ett större perspektiv där det skulle finnas ett syfte bortom att endast göra vinst och istället betonades bidrag till en större samhälls- och omvärldsnytta. Det som övervägande lyftes var arbetsgivare i termer av hur den hanterar relationer, både hur den hanterar relationer på det mellanmänskliga planet men även på en organisations- och samhällsnivå.

I1 "En bra arbetsgivare lyssnar nog och ger gehör till sina anställda, sina medarbetare, de ser till att man vill gå till arbetet och att det är kul att vara på arbetet och känns meningsfullt och att om jag känner att jag behöver kompetensutveckling inom det här området, att det finns möjlighet till att man kan få en utbildning (...) ja men verkligen det här att man känner att man betyder någonting för företaget".

Vid intervjuerna bad vi även deltagarna att beskriva hur de trodde att deras egna framtida arbetsliv skulle se ut och detta var något de sa sig ha funderat över i olika utsträckning. Vi fick här beskrivningar av mer allmänt slag om vanliga sju till fyra-jobb men vissa hade även tankar om chefskarriärer eller specifika yrken och branscher de såg som mer intressanta. En del betonade att en viktig del av deras framtida arbetsliv var att de skulle trivas på arbetet och andra beskrev en önskan om att arbetet skulle präglas av variation. Många förmedlade en framtid där de såg sig ha flera olika både yrken och arbetsgivare.

Resonemangen kring frågan om framtida arbetsliv illustrerar temat som återkom flera gånger under intervjuerna angående att i framtiden röra sig mellan olika tjänster och arbetsgivare. Vi ställde specifikt en fråga om de kunde beskriva något som skulle få dem att byta jobb och då nämndes bland annat dålig social arbetsmiljö, dåligt ledarskap, enformighet, att tröttna på arbetet eller att hitta ett annat jobb som känns roligare nämndes som anledningar till att söka sig vidare. Utebliven uppskattning från arbetsgivaren som en anledning till att byta jobb nämndes också bland annat eftersom detta skulle innebära att arbetslusten försvann. Att inte stanna för alltid på samma företag var ytterligare en kommentar och dessutom nämndes arbetsgivare som inte följer lagar och regler eller uppvisar bristande kommunikation också som skäl till att byta jobb. Lön nämndes vid enstaka tillfälle men dålig lön var inte något som präglade svaren i denna diskussion.

I8 "Ja det hade det väl varit i framtiden om (...) om man känner att man inte trivs med sina kollegor kanske eller om man inte trivs på företaget (...) eller om man blir erbjuden högre lön på något annat (...) ställe så är såna saker som också lockar såklart, men det är ju ändå helheten man måste se till, men känner man att man inte trivs då hade jag ju bytt arbete oavsett lön exempelvis eller andra förmåner".

Vidare bad vi deltagarna att beskriva eventuella faktorer som skulle kunna få dem att stanna kvar på en arbetsplats. Bland annat nämnde någon att pendlingsavstånd och jobbutbud på små orter kan påverka valet att stanna, medan en annan beskrev att jobberbjudanden från andra arbetsgivare också kan ha en inverkan. Andra beskrev också utvecklingsmöjligheter, lön, glädje, god uppföljning, tydliga regelverk och kommunikation samt att känna sig sedd och behövd som viktigt. En uppfattning som återgavs var att människor börjar fundera på att byta jobb om de anser att deras lön är för låg i jämförelse med andra som utför ett likadant arbete. Den faktor som vi dock uppfattade att deltagarna främst uppehöll sig vid i denna diskussion var goda relationer med såväl kollegor som chefer.

I8 "Ja det är ju isåfall om exempelvis chefen är väldigt bra men sen att man trivs med sin chef eller att man trivs med sina arbetskollegor, dom faktorerna är väl jätteviktiga tror jag eller att hela organisationen känns bra att det är någonting man kan stå bakom och såna saker, sen har ju lön såklart en avgörande faktor också, men trivs man med chef och medarbetare så är det nog det viktigaste, så det hade nog gjort att jag hade kunnat stanna länge".

Ovan nämndes deltagarnas beskrivningar av olika faktorer som skulle kunna få dem att stanna kvar på ett arbete. För att fördjupa denna diskussion ställdes en fråga gällande huruvida deltagarna kunde tänka sig att i framtiden stanna kvar på samma jobb för resten av sitt yrkesliv. Vi uppfattade att den spontana reaktionen här var att nästintill alla hade intentioner om att byta arbetsplats mer än en gång under sitt yrkesliv. De gånger deltagarna kunde tänka sig att stanna hos en arbetsgivare var främst då de beskrev att det fanns utvecklingsmöjligheter inom samma organisation. Vi tog även del av beskrivningar om att en livslång anställning förmodligen skulle leda till att arbetet blev tråkigt och långrandigt. Vi upplevde här att många gav uttryck för självklarheten i framtida jobbyten, en beskrivning berörde exempelvis att det är så det ser ut i dagens samhälle. Liknande

beskrivningar uppfattar vi som återkommande i de flesta diskussioner och att stanna vid samma arbetsplats under ett yrkesliv inte ses som något vidare önskvärt.

I7 "Jag vill ju säga nej men jag hade nog kunnat göra det för även om mitt förra jobb tyckte jag ju inte om i sig jobbet så jättemycket men tack vare mina kollegor var jag kvar i x (vår anm.) år (...) om jag trivs på arbetsplatsen så hade jag nog kunnat göra det, faktiskt".

I4 "Jag testar gärna nytt, efter ett par år så kanske man byter till nästa och ser hur det fungerar på det stället och så vidare, om man trivs såklart och har de här bra personerna bredvid sig så kanske man stannar, men det är stor chans att alla, i alla fall på den arbetsplatsen jag riktar mig in på, dom är nog sådana att dom byter (...) hamnar i större städer och så vidare".

I8 "Nej det tror jag inte, då skulle det isåfall vara att man verkligen har möjlighet att hela tiden utvecklas men jag tror inte att man har det på ett och samma jobb, så jag hade nog haft väldigt svårt för att stanna på samma jobb för jag vill hela tiden känna att det finns antingen möjlighet att klättra karriärmässigt eller liksom att man kan utvecklas som medarbetare då hela tiden, jag tror att man kanske behöver byta jobb för att kunna göra det och för att kunna lära sig nya saker".

Ett flertal av frågorna som ställdes under intervjun rörde arbetstrivsel då vi ville ta del av de resonemang som fanns hos deltagarna kring detta. Vi frågade exempelvis en allmän fråga om vad de tyckte kännetecknade ett bra jobb. Svaren som gavs här cirklade kring teman som relationer med medarbetare samt glädje. Exempel på detta var att ta tillvara på varandras kompetenser på arbetet och ha ett gott samarbete även då arbetsuppgifterna var uppdelade. Förutom beskrivningar om att vilja trivas på grund av goda yrkesmässiga relationer omnämndes också vikten av goda relationer med kollegor överlag vilket även kunde omfatta sociala sammanhang utanför de direkta arbetsuppgifterna. Inom ramen för denna diskussion nämndes lön en enstaka gång och andra yttre belöningar nämndes inte alls.

I7 "(...) mycket är ju också arbetskollegor och sådant, att man ska kunna ha en bra stämning med varandra och man ska kunna tycka att det ska ändå vara att man sköter sitt

jobb men det ska inte kännas stelt (...) jag vill inte att det ska kännas jobbigt att gå till jobbet, jag vill att det ska kännas kul (...) man ska ha strukturerade mål och kunna prata med varandra, ja ha en kommunikation (...) för mig är väl det det absolut viktigaste".

I2 "Att man gör grejer utanför arbetet också (...) att man har så bra relation att man kan prata om andra grejer än bara jobb, att man lär känna varandra behöver ju inte vara att man alltid sitter och gör något efter jobbet (...)".

Vi bad även deltagarna att beskriva hur det känns att trivas på ett jobb. Någon tog här upp rimlig arbetsbelastning och lön och att den sistnämnda skulle vara rättvist fördelad utifrån bland annat anställningstid. De flesta beskrivningar av arbetstrivsel handlade dock om glädje, relationer, utvecklingsmöjligheter och olika typer av inre belöning såsom att känna sig meningsfull, uppskattad och sedd. En kommentar var att det känns bra om kollegorna uppmärksammar de tillfällen man är sjuk och borta från jobbet och känslan av att vara behövd.

I5 "Det är väldigt viktigt (...) jag jobbar ju hellre på ett jobb jag riktigt trivs med och har lite sämre lön än tvärtom för det påverkar ju framförallt det mentala väldigt mycket, jag jobbade på ett jobb det var jättebra stämning och man trivdes jättebra (...) det var väl kanske inte riktigt det jag ville göra men jag trivdes så fruktansvärt bra för jag hade en jättebra chef och jättebra medarbetare så att jag hade kunnat stå där hela tiden egentligen (...)".

I6: " Det är att man vill gå till jobbet, man vaknar på morgonen och känner vad kul det ska bli idag för idag ska vi göra det här projektet eller idag ska vi ha det här mötet eller idag ska jag jobba med det här…eller få träffa mina arbetskollegor eller så att man känner lust att gå och jobba (...) och det är klart att man kanske inte känner så varje dag och det måste ju också få vara okej men det ska ju vara övervägande såna dagar att man är taggad och pepp att komma till jobbet och göra det man ska och även lite mer".

Vi frågade även deltagarna om de kunde nämna några särskilda faktorer eller någon enskild komponent som kunde få dem att trivas på ett arbete. Beskrivningarna här innehöll till stor del teman som goda relationer och glädje även om någon också nämnde önskemål om hur

den fysiska arbetsplatsen skulle se ut och att denna var belägen centralt. De resonemang som tidigare förts angående trivsel återkom i denna diskussion och specifika saker som nämndes var bra chefer och medarbetare, god stämning, öppet klimat och tillit till varandras kompetens.

Efter denna ovanstående fråga där deltagarna fritt fick välja faktorer att lyfta fram valde vi att gå över till att uttryckligen fråga om olika typer av yttre belöning skulle få dem att trivas i ett framtida yrke. Vi frågade bland annat om lön, andra ekonomiska belöningar eller förmåner kunde få dem att trivas. Här handlade en beskrivning om att ekonomiska belöningar skulle vara rättvist fördelade efter prestation. Någon nämnde här icke monetära förmåner såsom friskvårdstimme eller gemensamma frukost- och fikastunder som viktiga för trivsel. Vissa nämnde att ekonomiska belöningar blev viktiga först efter att andra beskrivna behov uppfyllts såsom att bli sedd och uppskattad. Den helhetliga arbetsmiljön, självuppfyllelse och uppskattning var alltså något även togs upp och vägdes gentemot ekonomiska belöningar. Även mer konkreta belöningar såsom tillgång till frukt och tjänstebil togs också upp i dessa diskussioner, ibland beskrevs också förmåner som något som kan bidra till trivsel men då endast under en kortare period. Ett fåtal gånger uppgavs ekonomiska belöningar och förmåner även vara något som kunde påverka valet av arbetsgivare i ett inledande skede. En återkommande beskrivning var också att en hög lön inte kunde väga upp för vantrivsel på jobbet men att ekonomiska belöningar skulle kunna inverka på valet att stanna eller lämna ett jobb.

I1 "Jag tror att det är inte det som kommer få mig att trivas men jag tror att det kommer vara viktigt men för mig är det nog inte…jag vill ju ha lön, bra lön men det är nog inte det som i slutändan gör att jag kommer stanna kvar eller gå".

I4 "Ja, det kommer väl vara först, för att vilja stanna, alltså att jämföra andra företag om dom har förmåner och så vidare och det andra företag har det inte, då lutar det ju åt ena hållet, men det beror ju på vilka som jobbar där dessutom".

I8 "(...) om jag inte hade haft bra relationer med kollegor och chefer och sånt då tror jag inte att dom faktorerna hade gjort att jag hade trivts men det kan ju öka trivseln om man liksom redan har en bra relation med sina medarbetare och trivs på företaget och så tror

jag att dom faktorerna absolut kan öka trivseln men jag tror inte att dom hade kompenserat för att man inte trivs med sina medarbetare, det tror jag inte".

För att fortsätta på temat om yttre belöningarnas roll för arbetstrivsel frågade vi även om status och befordran skulle få dem att trivas. Här beskrev många befordran i termer av att klättra inom organisationen och någon beskrev även hög status i sig som viktigt. Andra som talade om att status var önskvärt gjorde det istället i termer av att bli sedd och inte på grund av att den innebar en specifik yrkesroll. En annan beskrivning var att just möjligheten till befordran var önskvärd men inte nödvändig. En kommentar var att befordran möjligtvis kunde fungera som motivation för att jobba lite hårdare samt som ett medel för att motverka enformighet och stagnation på arbetet, samtidigt nämndes dock att status och trivsel inte hörde ihop. Någon uttryckte även en viss skepsis gentemot uttalade hierarkiska positioner där någon automatiskt sågs som bättre utifrån formell position och betonade istället samarbetets centrala roll. Även här fanns beskrivningar om att varken status eller befordran ensamt kunde leda till trivsel men att det kunde påverka valet om att stanna kvar eller byta jobb.

I3: "Ja kanske, men då snarare för att jag skulle se det som ett bevis på att man har blivit sedd och att man har gjort ett bra jobb, inte nödvändigtvis att ha en högre roll i sig utan att om det skulle vara på grund av att jag har klättrat och bevisat vad jag har gått för".

I5 "Ja självklart om man kan flyttas upp i företaget, ja det är jättemotiverande för att vara kvar så man kan utvecklas och inte bara stå kvar och stampa på samma ställe, det tror jag är jätteviktigt".

Vi gick sedan vidare i intervjuerna genom att lyfta aspekter som kan beskrivas som olika typer av inre belöning. Här frågade vi bland annat om deltagarna trodde att känslan av att vara meningsfull, betydelsefull, ha åstadkommit något värdefullt, känna sig kompetent och ha inflytande och ansvar i ett framtida yrke kunde leda till trivsel. När vi frågade specifikt om deltagarna trodde att ansvar kunde leda till arbetstrivsel sattes detta bland annat i relation till självständighet, att det kändes bra att få ett förtroende, att utvecklas och att det kunde bidra till meningsfullhet. Angående andra inre belöningar beskrevs vikten av att bli uppskattad för sin insats på jobbet och att ens åsikter respekteras och blir hörsammade istället för att ignoreras, bland annat på grund av att medarbetare ansågs vara skälet till ett

företags överlevnad. Känslan av att vara delaktig i en arbetsgrupp beskrevs som ett resultat av att bli uppmärksammad av andra. Att extra insatser utöver de ordinarie arbetsuppgifterna uppmärksammades nämndes också som viktigt. Någon beskrev en önskan om att i ett framtida yrke kunna vara säker i sin yrkesroll och kunna behärska sina arbetsuppgifter och att andra litar till ens förmåga. En annan beskrivning var att känslan av att få vara med och påverka och bidra till företagets framgångar var viktigt. Andra beskrivningar betonade vikten av ansvar, delaktighet, påverkansmöjligheter och att personalen blir lyssnad till.

I3: "(...) jag vill ju känna att jag bidrar med någonting, det är jätteviktigt för mig, jag har till och med slutat extrajobb för att jag känner att jag gör ingen nytta, då gör jag något annat istället, jag vill inte kasta bort min tid bara för att tjäna pengar utan jag vill göra något som är viktigt".

I6 "Det är viktigare än status och befordran absolut, det tror jag också bidrar till den här arbetsglädjen, jag ska känna att jag går till jobbet och det jag gör faktiskt gör någon skillnad, mina arbetsuppgifter betyder någonting för företaget, det bidrar ju absolut till trivsel".

Som ett avslutande moment under intervjuerna bad vi deltagarna att rangordna de tre viktigaste faktorerna för dem i ett framtida jobb. Att rangordningen begränsades till tre faktorer motiveras av att det ökar utrymmet för mer än endast en viktig faktor samtidigt som en avgränsning måste göras till ett fåtal prioriterade områden. Detta moment fungerade dels som en sammanfattning av de tidigare fria beskrivningarna och dels för att få en mer definitiv och tydlig beskrivning av deras tankar kring belöning. De punkter som de flesta rankade högst var trivsel. När vi bad dem att utveckla detta begrepp beskrevs trivsel till övervägande del i termer av relationer och vi uppfattade att det fanns en tyngdpunkt på bra kollegor och chefer. Även arbetsmiljö togs upp som en del i trivselbegreppet då flera ansåg att det var en viktig beståndsdel för att trivas på ett framtida arbete. De som inte uttryckligen angav trivsel som högst rankad nämnde istället fristående begrepp som kollegor, meningsfullhet och utvecklingsmöjligheter på första plats. Andra viktiga faktorer som förekom men som alltså inte rankades högst av någon av de intervjuade var inflytande, ansvar, lön och inverkan.

5. Tolkning

Avsnittet innehåller förutom en initial tolkning av empirin också de deltolkningar som har växt fram ur det empiriska materialet. Vidare presenteras kopplingar mellan dessa deltolkningar som leder fram till våra huvudsakliga spår. Avslutningsvis läggs huvudtolkningen fram som, förutom de huvudsakliga spåren, även tar hänsyn till övriga hermeneutiska delar.

5.1 Initial tolkning av empirin

Inledningsvis redogörs här för de första intryck som erhållits vid en första genomläsning av det sammanställda transkriberade materialet. En första tolkning var att ekonomiska belöningar såsom lön var något som nämndes under intervjuerna men verkade samtidigt inte vara det som deltagarna lade sitt huvudsakliga fokus vid. I beskrivningarna återkom yrkesmässiga relationer i olika former, bland annat nämndes relationen till medarbetare och chefer. Andra resonemang som återkom i beskrivningarna av ett framtida yrkesliv handlade om variation på arbetet och mobilitet i yrkeslivet. Brist på utvecklingsmöjligheter och beskrivningar av stillastående nämndes också vid ett flertal tillfällen. En annan inledande tolkning vi gjort grundar sig i de beskrivningar som gavs angående att i framtiden byta jobb oavsett om trivsel antas finns eller inte. Att byta jobb verkade ses som något underförstått och självklart och motiverades inte alltid med något speciellt skäl.

5.2 Deltolkningar

Efter en grundlig genomgång och tematisering av det empiriska materialet har sex deltolkningar växt fram. Dessa är att relationerna spelar en avgörande roll för arbetstrivsel och yrkeslivet i stort, att utvecklingsmöjligheter kan kopplas till både jobbyte och trivsel, att byta jobb är ett självklart inslag i det framtida yrkeslivet, att det finns en önskan om att ett jobb ska bringa glädje, att yttre belöningar inte är något som prioriteras samt att inre belöningar är viktigare än yttre belöningar.

5.2.1 Relationerna spelar en avgörande roll för arbetstrivsel och yrkeslivet i stort

Ett empiriskt resultat är att deltagarna prioriterar genuina relationer och gemenskap på arbetsplatsen. De relationer som nämndes var inte enbart de som fanns till medarbetare och chefer utan även till, vad vi uppfattade som, en mer abstrakt arbetsgivare och till

organisationen som aktör. Att känna samhörighet och få bidra till en gemenskap på arbetsplatsen var också något som diskuterades. Även i deltagarnas resonemang hur en bra arbetsgivare är belystes relationer, bland annat att arbetsgivare, både verkliga och fiktiva, ska lyssna och ge gehör till sina anställda. Att inte trivas med sina kollegor nämndes i diskussioner kring jobbyte och beskrevs som en anledning till att sluta. Goda relationer till kollegor och chefer var även den främsta anledningen till att deltagarna kunde tänka sig att stanna kvar på ett arbete, och ett par exempel på att detta tidigare hade skett gavs även under intervjuerna. Vi uppfattade även att goda relationer kunde leda till att vissa kunde tänka sig att stanna kvar på ett arbete för resten av sitt yrkesliv. Relationer var också något som betonades vid beskrivningar av vad som kännetecknade ett bra jobb. Att ha goda relationer till chefer och kollegor nämndes också väldigt ofta då deltagarna beskrev arbetstrivsel. Vid diskussioner kring yttre belöning kom även relationer upp spontant, bland annat genom beskrivningar av hur yttre belöning inte kunde kompensera för utebliven trivsel med relationerna på arbetsplatsen. Att relationer har en ytterst central roll för deltagarna framgick även vid rangordningen av de viktigaste faktorerna i ett framtida jobb. Här kom beskrivningar av olika typer av sociala relationer på arbetsplatsen på en överlägsen förstaplats.

5.2.2 Utvecklingsmöjligheter kan kopplas till både jobbyte och trivsel

Utveckling är ett centralt tema vid intervjuerna och återkommer under flera diskussioner. Att utvecklas som person nämns exempelvis när vi frågar om utbildningsmotiv och ges även som en anledning till varför man ska ha ett arbete. Utvecklingsmöjligheter verkar också vara en viktig aspekt som deltagarna har i åtanke när de söker arbete. Att arbetsgivare kan tillhandahålla utvecklingsmöjligheter beskrivs även som ett kännetecken hos en bra arbetsgivare. Utvecklingsmöjligheter nämndes som en anledning till att stanna kvar på ett arbete, även om vi inte uppfattade den som viktigast och när vi tog del av beskrivningar om vad som kunde föranleda ett jobbyte nämndes brist på just utvecklingsmöjligheter. I diskussioner kring att stanna kvar på ett arbete för resten av livet angavs också utvecklingsmöjligheter här som den främsta anledningen. Vi finner det därför intressant att utvecklingsmöjligheter inte nämndes när deltagarna fick beskriva vad som kännetecknar ett bra jobb och detta togs inte heller spontant upp som en faktor som leder till trivsel. Utvecklingsmöjligheternas koppling till arbetstrivsel kan diskuteras då dessa endast nämndes ett fåtal gånger vid diskussionen om känslan av att trivas på ett arbete. Även om

detta alltså inte var något som betonades i diskussioner kring arbetstrivsel upplevde vi ändå att det var ett tema som återkom. Vi uppfattade bland annat att utvecklingsbegreppet omnämndes både när det talades om att växa som människa och att kunna klättra karriärmässigt. Vi vill därför göra en indirekt koppling mellan utvecklingsmöjligheter och arbetstrivsel. Denna tolkning motiverar vi genom att brist på utvecklingsmöjligheter beskrivs som något som kan få deltagarna att byta jobb. Arbetstrivsel motverkar enligt Lawler och Porter (1967) personalomsättning. Under intervjuerna beskrevs utvecklingsmöjligheter som något som får deltagarna att stanna kvar på ett jobb och baserat på detta kan utvecklingsmöjligheter indirekt kopplas till arbetstrivsel då brist på utvecklingsmöjligheter uppgavs vara den främsta anledningen till ett jobbyte.

5.2.3 Att byta jobb är ett självklart inslag i det framtida yrkeslivet

Förutom att direkta frågor ställdes kring att byta jobb togs detta ämne även upp spontant av deltagarna vid olika tillfällen under intervjuerna. Bland annat nämndes att ett jobbyte kunde ske då jobbet inte längre gav det som individen ville ha. Dessutom beskrev vissa deltagare tidigare tillfällen då goda relationer hade inneburit att de valde att stanna kvar på ett arbete även om de inte trivdes med arbetet i sig. Beskrivningar av det egna framtida arbetslivet innehöll också resonemang om jobbyte då deltagarna såg sig ha flera olika både yrken och arbetsgivare.

När vi frågade specifikt om det fanns något som skulle kunna få dem att byta jobb gav samtliga deltagare olika exempel. Här betonades enformighet, brist på utvecklingsmöjligheter och helt enkelt att man inte trivs med relationer och organisationen i sin helhet som anledningar till framtida jobbyten. Vi finner det intressant att resonemang kring lön endast uppkom vid ett tillfälle vid diskussionen kring jobbyte och att det vid detta tillfälle samtidigt betonades att en hög lön ensamt inte kan uppväga vantrivsel. Vi uppfattade att beskrivningar av jobbyten ofta innehöll resonemang om att detta sågs som något positivt då det förknippades med miljöombyte, variation, utvecklingsmöjligheter och nya utmaningar. Vår tolkning är vidare att många beskrivningar speglar en uppfattning om att jobbyte ses som en naturlig del av arbetslivet och att detta därför kan ses som en norm som deltagarna förhåller sig till.

När vi bad deltagarna att beskriva vad som skulle få dem att stanna kvar på en arbetsplats hade alla ett flertal exempel, alltifrån pendlingsavstånd till arbetsglädje. Lön beskrevs också som en anledning till att stanna på en arbetsplats men relationer med kollegor och chefer samt en trivsam social arbetsmiljö förekom flest gånger. Samtliga deltagare kunde alltså ge exempel på vad som skulle få dem att stanna på en viss arbetsplats vilket är intressant då vi kommer fram till diskussionen om att stanna kvar på samma arbete under ett helt yrkesliv. Vid denna diskussion återkom resonemangen kring det självklara i att byta jobb. Endast ett fåtal av deltagarna sa sig kunna tänka sig att stanna på samma arbete under hela yrkeslivet och anledningar till detta var bland annat goda relationer och väl tilltagna utvecklingsmöjligheter men vi uppfattade samtidigt att de inte såg detta som ett realistiskt scenario. De flesta av deltagarna kunde dock inte tänka sig att stanna livet ut på samma arbetsplats trots att arbetet uppfyllde de kriterier som de tidigare hade nämnt som anledningar till att stanna vilket kan befästa tolkningen om att jobbyte ses som en utbredd norm.

5.2.4 Det finns en önskan om att ett jobb ska bringa glädje

Att ett jobb ska vara roligt och kul var något som återkom ofta under intervjuerna, även vid mer grundläggande frågor som varför man ska ha ett jobb. Vid beskrivningar hur det känns att trivas på ett jobb kom främst glädje upp, där bland annat resonemang om att det ska kännas bra att gå till arbetet fördes. Ibland uppfattade vi även att trivsel och arbetsglädje var uttryck för samma sak.

5.2.5 Yttre belöningar är inte något som prioriteras

Lön och andra ekonomiska belöningar ingår som en självklar del i Lawler och Porters (1967) definition av yttre belöning som i sin tur leder till arbetstrivsel. Att lön är en viktig komponent är även något som återspeglas vid intervjuerna då lön finns med i de olika resonemangen som förs. Värt att notera är dock att dessa resonemang inte förekommer i någon större utsträckning och vi uppfattar inte heller att det läggs någon större betoning på detta. Vi uppfattar också att vid de tillfällen som lön nämns sker detta ofta i relation till något annat. Exempel är då lön beskrivs inneha en sekundär betydelse i förhållande till vilken grad av glädje ett jobb ger eller då lön ses som oviktig om arbetet inte skänker trivsel i övrigt. Lön beskrivs vid ett tillfälle inte heller vara något som långsiktigt kan väga upp för ett företag som inte har de rätta värderingarna. Ibland beskrivs lön som en viktig

komponent i ett framtida jobb men samtidigt uppfattar vi den inte som den viktigaste eller mest avgörande aspekten. Denna tolkning kan motiveras av tillfället då deltagarna fick rangordna de viktigaste faktorerna i ett framtida yrke, här rankades lön inte högst av någon. Även då vi frågade specifikt om lön kunde leda till trivsel gavs beskrivningar om att detta, trots att det var en viktig del, var sekundärt i förhållande till andra faktorer. Lön beskrevs inte ensamt som något som skulle kunna få deltagarna att stanna på ett jobb eller få dem att trivas bättre. Detta resonemang återspeglades genomgående i intervjuerna.

Status och befordran är enligt Lawler och Porter (1967) också yttre belöningar som kan leda till arbetstrivsel. Därför frågade vi om detta var något som deltagarna trodde skulle leda till att de skulle trivas på ett arbete. Vid diskussioner kring befordran uppfattade vi att ett flertal deltagare beskrev befordran i termer som att få utvecklas och klättra inom företaget, och inte som ett verktyg för att kunna erhålla större ekonomiska belöningar. Genomgående verkade inte status vara något som sågs som odelat positivt utan istället något som endast var en biprodukt av att man hade gjort något bra. Vi upplevde att den formella positionen och statusen inte verkade vara viktig för att trivas. Sammantaget föranleder detta vår deltolkning om att yttre belöning enligt den definition som tillhandahålls av Lawler och Porter (1967) inte verkar vara något som prioriteras i huvudsak.

5.2.6 Inre belöningar är viktigare än yttre belöningar

Inre belöning definieras också här efter Lawler och Porters (1967) beskrivning av fenomenet vilket innebär känslan av att ha åstadkommit något värdefullt. Då Lawler och Porters (1967) definition i sin tur hänvisar till de högre behoven i Maslows (1954) behovshierarki innebär detta att fenomenet även kan beskrivas som uppskattning och självförverkligande. Vi uppfattade att många resonemang under intervjuerna cirklade just kring olika typer av inre belöning. Vi upplevde att inre belöning var en viktig faktor både i beskrivningarna om varför arbete är nödvändigt och togs även upp som en viktig aspekt vid bedömningen av en attraktiv arbetsgivare. Avsaknad av inre belöning nämndes även som en anledning till jobbyte. Exempel på inre belöning förekom väldigt ofta i diskussionerna kring hur det känns att trivas på ett jobb, här nämndes bland annat att bli sedd och uppskattad som viktiga komponenter. Även vid specifika frågor kring yttre belöning tog deltagarna spontant upp inre belöning i kontrast till de yttre och när vi frågade

specifikt om olika typer av inre belöningar skulle kunna få deltagarna att trivas på ett arbete beskrevs detta som viktigt. Olika typer av relationer kom ofta upp i diskussioner kring inre belöning där både relationer med chefer och kollegor var viktiga i resonemang gällande att bland annat bli uppskattad och sedd. De beskrivningar som framkommer under intervjuerna anser vi ger anledning till deltolkningen om att inre belöning kan ses som något som är viktigare än yttre belöning.

5.2.7 Kopplingar mellan ovanstående deltolkningar

Vi uppfattar att relationer genomgående är något som betonas då deltagarna ger beskrivningar av sitt framtida yrkesliv och arbetstrivsel samt att relationer även är väldigt framträdande i diskussionerna kring att stanna eller lämna ett arbete. Under arbetets gång har en övergripande tolkning om huruvida trenden kring jobbyte kan relateras till relationer växt fram. Denna trend kring jobbyte, som deltagarna bland annat har beskrivit som en naturlig del av yrkeslivet, har kanske föranlett att relationer på arbetsplatsen och i yrkeslivet i stort blir viktigare då den formella tjänsten är i ständig förändring. Vår tolkning angående kopplingen är alltså att relationer kan spela en viktigare roll för denna generation då den har ersatt den stationära arbetsplatsen som en trygg punkt. Både intervjudeltagare och litteratur beskriver dagens arbetsliv som rörligt. Baserat på vår empiri, där jobbyte har en stark koppling till goda relationer, tolkar vi det som att relationer kan utgöra fasta punkter i individens tillvaro.

Relationer verkar alltså ses som en viktig komponent i deltagarnas framtida yrkesliv. Att ett framtida jobb gärna ska präglas av glädje för att betraktas som trivsamt är också något som har framkommit i vår empiri. Förutom att deltagarna beskrev glädje i termer av att ha roliga och intressanta arbetsuppgifter lades här också stor vikt vid att relationerna på arbetsplatsen präglades av glädje. Även om det fanns önskemål om att relationerna med såväl kollegor som arbetsgivare skulle vara professionella fanns här också uttryck för att dessa relationer skulle bidra till att skapa gemenskap och samhörighet. Glädje beskrevs också i termer av att ha roligt tillsammans med sina kollegor och en bra stämning var också något som togs upp. Även om det faktiska jobbet ska kännas roligt och givande uppfattar vi att de mellanmänskliga relationerna är det som ofta skänker glädje och även ses som avgörande för arbetstrivsel.

När vi frågade specifikt om befordran var det med Lawler och Porters (1967) definition i åtanke, det vill säga en form av yttre belöning som organisationen har kontroll över och som tillhandahålls till de anställda. I denna kontext upplevde vi att deltagarna också uppfattade befordran i denna bemärkelse. Här återkom några resonemang om att klättra karriärmässigt i yrkeslivet men samtidigt uppfattade vi att befordran också föranledde tankar kring utveckling på ett mer omfattande plan. Empirin visar en koppling mellan utvecklingsmöjligheter och det som Lawler och Porter (1967) beskriver som befordran, dock tolkar vi det som att utvecklingsmöjligheter och chans till befordran inte är utbytbara begrepp. Under intervjuerna var utveckling ett centralt tema men beskrivningarna här cirklade främst kring personlig utveckling och begreppet att växa som människa. Vi tolkar alltså inte Lawler och Porters (1967) befordran som en självklar form av yttre belöning som på ett direkt sätt leder till trivsel. Däremot tolkar vi det som att det finns en viss koppling mellan personliga utvecklingsmöjligheter och trivsel men frågan kan då ställas huruvida denna typ av belöning ska beskrivas som yttre då vi uppfattar den som mer indirekt kontrollerad av organisationen och därför har mer likheter med de inre belöningar som beskrivs i Lawler och Porters (1967) modell.

Vi skulle här vilja definiera utvecklingsmöjligheter genom att de inte främst hänger samman med en formell position utan snarare om vilka möjligheter som ges i relation till sin arbetsgivare. Empirin visar alltså att befordran i sin traditionella bemärkelse sällan leder till arbetstrivsel och vi tolkar det som att trivsel istället verkar ha en viss koppling till utvecklingsmöjligheter men då som ett mer mångfacetterat begrepp. Brist på utvecklingsmöjligheter var även något som deltagarna tog upp som en anledning till att lämna ett arbete.

5.3 Huvudsakliga spår

De två huvudspår som vi anser har växt fram under tolkningsarbetet av det empiriska materialet är *relationer* och *utvecklingsmöjligheter*. Dessa skulle kunna ses som tänkbara nya kompletterande delar som kan relateras till Lawler och Porters (1967) modell då de enligt vår tolkning har direkta och indirekta kopplingar till arbetstrivsel. Även om Lawler och Porters (1967) definitioner av vad som utgör inre och yttre belöning till stor del verkar vara aktuella menar vi att dessa nya insikter, som baseras på vår empiri och härrör från ett tolkande och förståelseinriktat perspektiv, kring betydelsen av relationer och

utvecklingsmöjligheter kan bidra till en mer övergripande förståelse om vad som leder till arbetstrivsel.

5.4 Huvudtolkning, vår hermeneutiska helhet

Lawler och Porters (1967) funktionalistiska modell kan ur ett holistiskt perspektiv ses som en del i en helhet. Vi anser dock att denna del- och helhet endast kan förstås i relation till en större hermeneutisk helhet som även tar hänsyn till andra delar. De kompletterande och hermeneutiskt genererade delarna som åskådliggjorts med hjälp av ett tolkande perspektiv, relationer och utvecklingsmöjligheter, och deras koppling till arbetstrivsel återfinns också i denna helhet. Vårt empiriskt genererade trivselbegrepp blir således något annat än det som återfinns hos Lawler och Porters (1967) teori där trivsel reduceras till något som kan förklaras genom att individens behov tillgodoses genom arbete. Vi anser att arbetstrivsel för individer tillhörande generation Y måste ses i en större helhet. Dessutom kan de nya huvudspåren föranleda en omtolkning av inre och yttre belöning i relation till en utökad helhetsförståelse.

Att relationer är en viktig del i den större helheten kan bland annat motiveras av att relationer kom på en överlägsen förstaplats när deltagarna fick rangordna de viktigaste faktorerna för dem i ett framtida arbete. Att relationer genomgående under intervjuerna också nämndes i ett flertal olika sammanhang, både i relation till arbetstrivsel och belöning, gör detta huvudspår till en relevant del i en större hermeneutisk helhet. Det andra huvudspåret, utvecklingsmöjligheter, bidrar också till en hermeneutisk förståelsetillväxt eftersom det utgör en central del som inte kan reduceras till en yttre form av belöning i termer av befordran. På grund av den förståelsetillväxt som ägt rum får befordran en annan innebörd än den som tillhandahålls av Lawler och Porter (1967). Tolkningsprocessen har bidragit till en ökad förståelse kring kopplingen mellan jobbyte, utvecklingsmöjligheter och arbetstrivsel där den indirekta kopplingen mellan utvecklingsmöjligheter och arbetstrivsel synliggörs. Enligt Lawler och Porter (1967) motverkar arbetstrivsel personalomsättning och då en tolkning i denna studie samtidigt är att brist på utvecklingsmöjligheter kan föranleda jobbyte möjliggör det hermeneutiska perspektivet en holistisk förståelse för utvecklingsmöjligheters koppling till både arbetstrivsel och jobbyte.

Som tidigare nämnts har det funktionalistiska perspektivet kopplingar till positivismen vilket bland annat har präglat tidigare organisationsforskning (Burrell & Morgan, 1979). Positivistiska epistemologier karaktäriseras ofta av en strävan efter att upptäcka regelbundenheter och orsaksförhållanden mellan olika beståndsdelar och då detta förhållningssätt appliceras på den sociala världen är syftet ofta att kunna förklara och förutse olika fenomen (Burrell & Morgan, 1979). Vår studie indikerar dock att de funktionalistiska förklaringar som ges angående diverse orsakssamband mellan olika faktorer och arbetstrivsel inte kan fånga eller förutspå generation Y:s beteende. På grund av att vi i vår studie frångått ett mer reduktionistiskt synsätt har upptäckter gjorts som annars hade gått förlorade. Ett holistiskt perspektiv har möjliggjort ett mer helhetligt angreppssätt gentemot empirin och att nya delar har kunnat belysas. Personalomsättning har tidigare angetts vara en anledning till att studera arbetstrivsel (Lawler & Porter, 1967). Enligt vår empiri kan dock en mer helhetlig förståelse för detta fenomen inte uppnås med hjälp av en reduktionistisk ansats.

Enligt Burrell och Morgan (1979) finns det en motsättning mellan det tolkande perspektivet och de funktionalistiska grundantaganden som återfinns inom exempelvis organisationsforskning. Ovan nämnda funktionalistiska förhållningssätt kan därför även sättas i kontrast till det tolkande perspektiv som anlagts i detta arbete och som bidragit till en mer holistisk förståelse. En del av vår hermeneutiska helhetstolkning innebär att generation Y styrs av en annan norm än de generationer som var yrkesverksamma vid utformningen av klassiska funktionalistiska förklaringsmodeller som tidigare nämnts i detta arbete. Dessa nya normer kan också sättas i relation till de beskrivningar som återfinns i litteraturen kring generation Y där dessa beskrivs som illojala gentemot arbetsgivare och att de tenderar att alltid söka sig vidare då gräset anses vara grönare någon annanstans. Vi tolkar istället generation Y som en ambitiös generation där goda värderingar och samhällsansvar är ledord. Vår studie indikerar alltså inte att generationen är rörlig på arbetsmarknaden på grund av lättja eller oberäknelig ombytlighet utan att detta snarare handlar om en jobbytarnorm som individer tillhörande generation Y har att förhålla sig till oavsett om de vill eller inte. Vi tolkar det som att inre och yttre belöning kan ha en viss inverkan på generation Y:s arbetstrivsel och jobbyten men menar samtidigt att dessa fenomen inte speglar den helhet som generation Y:s agerande på arbetsmarknaden bör förstås i relation till. Samtidigt som relationer och utvecklingsmöjligheter, faktorer som deltagarna prioriterade högt, alltså enligt vår studies resultat skulle kunna ses som nya delar

som bidrar till en mer helhetlig förståelse för generation Y:s villkor där normen om jobbyte råder måste alla delar ses i relation till en större hermeneutisk helhet.

6. Slutsats

I detta avsnitt presenteras de sammanfattande slutsatser som dragits på basis av studiens genomförande.

Detta arbete har med hjälp av en tolkande ansats och hermeneutisk metod resulterat i de två huvudspåren relationer och utvecklingsmöjligheter och att dessa är centrala för generation Y i ett framtida arbetsliv. Vi har även påvisat hur dessa två huvudspår kan utgöra nya kompletterande delar i relation till en funktionalistisk förklaringsmodell för arbetstrivsel såsom Lawler och Porters (1967) som utgör en del av vår förförståelse. För att åstadkomma en hermeneutisk förståelsetillväxt har dock en distansering skett i förhållande till det funktionalistiska perspektivet där fenomen som arbetstrivsel och belöning kan reduceras till mätbara variabler. Slutsatser från studien är att relationer och utvecklingsmöjligheter är viktiga delar i relation till arbetstrivsel och därför bör finnas med i en helhetlig förståelse kring hur generation Y ser på sitt framtida arbetsliv. Även om dessa delar kan kopplas till generation Y:s mobilitet på arbetsmarknaden måste de ändå ses i ljuset av de normer kring jobbyte som framkommit i denna studie.

Då syftet med detta arbete alltså inte var att påvisa funktionalistiska orsakssamband utan istället ta del av beskrivningar hos generation Y av sitt framtida arbetsliv och hur de ser på inre och yttre belöningar för att på så sätt åstadkomma en förståelsetillväxt anser vi att den hermeneutiska ansatsen gett oss en mer helhetlig bild över fenomenen där de olika delarna måste förstås i relation till varandra. Denna förståelsetillväxt hade inte varit möjlig utan att frångå ett mer reduktionistiskt angreppssätt för att istället anlägga ett holistiskt perspektiv vilket möjliggjort att komplexa fenomen som generation Y:s syn på ett framtida arbetsliv har kunnat utforskas.

7. Avslutande reflektioner

I detta avsnitt ges förslag för vilka vidare studier som kan bedrivas för att komplettera och utveckla kunskaperna kring de fenomen som behandlats i denna studie. Vidare redogör vi även för hur studiens resultat kan vara användbara i en organisatorisk kontext. Slutligen bemöts även den eventuella kritik som kan riktas mot studien.

7.1 Förslag på vidare studier

Eftersom vår studie ger indikationer om att det finns en norm generation Y förhåller sig till angående jobbyte vore det intressant om efterföljande studier genomfördes kring denna för att på ett grundligare sätt se generation Y och dess förhållande till denna norm. Det vore också intressant att vidare undersöka hur denna norm yttrar sig i en mer praktiknära, organisatorisk kontext. Då deltagarna i denna studie var högskolestudenter skulle vidare studier även kunna undersöka eventuella skillnader mellan högskolestudenter och individer tillhörande generation Y som inte har samma utbildning. Dessa vidare studier skulle exempelvis kunna behandla både skillnader i deras förhållande till olika typer av arbetsrelaterade belöningar samt normer kring jobbyte. Vi ser även gärna att fler studier som berör trivsel, belöning, motivation och prestation i en arbetslivskontext antar ett mer holistiskt förhållningssätt genom att frångå den kvantitativt präglade metoden.

7.2 Studiens bidrag i en organisatorisk kontext

Denna studie kan bidra till att ge företag och organisationer nya infallsvinklar kring belöning, arbetstrivsel och personalomsättning. Resultatet från vår studie pekar exempelvis på att organisationer och arbetsgivare främst bör främja goda relationer och utvecklingsmöjligheter för att framstå som en attraktiv arbetsgivare för generation Y och att dessa även har en inverkan på arbetstrivsel. Vidare ger vår studie indikationer om att goda värderingar och samhällsansvar hos organisationer och arbetsgivare är en viktig aspekt som generation Y värderar och detta kan föranleda att mer organisatoriskt fokus bör läggas vid dessa frågor. Generation Y kan enligt vår studie ses som ambitiösa och arbetsamma som strävar mot ett meningsfullt och berikande arbetsliv med ett syfte bortom att enbart tjäna pengar och arbetsgivare som är medvetna om detta tror vi står bättre rustade både när det kommer till att attrahera och behålla värdefulla medarbetare. Vidare tror vi att en medvetenhet om de normer kring jobbyte som framkommit i vår studie kan bidra till att organisationer ser denna som en naturlig del att förhålla sig till vilket kan möjliggöra ett

proaktivt arbete för att sänka de organisatoriska kostnader som personalomsättning kan medföra. Samtidigt visar vår studie att denna norm inte alltid ses som eftersträvansvärd och därför bör organisationer också vara medvetna om och skapa utrymme för de individer som inte ämnar att följa denna norm. Att en arbetsgivare är lyhörd och uppmärksam på de anställda är alltså något som kan vara önskvärt oberoende situation. Förutom att fokusera på arbetsplatsens utvecklingsmöjligheter och relationer bör arbetsgivaren i möjligaste mån även främja variation och omväxling, för att på så sätt motverka att arbetet upplevs som enformigt, samt värna om en arbetsglädje i både formella och mer informella arbetssammanhang.

7.3 Kritik mot studien

Vår studie skulle kunna kritiseras på grund av att den deltagargrupp som resultat och slutsatser baseras på kan ses som alltför homogen. Denna invändning skulle exempelvis kunna grunda sig i att högskolestudenter med en viss utbildningsinriktning inte kan sägas representera hela generation Y. Valet av högskolestudenter skulle dock kunna ha en företagsekonomisk motivering då de organisatoriska kostnaderna för personalomsättning kan antas vara högre för en individ som genomgått en högskoleutbildning än för en individ som har en lägre utbildningsnivå. Högskolestudenter kan även anses, på grund av sin utbildning, ha tillgång till en större del av arbetsmarknaden och detta kan föranleda att de har en annan uppfattning om vilka arbetsrelaterade belöningar som är önskvärda och rimliga. Dessutom kan denna tillgång till arbetsmarknaden också vara en anledning till att jobbyte i framtiden kan ses som en naturlig del av yrkeslivet. Vi var dock intresserade av att ta del av rika beskrivningar som återfanns hos en specifik avgränsad grupp inom generation Y och anser därför att avgränsningen till högskolestudenter kan vara motiverad.

En annan invändning som skulle kunna riktas mot vår studie är att det empiriska underlaget bygger på ett mindre antal intervjuer. Vi anser dock att antalet intervjuer kan motiveras på grund av den mättnad som uppstod relativt tidigt i den empiriska insamlingsprocessen och vi gör heller inga anspråk på att redovisa ett resultat som skulle kunna vara generaliserbart för hela generation Y som population. Eftersom vårt syfte inte var att samla in större mängder kvantitativa data då vi istället ville uppnå en förståelsetillväxt med hjälp av en hermeneutisk metod anser vi dock att antalet genomförda intervjuer kan vara motiverat.

Dessutom anser vi att antal intervjuer kan vara motiverat med hänsyn till studiens omfattning och tidsåtgång.

Att vi tar avstamp i en funktionalistisk förklaringsmodell när vårt syfte är att uppnå en holistisk, djupare förståelse för fenomen som arbetstrivsel och belöning skulle kunna vara en kunskapsteoretisk kritik mot vår studie. Vi anser dock att just detta angreppssätt är intressant då det bidrar till fler teoretiska infallsvinklar på studiens problemområde. Även om vi inte vill uppehålla oss vid funktionalistiska förklaringar vill vi inte avfärda eller bortse från denna modell då den utgör en del av vår helhetliga förståelse där denna kan ingå som en representant för de grundantaganden som dominerat organisationsforskningen.

8. Referenslista

Aguenza, B. B. & Som, A. P. M. (2012). Motivational Factors of Employee Retention and Engagement in Organizations. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(6), ss. 88-95.

Ajmal, A., Bashir, M., Abrar, M., Khan, M. M. & Saqib, S. (2015). The Effects of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Attitudes; Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Service Science and Management*, 8(4), ss. 461-470. doi:10.4236/jssm.2015.84047

Albinsson, C. & Geterud, G. (2013). *Guldklockans tid är förbi: så bygger du framtidens mest framgångsrika företag*. Malmö: Roos & Tegnér.

Alenezi, O. Y. (2017). Exploring Job-related Attitudes at Northern Boarder University in Saudi Arabia. *International Journal of Educational Sciences*, 17(1-3), ss. 29-40. doi:10.1080/09751122.2017.1305761

Alessandri, G., Borgogni, L. & Latham, G. P. (2017). A Dynamic Model of the Longitudinal Relationship between Job Satisfaction and Supervisor-Rated Job Performance. *Applied Psychology: An International Review*, 66(2), ss. 207-232. doi:10.1111/apps.12091

Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. Stockholm: Liber.

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2018). *Reflexive methodology: new vistas for qualitative research*. Los Angeles: Sage.

Andrew, M. J. (2009). Motivation and Engagement in the Workplace: Examining a Multidimensional Framework and Instrument From a Measurement and Evaluation Perspective. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 41(4), ss. 223-234. doi:10.1080/07481756.2009.11909831

Bannon, S., Ford, K. & Meltzer, L. (2011). Understanding Millennials in the Workplace. *CPA Journal*, 81(11), ss. 61-65.

Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Quinn Mills, D. & Walton, R. E. (1984). *Managing Human Assets*. New York: Free Press.

Bjerke, B. (2003). Framgångsrika intervjuer. I Gustavsson, B. (red.) *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen*. Lund: Studentlitteratur, ss. 233-254.

Broadbridge, A. M., Maxwell, G. A. & Ogden, S. M. (2007). 13_2_30: Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y. *Career Development International*, 12(6), ss. 523-544. doi:10.1108/13620430710822001

Browaeys, M-J. & Fisser, S. (2012). Lean and agile: an epistemological reflection. *The Learning Organization*, 19(3), ss. 207-218. doi:10.1108/09696471211219903

Brown, D. L. (2015). What Students Want: Elements of Job Satisfaction Expectations among Multicultural Cohorts. *Industry & Higher Education*, 29(3), ss. 185-196. doi:10.5367/ihe.2015.0252

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (3:e uppl.). Stockholm: Liber.

Burke, R. J. (2015). Managing an aging and multi-generational workforce: challenges and opportunities. I Burke, R. J., Cooper, C. L. & Antoniou, A-S. G. (red.) *The Multigenerational and Aging Workforce: Challenges and Opportunities*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, ss. 3-38.

Burrell, G. & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. Burlington: Ashgate.

Darmer, P. (1995). Kvalitativa intervjuer. I Darmer, P. & Freytag, P. V. (red.) *Företagsekonomisk undersökningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur, ss. 252-272.

De Vos, A. & Meganck, A. (2008). What HR managers do versus what employees value: Exploring both parties' views on retention management from a psychological contract perspective. *Personnel Review*, 38(1), ss. 45-60. doi:10.1108/00483480910920705

Eisner, S. P. (2005). Managing Generation Y. *SAM Advanced Management Journal*, 70(4), ss. 4-15.

Ertas, N. (2015). Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service. *Public Personnel Management*, 44(3), ss. 401-423. doi:10.1177/0091026015588193

Faraz Naim, M. & Lenka, U. (2018). Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. *Employees Relations*, 40(2), ss. 433-455. doi:10.1108/ER-09-2016-0172

Faraz Naim, M. & Lenkla, U. (2016). Knowledge sharing as an intervention for Gen Y employees' intention to stay. *Industrial and Commercial Training*, 48(3), ss. 142-148. doi:10.1108/ICT-01-2015-0011

Gadamer, H-G. (1989). *Förnuftet i vetenskapens tidsålder*. Göteborg: Daidalos.

Gadamer, H-G. (2006). Classical and Philosophical Hermeneutics. *Theory, Culture & Society*, 23(1), ss. 29-56. doi:10.1177/0263276406063228

Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. I Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (red.) *Handbook of qualitative research*. Thousands Oaks, CA: Sage, ss. 105-117.

Gustavsson, B. (2004). Kunskapandets mångfald - från enhet till fragment. I Gustavsson, B. (red.) *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen*. (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur, ss. 7-19.

Humphreys, J. H. & Einstein, W. O. (2004). Leadership and Temperament Congruence: Extending the Expectancy Model of Work Motivation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(4), ss. 58-79.

Håkonsson, D. D., Eskildsen, J. K., Argote, L., Mønster, D., Burton, R. M. & Obel, B. (2016). Exploration versus exploitation: Emotions and performance as antecedents and consequences of team decisions. *Strategic Management Journal*, 37(6), ss. 985-1001. doi:10.1002/smj.2380

Kanfer, R. (1990). Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology. I Dunette, M. D. & Hough, L. (red.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. *Volym 1. Theory in industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, ss. 75-170.

Khan, A., Khan, I. & Zakir, Z. (2016). Relationship between Employees Motivation and Turnover Intention: Empirical Study of Traffic Police of District Charsadda. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 2(2), ss. 113-127.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. London: Sage.

Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), ss. 20-28. doi:10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x

Lind, R. (2014). *Vidga vetandet: En introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Lindmark, A. & Önnevik, T. (2011). *Human Resource Management: Organisationens hjärta*. (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Lloyd, R. & Mertens, D. (2018). Expecting More Out of Expectancy Theory: History Urges Inclusion of the Social Context. *International Management Review*, 14(1), ss. 28-43.

Marshall, J. (1984). *Women managers: Travellers in a male world*. Chichester: Wiley.

Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Mullins, L. J. (2004). *Management and Organisational Behaviour*. Harlow: Prentice Hall.

Nyström, M. (2012). Hermeneutik. I Granskär, M & Höglund-Nielsen, B. (red.) *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur, ss. 155-172.

Pihl, E. (2011*). Att leda nästa generation: Generation Y, obotliga egoister eller oslipade diamanter?*. Karlstad: TUK Förlag.

Porter, G. (2005). A “career” work ethic versus just a job. *Journal of European Industrial Training*, 29(4), ss. 336-352. doi:10.1108/03090590510597160

Prentice, C., Ma, E. & Wong, I. A. (2019). Performance driven outcomes - the case of frontline employees in the hospitality sector. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(1), ss. 101-123. doi:10.1080/19368623.2018.1486767

Scotland, J. (2012). Exploring the Philosophical Underpinnings of Research: Relating Ontology and Epistemology to the Methodology and Methods of the Scientific, Interpretive, and Critical Research Paradigms. *English Language Teaching*, 5(9), ss. 9-16. doi:10.5539/elt.v5n9p9

Silverman, D. (2015). *Interpreting Qualitative Data*. (5:e uppl.). London: Sage.

Smola, K. W. & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(4), ss. 363-382. doi:10.1002/job.147

Sverke, M. (2004). Kvantitativa metoder: Om konsten att mäta det man vill mäta. I Gustavsson, B. (red.) *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen*. (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur, ss. 47-69.

Taylor, F. W. (1967). *The principles of scientific management*. New York: Norton.

Tracey, J. B. & Hinkin, R. T. (2008). Contextual Factors and Cost Profiles Associated with Employee Turnover. *Cornell Hospitality Quartely*, 49(1), ss. 12-17. doi:10.1177/0010880407310191

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. San Fransisco: Jossey-Bass.

Wallace, J. E., & Kay F. M. (2009). Are Small Firms More Beautiful or Is Bigger Better? A Study of Compensating Differentials and Law Firm Internal Labor Markets. *The Sociological Quarterly*, 50(3), ss. 474-496. doi:10.1111/j.1533-8525.2009.01149.x

Woolley, K. & Fishbach, A. (2015). The experience matters more than you think: People value intrinsic incentives more inside than outside an activity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), ss. 968-982. doi:10.1037/pspa0000035

Ödman, P-J. (2004). Hermeneutik och forskningspraktik. I Gustavsson, B. (red.) *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen*. (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur, ss. 71-93.

Ödman, P-J. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande: hermeneutik i teori och praktik*. Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.

Bilaga 1 Individuella reflektioner

Matilda Gunnarsson

Denna avslutande termin på utbildningen har gett mig en mängd nya kunskaper och erfarenheter. Att få fördjupa sig i områden som upplevs särskilt intressanta har gjort arbetet extra roligt och motiverande och jag har även funnit det både utmanande och givande att, tillsammans med Maria, få ansvara över och disponera studietiden i en större utsträckning än vad som krävts under tidigare kurser och terminer. Arbetsprocessen har stundtals varit tung men att ha haft specifika delmål att arbeta efter tycker jag har fått uppsatsarbetet att kännas mer hanterbart och underlättat den ganska långa period som ett uppsatsskrivande innebär.

Jag har inhämtat nya kunskaper kring företagsekonomiska metoder och specifikt hermeneutisk metod och dess tillämpning. Denna metod, som kom att bli en stor del av detta arbete, har jag tidigare inte stött på och jag anser att den skiljer sig mycket från de metoder som presenterats under tidigare kurser vilka ofta uppehöll sig vid att endast behandla kvalitativ respektive kvantitativ metod. Inläsningen av diverse företagsekonomiska metoder har också gett mig en bredare förståelse för vilka tillvägagångssätt som finns och hur dessa kan komma att tillämpas i olika typer av studier. Vidare har jag också fått en inblick i olika kunskapsteoretiska utgångspunkter vilket jag tidigare inte haft några större kunskaper om.

Denna termin har också gett mig en fördjupning i specifikt arbetstrivsel och belöning, dock har arbetet även lett till att vi kommit i kontakt med andra områden såsom motivation och personalomsättning. Fördjupningen har bidragit till att många teorier, vissa igenkända från tidigare kurser, har kunnat sättas i en historisk kontext vilket har utvidgat min förståelse för forskningsområdets utveckling. Jag anser även att detta arbete har kunnat ge mig praktiskt värdefulla verktyg inför framtida yrkesliv, exempelvis genom empiriinsamlingen som gjordes via intervjuer. Förutom att få ha tränat på intervjuer i form av att själv intervjua tror jag också att denna övning kan främja situationer där jag blir intervjuad. Vidare tycker jag också att uppsatsskrivandet bidragit till en språkutveckling, både gällande mitt ordförråd men också mina meningsuppbyggnader.

Jag och Maria har i den utsträckning som varit möjlig arbetat tillsammans vilket jag tror har gynnat oss så till vida att vi dagligen kunnat säkerställa att vi arbetar åt samma håll. Vidare anser jag att vi har haft en liknande uppfattning om den tidsåtgång vi ville ägna detta arbete och detta, tillsammans med att vi kunnat sitta tillsammans och arbeta, tror jag har underlättat arbetsfördelningen som jag anser varit jämlik. Vi har inte heller i någon nämnvärd grad delat upp arbetsuppgifterna vilket har skapat en känsla av delaktighet i varje del av arbetet vilket jag tror har gynnat min kunskapstillväxt.

Maria Lindén

Vad detta uppsatsarbete framför allt har bidragit till är att för min egen del sätta företagsekonomiska utmaningar i ett metodologiskt och kunskapsteoretiskt sammanhang. Uppsatsarbetet har bland annat fått mig att reflektera kring vilka teorier som ofta framhålls inom en företagsekonomisk diskurs. Jag upplever att de mer renodlade företagsekonomiska kurser som jag har genomgått har fokuserat på olika kvantitativa mått på framgång och misslyckanden där bakomliggande orsaker till exempelvis personalomsättning inte har diskuterats i någon större utsträckning. Även om kurser som exempelvis arbetsmiljö tar hänsyn till arbetsrelaterade problem ur andra perspektiv än det ekonomiska anser jag att uppsatsarbetet till viss del knutit ihop förståelsen inför organisatoriska utmaningar där företagsekonomiska frågor kan ses ur nya perspektiv. Detta arbete har även inneburit att jag har fått möjligheten i att fördjupa mig i äldre teorier om arbetsmotivation och arbetstrivsel och även ta del av mer samtida forskning som bedrivits på området. Arbetet med denna uppsats har därför lett till en berikad förståelse för särskilt trivsel och belöning på arbetet och jag tror att jag kommer få användning av denna kunskap i mitt eget framtida arbetsliv.

Jag anser vidare att detta uppsatsarbete bidragit till utökade kunskaper kring skillnader och beröringspunkter olika metodologiska angreppssätt och grundantaganden. Vårt arbete med att tillämpa en hermeneutisk metod var också en erfarenhet som breddat och förnyat min förståelse för det vetenskapliga arbetet. Mina metodologiska kunskaper har också fördjupats då vi genomfört flera intervjuer med ett visst syfte och även om jag tidigare har utfört intervjuer inom ramen för akademiska studier så upplever jag att detta berikat mina praktiska kunskaper.

Då detta uppsatsarbete även har inneburit relativt omfattande läsning av litteratur och forskning upplever jag att mina färdigheter i att ta till mig akademiska texter har utvecklats samt att kunskaper inom akademiska skrivande och texthantering har finslipats. Den fortlöpande dialogen med vår handledare samt den feedback vi fått från vår examinator har bidragit till ett modigare förhållningssätt gentemot texter som kan upplevas som relativt svårtillgängliga. Att inom ramen för detta arbete ta sig an, vad jag upplever som, tyngre vetenskapsfilosofiska texter har bitvis varit utmanande men samtidigt lärorikt och spännande. Under uppsatsarbetet har jag även jag fått utmana mig själv för att nå fram till nya insikter och möjliga lösningar på såväl teoretiska som praktiska problem.

Jag anser att arbetsbördan mellan mig och min medförfattare har varit jämt fördelad. Vi har i största möjliga utsträckning samarbetat och stöttat varandra genom hela arbetet. Om vi inte fysiskt suttit på samma plats har vi istället jobbat ihop genom gemensamma dokument. Varje stycke är genomarbetat av oss tillsammans både sett till innehåll och språkliga formuleringar. Vi har hela tiden haft en levande diskussion kring vilken riktning vårt arbete skulle gå. Även om vi inte alltid tyckt och tänkt exakt likadant så anser jag att vi har kunnat kompromissa oss fram till den bäst lämpade lösningen.

En bidragande faktor till att jag anser att vi har haft ett gott samarbete är att det har funnits en samsyn kring vilken arbetsinsats som krävts i uppsatsarbetet, att vi exempelvis har varit överens om när vi ska träffas och hur många timmar som skulle läggas ner på uppsatsarbetet dag för dag upplever jag som något som har underlättat vårt gemensamma arbete. Jag upplever även att vi har haft likartade uppfattningar om när ett textstycke eller en formulering i vår uppsats har nått en viss nivå vilket också har bidragit till uthållighet och en gemensam vilja att fortsätta arbeta med texten.

Genomgående har vi också tagit ett lika stort ansvar för att hålla ordning på viktiga datum och deadlines för att sedan tillsammans kommit överens om vilka uppgifter och som bör prioriteras och i vilken ordning saker och ting ska utföras. Att vi båda även har värdesatt att uppsatsarbetet i möjligaste mån har utförts under ”kontorstid” anser jag också har varit viktigt då vi har kunnat ägna oss åt andra saker efter arbetsdagens slut som bidragit till välbehövlig rekreation för att samla energi inför nästa dag.

Bilaga 2 Intervjuguide

Drömyrke

Har du några drömyrken?

-varför dessa yrken?

-vad vet du om dessa yrken?

-varför är just dessa yrken intressanta för dig?

-vad fick dig att välja bort dessa yrken? (om det inte är vad individen studerar)

Utbildningsmotiv

Vad ligger bakom ditt beslut att börja studera?

Vilka faktorer gör utbildningen viktig?

Har du alltid velat studera detta?

Mot vilken arbetsmarknad vänder sig din utbildning främst?

-vilka yrken ingår här?

-vad vill du helst jobba med baserat på din utbildning?

-vad är det som gör att detta jobb känns intressant för dig?

-upplever du att det finns det några nackdelar med detta jobb?

Framtida yrkesliv

Varför tycker du att man ska ha ett jobb?

-finns det några andra skäl till att du vill jobba?

Vad letar du efter när du ska söka jobb?

Hur tänker du kring ditt framtida yrkesliv?

-hur tror du att det kommer se ut?

Hur är en bra arbetsgivare?

Vad skulle kunna få dig att byta jobb?

Trivsel

Vad tycker du kännetecknar ett bra jobb?

Skulle du kunna tänka dig att stanna på samma jobb för resten av livet?

-varför/varför inte?

Kan du beskriva vilka faktorer som får dig att stanna på en arbetsplats?

Kan du beskriva känslan av att trivas på ett jobb?

Kan du nämna några faktorer som skulle få dig att trivas på ett arbete?

(Yttre)

Tror du att:

lön skulle få dig att trivas?

andra typer av ekonomiska belöningar skulle få dig att trivas?

status skulle få dig att trivas?

befordran skulle få dig att trivas?

olika typer av förmåner skulle få dig att trivas?

(Inre)

Tror du att:

känslan av att ha åstadkommit något värdefullt skulle få dig att trivas?

känslan av att vara kompetent skulle få dig att trivas?

känslan av att vara betydelsefull skulle få dig att trivas?

känslan av att ha inflytande skulle få dig att trivas?

känslan av att ha ansvar skulle få dig att trivas?

känslan av meningsfullhet skulle få dig att trivas?

Rangordning

Kan du rangordna de tre viktigaste faktorerna för dig i ett framtida jobb?