

Tom Hagström och Anders Kjellberg***

Arbetsvärderingars stabilitet och föränderlighet i ett genusperspektiv

Sjuksköterskor och högskoleingenjörer i övergången
från yrkesutbildningen in i arbetslivet

* Arbetslivsinstitutet, Stockholm

* Institutionen för teknik och byggd miljö, Högskolan i Gävle

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2005:6

ISBN 91-7045-751-4 | ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog med arbetslivets aktörer verkar vi för ett arbetsliv med goda villkor, utvecklingsmöjligheter och en hälsosam arbetsmiljö för både kvinnor och män. Institutet har omkring 400 anställda och finns på flera orter i landet. Besök gärna www.arbetslivsinstitutet.se för mer information.

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2005

Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-751-4

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Innehåll

Introduktion	1
Värderingar och arbetsvärderingar i ett samhälls- och genusperspektiv:	
Några överväganden och trender	1
Tidigare forskning: Svenska studier	3
Internationella studier	5
Genusskillnader i arbetsvärderingar: Två antaganden	8
Syfte och frågeställningar	11
Metod	12
Undersökningsdeltagare och design	12
Frågeformulär och skalor	12
Statistiska analyser	15
Resultat	16
Gruppskillnader i arbetsvärderingar och deras stabilitet	16
Arbetsvärderingarnas intraindividuell stabilitet	20
Arbetslivserfarenheter	21
Arbetslivserfarenhetsvariablernas totala inverkan på individuella värderingsförändringar	22
Relationen mellan förändringar av individuella arbetsvärderingar och specifika arbetslivserfarenheter	22
Diskussion	27
Några utgångspunkter	27
Könsskillnader och deras förändringsbarhet: Tre tolkningar	28
Arbetsvärderingar och arbetslivserfarenheter	32
Yrkessocialisationen inom minoritetskönen	34
Arbetsvärderingar och förändringsmekanismer: Några avslutande överväganden	37
Sammanfattning	41
Abstract	42
Referenser	43

Introduktion

Värderingar och arbetsvärderingar i ett samhälls- och genusperspektiv: Några överväganden och trender

Den föreliggande undersökningen riktar intresset mot om och hur genusrelaterade arbetsvärderingar förändras i mötet med arbetslivet. Detta aktualiserar frågor om hur värderingar definieras och formas. Vi vill inledningsvis därför, innan tidigare forskning presenteras och syfte och frågeställningar preciseras, ange några socialisationsteoretiska utgångspunkter för studien.

En mängd studier om värderingar har presenterats under senare år. Definitionerna av värderingar varierar, men en viss konsensus tycks råda om att värderingar tjänar som ganska stabila och konsistenta riktlinjer för handlingar såväl som referensramar för tolkning av omvärlden i termer av önskvärdhet (se t.ex. Dawis, 1991; Dose, 1997; George & Jones, 1997; Roe & Ester, 1999; Schwartz, 1996).

Värderingar skulle då också påverka individers uppfattningar om önskvärda drag i arbete och yrke och ha betydelse för hur individer handlar i arbetssammanhanget. Men om och hur generella värderingar hör samman med arbetsvärderingar kan diskuteras. En central fråga i sammanhanget är hur tidigt värderingar internaliseras och om och hur de sedan differentieras i olika riktningar. En viktig aspekt av denna fråga är när den differentiering sker mellan mäns och kvinnors olika arbetspreferenser som leder in i olika arbetslivssfärer: En produktions- respektive en reproduktionssfär. Värderingar tjänar, som måttstockar för handlandet, både syftet att introspektivt bedöma hur handlingar utfallit och att vägleda handlandet mot nya mål.

Värderingar kan antas formas under både primär- och sekundärsocialisationen då individen efterhand införlivar ett samhälles norm, regel och meningssystem (Jansson, 1998). Processen beskrivs inom flera teorier snarare som en individens aktiva omformning av yttre normer och värderingar än en rent mekanisk överföring från samhälle till individ (Lawrence & Valisinger, 1993). När de väl har utvecklats kan de hävdas utgöra ett slags länk mellan individen och samhället; de ger individen motiv och motivation handla (anger vad som är önskvärt att uppnå) samtidigt som de genom sitt innehåll riktar handlingarna mot mål och uppgifter i samhället (Reed m.fl., 1996; Hagström & Hanson, 2003). Om, hur och i vilken grad individers värderingar sedan förändras efter ungdomsperioden kan diskuteras på både teoretiska och empiriska grunder. Men om så sker eller inte hänger rimligen samman med i vilken grad individer möter yttre normer och individer som står för andra och kanske motstridande värderingar än de egna och hur sådana utmaningar utfaller. Samspelet med andra i vardagen står för kontinuerliga prövningar och omprövningar av egna antaganden i t.ex. interaktion med "signifikanta andra" (Berger & Luckmann, 1966/91).

Satt i ett sådant handlings- och socialisationsteoretiskt perspektiv (se t.ex. Hagström, 1999; Hagström & Hanson, 2003) blir på så vis värderingar ett intressant fokus i studiet av hur individer hanterar förändrade strukturer och utmaningar i samhälle och arbetsliv. Upplösta formella yttre regleringar ökar kraven på inre regleringar av det egna handlandet. Individen blir möjligen alltmer ett slags självnavigatör eller ”reflektivt projekt” (Giddens, 1991) som måste finna egna livsbanor och kontaktytor med andra.

Dessa krav kan på makronivå tänkas ligga i linje med en internationell strukturell förändring av värderingssystem från yttre materiella värderingar till inre, postmateriella värderingar (Inglehart, 1977, 1990, 1997). Denna tendens har urskilts i en mängd länder men också ifrågasatts och diskuterats utifrån t.ex. motstridande empiriska rön (Easterlin, Crimmins, 1991; Hellevik, 2002), värderingsdimensionens konsistens (Flanagan, 1982) och orsakssammanhangen bakom värderingsförändringarna (Graaf & Evans, 1996; Warwick, 1998).

Inglehart menar att utvecklingen alltmer går ifrån en betoning av yttre materiella och trygghetsvärden till inre, värden som mer gäller t.ex. livskvalitet, självförverkligande och altruistiska mål. Annan värderingsforskning (Schwartz, 1996) har i ett antal länder urskiljt två grundläggande värderingsdimensioner: En av dessa har släktskap med Ingleharts materialism – postmaterialismdimension, medan den andra dimensionen spänner över en makt- och prestigeinriktad värdeorientering till dess motsats i en social/altruistisk värdeorientering.

Här finns en tydlig koppling till genus: Individuell autonomi och makt brukar förknippas med den traditionella manliga könsrollen och hithörande värderingar, medan socialt samspel och altruism mer brukar relateras till värderingar som kopplas till den traditionella kvinnliga könsrollen. Men när och hur mäns och kvinnors värderingar internaliseras, hur de skiljer sig sinsemellan, och hur stabila och förändringsbara dessa könsskillnader är under vuxenlivet framstår som en ännu till viktiga delar obesvarad empirisk fråga. Till frågan hör givetvis också arbetserfarenheternas del i sammanhanget.

Ifråga om värderingsbasens stabilitet bygger Ingleharts argument dels på ett antagande om att värderingar formas i tidiga tonåren för att sedan förbli i stort stabila (”socialisationshypotesen”), dels på ett antagande om att yttre samhällsliga tillgången på materiella och kulturella resurser som möter individen under tonåren påverkar värderingarnas innehåll (”knapphetshypotesen”). Ökad materiell standard och högre utbildningsnivåer antas stödja socialisationen av postmaterialistiska värderingar, medan sämre sådana förhållanden stödjer socialisationen av materialistiska värderingar bland ungdomar som erfar dessa förhållanden.

Detta sätt att resonera ifråga om ålderskillnader i värderingsorientering brukar benämnas kohorteffekter: Erfarenheter under ungdomsperioden gör ett bestående avtryck på individens värderingar som därmed förblir stabila senare i livet. Men om individens värderingar antas förändras över livsloppet modifieras

dessa kohorteffekter av s.k. livscykeeffekter. Hur dessa inverkar på åldersskillnaderna beror sedan på i vilken riktning förändringarna går under livsloppet: Mot ökade likheter med tidigare generationers värderingar eller i andra riktningar. Till dessa två slag av effekter kan också fogas periodeffekter, d.v.s. samtida händelser som påverkar inte bara de unga utan alla inom den population som erfar dessa händelser.

Kohorteffektperspektivet innebär således att individerna ganska tidigt skulle låsas i värderingsmässigt olika preferenser vid val av utbildning och yrken. Tillfogas genusperspektivet aktualiseras frågor om huruvida den tydliga könssegregationen på arbetsmarknaden sammanhänger med tidigt internaliserade könsskillnader i värderingar eller om detta sker genom mer slentrianmässiga yrkesval där värderingssystemen sedan permanentas i enkönade miljöer. Men det tycks inte råda någon uppenbar enighet om vare sig den roll livscykeeffekter och periodeffekter spelar i sammanhanget eller om könsskillnadernas förekomst och stabilitet.

Frågan om hur tidigt värderingar internaliseras aktualiseras också, som berörts, frågan om och hur arbetsvärderingar hänger ihop med generella värderingar. Forskningen om generella värderingar och arbetsvärderingar tycks ha skett i ganska från varandra isolerade banor (Elizur & Saige 1999; Ros m.fl., 1999). Ingen har dock, såvitt vi känner till, argumenterat för ståndpunkten att arbetsvärderingar är helt oberoende av generella värderingar, men den ömsesidiga relationen dem emellan har uppfattats olika.

Det skisserade handlings- och socialisationsteoretiska sättet att närma sig värderingar och värderingsforskningen gör det mer troligt att arbetsvärderingar snarare utvecklas ur generella värderingar än motsatsen och denna uppfattning har också det starkaste empiriska stödet (Roe & Ester, 1999). Men relationen kan tänkas se olika ut för olika arbetsvärderingar. De kan antas variera ifråga om hur nära de är utvecklade ur generella värderingar, hur tidigt de är internaliserade och även om och hur män och kvinnor skiljer sig sinsemellan. I det följande görs ett försök att belysa vissa av dessa aspekter genom en inledande forskningsgenomgång och därefter presenterade resultat från longitudinella studier av sjuksköterskor och högskoleingenjörer.

Tidigare forskning: Svenska studier

Forskningsgenomgången tar sin utgångspunkt i ett svenskt forskningsprogram som genererade en serie studier av arbetsvärderingar och arbetserfarenheter bland ungdomar och unga vuxna i Sverige under 1990-talet. Studiernas syfte var att erbjuda ett kunskapsunderlag av relevans för t.ex. rekryteringsstrategier i arbetslivet såväl som för arbetsmiljö- och organisationsförändringar. I programmets början förelåg redan en kunskapsgrund om postmaterialistiska värderingars utbredning. Samtidigt visade forskning om arbetets centralitet att arbete upp-

fattades som ett centralt värde också i moderna samhällen (MOW International Research Team, 1987).

Av resultat från detta forskningsprogram framgick även att icke-materialistiska, inre arbetsvärderingar skattades högt bland studerande i gymnasieskolor (Hagström & Gamberale, 1994, 1995), vilket var i linje med resultat från andra europeiska länder (Zanders, 1994). De svenska undersökningarna visade därutöver att denna värderingsstruktur bara marginellt påverkades av den ekonomiska krisen i början av 1990-talet (Gamberale m.fl., 1995).

Studierna av gymnasieungdomar inom forskningsprogrammet påvisade också tydliga könsskillnader. För att få en uppfattning om utbredningen av arbetsrelaterade värderingar, attityder och erfarenheter bland svenska ungdomar genomfördes en riksrepresentativ tvärsnittsstudie med fokus på värderingar och attityder (Gamberale m.fl., 1996) och arbetserfarenheter (Sconfienza & Gamberale, 1997). Vidare igångsattes de longitudinella undersökningarna av sjuksköterskor och högskoleingenjörer som sträckte sig över deras övergång från yrkesutbildningen till arbetslivet.

De två yrkesgrupperna valdes för att representera två kontrasterade sektorer i arbetslivet: En kvinnodominerad ”vård- och människoinriktad reproduktionssektor” och en mansdominerad ”sakorienterad produktionssektor”. Designen gjorde det möjligt att studera inte bara om och hur arbetsvärderingar förändras i övergången från yrkesutbildningen ut i arbetslivet, utan också det eventuella inflytande specifika arbetserfarenheter utövar i sammanhanget.

Designen gjorde det dessutom möjligt att belysa arbetsvärderingars förändringsbarhet i ett genusperspektiv. Detta byggde på antagandet att förändringsbarheten är relaterad dels till hur tidigt internaliserade de är (ju tidigare internalisering desto stabilare värdering), dels till i vilken grad de utmanas av senare livserfarenheter i eller utanför arbetslivet. Utifrån dessa utgångspunkter framstod det som speciellt intressant att studera arbetserfarenheter hos män i sjuksköterskeyrket och kvinnor i ingenjörsyrket, minoritetsgrupperna inom respektive yrke. I dessa grupper skulle sannolikheten vara särskilt stor att värderingar som etablerats i könssocialisationen utmanades av arbetserfarenheter. En sådan utmaning på yrkes- och arbetsplatsnivå kan antas visa sig på minst två till varandra relaterade sätt; dels genom den dagliga interaktionen med kolleger som står för andra värderingar, dels genom att arbetsuppgiften i sig själv påverkar värderingarna i en särskild riktning.

Inom ramen för dessa longitudinella studier har publicerats empiriska analyser av sjuksköterskor (Hagström m.fl., 1995, 2000; Hagström & Westerholm, 1998) och av högskoleingenjörer (Hagström & Sconfienza, 1996; Hagström & Johansson, 1999, 2001). Dessutom presenterades jämförande analyser av om och hur de två yrkesgruppernas arbetsvärderingar förändrades och påverkades av arbetsförhållanden under ungefär halvannat år efter utbildningen (Hagström & Kjellberg, 2000).

Resultaten bekräftade i stort de slutsatser om genusrelaterade skillnader som drogs från de tidigare studierna av gymnasiestuderande ifråga om arbetsvärderingar och arbetserfarenheter. Skillnaderna gick i stort könsrollstraditionell riktning. Unga män värderade vidare t.ex. karriär, förmåner och instrumentella värden högre än unga kvinnor som lade jämförelsevis större vikt vid t.ex. sociala och altruistiska värden (Gamberale m.fl., 1996). Vidare bekräftade unga mäns och kvinnors arbetserfarenheter bilden av den könsuppdelade arbetsmarknaden (Sconfienza & Gamberale, 1997).

Jämförelser mellan svenska ungdomar i allmänhet och de två yrkesgrupperna visade att alla skattade arbetets centralitet högt. Men som ett undantag från könsrollskonventionella svarstendenser i övrigt betonade kvinnorna arbetets centralitet starkare än vad män gjorde. Sjuksköterskor var mer postmaterialistiskt orienterade än högskoleingenjörer medan de senares skattningar här låg nära dem bland svenska ungdomar. Könsskillnaderna visade sig vara av samma slag i de två yrkesgrupperna, och tendensen i stort densamma bland såväl svenska ungdomar som bland de två yrkesgrupperna (Hagström & Kjellberg, 1999).

Av samma undersökning framgick också att uppfattningen om arbetets centralitet inte hade förändrats halvannat år efter yrkesutbildningen. Inte heller förändrades postmaterialistiska preferenser särskilt mycket och påverkades inte heller annat än marginellt av undersökta arbetsförhållanden. Detta överensstämde med Ingleharts ovan berörda "socialisationsantagande". Arbetsvärderingarna framstod som mer förändringsbara än postmaterialistiska värderingar vilket möjligen tyder på att dessa värderingar är mindre basalt internaliserade. Könsskillnaderna var samtidigt mer slående än yrkesskillnaderna och de överensstämde i stort med könsstereotypierna. Minoritetsgrupperna kvinnliga ingenjörer och manliga sjuksköterskor visade sig ha erfarit mindre av gemensamma värderingar på arbetsplatsen. Vidare befanns ingenjörers värderingarna vara stabilare än sjuksköterskors.

I en senare studie av sjuksköterskor och ingenjörer, som använde samma instrument för att mäta arbetsvärderingar som i föreliggande undersökning, följde könsskillnaderna, om än inte statistiskt signifikanta, också samma könstraditionella banor (Linander, 2002). I samma undersökning fann man också att dessa arbetsvärderingar var relativt stabila över tid och att de också påverkade synen på ledarskap.

Internationella studier

Generella värderingar och arbetsvärderingar

Ingleharts (1997) redan nämnda distinktion mellan materialistiska och postmaterialistiska värderingar utgår från Maslows teori om motivationens hierarkiska karaktär (1954) och kan betraktas som ett uttryck för en yttre och en inre värderingsdimension. En annan viktig värderingsdistinktion är den mellan individuella

och kollektiva värderingar som t.ex. Schwartz och kollegor (1996) kunnat urskilja. Rokeach (1973), som gör en åtskillnad mellan instrumentella och terminala värderingar, klassificerade båda dessa kategorier som antingen intrapersonellt eller interpersonellt orienterade.

Såväl en yttre-inre som en individuell-kollektiv dimension, om än med delvis andra innebörder, återfinns även i den modell om generella värderingar som har presenterats av Schwartz och kolleger, vilken täcker både den kulturella (Schwartz, 1999) och individuella nivån (Schwartz, 1996). På individnivå har tio distinkta värderingar befunnits forma en cirkelstruktur med två mer övergripande dimensioner, nämligen ”öppenhet inför förändringar” i kontrast till ”strävan efter att bevara” samt ”tjäna individuella-” i kontrast till att ”tjäna kollektiva intressen”.

I en undersökning med bas i denna modell fann man könsskillnader i riktning mot mer ”öppenhet inför förändringar” (universalism, välvilja och andlighet) bland kvinnor och mer benägenhet att ”tjäna individuella intressen” (makt) bland män i Sverige, Finland och Estland (se Verkasalo m.fl., 1994; Myyry & Helkama, 2001). I en annan undersökning (Glazer & Beehr, 2002), studerades värderingspreferenser över Schwartz tio nämnda värderingar bland sjuksköterskor i fyra länder (Ungern, Italien, Storbritannien och USA). Fastän signifikanta skillnader mellan länderna över de tio värderingarna framkom, så befanns ändå den varians som kunde hänföras till nationalitet vara liten. Sjuksköterskor visade sig ha en liknande typ av värderingsprofil över de studerade länderna. Av de högst rankade värderingarna är två sådana som har med altruism och social omsorg att göra.

Några modeller har också presenterats där generella värderingar relateras till arbetsvärderingar. Dose (1997) föreslår en tvådimensionell modell presenterad som en förlängning av de instrumentella och terminala dimensioner som tidigare formulerats av Rokeach (1973). En av dimensionerna i den förres tvådimensionella modell gäller moraliska normer eller preferenser och den andra dimensionen graden av social konsensus. Även Roe och Ester (1999) har föreslagit en tvådimensionell modell. Här understryks vikten av en möjlig interaktion mellan generella värderingar och arbetsvärderingar på individuell-, grupp- och samhällsnivå liksom betydelsen av att klargöra de kausala länkarna mellan dessa nivåer vid socialisationen av arbetsvärderingar. Den kausala riktningen, hävdar dessa författare, går i allmänhet från generella värderingar till arbetsvärderingar, men påpekar samtidigt att riktningen ibland kan vara den omvända.

Elizur och Saige (1999) menar att det föreligger strukturella likheter mellan generella (livs-)värderingar och arbetsvärderingar när det t.ex. gäller att de kan klassificeras som instrumentella, kognitiva och affektiva värderingar. Denna klassificering överlappar, menar Ros, Schwartz och Surkiss (1999) tre slags arbetsvärderingar identifierade av flera forskare, nämligen 1) yttre-, trygghets- eller materiella värderingar, 2) inre- eller självförverkligandevärderingar samt, 3)

sociala eller relationella värderingar. Till dessa tre värderingstyper fogade dessa forskare också en ytterligare typ karakteriserad som makt-, eller prestigevärderingar som de kunnat urskilja vid andrahandsanalyser av flera studier, t.ex. tidigare undersökningar av Elizur och kollegor.

Ros, Schwartz och Surkiss (1999) relaterar dessa fyra typer av arbetsvärderingar till Schwartz nämnda två-dimensionella modell: En yttre – inre dimension samt en prestige – social dimension. De understryker dessutom värderingars motivationella innehåll och deras grundläggande koppling till mål vilket överensstämmer med det synsätt på värderingar som förespråkas i den föreliggande undersökningen. Här avser arbetsvärderingar ideala drag i arbetet vilket understryker både den motivationella karaktären och värderingars vägledande roll för individens handlingar. Även innebörderna i Surkiss två värderingsdimensioner förefaller avspeglas i de arbetsvärderingar som undersöktes i den föreliggande undersökningen (se metodavsnittet).

Värderingars stabilitet

Definitioner av generella värderingar på individuell nivå brukar bygga på antaganden om att värderingar är relativt stabila strukturer och mindre förändringsbara än t.ex. attityder (t.ex. Schwartz, 1999). Men värderingars stabilitet kan diskuteras både från teoretiska och empiriska grunder. Ingleharts ovan berörda antaganden och slutsatser har t.ex. ifrågasatts av tendenser i Norge. Dessa pekar på att värderingspreferenser i många fall förändras under en individs livslopp beroende på livscykeffekter eller samtida händelser (periodeffekter) även om kohorteffekter befanns stå för en substantiell del av ålderskillnader i värderingarna (Hellevik, 2002). I denna studie visade sig för övrigt också nya kohorter under 1980 och 90-talen vara betydligt mer orienterade mot materialistiska värderingar än tidigare generationer.

Ifråga om arbetsvärderingar identifierade Claes och Ruiz Quintanilla (1993), på basis av longitudinella data från åtta länder, fem ”arbetsmeningsmönster” (work meaning pattern) genom en klusteranalys av fem arbetsvärderingsindex. De fann att endast en minoritet befann sig i samma ”arbetsvärderingskluster” under en tvåårsperiod i början av sina yrkeskarriärer. Andra resultat talar för att arbetsvärderingar långsiktigt kan utvecklas från preferenser för yttre värderingar till en betoning av inre värderingar (Armon, 1993; Rokeach, 1973; van der Velde m.fl., 1998).

Några studier har inriktat sig på att urskilja och analysera processer bakom värderingsförändringar i termer av socialisationsmekanismer. Skolan har beskrivits som en väsentlig ”socialisationsarena” när det gäller att transformera arbetsvärderingars principiella innehåll till de grundläggande elementen i samhällets kultur och normer. Arbetserfarenheter antas sedan forma det mer specifika arbetsrelaterade innehåll som arbetsvärderingarna får (Krau, 1987). Frågor om

förändringar av arbetsvärderingar har dock mer sällan belysts och studerats. Resultat som presenterats visar bl.a. en splittrad bild i ett nationellt urval av ungdomar i USA mellan 1972 och 1979 (Lindsay & Knox, 1984). Utbildningsprestationer befanns här påverkas av initiala arbetsvärderingar men också ha socialisationseffekter på värderingarna och även påverka yrkesvalet. Arbetsvärderingar visade sig vara ganska stabila. Yrkets socialisationseffekter på arbetsvärderingarna var små efter en initial påverkan.

I en annan longitudinell studie av män som tagit examen under perioden 1966/67-1976 visade sig arbetserfarenheter påverka arbetsvärderingar (Mortimer & Lorence, 1979). Erfarenheter av autonomi i arbetet rapporterades påverka inre såväl som människoorienterade värderingar. Högre inkomst befanns däremot öka yttre värderingars betydelse och samtidigt minska vikten av inre- och människoorienterade värderingar.

I ytterligare en studie baserad på paneldata från ett nationsurval av studenter vid high school i USA som sträckte sig från deras sista high school-år över en tolvårsperiod från 1976, fann man att vissa arbetsvärderingar förändrades (Kirkpatrick & Johnson, 2002). Således minskade betydelsen av arbetsvärderingar som betonade yttre värden med inriktning på karriär, lön och status men också altruistiska – och sociala arbetsvärderingar. Den förändringen tolkas som en följd av en växande realism i takt med ökad ålder vilket får speciellt, menar man, starkt genomslag för dessa värderingar där idealen och förväntningarna antas vara orealistiskt höga.

En schweizisk studie undersökte arbetsvärderingar bland 503 individer från fem yrken (elektronik, bank, sjuksköterskor, kockar och försäljare) longitudinellt från slutet av deras yrkesutbildning och halvannat år efter över tre mättillfällen från 1997 (Rimann m.fl., 2000). Utifrån individuella arbetsvärderingsprofiler utkristalliserades fem kluster. Man fann att värderingarna utvecklades jämförelsevis starkt under övergången i arbetslivet, en ansenlig andel hade förändrat sin värderingstyp. Genus visade sig spela mycket olika roll beroende på klustertyp. Sjuksköterskorna var överrepresenterade i de kluster som benämndes ”idealister” och ”socialt orienterade” medan den med ingenjörsyrket närbesläktade yrkesgruppen ”elektronikerna” var relativt jämt fördelade över samtliga grupper.

Genusskillnader i arbetsvärderingar: Två antaganden

Genusrelaterad socialisation av arbetsvärderingar har diskuterats utifrån åtminstone två förklaringsramar, vilka kan benämnas genusantagandet (”the gender approach”) och strukturantagandet (”the structural approach”) (Betz & O’Connel, 1989; de Vaus & McAllister, 1991; Rowe & Snizek, 1995). Vi betraktar inte dessa två antaganden som ömsesidigt uteslutande utan ser snarare på skillnaderna i termer av den tonvikt som ges åt respektive antagande.

Genusantagandet är att mäns och kvinnors arbetsvärderingar formas före inträdet i arbetslivet som en följd av en tidigare socialisation in i olika köns-traditionella riktningar. Dessa tidigt etablerade värderingar antas forma erfarenheterna av arbets- och vuxenlivet på ett grundläggande sätt. Den huvudsakliga slutsatsen av dessa antaganden är att arbetsvärderingar styr mäns och kvinnors beteenden i traditionellt olika riktningar och därför skapar i grunden olika förväntningar på arbetslivet. Arbetsvärderingar konserverar och stärker på så vis traditionella könsroller.

Strukturantagandet utgår istället ifrån att arbetsvärderingar påverkas, mer eller mindre, av yttre förhållanden, i arbetslivet eller i andra livsdomäner, också efter inträdet i arbetslivet. Kvinnors arbetsvärderingar antas påverkas av det faktum att kvinnor arbetar i lägre statuspositioner, vilka, som regel, erbjuder relativt begränsade möjligheter till karriäravancemang (Rowe & Snizek, 1995). Förespråkare för detta antagande menar att rådande eller förväntade positioner i arbetslivet skapar beteenden genom ett system av belöningar och erfarenheter (Betz & O'Connel, 1989). De skillnader som observerats i stora surveystudier (Lacy m.fl., 1983), vilka tyder på att män mer betonar inkomst och avancemang och kvinnor mer betonar att hjälpa människor, antas vara följder av snarare än orsaker till genussegregation i arbetsmarknaden och i andra kontexter (de Vaus & McAllister, 1991).

Vissa studier tycks stödja strukturantagandet (t.ex. Dodd-McCue & Wright, 1996; Gomez-Mejia, 1983; Mottaz, 1986), medan andra snarare stödjer genusantagandet (Betz & O'Connel, 1989; Beutel & Marini, 1995). Betz och O'Connel (1989), rapporterade t.ex. att också inom samma yrke uttryckte män större preferenser för inkomst och avancemang medan kvinnor lade större tonvikt vid att arbeta med människor. Kvinnors starkare betoning av sociala värden i arbetet har också påvisats i internationella jämförelser (Lebo m.fl., 1995) liksom att kvinnor lägger en större tonvikt både på altruistiska och sociala aspekter både ifråga om arbetsvärderingar (Marini m.fl., 1996) och generella värderingar (Beutel & Marini, 1995).

Beutel och Marini (1995) drar slutsatsen att kvinnors starkare betoning av altruistiska och sociala belöningar i sina arbeten troligtvis är resultatet av en tidig könsrollsocialisation, en slutsats som också förts fram i genusteori (Davies, 1996; Gilligan 1982). Men bilden är ändå splittrad både när det gäller om sådana och liknande genusskillnader föreligger och hur stabila de skillnaderna i så fall är. Ifråga om preferenserna i yttre-inre värderingsorientering pekar en del resultat på starkare kvinnliga inre preferenser (Taylor & Thomson 1976; Tolbert & Moen, 1998) medan andra resultat talar för starkare betoning av yttre värderingar bland kvinnor (Herzberg m.fl., 1957; Mannheim, 1988).

Forskningsresultaten om genusskillnader i altruism bedömdes som extremt inkonsistenta i en internationell forskningsöversikt där författarna menar att intresset bör riktas mot genus snarare än bara biologiskt kön (Piliavin & Hong-

Wen, 1990). Kvinnor har, även inom könstraditionella yrkes- och karriärbananor, befunnits variera i könsrollsorientering. Detta har, i sin tur, satts i samband med olikheter i arbetsvärderingar (Fouad & Post Kammer, 1989). Tendenser till överlappningar mellan könen i värderingar har också påvisats (Feather, 1984) och en studie (Erez m.fl., 1989) fann att överensstämmelsen mellan kön och könsroll var svag bland högstadieelever. De senare forskarna drog slutsatsen att det pågår en förändring från traditionella könsroller i riktning mot mer instrumentella värderingar bland kvinnor samtidigt som mäns sociala preferenser ökar.

Även i ett mer långsiktigt generationsperspektiv är det empiriska kunskapsläget något splittrat. Tolbert och Moen (1998) fann ett visst stöd för en ökad könsskillnad i arbetsvärderingar under perioden 1973-1994 som en effekt av att män lade ökande vikt vid hög inkomst och minskande vikt vid att arbetet skulle erbjuda en känsla av att man åstadkom något viktigt med sitt arbete. Detta antogs sammanhålla med förändrade samhällsekonomiska förhållanden under undersökningsperioden. I en annan studie (Fiorentine, 1988) som täckte perioden mellan 1969 och 1984, visade resultaten tvärtom att värderingar bland kvinnor och män alltmer liknade varandra, främst som ett resultat av att kvinnor gav status och prestationsmål en allt större vikt.

Stabila könstraditionella skillnader under ungdomen och vuxenlivet kan antyda att dessa skillnader uppstått tidigt under primärsocialisationen, men är inte ett tillräckligt villkor för att dra en sådan slutsats. Den starka könssegregeringen på arbetsmarknaden innebär att arbetserfarenheterna sannolikt konserverar och t.o.m. förstärker skillnaderna mellan könen. Därför kan stabila värderingskillnader mellan män och kvinnor snarast reflektera det sannolika förhållandet att män och kvinnor i ganska liten utsträckning konfronteras med erfarenheter som inte överensstämmer med konventionella genusrelaterade stereotyper vilka därför inte ifrågasätts. Den påvisade stabiliteten innebär alltså inte nödvändigtvis att värderingarna är opåverkbara.

En prövning av arbetsvärderingars förändringsbarhet förutsätter därför att dessa utmanas av de förhållanden individen möter i och utanför arbetslivet. Sådana utmaningar kan visa sig genom t.ex. krav på att bete sig på ett sätt som står i konflikt med egna värderingar, att man utsätts för ny och värdekonfliktskapande information från andra betydelsefulla personer eller inhämtar information som tydliggör redan närvarande inkonsistenser i det egna värderingsystemet. En nödvändig förutsättning för att kunna belysa bärkraftigheten i genus- och strukturantagandena är därför att man studerar män och kvinnor verksamma inom samma yrke.

Utifrån den utgångspunkten blir det speciellt intressant att studera män och kvinnor verksamma inom yrken som avviker från genustraditionella banor. Dessa grupper kommer förmodligen att i större utsträckning än andra att möta erfarenheter som utmanar traditionella värderingar om mäns och kvinnors roller i och förväntningar på arbetslivet. Med sådana grupper inkluderade i undersökningen

borde möjligheterna vara goda att inte bara studera huruvida en värdering förändras eller inte utan också om denna är förändringsbar när den möter motstridande erfarenheter.

I den föreliggande undersökningen är avsikten således att belysa genusrelaterade värderingsförändringar huvudsakligen i termer av stabilitet och förändring av genusskillnader. Empiriskt välunderbyggda svar på sådana frågor har uppenbar praktisk relevans och kan även kasta visst ljus på teoretiska frågor om socialisationen av värderingar. De tidigare studierna i det svenska forskningsprogrammet ledde fram till longitudinella jämförande analyser av de sjuksköterskor och högskoleingenjörer under ungefär halvannat år efter yrkesutbildningen. Dessa empiriska analyser utvidgas i nedanstående redovisning till att omfatta ytterligare tre år. Syfte och frågeställningar kan preciseras enligt följande:

Syfte och frågeställningar

Undersökningens syfte är att belysa arbetsvärderingars förändringsbarhet i ett genusperspektiv, genom att undersöka stabiliteten i genusrelaterade skillnader i arbetsvärderingar under övergången från yrkesutbildningen till arbetslivet bland manliga och kvinnliga ingenjörer och sjuksköterskor. Huvudfrågorna är:

- Finns initiala skillnader i arbetsvärderingar och arbetserfarenheter mellan män och kvinnor som är gemensamma för högskoleingenjörer och sjuksköterskor (såväl som skillnader mellan dessa yrken som är desamma för män och kvinnor)?
- Om så är fallet, vilka är dessa skillnader och hur stabila är de?
- I vilken utsträckning och på vilket sätt förklaras förändringar i arbetsvärderingar av självrapporterade arbetserfarenheter ?

Syftet med studien och frågorna är ganska explorativt formulerade och kan inte utgöra en definitiv prövning av arbetsvärderingars förändringsbarhet i ett genusperspektiv. Eventuella könsskillnader i arbetsvärderingar och förändringar av dessa i termer av t.ex. utmaningar kan *indirekt* belysas genom motsvarande skillnader och förändringar av självrapporterade arbetserfarenheter. Samtidigt kan dessa arbetserfarenheters *direkta* påverkan på arbetsvärderingarna komplettera bilden av deras betydelse om och hur arbetsvärderingar utmanas och förändras.

Statistiskt testas stabilitet och förändringsbarhet genom medelvärdesförändringar i fyra subgrupper (män och kvinnor bland ingenjörer och sjuksköterskor), vilket baseras på antagandet att vissa viktiga arbetserfarenheter är gemensamma för en stor del av en yrkesgrupp. För en diskussion om arbetsvärderingars förändringsbarhet är det av speciellt intresse att studera förändringen av eventuella initiala genusskillnader inom de två yrkesgrupperna. En kritisk fråga är huruvida dessa skillnader minskar som en följd av att minoritetskönen blir mer lika majoritetskönet.

Metod

Undersökningsdeltagare och design

Studien av sjuksköterskor startade 1993 och studien av högskoleingenjörer 1995. Ett frågeformulär besvarades vid tre tillfällen: det första (*t1*) vid slutet av yrkesutbildningen, det andra (*t2*) omkring 18 månader senare och det tredje (*t3*) ytterligare ungefär tre år senare.

Sjuksköterskestudien riktades till alla de 973 sjuksköterskor som studerade i de fyra sjuksköterskeskolorna i Stockholmsområdet vid den aktuella tidpunkten. I denna grupp fyllde 719 personer i enkäterna vid *t1* (januari 1993 till mars 1994). *t2* inträffade under andra halvåret av 1994 och första halvåret 1995 och *t3* under andra halvåret av 1997 och första halvåret av 1998. Ingenjörstudien riktades till alla de 595 högskoleingenjörer som studerade i Stockholmsområdet vid den aktuella tidpunkten. I denna grupp fyllde 428 personer i enkäterna under våren 1996 (*t1*). *t2* inträffade under våren och sommaren 1996 och *t3* under våren och sommaren 1999.

384 sjuksköterskor (31 män och 353 kvinnor) och 221 högskoleingenjörer (173 män och 48 kvinnor) besvarade enkäten vid alla tre mättillfällena. I sjuksköterskegruppen hade personerna i bortfallet en högre utbildningsbakgrund än de som svarade, liksom en mer negativ syn på yrket och yrkesutbildningen. Bortfallet i högskoleingenjörgruppen skilde sig inte från de svarande i denna grupp vad gäller ålder och social bakgrund, men innehöll en relativt sett högre andel män med utländsk bakgrund (personer som själva hade immigrerat eller vars föräldrar hade immigrerat till Sverige). Medelåldern vid det första mättillfället var något högre i sjuksköterskegruppen ($M = 28,6$ år) än bland högskoleingenjörerna (23,4 år). Ålderskillnaden innebar också att sjuksköterskorna hade längre arbetslivserfarenhet.

Många, framför allt i ingenjörgruppen, arbetade inte mellan *t1* och *t2* främst beroende på att de fortsatte sin yrkesutbildning på en högre nivå. Därmed återstod en grupp omfattande 486 personer som rapporterade att de hade arbetat mellan *t1* och *t2* såväl som mellan *t2* och *t3* (högskoleingenjörer: 87 män och 25 kvinnor; sjuksköterskor: 28 män och 346 kvinnor). Alla analyser som presenteras i föreliggande rapport baseras på denna reducerade grupp. Analyserna av relationen mellan arbetserfarenheter och arbetsvärderingar baseras på denna reducerade grupp.

Frågeformulär och skalor

Mätskalor konstruerades eller hämtades från andra undersökningar för att mäta post-materialistiska värderingspreferenser, arbetets centralitet och sex arbetsvärderingar såväl som olika aspekter av arbetserfarenheter efter utbildningen.

Postmaterialistiska värderingar

Postmaterialistiska värderingar mättes genom en skala baserad på de frågor som tidigare använts av Inglehart (1997). Svarande hade att välja de sex items av sammanlagt tolv som bäst överensstämde med deras värderingar. Sex av dessa items avser att mäta post-materialistiska preferenser, medan övriga sex items avser att mäta materialistiska preferenser. Antalet postmaterialistiska items som valdes gav ett post-materialismvärde.

Arbetets centralitet

En fråga med en sjugradig skala (1 = arbetet är en av de minst viktiga sakerna i mitt liv, 7 = en av de viktigaste sakerna i mitt liv) mätte *arbetets centralitet*. Denna fråga var en av de två frågor som användes av forskningsteamet MOW som definierade arbetets centralitet som ”graden av den generella betydelse som arbete har i livet för en individ vid vilken som helst tidpunkt” (”the degree of general importance that working has in the life of an individual at any given point in time”) (MOW International Research Team, 1987, s. 81).

Arbetsvärderingar

Arbetsvärderingar mättes, vid sidan av arbetets centralitet, genom sex index baserade på teoretiska överväganden och en faktoranalys av svaren på en 40-items frågeformulär där påståenden om vad som karakteriserar ett idealt arbete skattades (se Hagström m.fl., 1996). Dessa påståenden utvecklades genom en serie av undersökningar av svenska ungdomar inom ramen för det undersökningsprogram som nämnts i rapportens inledning. Dessa studier inkluderade intervjuer av ungdomar som arbetade i kontrasterande sektorer av arbetsmarknaden och av studerande från olika gymnasieskolor och akademiska institutioner och nivåer (Hagström, 1990), enkätstudier av tvärsnittskaraktär bland gymnasie-studerande i Stockholmsområdet och dess närhet där dessa bl.a. skattade vad som utmärker ett bra arbete under användning av olika uppsättningar av items (Gamberale m.fl., 1993; Gamberale & Mardones, 1994; Hagström m.fl., 1992) såväl som med användning av öppna frågor (Gamberale m.fl., 1993).

De sex index som användes i den föreliggande undersökningen utvecklades på basis av svaren från ett riksrepresentativt urval av svenska ungdomar på de 40 påståenden som nämnts ovan (Gamberale m.fl., 1996). En svarsskala i fem steg användes där varje steg hade en verbal beteckning (varierande från *helt oviktigt* till *absolut nödvändigt*). Dessa sex index, som vart och ett innehöll fyra items:

- *Sociala relationer*: relationer till överordnade och arbetskamrater (t.ex. trevliga arbetskamrater, $\alpha = ,68$)
- *Förmåner och karriär*: hög lön, avancemangsmöjligheter och social status (t.ex. bra lön och materiella förmåner, $\alpha = ,67$)

- *Inflytande*: att kunna påverka och ha en ledande position, fatta viktiga beslut och visa sin kapacitet (t.ex. fatta viktiga beslut, $\alpha = ,67$),
- *Altruism*: att hjälpa andra människor, vara till nytta i samhället och för andra människor och skapande en bättre värld (t.ex. nyttig för samhället, $\alpha = ,84$)
- *Självförverkligande*: att utföra arbetet helhjärtat, kunna använda sin fantasi och kreativitet, att ha en känsla av ha utfört något värdefullt (t.ex. utveckla sin personlighet, $\alpha = ,61$).
- *Arbetsförhållanden*: materiella- och trygghetsaspekter (t.ex. en bra fysisk miljö, tryggt arbete med regelbunden inkomst, $\alpha = ,63$).

Index räknades ut som medelvärden av skattningarna av de fyra items som ingick i varje index. Dessa sex arbetsvärderingar förefaller täcka de centrala innebörder som avspeglas i dimensionen prestige/makt-sociala relationer och dimensionen yttre-inre som presenterats av Ros och medarbetare (1999).

Arbetserfarenheter

Arbetserfarenheter mättes genom tio index baserade på faktoranalyser av svaren på frågor om de svarandes arbetserfarenheter mellan mättillfällena.

Tre index avsåg olika aspekter av *mental belastning*: *Fysiska hot* (fem items, t.ex. oro över våld i arbetet, olycksfallsrisker $\alpha = ,80$), *Arbetslöshetshot* (fyra items, t.ex. oro för personalnerdragningar eller rationaliseringar på arbetsplatsen, $\alpha = ,71$) och *Arbetsbelastning* (sex items, t.ex. tidspress, trötthet efter arbetet, $\alpha = ,70$).

Tre index gällde det *psykosociala klimatet*, nämligen *stöd från arbetskamrater* (två items, vänner bland arbetskamraterna, socialt accepterad, $\alpha = ,44$), *psykologiskt klimat* (sex items t.ex. personalpolitik, möjligheter att uttrycka olika uppfattningar, $\alpha = ,80$) och *Gemensamma värden* (tre items, t.ex. känsla av gemenskap, känsla av stolthet och respekt för sin organisation, $\alpha = ,77$).

Två index, inkluderande index som tidigare använts av WOSY international research group (1987) gällde *lärande och socialisation i arbetet*, rubricerades *stegvist lärande* (fyra items, t.ex. möjligheter och stöd att lära sig svårare arbetsuppgifter, $\alpha = ,76$) och *stöd från arbetsledningen* (tre items, t.ex. feedback från chef, $\alpha = ,85$).

Två index täckte olika aspekter av *kontroll* i arbetet: *Kontroll* (fyra items, t.ex. möjligheter att besluta vad man skall göra i arbetet och hur detta skall göras, $\alpha = ,85$) och *arbetets komplexitet* (fem items, t.ex. variation i arbetet, nödvändiga färdigheter för att klara arbetsuppgiften, $\alpha = ,94$). I de senare två skalorna användes items från *The decision latitude scale* (Karasek & Theorell, 1990)

Alla frågor om arbetserfarenheter använde svarsskalor med sju skalsteg fastän med delvis olika verbala beteckningar på extremkategorierna. *Oroar mig inte alls – oroar mig i mycket hög grad* avseende *fysiskt hot* och *arbetslöshetshot*;

instämmer inte alls – instämmer helt och hållet avseende *psykosocialt klimat, gemensamma värden, stegvis lärande och stöd från arbetsledningen; inte alls – i mycket hög grad avseende arbetsuppgiftens komplexitet*. Indexen *arbetsbelastning* och *kontroll* inkluderade items med olika rubriker i extremkategorierna. Index räknades ut som medelvärdet av svaren på de items som ingick i respektive index.

Statistiska analyser

Tvåvägs variansanalys (Kön * Yrkesgrupp) genomfördes av data från första mättillfället främst för att testa om det förelåg någon könsskillnad från studiens start som var gemensam för sjuksköterskor och högskoleingenjörer. Trevägs variansanalys (Kön * Yrkesgrupp * Mättillfälle) genomfördes av arbetsvärderingsvariablerna. En full regressionsmodell användes, d.v.s. varje faktors oberoende bidrag prövades. Detta innebar t.ex. att skillnader i könsfördelning i yrkena hölls under kontroll då skillnaderna mellan yrkena testades. Om en värdering förändrades på olika sätt för män och kvinnor skulle detta visa sig som en signifikant interaktion mellan kön och tid. Om förändringen skulle vara speciellt markant för minoritetskönet skulle detta ge en trevägs interaktion kön * tid * yrke.

När så befanns lämpligt korrigerades frihetsgraderna med Greenhouse-Geissers epsilon och de *p*-värden som rapporteras är baserade på de korrigerade frihetsgraderna. Analysen inkluderade också test av linjära och kvadratiska trender över de tre mättillfällena.

Autoregressiva modeller konstruerades för de förändringar av arbetsvärderingar som skedde över mättillfällena och arbetserfarenheternas påverkan på dessa förändringar. Dessa analyser gjordes med programmen Lisrel (Jöreskog & Sörbom, 1993) och STREAMS (Gustafsson & Ståhl, 1999).

Resultat

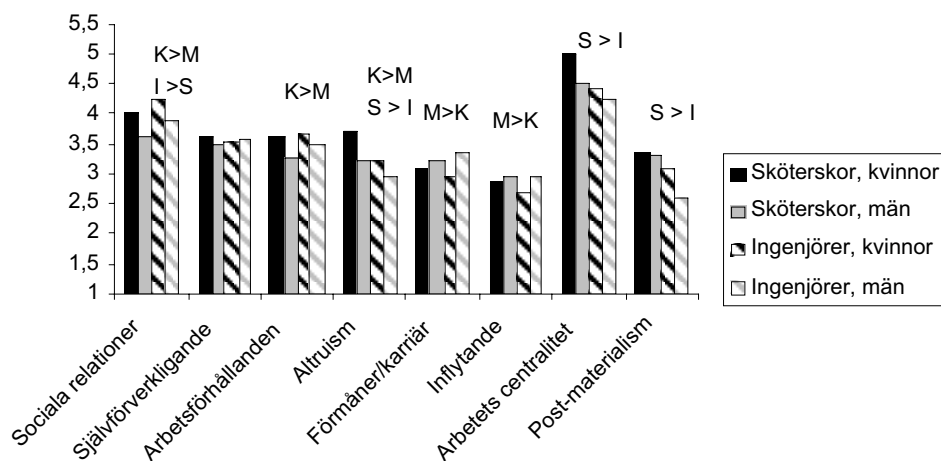
Först presenteras medelvärden av skattningarna av arbetsvärderingarna och förändringar av dessa skattningar i de fyra grupperna (män och kvinnor bland högskoleingenjörer och sjuksköterskor), följt av analyser av skattningarnas intra-individuella stabilitet. I de slutliga två avsnitten analyseras relationen mellan arbetserfarenheter och arbetsvärderingar.

Gruppskillnader i arbetsvärderingar och deras stabilitet

Initiala gruppskillnader

Figur 1 visar medelvärden av värderingsskattningar vid *t1* för samtliga fyra grupper. Alla dessa grupper skattade sociala relationer som viktigaste aspekten av arbetet, medan rangordningen mellan de fem andra värderingarna skilde sig mellan grupperna. Den största skillnaden mellan grupperna erhöles för *Altruism* som bedömdes vara den näst viktigaste aspekten av kvinnliga sjuksköterskor och som den minst viktiga av manliga ingenjörer. Variansanalysen påvisade signifikanta genusskillnader ifråga om alla värderingar utom *självförverkligande*. Kvinnor hade, jämfört med män, signifikant högre medelvärdeskattningar av *sociala relationer*,¹ *arbetsförhållanden*² och *altruism*.³

Män skattade *förmåner och karriär*⁴ och *inflytande*⁵ högre än vad kvinnor gjorde.



Figur 1. Medelvärden i värderingsskalorna vid första tillfället för manliga och kvinnliga sjuksköterskor och ingenjörer (skalor: Postmaterialism 1-6; övriga 1-7).

¹ $F_{1,477} = 19,38, p < ,001$

² $F_{1,475} = 7,57, p = ,006$

³ $F_{1,476} = 112,77, p < ,001$

⁴ $F_{1,478} = 8,23, p = ,004$

⁵ $F_{1,478} = 4,01, p < ,002$

*Sociala relationer*⁶ skattades som viktigare av ingenjörerna än av sjuksköterskorna, medan motsatsen gällde för *altruism*,⁷ *arbetets centralitet* och *post-materialism*⁸ skattades också högre av sjuksköterskorna än av ingenjörerna.⁹ Bland de sex arbetsvärderingsskalorna var spridningen mellan personerna störst i *altruism* ($s = 0,74$) och lägst i *sociala relationer* ($s = 0,56$). I *altruism* hade 50 procent ett värde över 3,5 medan detta gällde för 76 procent i *sociala relationer*.

Inte i något fall visade sig någon signifikant interaktion mellan kön och yrke. De könsskillnader som iakttogs skilde sig alltså inte mellan de två yrkesgrupperna och skillnaderna mellan yrkesgrupperna skilde sig inte mellan män och kvinnor.

Förändringar av arbetsvärderingar i de fyra grupperna

För de variabler där skillnaden mellan yrkesgrupper eller mellan män och kvinnor inte förändrades mellan mättillfällena gav trevägsanalyserna samma köns- och yrkesskillnader som analysen av första mättillfället. Dessa resultat upprepas inte, utan här redovisas endast förändringar mellan mättillfällena och skillnader mellan grupperna i denna förändring.

Självförverkligande, där inga köns- eller yrkesskillnader förelåg, visade inte heller någon förändring mellan tillfällena.

Arbetsförhållanden bedömdes vara av något minskad betydelse över undersökningsperioden¹⁰ (medelvärden $t1 - t3$: 3,53, 3,48 och 3,37), och denna trend skilde sig inte mellan grupperna.

Sociala relationer (figur 2a) Högskoleingenjörernas skattningar av *sociala relationer* var ganska stabil mellan $t1$ och $t3$, medan sjuksköterskorna, framför allt männen där, skattade denna aspekt av arbete klart högst vid $t2$. Dessa skilda tendenser återspeglas i variansanalysen som en signifikant interaktion mellan kön och tid såväl som mellan yrke och tid.¹¹

Altruism (figur 2b) gavs en minskande betydelse mellan mättillfällena¹² ($t1 - t3$ medelvärden: 3,30, 3,25 och 3,14), men denna trend skilde sig mellan grupperna. Bland sköterskorna och bland männen låg skattningarna högst vid $t2$, medan de sjönk gradvis för ingenjörer och kvinnor.¹³ Figuren antyder också att manliga sjuksköterskornas värden förstärktes mellan $t1$ och $t2$, medan de kvinnliga ingenjörernas försvagades, medan majoritetskönet visade mindre föränd-

⁶ $F_{1,477} = 8,04$, $p = ,005$

⁷ $F_{1,476} = 17,56$, $p < ,001$

⁸ $F_{1,476} = 4,62$ respektive 10,23; $p = ,03$ respektive ,001

⁹ $F_{1,476} = 4,62$ respektive 10,23; $p = ,03$ respektive ,001

¹⁰ $F_{2,469} = 10,78$, $p = ,001$, linjär trend

¹¹ $F_{2,942} = 3,30$, $p = ,038$ respektive $F_{2,942} = 3,57$, $p = ,029$

¹² $F_{2,469} = 10,78$, $p < ,01$, linjär trend

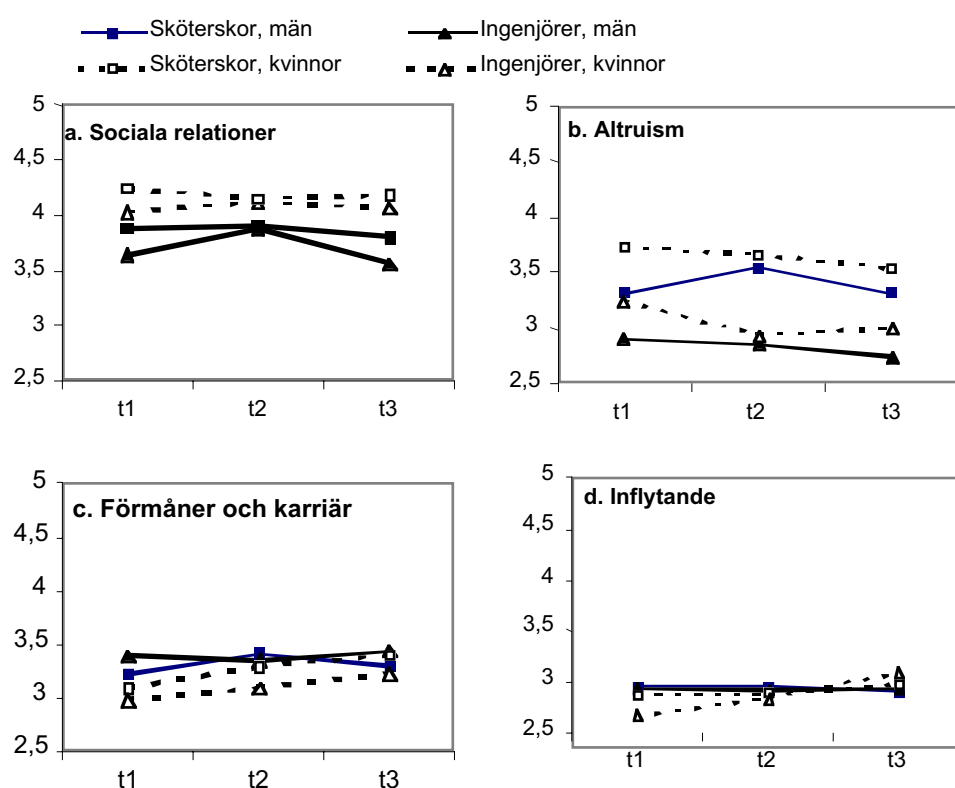
¹³ interaktion i den kvadratiska trenden mellan tid och yrke: $F_{2,469} = 6,86$, $p = ,009$; och mellan tid och kön: $F_{2,469} = 5,57$, $p = ,019$

ringar. Denna trefaktorinteraktion var dock mycket svag och inte signifikant ($p = ,60$).

Både för *sociala relationer* och *altruism* var rangordningen mellan grupperna densamma vid första och tredje mättillfället.

Förmåner och karriär (figur 2c) skattades högre bland män än bland kvinnor.¹⁴ Denna arbetsvärdering tillmättes ökande betydelse av kvinnor, medan männens skattningar var ganska konstanta.¹⁵ Vid den sista mätningen skilde sig inte grupperna längre signifikant.

Skattningarna av *inflytande* (figur 2d) visade samma mönster som *förmåner och karriär*; männens skattningar var relativt konstanta medan kvinnornas bedömningar ökade mellan tillfällena, så att den ursprungliga könsskillnaden hade eliminerats vid det sista tillfället.¹⁶



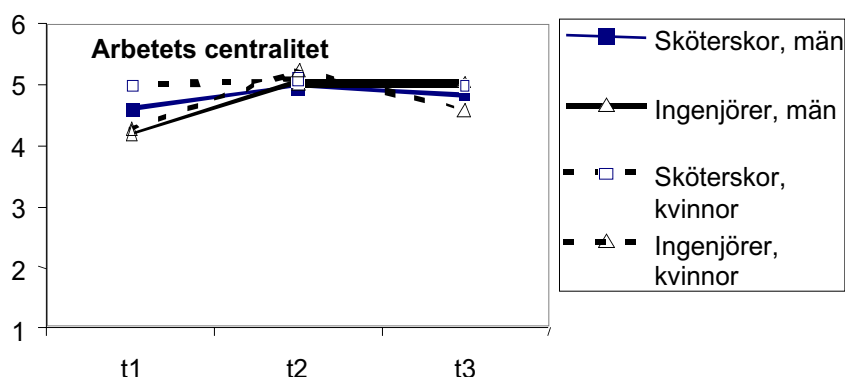
Figur 2a-d. Medelskattningar av betydelsen av *sociala relationer*, *altruism*, *förmåner och karriär* samt *inflytande* som arbetsideal för män och kvinnor bland sjuksköterskorna och ingenjörerna (skala: 1 - 7).

¹⁴ $F_{1,574} = 4,66$, $p = ,03$

¹⁵ interaktion genus * tid: $F_{1,469} = 5,58$, $p = ,018$ för den linjära trenden

¹⁶ $F_{1,470} = 10,90$, $p = ,001$ för interaktion Genus * Tid i den linjära trenden

Skattningarna av *arbetets centralitet* (figur 3) förändrades inte för sjuksköterskorna, medan högskoleingenjörernas medelvärde ökade mellan de två första tillfällena.¹⁷



Figur 3. Medelskattningar av *arbetets centralitet* för män och kvinnor bland sjuksköterskorna och ingenjörerna (skala: 1 - 7).

En liten men signifikant linjär sänkning av skattningarna avseende *postmaterialism* visade sig från *t1* till *t3*¹⁸ (medelvärden: 3,09, 3,05 och 2,93). Denna förändring skilde sig inte mellan grupperna. *Postmaterialism*-värdena var svagt men signifikant korrelerade med skattningarna av *självförverkligande* (,15 - ,21) och *altruism* (,19 - ,25) vid samtliga mättillfällen och negativt korrelerade med *förmåner och karriär* (-,12 - -,18).

Sammanfattningsvis, skattades *sociala relationer*, *arbetsförhållanden* och *altruism* initialt som viktigare bland kvinnor än bland män, medan *förmåner och karriär* och *inflytande* var viktigare bland män än bland kvinnor. Kvinnor skattade också *postmaterialism* högre än vad männen gjorde. Både män och kvinnor skattade *sociala relationer* som den viktigaste aspekten av ett idealt arbete. Den mest slående genusskillnaden i rangordning var kvinnors högre rangordning av *altruism* och mäns högre rangordning av *förmåner och karriär*.

Sociala relationer uppfattades som viktigare av högskoleingenjörer än av sjuksköterskor, medan den motsatta gruppskillnaden påvisades när det gäller *altruism*. Sjuksköterskor uppvisade också en högre skattning av *postmaterialism* och *arbetets centralitet*.

Vikten av *arbetsförhållanden* och *altruism* sjönk över de tre mättillfällena. När det gäller två av arbetsvärderingarna, *förmåner och karriär* och *inflytande*, minskade genusskillnaden mellan de tre mättillfällena och kvinnornas skattning låg därmed på ungefär samma nivå som männens vid sista tillfället. Rangordningen av värderingarna var ganska likartad vid *t1* and *t3* både för män och kvinnor.

¹⁷ $F_{2,894} = 3,54, p = ,029$ för interaktionen Yrke * Tid

¹⁸ $F_{1,589} = 3,77, p = ,05$

Endast i ett avseende (altruism) visade minoritetskönets medelvärden en tendens till avvikande utveckling, men denna tendens var mycket svag och icke signifikant.

Arbetsvärderingarnas intraindividella stabilitet

Medelvärdesskillnaderna mellan mättillfällena säger inget om hur stabila de enskilda personernas värderingar varit. Bakom ett stabilt medelvärde kan ligga stora individuella förändringar i motsatta riktningar. Den individuella stabiliteten beräknades här som medelvärdet av de absoluta förändringarna $t1 - t2$ och $t2 - t3$ och som korrelationen mellan dessa par av mätningar (tabell 1). Tabell 1 (första och andra kolumnen) visar att de största genomsnittliga förändringarna skedde i *altruism* och *förmåner och karriär* samtidigt som det var i dessa variabler och i *postmaterialism* som korrelationerna mellan mätningarna var högst. Dessa till synes motsägande resultat beror framför allt på att de individuella skillnaderna var störst i dessa variabler, men har också att göra med att många förändrades i samma riktning. Detta gjorde att rangordningen mellan individerna inte påverka-

Tabell 1. Medelvärden av de absoluta förändringarna $t1-t2$ och $t2-t3$ av de sex arbetsvärderingarna (skala 1-5), Arbetets centralitet (1-7) och Postmaterialism (1-6) med korrelationen mellan de två mätningarna inom parentes samt procent av förändringarna $t1-t2$ och $t2-t3$ som kunde förklaras av de tio arbetserfarenhetsvariablerna.

	Värderingens stabilitet		Arbetserfarenheternas inverkan på värderingsförändringen	
	Medelvärde av absoluta förändringar $t1-t2$ (r_{t1-t2})	Medelvärde av absoluta förändringar $t2-t3$ (r_{t2-t3})	Procent* av förändringen mellan $t1$ och $t2^{**}$ som förklarades av arbetserfarenheterna	Procent* av förändringen mellan $t2$ och $t3^{**}$ som förklarades av arbetserfarenheterna
Sociala relationer	0,38 (0,55)	0,39 (0,53)	2,4	7,3
Självförverkligande	0,40 (0,52)	0,40 (0,55)	2,2	0,0
Arbetsförhållanden	0,43 (0,57)	0,45 (0,58)	3,5	2,9
Altruism	0,47 (0,64)	0,51 (0,62)	4,9	2,4
Förmåner/karriär	0,44 (0,62)	0,44 (0,59)	5,3	3,6
Inflytande	0,43 (0,56)	0,44 (0,54)	4,2	4,1
Arbetets centralitet	1,22 (0,21)	0,96 (0,38)	0,5	4,2
Postmaterialism	0,69 (0,62)	0,70 (0,58)	0,5	0,0

*: Korrigerad (adjusted) $R^2 \cdot 100^{**}$: Residualen av skalvärdet efter kontroll för värdet vid föregående tillfälle

des så mycket av förändringarna. De minsta förändringarna skedde i *sociala relationer* och *självförverkligande*. *Postmaterialism* och *arbetets centralitet* mättes med andra skalor och förändringarnas storlek kan därför inte direkt jämföras med den i övriga värderingar. *Arbetets centralitet* visar de klart lägsta korrelationerna mellan mätningarna, vilket antagligen främst förklaras av att denna variabel mättes med endast en fråga.

Arbetslivserfarenheter

Varken *arbetsuppgiftens komplexitet* eller *stegvist lärande* visade någon signifikant skillnad mellan genus, yrkesgrupper eller tidpunkter och inte heller någon interaktion mellan några av dessa variabler.

Ingenjörerna rapporterade ett bättre *stöd från arbetsledningen* än sjuksköterskorna¹⁹ (medelvärden: 4,0 respektive 3,5) och även ett bättre *psykologiskt klimat*²⁰ (medelvärden: 4,2 respektive 3,9).

Manliga ingenjörer ansåg sig i högre utsträckning än de kvinnliga möta *gemensamma värden* i arbetet (medelvärden: 4,5 respektive 4,1), medan det motsatta gällde för sjuksköterskorna (medelvärden 4,1 respektive 4,5), vilket gav en signifikant interaktion mellan genus och yrkesgrupp.²¹ Samma mönster, men något mindre utpräglat syntes vad gäller *stöd från arbetskamraterna*.²²

Det skattade *arbetslöshetshotet* var större bland kvinnor än bland män²³ (medelvärden: 2,5 respektive 2,1) och bland sjuksköterskor än bland ingenjörer²⁴ (medelvärden: 2,6 respektive 2,0). Också de *fysiska hoten* bedömdes som större bland sjuksköterskorna än bland ingenjörerna²⁵ (medelvärden: 3,0 respektive 2,2).

Inte i någon av erfarenhetsvariablerna ovan skedde någon signifikant förändring mellan de två mättillfällena. En sådan förändring skedde däremot vad gällde *arbetsbelastning*²⁶ (från 3,4 till 3,1). Den skattade arbetsbelastningen låg dessutom högre bland sjuksköterskor än bland ingenjörer²⁷ (3,8 respektive 3,2) och högre bland kvinnor än bland män²⁸ (3,7 respektive 3,3).

Sköterskornas värden i *kontroll* låg på samma nivå vid båda tillfällena (4,6), medan medelnivån höjdes bland ingenjörerna (medelvärden: 4,2 respektive 4,7), vilket gav en signifikant interaktion mellan yrkesgrupp och tid.²⁹

¹⁹ $F_{1,464} = 5,86, p = ,016$

²⁰ $F_{1,466} = 5,29, p = ,022$

²¹ $F_{1,465} = 6,71, p = ,01$

²² $F_{1,466} = 3,50, p = ,0362$

²³ $F_{1,480} = 10,71, p < ,001$

²⁴ $F_{1,480} = 15,80, p < ,001$

²⁵ $F_{1,479} = 27,30, p < ,001$

²⁶ $F_{1,476} = 4,32, p = ,034$

²⁷ $F_{1,476} = 22,25, p < ,001$

²⁸ $F_{1,466} = 10,46, p = ,001$

²⁹ $F_{1,470} = 6,14, p = .014$

Sammanfattningsvis rapporterade sjuksköterskorna mindre positiva arbets- erfarenheter än ingenjörerna i flera avseenden: *Stöd från arbetsledningen, psykologiskt klimat, arbetsbelastning* och *fysiskt hot* i arbetet. Bland sjuk- sköterskorna syntes heller inte den positiva utveckling i *kontroll*, som ingen- jörerna visade.

Minoritetskönet inom varje yrke skattade lägre värden vad gällde *gemen- samma värden* och *stöd från arbetskamraterna* (den senare skillnaden var dock svag). Slutligen rapporterade kvinnorna oberoende av yrke mindre positiva er- farenheter än männen gjorde i *arbetsbelastning, fysiskt hot* och *arbetslöshetshot*.

Arbetserfarenhetsvariablernas totala inverkan på individuella värderingsförändringar

För att bestämma arbetserfarenheternas påverkan på värderingsförändringar, gjordes regressionsanalyser där beroende de variablerna var värderingsskattning- arnas residualer vid t_2 och t_3 efter kontroll för värdena vid t_1 respektive t_2 . Dessa residualer står för skillnader i förändringar som inte förklarades av värdet vid föregående mättillfälle och uttrycker ungefär samma sak som enkla differens- värden $t_2 - t_1$ respektive $t_3 - t_2$ (korrelationerna med differensvärdena var 0,85 – 0,91). Som prediktorer i dessa analyser användes de tio arbetserfarenhetsvariab- lerna.

Som framgår av tabell 1 kunde bara smärre delar av förändringarna relateras till arbetserfarenhetsvariablerna. De förändringar mellan t_1 och t_2 som hade den starkaste relationen till arbetserfarenheter var de i *altruism, förmåner och karriär* och *inflytande*, och, mellan t_2 and t_3 , de i *sociala relationer* och *inflytande*.

Förändringar i den skattade betydelsen av *självförverkligande* var ganska små och hade ett mycket svagt samband med de i studien rapporterade arbetserfaren- heterna. Skattningarna av *arbetets centralitet* (en enskild variabel) visade låg stabilitet och en svag relation till arbetserfarenheter och *postmaterialism*-värdet var relativt stabilt och okorrelerat med arbetserfarenheter.

Relationen mellan förändringar av individuella arbetsvärderingar och specifika arbetserfarenheter

För att få en idé om vilka arbetserfarenheter som hade störst betydelse för att förändra de olika arbetsvärderingarna genomfördes autoregressiva analyser av data från alla tre mättillfällena. Erfarenheter utanför arbetet kan givetvis också vara av kritisk betydelse för utvecklingen av arbetsvärderingar. Information var bara tillgänglig för en sådan potentiellt kritisk variabel, nämligen huruvida det första barnet hade fötts under den föregående undersökningsperioden. Eftersom minoritetskönet antogs ha mött mer erfarenheter som utmanat de egna värde- ringarna än majoritetskönen inkluderades denna variabel också i analyserna. I de autoregressiva modellerna antogs skattningarna vid t_2 således påverkas av:

- Motsvarande värdering vid *t1*.
- De tio arbetserfarenhetsvariablerna som beskriver perioden mellan *t1* and *t2*.
- En variabel som indikerar huruvida de svarande hade fått sitt första barn under denna period.
- En variabel som indikerade huruvida de svarande tillhörde minoritetskönet (män bland sjuksköterskor och kvinnor bland högskoleingenjörer).

Skattningarna vid *t3* antogs i analogi med detta att påverkas av motsvarande skattning vid *t2*, arbetserfarenheter under perioden mellan *t2* and *t3*, ett första barn under denna period samt att tillhöra minoritetskönen i respektive grupper.

Genom att i modellen ta med motsvarande skattning vid föregående mättillfälle så indikerar ett signifikant samband mellan en arbetserfarenhetsvariabel och värderingsskattningen att värderingsförändringen mellan de två mättillfällena var relaterad till arbetserfarenhet. De autoregressiva analyserna gjordes först i två grupper, vilka bildades genom att slumpmässigt dela in undersökningsgruppen i två lika stora grupper. För att minska inflytandet av slumpvarians på resultaten, behölls i den slutliga analysen av hela gruppen bara de variabler som visade en signifikant relation ($p < ,10$) med förändringen av värderingsskattningen mellan *t1* och *t2* eller mellan *t2* och *t3* i båda grupperna. Tillhörighet till minoritetskönet uppfyllde inte i något fall detta kriterium och togs alltså inte med i analyserna.

Modellens anpassning till data indikerades med χ^2 , normerad χ^2 ($\chi^2/\text{frihetsgrader}$) och RMSEA. Värden mellan 1 and 2 av det normerade χ^2 indikerar en god anpassning och värden mellan 2 and 5 kan accepteras. Värden under 1 indikerar en överanpassad modell. RMSEA värden under ,05 indikerar en bra anpassning) medan värden mellan ,05 och ,08 är acceptabla.

Stigkoefficienter mellan prediktorvariablerna och värderingsförändringar visas i tabell 2. Koefficienter för relationen mellan värderingsskattningarna mellan *t1* och *t2* och mellan *t2* och *t3* har uteslutits (dessa relationers styrka framgår av tabell 1). Positiva koefficienter indikerar att högre värden i prediktorvariabeln (arbetserfarenheter) var relaterade till en förstärkning av arbetsvärderingen.

En förstärkt skattad vikt vid *sociala relationer* mellan såväl *t1* och *t2* som mellan *t2* and *t3* hade samband med *arbetsuppgiftens komplexitet* och *fysiskt hot*. *Stöd från arbetskamrater* visade den starkaste relationen med en förändring mellan *t2* and *t3*. Modellens passform var inte särskilt bra. Huvudskälet till detta var att sociala relationer vid *t2* inte tillfredsställande förklarade relationen mellan sociala relationer vid *t1* och *t3*. Om, som ett tillägg, en kovarians mellan *t1* och *t3* inkluderades i modellen blev passformen utmärkt.³⁰ Koefficienterna i tabellen var bara marginellt påverkade av den adderade kovariansen, men tolkningen av de koefficienter som relaterar arbetserfarenheter till *sociala relationer* vid *t3* blir då mindre klar.

³⁰ $\chi^2 = 21,19$, $fg = 13$, $p = ,07$, $\chi^2/fg = 1,63$, $RMSEA = ,035$

Tabell 2. Stigkoefficienter för relationen mellan arbetserfarenheter och förändringar av arbetsvärderingar för $t1 - t2$ och $t2 - t3$. Insignifikanta koefficienter inom parentes; -: variabeln inte med i modellen. Positiva koefficienter innebär att högre värden i prediktorvariabeln var kopplade till en förstärkning av värderingen. Chi2, chi2/fg och RMSEA ges som indikatorer på modellenpassningen till data.

Arbetsvärden	Sociala relationer		Självförverkligande		Arbetsförhållanden		Altruism		Förmåner/karriär		Inflytande		Arbetscentralitet	
	$t1-t2$	$t2-t3$	$t1-t2$	$t2-t3$	$t1-t2$	$t2-t3$	$t1-t2$	$t2-t3$	$t1-t2$	$t2-t3$	$t1-t2$	$t2-t3$	$t1-t2$	$t2-t3$
Arbetskomplexitet	.12	.08	-	-	-	-	-	-	(.02)	(.00)	(-.09)	(.02)	-	-
Stegvist lärande	(.00)	(-.05)	-	-	-	-	-	-	(.02)	.17	(.00)	(.10)	-	-
Stöd från arbetsledningen	(.00)	.11	-	-	-	-	-	-	-	-	(.04)	(-.03)	-	-
Stöd från arbetskamrater	(.06)	.16	(-.03)	(.02)	-	-	-	-	-	-	(-.06)	.12	-.10	.14
Psykologiskt klimat	-	-	(.06)	(.05)	-	-	-	-	-	-	(.05)	(.04)	-	-
Gemensamma värden	-	-	-	-	-	-	-	-	-.08	(-.03)	(-.07)	(-.08)	.13	(.07)
Arbetslöshetshot	-	-	-	-	-	-	(.07)	.12	-	-	-	-	-	-
Fysiska hot	.11	.13	-	-	.18	.17	.15	(-.03)	.15	(.07)	-	-	-	-
Arbetsbelastning	(.04)	.10	(.02)	.13	-	-	(.03)	.12	(.07)	.10	.11	.10	-	-
Kontroll	-	-	.15	.18	-	-	.14	.12	-	-	.17	.10	(.08)	(.08)
Första barnet	-	-	(-.02)	-.08	-	-	-	-	-	-	-.12	-	(.01)	-.13
Chi2 (fg), p	64.1 (13), <.01		84.4(24), <.01		46.63 (3), <.01		58.3 (9) <.01		23.7 (11), <.01		123.1 (37), <.01		25.7 (9), <.01	
chi2/fg; RMSEA	4.58; .083		3.5; .070		14.4; .163		6.47; .104		2.2; .048		3.32; .067		2.96; .061	

De personer som förstärkte betoningen av *självförverkligande* tenderade framför allt att ha höga skattningar av *kontroll* i arbetet. Vid *t3* var *arbetsbelastning* också relaterad till förstärkta skattningar av *självförverkligande*, medan de som fick sitt första barn under perioden *t2 - t3* minskade sin betoning av denna värdering. Om, som ett tillägg, en kovarians mellan *t1* och *t3* inkluderades i modellen förbättrades passformen mycket också i detta fall.³¹

Förstärkta skattningar av betydelsen av *arbetsförhållanden* var bara signifikant relaterade till erfarenheter av *fysiskt hot*. Modellen visade dålig passform till data och ett tillägg av en relation mellan *t1* and *t3* ledde till en ”överanpassad” modell.

Hög *kontroll* i arbetet var relaterat till en ökning av den skattade betydelsen av *altruism*, både vid *t2* och *t3*. Erfarenheten av *fysiskt hot* tycks ha haft samma effekt vid *t2* men var orelaterat till senare förändringar av *altruismskattningen*.

Modellens passform var inte särskilt bra, men en kovarians mellan *t1* och *t3* var tillräckligt för att göra passformen utmärkt.³²

Erfarenheter av *gemensamma värderingar* var relaterade till en försvagad skattad vikt vid *förmåner och karriär*, medan *fysiskt hot* förefaller ha förstärkt betydelsen av denna arbetsvärdering vid *t2*. Vid *t3* visade *arbetsbelastning* och *stegvist lärande* de starkaste relationerna med en ökad skattad betydelse av *förmåner och karriär* medan *fysiskt hot* tycks ha varit av mindre betydelse. Modellens passform var god.

Höga skattningar *arbetsbelastning* och *kontroll* var båda relaterade till förstärkta skattningar av vikten av *inflytande*. Vid *t3* gällde detta också *stöd från arbetskamraterna*. Personer som hade fått sitt första barn mellan *t1* och *t2* tenderade att sänka sina skattningar av betydelsen när det gäller *inflytande* som arbetsideal. Passformen var inte bra men acceptabel och också i detta fall medförde ett tillägg av kovarians mellan *t1* och *t3* modellens passform relativt bra.³³

Höjda skattningar av *arbetets centralitet* var primärt relaterade till högre skattningar av *gemensamma värderingar*. Erfarenheter av *stöd från arbetskamraterna* hade motsatta relationer till förändrade skattningar av *arbetets centralitet* mellan första och sista mättillfällena. Den grupp som bestod av personer som hade fått sitt första barn efter *t2* skattade *arbetets centralitet* lägre vid *t3*, medan motsvarande relation inte var signifikant vid *t2*. Modellens passform var någorlunda bra.

Ingen arbetserfarenhetsvariabel var signifikant relaterad till förändringar av skattningarna av *postmaterialism*.

Sammanfattningsvis förklarades bara en liten del av förändringen av värderingarna av de arbetslivserfarenheter som rapporterades. Förändringarna av

³¹ $\chi^2 = 58,8$, $df = 23$, $p = ,07$, $\chi^2/df = 2,55$, $RMSEA = ,055$

³² $\chi^2 = 13,02$, $df = 8$, $p = ,11$, $\chi^2/df = 1,63$, $RMSEA = ,036$

³³ $\chi^2 = 70,6$, $df = 36$, $p < ,01$, $\chi^2/df = 1,96$, $RMSEA = ,043$

värderingen av *sociala relationer, förmåner och karriär* och *inflytande* hade starkast samband med erfarenheterna, medan *självförverkligande* och *postmaterialism* förefaller ha påverkats minst av dessa erfarenheter. Av de olika arbetserfarenheterna var det *fysiska hot* och *kontroll* som hade de klaraste sambanden med värderingsförändringar.

Diskussion

Några utgångspunkter

Studiens huvudfokus kan sammanfattas i begreppen *arbetsvärderingar*, *förändringsbarhet* och *genus*. Användandet av begreppet *förändringsbarhet* uttrycker den ambition som genomsyrat undersökningen, nämligen att belysa om och hur arbetsvärderingar kan förändras om de utmanas av t.ex. värderingar, normer, krav och förväntningar i främst arbetskontexten. Flera studier hade tidigare visat att både mäns och kvinnors generella värderingar och deras arbetsvärderingar skiljer sig i genustraditionell riktning vid inträdet i arbetslivet, en skillnad som visats både kvarstå men också kunna förändras. Kunskapsläget pekade tidigare här, som framgått, i olika riktningar. I de fall traditionella könsskillnader kvarstod efter inträdet i arbetslivet kan en sådan stabil könsskillnad tolkas på åtminstone två sätt som kan relateras till de två antaganden som presenterades i rapportens inledning. Enligt genusantagandet skulle stabiliteten förklaras av att könsskillnaderna internaliserats tidigt och därigenom är svårpåverkbara, medan strukturantagandet skulle förklara den stabila könsskillnaden med att värderingarna inte hade utmanats av arbetserfarenheterna. En könssegregerad arbetsmarknad skulle göra en sådan stabilitet trolig.

Studiens design med longitudinella jämförande analyser av företrädare för två ur genussynpunkt kontrasterande yrkesområden antogs göra det möjligt att belysa vilket stöd som kan ges åt de två nämnda antagandena som vi inte betraktar som ömsesidigt uteslutande. Genom att studera män och kvinnor i icke könstypiska yrken skulle sannolikheten vara större att eventuella initiala traditionella genusskillnader utmanades av arbetserfarenheterna. Om könsskillnaderna trots detta kvarstod opåverkade skulle detta innebära ett stöd för genusantagandet. Om minoritetskönet i stället närmar sig majoritetskönet skulle resultatet istället stödja strukturantagandet.

Med denna tankelinje i medvetande kan vi nu konstatera att undersökningsresultaten inte på något entydigt sätt gav stöd för att de speciella erfarenheter som de manliga sjuksköterskorna och kvinnliga ingenjörerna gjorde under de första åren i yrket skulle ha varit en tillräcklig utmaning för de könstraditionella värderingarna.

Men som framgått visade resultaten könsskillnader gemensamma för de två yrkesgrupperna. De skillnaderna förefaller vara mer relaterade till normer och värderingar på meso- och makroplanet och som hör till yrkessocialisationen och arbetslivet i stort, snarare än speciella erfarenheter inom minoritetsgrupperna, men även dessa resultat kan belysa rimligheten i genus- och strukturantagandena.

Endast för *altruism* fanns en tendens till en sådan avvikande förändring för minoritetskönet. Variansanalysen visade dock att denna trefaktorinteraktion (genus*yrke*tid) inte var signifikant. Detta kan inte förklaras av dålig statistisk

power som en följd av att minoritetsgrupperna var så små. Tendensen var så svag att den inte hade blivit signifikant ens om samtliga grupper varit lika stora som den med kvinnliga sjuksköterskor.

Resultaten ifråga om arbetsvärderingar visade sammanfattningsvis könsskillnader vid första mättillfället för alla arbetsvärderingar utom *självförverkligande*. Kvinnor skattade *sociala relationer*, *arbetsförhållanden* och *altruism* som viktigare än vad män gjorde. Dessa könsskillnader var alla relativt stabila. Männerna bland sjuksköterskorna påverkades alltså t.ex. inte mer i altruistisk och social riktning än kvinnorna i yrket, och kvinnorna bland högskoleingenjörerna närmade sig inte heller männen i yrket under undersökningens gång. De tendenserna kan i enlighet med genusantagandet tolkas så att dessa arbetsvärderingar är svårpåverkbara eller i enlighet med strukturantagandet att de arbetserfarenheter som man gjorde inte utmanade de genustraditionella värderingarna i dessa avseenden.

Eftersom altruistiska värderingar utgör en värderingsbas i sjuksköterskeyrket så kunde arbetserfarenheterna förväntas stärka sådana värderingar inte minst bland männen, dels genom att arbetsuppgiftens människoorientering ("att hjälpa andra"), dels genom interaktionen med de mer altruistiskt orienterade kvinnliga kollegorna. Omvänt skulle ingenjörsyrkets "sakorientering" och avsaknad av direkt altruistiskt fokus kunna antas minska betydelsen av sådana värderingar bland de kvinnliga högskoleingenjörerna. Istället minskade betydelsen av *altruism* bland kvinnorna oavsett yrke vilket tyder på att den förändring som skedde inte var knuten till några yrkesspecifika erfarenheter, medan vikten av t.ex. *sociala relationer* som arbetsideal förblev stabilt i alla grupper. De förändringar som skedde i dessa två arbetsvärderingar påverkade alltså inte könsskillnaderna, och ingen tendens fanns till att minoritetskönet närmade sig majoritetskönets värdering.

Motsatt könsskillnad fanns från början i *förmåner och karriär* och *inflytande*, men i de fallen hade skillnaden eliminerats vid undersökningens slut, vilket visar att dessa två värderingar troligen har utmanats fastän vilket slags utmaningar det då handlar om kan diskuteras. Men inte heller i dessa fall var detta en effekt av att minoritetskönet närmade sig majoritetskönets värderingar; i båda yrkesgrupperna närmade sig i stället kvinnorna männens värdering.

Könsskillnader och deras förändringsbarhet: Tre tolkningar

Mot bakgrund av våra överväganden så här långt finns således anledning ge de faktiska och uteblivna förändringarna i könsskillnader som framkom plausibla tolkningar, med fokus på de könstraditionella värderingsparen *förmåner och karriär* och *inflytande* å ena sidan och, å den andra sidan, *altruism* och *sociala relationer*. Detta motsatspar framstår som inte bara intressantast ur genussynpunkt utan också för att de begreppsligt-teoretiskt visar tydlig släktskap med en

av de motsatspar som påvisats i en lång rad länder när det gäller generella värderingar, nämligen Schwarz (1996) distinktion mellan värderingspolerna "tjänä individuella intressen" kontra "tjänä kollektiva intressen" och dess avspeglning i arbetsvärderingar i polerna prestigeorientering – kontra social orientering (Ros m.fl., 1999). Vi föreslår tre olika och delvis överlappande tolkningar som vi benämner "*manlig hegemoni*", "*kompensation*" och "*yrkessocialisation*".

Tolkningen om "manlig hegemoni" utgår från det faktum att kvinnors skattningar av *förmåner och karriär* samt av *inflytande* stärktes inte kan tolkas som en följd av utmanande erfarenheter bland subgrupperna med icke-könstypiska yrken, eftersom tendensen inte skilde sig mellan kvinnliga ingenjörer och kvinnliga sjuksköterskor. Denna förändring kan istället tolkas på så sätt att normer, värderingar och attityder som generellt är vanliga i arbetslivet framför allt utmanar dessa traditionellt kvinnliga värderingar. För män erbjuder arbetslivserfarenheterna mindre av en sådan utmaning eftersom de i högre grad kan antas ha internaliserat sådana prestations- eller instrumentella värderingar redan före inträdet i arbetslivet. Uppfattningen att kvinnor verksamma inom arbetskontexter med accentuerade manliga normer är benägna att internalisera dessa värderingar över tid har framförts tidigare (Gomez-Meija, 1980), och detta kan möjligen antas vara en mer genomgripande tendens i arbetslivet generellt.

Vad innebär då att internalisera manliga värderingar? En djupare internalisering av manstraditionella arbetsvärderingar kan antas resultera i inte bara att traditionellt "manliga" värderingar stärks utan att också traditionellt "kvinnliga" värderingar försvagas när dessa två värderingspar är motstridande (som t.ex. karriär relativt altruism som arbetsideal). Visserligen visar resultaten att betydelsen av *altruism* minskade generellt över undersökningsperioden, men könsskillnaderna när det gäller *altruism* och *sociala relationer* kvarstod. Det faktum att könsskillnaderna bara så att säga eliminerades åt ena hållet kan också tala för den andra förklaringen, att förändringen står för kompensation. Den ökade betoningen av karriär och lön som arbetsideal kan sammanhålla med hårdnande arbetsvillkor. Sjuksköterskorna utsattes ju under de två första mättillfällena för rationaliseringar och personalinskränkningar inom hälsovårdssektorn som sammanhängde med lågkonjunkturen, vilket kan ses som en periodeffekt med negativa förtecken. De försämrade arbetsförhållanden, som resultaten också vittnar om, och de minskade möjligheterna att uppnå inre tillfredsställelse i arbetet skulle då alltså öka kraven på att åtminstone få bättre betalt för arbetet.

En sådan tolkning påminner om vad som i andra sammanhang kallats dissonansantagandet; om kvinnor har arbeten där möjligheterna till inre tillfredsställelse är begränsade, tenderar de att betrakta yttre faktorer som viktigare än de inre aspekterna av sina arbetsvillkor (de Vaus & McAllister, 1991). Det tycks även här handla om en kompensatoriskt driven förändring där dissonansen tycks leda till att arbetsidealen påverkas.

Kompensationssträvanden skulle kunna förklara kvinnornas förändrade värdering av *förmåner och karriär*, men kan knappast, i motsats till manlig hegemoni, förklara den förstärkta betoningen av inflytande bland kvinnorna. Men den skulle kunna vara en effekt av de hårda arbetsförhållanden man mött, som då skulle ha framhävt betydelsen av att kunna påverka sin arbetssituation till det bättre.

En annan svaghet i kompensationsförklaringen är att det är diskutabelt hur mycket konjunkturförhållanden och därav mer påfrestande arbetsvillkor spelar i sammanhanget. Tendensen gick i samma riktning för kvinnorna bland högskoleingenjörerna i ett senare och annorlunda konjunkturläge. Dessutom genomfördes senare under 1990-talet en svensk studie med i princip samma uppläggning och med samma mått på arbetsvärderingar som den föreliggande och man fann också då en tendens till en förstärkt upplevd betydelse av löner och förmåner (Linander, 2002), även om förändringen i den studien inte var statistiskt signifikant. De krafter som förstärkt kvinnornas betoning av förmåner och inflytande har därför kanske inte så mycket att göra med periodeffekter av det aktuella arbetsmarknadsläget.

En tredje alternativ tolkning är då att värderingsförändringen snarare är relaterade till mer stabila och generella karakteristika hos yrkesarbetet. Förändringen skulle då alltså kunna ses som resultatet av en normal yrkessocialisation. En sådan tolkning följer resonemanget att en övergång från mer idealistiska arbetsvärderingar till en större relativ betoning av instrumentella värden i arbetet kan ses som en naturlig fas i yrkessocialisationen. Tidigare internaliserade ideal ifråga om arbetet som eventuellt förstärks och tydliggörs under yrkesutbildningen modifieras eller förändras enligt denna tolkning när de konfronteras med verklighetens krassare villkor. Det rör sig om ett slags integrering av ideal och verklighet till ett mer sammansatt och realitetsanpassat förhållningssätt vilket kan ses som en nödvändig utvecklingsfas mot en komplett professionell yrkeskompetens (Coudret m.fl., 1994). Detta skulle inte bara kunna förklara den ökade betoningen av *karriär och förmåner* och *inflytande* utan även den något minskade betoningen av *altruism* och *postmaterialism* över undersökningsperioden.

Även annan i inledningen refererad forskning har visat att värderingar som betonar altruism minskade i betydelse i övergången in i arbetslivet vilket ju överensstämmer med de resultat som redovisats i den föreliggande studien (Kirpatric & Johnson, 2002). Men i den studien fann man också att betydelsen av karriäristiska värderingar minskade generellt, vilket ju inte överensstämmer med de föreliggande resultaten. De amerikanska forskarna drog slutsatsen att den minskade betydelsen av dessa delvis motsatta värderingarna var en följd av ungdomarnas växande realism. Detta är i linje med tolkningen som framhåller yrkessocialisationens betydelse i sammanhanget.

Tolkningen av de förändrade värderingarna som ett resultat av yrkessocialisationen förefaller därför förenlig med resultaten flera avseenden. Men en viktig, mer övergripande, fråga förblir då obesvarad, nämligen varför just en ökning av

de traditionella ”manliga” värderingarna bör ses som en normal och ”realistisk” yrkessocialisation. Eller, omvänt, varför de bibehållna könsskillnaderna ifråga om de ”kvinnliga” värderingarna skulle utgöra en naturlig del av yrkessocialisationen. En sådan tolkning implicerar kvinnors ideal som mindre realistiska än mäns ideal. En konsekvens blir att kvinnor, för att bli mer realistiska, måste närma sig ”manliga” värderingar men inte det omvända. Därför bör tolkningsalternativet ”manlig hegemoni” tas in inom ramen för en bredare tolkning än vad bara yrkessocialisationsalternativet medger.

Inom ramen för en ”normal” yrkessocialisation ingår rimligen att anpassa sig till realiteter både inom yrkeskulturen, organisationen och i samhället generellt. Ett antagande är då att ”manlig hegemoni” på olika sätt och i olika grad kan utöva inflytande i samtliga dessa sfärer. Tolkningen ”manlig hegemoni” kan relateras till andra närstående, men därför inte analoga, begrepp inom genusforskning såsom begreppen ”hegemonisk maskulinitet” och ”genusordning” (Robertsson, 2003b). Hegemonisk maskulinitet avser en dominerande manlig norm som sorterar ”maskuliniteter” i en hierarkisk ordning genom ”ständig förhandling och omförhandling” (s. 30). Genusordning, i sin tur, framhåller Robertsson som ”En grundläggande princip som innebär isärhållande (segregering) av könen och manlig överordning (makt) i samhället” (s. 30).

Det som ansluter sig till tolkningen här kallad ”manlig hegemoni” är väl främst tanken att det råder en ”dominerande manlig norm” på samhällsstrukturrell nivå som t.ex. kan antas ge ”manliga” arbetsvärderingar som betonar t.ex. karriär och inflytande ett starkare genomslag i arbetslivet och dess belöningar än ”kvinnliga” värderingar där t.ex. altruistiska arbetsvärderingar är mer betonade. Typiska exempel på detta är lägre lönenivåerna inom vård- och omsorgssfären och offentliga sektorn (den ”tärande” sektorn) jämfört med produktionsfären inom privat sektor (den ”närande” sektorn).

Men om och hur föreliggande resultat kan betraktas som ett utslag av kvinnlig underordning kan diskuteras. Det faktum att skillnaden mellan könen ifråga om traditionella ”manliga” arbetsvärderingar eliminerades under undersökningens gång kan ju tolkas som ett framsteg i jämlikhetshänseende även om det är frågan om ”en manlig norm” och även om könsskillnaderna i traditionellt ”kvinnliga” arbetsvärderingar kvarstod. Möjligen är tolkningen ”kompensation” mer förenlig med tanken på underordning eftersom compensationens innebörd kan tolkas som att kvinnorna så att säga forcerats att idealisera värderingar de egentligen inte annars skulle ha föredragit. En därmed etablerad värderingsmässig obalans eller dissonans blir ett pris som så att säga kvinnorna får betala men männen slipper. Ungefär motsvarande resonemang skulle kunna gälla också tolkningen ”yrkessocialisation”.

Tänkandet i termer av balans-obalans, harmoni-dissonans kan framstå som ett statiskt nollsummespel och att de könsbundna värderingarna är utan utvecklingsmöjligheter. Detta är dock ingen självklar slutsats och vi återkommer till den

frågan i diskussionsavsnittets sista del med ett resonemang om mekanismer som kan leda till förändringar av arbetsvärderingar, kort- och långsiktigt.

De tre tolkningarna kan också relateras till vad som talar för och emot ”genus-antagandet” och ”strukturantagandet”. Grovt taget talar resultaten för ”strukturantagandet” ifråga om de traditionella ”manliga” arbetsvärderingarna *karriär och förmåner* samt *inflytande* och ”genusantagandet” beträffande de traditionella ”kvinnliga” arbetsvärderingarna *altruism* och *sociala relationer*. Det skulle schematiskt tala för att de traditionellt ”kvinnliga” arbetsvärderingarna är tidigare internaliserade och mindre påverkningbara än de traditionellt ”manliga” arbetsvärderingarna eller för att de förra inte tillräckligt utmanats i arbetslivet. Även om den förra tolkningen inte kan uteslutas har ju framgått flera skäl som talar för att de traditionella ”kvinnliga” värderingarna inte gynnas av positiva utmaningar lika mycket som de manliga, oavsett om detta sedan förklaras i termer av ”manlig hegemoni”, kompensation eller yrkessocialisation.

Arbetsvärderingar och arbetserfarenheter

De tre tolkningarna som presenterats ovan utgår ifrån studiens resultat om arbetsvärderingarnas och deras förändringars samband med yrke och kön. För att belysa om och hur arbetserfarenheterna kan tänkas bidra eller inte bidra till att utmana och förändra arbetsvärderingarna finns det skäl att också föra in undersökningsresultat om de skattade arbetsförhållandena och deras betydelse i sammanhanget.

Först skall understrykas att tolkningarna blir osäkra. Analysen av relationerna mellan värderingsförändringarna och arbetsförhållandena var av explorativ karaktär eftersom de arbetserfarenheter som omfattades av indexen inte valts ut såsom de som mest sannolikt kunde antas utmana de studerade arbetsvärderingarna. Det faktum att endast små delar av arbetsvärderingarnas förändringar kunde hänföras till arbetserfarenheter betyder därför inte att erfarenheter utanför (vid sidan av) arbetslivet är viktigare när det gäller förändring av arbetsvärderingar. Det är också möjligt att de arbetserfarenheter som mättes inte täckte kritiska aspekter av dessa erfarenheter. En annan möjlig förklaring kan ligga i att förändringsmått av variabler med en moderat reliabilitet oundvikligen får låg reliabilitet; en mycket stor del av variansen i förändringsmåttarna är därför sannolikt slumpmässiga mätfel.

Det finns ändå anledning att närmare överväga om arbetserfarenheterna inneburit utmaningar eller vilka andra skäl som kan finnas till förändringar av könsskillnader i arbetsvärderingar. Arbetserfarenheternas påverkan på värderingarna var störst när det gällde *altruism* och *förmåner och karriär* mellan de första två måttillfällena medan detta gällde *sociala relationer* under den påföljande perioden. Erfarenheter av *fysiskt hot*, *arbetsbelastning* och *kontroll* var alla kopplade till en ökad vikt av flera värderingar, både vid *t2* and *t3*. *Arbets-*

uppgiftens komplexitet var relaterad till högre skattad vikt ifråga om *sociala relationer* och de som skattade *stöd från arbetskamrater* högt visade en tendens att förstärka sina skattningar av *sociala relationer* och *inflytande*. Andra arbets-erfarenheter var endast relaterade till förändringar av enstaka arbetsvärderingar, antingen vid *t2* eller *t3*. Tillhörighet till ”minoritetskönet” inom ens yrke föreföll inte påverka någon värderingsförändring.

Resultaten visar att både negativa arbetserfarenheter (t.ex. arbetsbelastning, fysiskt hot) och positiva arbetserfarenheter (som t.ex. kontroll) kunde stärka arbetsvärderingar som *förmåner och karriär* och *altruism*. En viktig fråga i sammanhanget är vad som kan tänkas utgöra optimala betingelser för att arbetsvärderingar skall förändras. I den grad en arbetsvärdering som *förmåner och karriär* stärks av en ökad arbetsbelastning går det att spekulera i att detta både kan tolkas i termer av kompensation för hårt arbete och i termer av en positiv satsning på arbetet. En ökad kontroll i arbetet kan ju också tänkas stärka altruistiska arbetsvärderingar då ökad kontroll kan tänkas vidga erfarenhetsfären i arbetet och generera en mer vidsynt och positiv syn på relationen till omvärlden.

Men tolkningar av det slaget blir osäkra och lätt spekulativa och det förblir osäkert vad som häri kan uppfattas som positiva utmaningar och mer negativa, kompensatoriska, drivkrafter. Till bilden hör samtidigt att kvinnorna i båda yrkena uppfattade mer av arbetsbelastning, arbetslöshetshot och fysiska hot i arbetet än vad män gjorde. Dessa större belastningar bland kvinnorna kan antas ha att göra med den deras ökade preferenser för instrumentella arbetsideal såsom *förmåner och karriär*, som redan nämnts i termer av kompensation. Erfarenheter av t.ex. *arbetsbelastning* i den föreliggande studien förstärkte också betydelsen av de traditionella ”manliga” arbetsidealen *förmåner och karriär* och *inflytande*. Så de ökade preferenserna för dessa arbetsvärderingar bland kvinnor kan förutom att vara relaterade till ”positiva belöningar” åtminstone delvis också ha att göra med ett sätt att hantera och kompensera belastningar i arbetet.

Men kvinnornas ökade preferenser för traditionella ”manliga” värderingar kan också förstås i termer av statusvinster. En utmaning av värdemässiga preferenser som leder till förändring förutsätter rimligen inre motiv och motivation såväl som yttre, arbetsförhållanden som gynnar sådana förändringar. Social interaktion mellan personer med värderingar som står i konflikt med varandra eller situationer där man förväntas bete sig på ett sätt som står i konflikt med egna värderingar kan utmana djupt rotade föreställningar om hur individen förstår sig själv och omvärlden. Sådana omprövningar kan vara problematiska i sig själva men bli än mer problematiska om omvärderingen upplevs leda till lägre upplevd status i en etablerad social rangordning. Omprövningen kan här tänkas skilja sig mellan män och kvinnor. En omprövning av kvinnors värderingar i riktning mot mer traditionellt ”manliga” sådana kan antas representera en större statusvinst och därmed vara mer motiverande och självförstärkande än om männen om-

prövar sina redan etablerade ”manliga” värderingar vilket kan tänkas leda till en statusförlust.

Yrkessocialisationen inom minoritetskönen

Som redan berörts gäller de tre tolkningarna av huvudtendenser i resultaten som presenterats så här långt de könsskillnader över yrkesgränserna som framkom och inte de förändringar inom minoritetskönen som förväntades. Tillhörighet till minoritetskönet inom ens yrke föreföll inte påverka någon värderingsförändring. Inte heller visade sig, som framgick, interaktionseffekter mellan kön och yrke som skulle kunna tyda på att minoritetskönen utmanats i sina könstypiska arbetsvärderingar av uppgifter, normer och värderingar i sina respektive arbetsområden.

Varför så inte tycks ha varit fallet kan bara spekuleras i på mer eller mindre goda grunder. Tidigare rapporterade (Hagström m.fl., 1995; Hagström & Kjellberg, 1999) såväl som de föreliggande resultaten från de två yrkesgrupperna antyder dock vägar in utbildningen och yrket som skiljer ut minoritetskönet från majoritetskönet i yrkesgruppen. Här kan finnas ledtrådar om varför minoritetskönen arbetsvärderingar inte förändrades i termer av deras förhållningssätt till och integrering i arbetssammanhanget och yrket.

Redan motiven för valet av yrke skiljer minoritets- och majoritetsgruppen. Bland högskoleingenjörerna valde kvinnorna utbildningen i lägre grad än männen yrket p.g.a. teknikintresse och mer av skälet ”att det ger ett bra arbete efter en inte alltför lång utbildning” eller av skäl som mer hade att göra med slump eller tillfällighet (Hagström & Johansson, 2000; Hagström & Sconfienza, 1996). Bland sjuksköterskorna visade sig också mer slumpmässiga skäl att välja yrket vara viktigare bland männen än bland kvinnorna (Hagström m.fl., 1995). I ingetdera fallet förefaller det alltså helt korrekt att beskriva minoritetsgruppen som en grupp med ett så stort intresse för arbetsområdet att de därför övervunnit motståndet mot att välja ett icke genustypiskt yrke.

Detta gäller även om männen bland sjuksköterskorna kände dragning till sjukvården, vilket även framkommit i andra svenska studier (Pingel & Robertsson, 1998, Carlsson & Bergknut, 1998). Minoritetskönet i båda yrkesgrupperna var mindre tillfredsställda med vad utbildningen bidragit med ifråga ökad förmåga till kritisk granskning, vetenskapligt förhållningssätt och personlig mognad. De uppfattade likaså i lägre grad än majoritetskönen att yrket motsvarade förväntningarna och att yrket var ”en satsning för livet”.

I arbetslivet upplevde sedan minoritetskönet bland både högskoleingenjörer och sjuksköterskor det psykosociala arbetsmiljö som mindre gynnsamt än vad majoritetskönet gjorde. Bland sjuksköterskorna var kvinnorna t.ex. i högre grad stolta över att arbeta inom sin arbetsorganisation och var i högre grad såväl accepterade av sin arbetsgrupp som personlig vän med flera (Hagström m.fl.,

2000). Bland högskoleingenjörerna upplevde männen ett bättre psykosocialt arbetsklimat i flera avseenden; de bedömde sig mer accepterade av sin arbetsgrupp, uppfattade mer av gemensamma värderingar, ett tolerantare åsiktsklimat och en bättre personalpolitik. Män uppfattade också möjligheterna att handla oberoende av sin chef som större (Hagström & Johansson, 2001).

Även kvinnor inom ingenjörsyrket i USA har, som minoritetskönen i yrket, beskrivits ställas inför integreringssvårigheter i dessa även i normativ och subkulturell mening mansdominerade miljöer (Kirkham m.fl., 1989). I en annan amerikansk undersökning konstaterades att kvinnor inom ingenjörsyrket erfor mindre av "vägledande ansvar" än män i samma yrke i sina första anställningar (Jagakinsi, 1987). Även i föreliggande studie visade sig minoritetsgrupperna ha erfarenhet en lägre grad av gemensamma värderingar på sina arbetsplatser. Detta kan antas ha en negativ effekt på den kontinuerliga bekräftelse som i det dagliga arbetet kan erhållas i interaktionen med mer eller mindre "signifikanta andra" på arbetsplatsen och som ger möjlighet till bekräftelse av den egna identiteten och arbetsinsatserna.

Dessa för minoritetskönet gemensamma erfarenheterna talar sammanfattningsvis för att deras satsning på yrket, jämfört med majoritetskönet var mindre tydlig och planerad än majoritetskönets, och att deras utbyte av yrket i flera viktiga avseenden var lägre. Detta lägre utbyte kan också ha att göra med lägre grad av samhörighet med majoritetens normer och värderingar inom respektive yrke. Detta gap mellan egna värderingar och omgivningens värderingar och normer tycktes dock inte innebära en tillräckligt stor utmaning för att den skulle leda till ändrade värderingar i riktning mot större likhet med majoritetskönet.

Resultaten för minoritetskönet i båda grupperna tyder alltså på att det vid undersökningens slut förelåg en bristande överensstämmelse mellan de egna arbetsvärderingarna å ena sidan och värderingar och normer inom majoritetskulturen å den andra sidan. Här skiljer sig dock, som framgått kvinnorna bland högskoleingenjörerna från männen bland sjuksköterskorna. Det faktum att de förras värderingar av *karriär och förmåner* och *inflytande* stärktes minskade rimligen deras "dissonans" relativt dessa "manliga" värderingar: Skillnaderna mellan kvinnorna och männen bland högskoleingenjörerna vad gällde tillfredsställelse med utbildning och yrke framstod möjligen sammantaget också som mindre än motsvarande skillnader bland sjuksköterskorna.

Det går kanske inte att dra några mer bestämda slutsatser om huruvida en eventuell dissonans var mer djupgående i den ena minoritetsgruppen än i den andra. Däremot kan antas att den var av delvis olika karaktär och leder till olika lösningar för att minska den. De kvinnliga högskoleingenjörerna kan t.ex. lättare ha socialiserats in i både ingenjörernas yrkeskultur och de i samhället och arbetslivet förhärskande prestationsorienterade värdesystemen eftersom dessa två kulturer troligtvis ligger nära varandra. Det blir så att säga två flugor i samma smäll.

För de manliga sjuksköterskorna skulle en ökad anpassning till yrkeskulturen däremot innebära att de kom mer i kontrast gentemot de förhärskande ”manliga” arbetsvärderingarna och de belöningar dessa är förena med. Manliga värdepreferenser blir då svårare att förena med den traditionella yrkeskulturen och dissonansen kvarstår inom ramen för en traditionell yrkesroll. Ett sätt att minska denna dissonans utan att lämna yrket blir då att söka sig fram emot manliga karriärvägar inom yrket. Men även för de kvinnliga högskoleingenjörerna kan en dissonans antas kvarstå mellan oförändrat höga skattningar av traditionella ”kvinnliga” arbetsvärderingar och de dominerade ”manliga” arbetsvärderingarna inom yrket. Vissa empiriska rön talar för att dessa kvinnor försökte hantera detta genom att profilera sig mot mindre manstraditionella arbetsområden inom ingenjörsyrket (Hagström & Sconfienza, 1996).

Resonemanget om de manliga sjuksköterskorna bygger alltså på att om de förändrar sina värderingar i ”kvinnlig” riktning så uppstår en statusförlust, medan kvinnliga högskoleingenjörerna snarare antas erfara en statushöjning. De manliga sjuksköterskorna skulle därmed kvarstå i ett slags obalans eller dissonans värderingsmässigt som pockar på andra lösningar än att närma sig yrkeskulturens ”kvinnliga” värderingar. Övervägandena om denna obalans och hur den kan upphävas kan jämföras med resonemang inom genusteori och forskning. Robertsson (2002) har undersökt män inom sjuksköterskeyrket genom kvalitativa data. Bilden har kompletterats med sekundärbearbetningar av tidigare intervjuer med annan sjukvårdspersonal bestående av manliga och kvinnliga läkare, kvinnliga sjuksköterskor och undersköterskor från en tidigare studie (Pingel & Robertsson, 1998). Dessutom analyserades manliga sjuksköterskors sätt att resonera och förhålla sig till genusrelaterade frågor i en interventionsstudie (Robertsson, 2003a, se även Pingel, 2002).

Robertsson konstaterar mer övergripande att det existerar ett samband mellan ”maskulinitetskonstruktion” och könssegregering i sjukvården och betraktar manliga sjuksköterskor som ”brytare”. Mäns motiv för att söka sig till manliga karriärvägar inom yrket tolkas som ett sätt att förhålla sig till ”den hierarkiska ordningen av maskuliniteter” genom att inom ramen för ”det könsmärkta yrket” verka inom de mest maskulina områdena eller specialiteterna.

Huruvida så varit fallet i den föreliggande undersökningen går inte att avgöra empiriskt men kan ifrågasättas av andra skäl. En aktiv handling att söka sig mot de mest maskulina områdena inom yrket kan ses både som en positiv utmaning och, omvänt, som en kompensation för lägre upplevt tillfredsställelse och värde-dissonans jämfört med majoritetskönet inom yrket. Speciellt viktigt i sammanhanget är att minoritetskönets upplevda lägre grad av gemensamma värden på arbetsplatsen. En tendens att söka manliga karriärvägar kan därför tolkas både i termer av att komma ifrån något negativt som att gå till något positivt. Vidare framstår inte männen bland sjuksköterskorna i den föreliggande undersökningen som mer tillfredsställda med utbildning och yrke än de kvinnorna bland hög-

skoleingenjörerna. Vad som framträder är en tendens till en ”minoritetskönsproblematik” över de två yrkena som åtminstone delvis går utöver könstillhörigheten och dithörande genusrelaterade problem och möjligheter.

Arbetsvärderingar och förändringsmekanismer: Några avslutande överväganden

Förändringar av arbetsvärderingar har så här långt diskuterats utifrån olika helt sammanhängande begrepp och infallsvinklar såsom i termer av kompensation och utmaningar. Dessa begrepp relaterar till både inre motivationella drivkrafter och yttre krav, normer, förväntningar och belöningar. Men vad karakteriserar förändringsprocesser av det här slaget? Avslutningsvis gör vi ett försök att knyta ihop några av de begrepp och infallsvinklar som aktualiserats av undersökningsresultaten för att urskilja möjliga komponenter i förändringsdynamiken och dess riktning och med relevans ur genusperspektivet. När det gäller incitament för omprövning av arbetsvärderingar kan det vara av värde att skilja på mellan, å ena sidan, motiv som har att göra med att reducera något negativt och, å andra sidan, motiv som har att göra med att sträva mot något positivt.

De ”negativa” motiven förefaller mer kompatibla med drivkrafter som anknyter till materiella, yttre och instrumentella värden medan de ”positiva” motiven mer tycks överensstämja med postmateriella, inre och expressiva värden. Denna distinktion kan, som berörts, härledas ur Maslows klassiska teori om motivationens hierarkiska natur (Maslow, 1954) som utgör en tankemodell också bakom Ingleharts materialism-postmaterialismdistinktion. Liknande distinktioner har gjorts långt tidigare både inom arbetslivsforskningen genom Herzbergs och kollegors (1957) åtskillnad mellan hygien och motivfaktorer och från en mer filosofisk-freudo-marxistisk plattform genom Fromms (1969) åtskillnad mellan ”frihet från” (obehag) och ”frihet till” (utveckling). Den ”negativa” typen av drivkrafter framstår som mer relaterad till kompensatoriska strävanden medan de ”positiva” mer kan associeras med utmaningar (se även Aronsson & Hagström, 1993).

Förenklat förefaller de förändringsmotiv vi diskuterat i termer av kompensation handla om t.ex. belastningar och hårda arbetsvillkor av att komma ifrån ogynnsamma psykosociala arbetsförhållanden. De förändringsmotiv som avser utmaning handlar, i sin tur, om t.ex. integrering i yrkes- och arbetsrollen och en konstruktiv integrering av genusmotstridande värderingar. En djupare omprövning av arbetsvärderingar kan antas gynnas mer av utmaning än av kompensation; positiva utmaningar ger meningsfulla mål och visioner som också uppfattas som möjliga att uppnå. Kompensation kan minska det negativa i att inte uppnå något bättre men förefaller öka riskerna för mer bestående dissonans mellan egna och andras arbetsvärderingar.

En omprövning av värderingar kan därför möjligen antas vara mer problematisk om den genereras av kompensatoriska motiv än av positiva utmaningar. Men i ingetdera fallet finns goda skäl att anta att förändringsprocessen är oproblematisk. Till att börja med rymmer värderingar både emotionella och kognitiva element och samspelet dem emellan genom introspektion är en viktig komponent i förändringsprocessen. Experimentell forskning har t.ex. visat att värderingar ofta är djupt känslomässigt rotade och förgivet tagna med karaktär av truismer, men att de som regel förändras om de utsätts för tankemässig introspektion av skälen bakom värderingarna. Detta har visats gälla både Ingleharts materialism-postmaterialism distinktion och Schwartz motsatta värderingspooler (Bernard m.fl., 2003). Men dessa experiment har haft svårt att klarlägga värderingsförändringar riktning.

Dessa rön ger stöd åt tanken att en första fas i förändringen av arbetsvärderingar är att de artikuleras kognitivt. Men en omprövning av värderingssystem gynnas av dessutom, vilket nämnda forskare Bernard med kollegor (2003) också menar, att introspektionen blottlägger värderingar som är motstridiga. I den föreliggande studien har ju ambitionen varit att utanför experimentets ramar belysa om och hur sådan artikulering av olika värderingar kan utmana och förändra genusrelaterade arbetsvärderingar i en arbetskontext där individer med olika genusrelaterade värdepreferenser behöver samarbeta för att genomföra gemensamma arbetsuppgifter och uppnå gemensamma mål.

Hur kognition och emotion närmare hänger ihop i förändringar av arbetsvärderingar förefaller inte särskilt väl klarlagt. Ifråga om utveckling av kognitiva strukturer är dynamiken mellan balans och obalans framträdande i Piagets teori konstruktivistiska teori om utveckling av det logiska tänkandet (Piaget, 1977, 1982). Individens inre drivkrafter för handlande gentemot omvärlden är enligt den modellen att betrakta som en adaptationsprocess genom det dialektiska samspelet mellan processerna assimilation och ackommodation. Erfarenheter som inte på ett meningsfullt sätt kan förenas med ett sätt att tänka (kognitivt schema) skapar en tilltagande obalans som genom konstruktioner nya scheman (ackommodation) driver förändringsprocessen mot högre komplexitetsnivåer i tänkandet. Möten med motstridande värderingssystem kan här på ett analogt sätt antas bidra till en tilltagande inre obalans som när det gäller just värderingar handlar om olika sätt att skapa mening. Detta ger obalansen en emotionell karaktär av dissonans och omprövningen kan få karaktären av existentiell kris men som också kan leda till i grunden nya sätt att förhålla sig till sig själv och omvärlden med tydliga kognitiva, emotionella och värderingsmässiga följder (Kegan, 1982, 2003).

När det gäller just de omprövningar av värderingar som är relaterade till genus aktualiseras mer övergripande frågor om förändringsmekanismer. Vi har tidigare visat att motsatta arbetsvärderingar som är knutna till genus i den föreliggande undersökningen har släktskap med Schwartz värderingspar ”tjäna individuella

intressen” i kontrast till ”tjäna kollektiva intressen” och Ros och kollegors arbetsvärderingsmodell enligt samma tankegångar. Just denna typ av motsatta orienteringar och preferenser har också framhållits från flera håll, t.ex. inom utvecklingspsykologin (Kegan, 2003; Cook Greuter, 2002), vuxenpedagogiken (Mezirow, 2000, 2003), erfarenhetsbaserat lärande (Kolb, 1983) och i samhällsdebatten (Rosenberg, 2003) som motsatta krafter i en förändringsdynamik. Det gäller dynamiken och balansen mellan autonomi-differentiering och social integrering.

Individens utveckling beskrivs t.ex. inom sådana teorier om vuxenlivets utveckling (Cook Greuter, 2002) som ett dialektiskt samspel mellan differentiering (mot ökad individuell autonomi gentemot omvärlden) och integrering (mot ökad tillhörighet med omvärlden) på efterhand högre komplexitetsnivåer. Processens inre logik är t.ex. att strävan efter bekräftelse av eget oberoende efterhand genererar en emotionell dissonans i meningsskapandet då det basala behovet av att relatera till andra inte upplevs som tillräckligt tillgodosett. Detta leder därför över till nya faser av processen som drivs av socialt integrativa strävanden, vilket i, i sin tur, leder till att ett upplevt underskott av självständighet, o.s.v. Processen har som synes karaktären av en balans-obalansdynamik och fasövergångarna aktualiserar rimligen omprövningar av tidigare värderingar. Även Kolb (1983) framhåller att en viktig förändring under vuxenlivet innebär en övergång från en individualistisk specialistorientering till en mer socialt integrativ fas. Övergången är existentiellt färgad eftersom individen då konfronteras med den grundläggande meningsmotsättningen att tillgodose både sociala krav och personliga behov och då finna en ny lösning på hur dessa kan integreras.

Processer av liknande slag kan också urskiljas på olika kollektiva plan. I en essäistisk framställning pekar således Rosenberg (2003) på en liknande balans och dynamik mellan plikt och profit. Plikten handlar om socialt integrativa strävanden i samhället som tar ett kollektivt och samhälleligt ansvar utöver det snäva egenintresset. Profiten, i sin tur, avser motsatt de krafter som eftersträvar differentiering, autonomi och egen vinning. Båda strävandena framhålls som legitima, betingande varandra och involverade i en pågående balans-obalans dynamik snarare än som i sig bra eller dåliga. Men Rosenberg argumenterar för att profitsträvanden sedan 1980-talet alltför mycket kommit att dominera i samhällsutveckling, normsystem och politisk retorik genom t.ex. privatiseringar inom offentlig sektor vilket skapat en närmast krisliknande obalans i samhället.

Skillnaderna i arbetsvärderingar mellan könen och diskussionen om och hur de kan förändras aktualiserar således både mer övergripande motsatser i generella värderingssystem och hur dessa är involverade som krafter i förändringsprocesser, individuellt och kollektivt. Om Schwartz (1996) ena centrala motsatta värderingspar (”tjäna individuella intressen” kontra ”tjäna individuella intressen”) och analoga arbetsvärderingar på så vis aktualiserar dynamiken i hur värderingar förändras så kan det andra motsatta värderingsparet (”strävan efter

att bevara” kontra ”öppenhet inför förändringar”) hävdas peka på i vilken riktning denna förändring går. Det senare motsatsparet har släktskap med arbetsvärderingar i motsatsen yttre-inre värderingar. Yttre värderingar kan antas stå för lägre personlig autonomi än inre värderingar. Logiken i detta är att yttre värden här avser att individen är mer oreflekterat ”inbäddad” och därmed mer styrd av yttre förhållanden, normer, regler och värderingar och då är mindre kapabel och intresserad av att själv förändra dessa. I takt med ökad autonomi kan yttre regelsystem, värderingar etc. genom introspektiv granskning bedömas mer utifrån egna värderingssystem vilket ökar förmågan och intresset av att själv förändra dessa yttre förhållanden. Yttre värderingar tas mindre för givna och individen handlar mer autonomt. Tidigare forskning har visat att autonomi i arbetet stärker utvecklingen av inre arbetsvärderingar (Mortimer & Lorence, 1979) och att värderingsförändringar över livsloppet går från en betoning att yttre till inre värden (Rokeach, 1973; Armon, 1993; van der Velde, 1998).

Individens utveckling av arbetsvärderingar över livsloppet kan beskrivas som en livscykeleffekt och sådana kan antas öka i omfattning genom de internationella samhällsförändringar som följer i globaliseringens spår. Det gäller tilltagande krav på flexibilitet i arbetslivet, balansen arbete och övrigt liv och mer frekventa omställningar under vuxenlivet arbets- och yrkesmässigt. Arbetets upplösning av gränser i tid rum och uppgifter motsvaras av att tidigare yttre regleringar av arbetet övergår till att alltmer behöva regleras inifrån av individen (Hanson, 2004). Förändringarna i den här riktningen ställer ökade krav på autonomi och inre arbetsvärderingar som måttstockar för egna mål och handlingar men aktualiserar också tilltagande behov av socialt integrativa motiv och strävanden.

Nätverkssamhällets (Castells, 1996) och dess olika konsekvenser på alla samhällsnivåer ökar troligtvis kraven på individen att i upplösta yttre regleringar och gränser inte bara kunna hantera ökade kognitiva krav utan också krav på att oftare än förr möta och samspela med individer och kulturer med värderingar som står i konflikt med de egna och som kan utmana djupt rotade föreställningar om hur vi förstår oss själva och omvärlden. Det rör sig därför inte längre bara om tilltagande krav på kognitiv komplexitet utan på krav av ett kvalitativt annat slag som getts benämningen ”superkomplexitet” (Barnett, 1999). Utveckling åt det här hållet ställer ökade krav på förutom individuell autonomi även kompetenser och värderingar som har med relationer, kommunikation, socialt samspel och ”emotionell intelligens” (Goleman, 1995, 2000) att göra. Traditionell ”manlig hegemoni” i värderingssystemen tycks stå inför ett till ett allt större förändringstryck. Det trycket kan, i linje med våra tankar om förändringsprocessens möjliga dynamik, också generera nya över tidigare traditionella genusgränser integrerade värderingssystem. Arbetsvärderingars roll blir viktiga att uppmärksamma för att belysa hinder och möjligheter i sådana förändringsprocesser.

Sammanfattning

Studiens syfte var att belysa arbetsvärderingars stabilitet och förändringar genom longitudinella studier av sjuksköterskor och högskoleingenjörer i Stockholmsområdet. Av 605 deltagare som ifyllde enkäter vid tre mättillfällen som täckte omkring fyra och ett halvt år från slutet av yrkesutbildningen, rapporterade 87 män och 25 kvinnor bland högskoleingenjörer samt 346 kvinnor och 28 män bland sjuksköterskor att de hade arbetat över den studerade perioden. Sex arbetsvärderingar och *postmaterialistiska värderingar* mättes liksom tio aspekter av deltagarnas arbetsförhållanden. Kvinnors skattningar av *sociala relationer* och *altruism* som arbetsideal förblev högre under undersökningsperioden, medan kvinnors bedömning av vikten av *förmåner/karriär* och *inflytande* som arbetsideal förstärktes, vilket eliminerade en ursprunglig könsskillnad gällande dessa arbetsvärderingar. Skattningar av *altruism* och *trygga arbetsförhållanden* minskade medan skattningarna av *inflytande* och *självförverkligande* förblev oförändrade. *Altruism*, *sociala relationer*, *förmåner/karriär* och *inflytande* påverkades mest av arbetsförhållanden men de observerade förändringarna av arbetsvärderingar kunde bara marginellt hänföras de arbetsförhållanden som mättes. Stabiliteten och förändringarna av arbetsvärderingarna tolkas i termer av t.ex. utmaningar och normer i arbetslivet i stort samt till yrkessocialisationen och arbetssituationen bland männen och kvinnorna i de två yrkesgrupperna.

Abstract

A longitudinal study of nurses and engineers was carried out to elucidate the stability and change of work values. The group was followed with questionnaires at three measurement occasions, the first at the end of their training and the last one four and a half years later. The analyses were based on the 486 participants who took part in all measurements and who had worked between the measurements (87 male and 25 female engineers and 346 female and 28 male nurses). Six work values and postmaterialistic values were measured as well as ten aspects of their working conditions. *Social relations* and *altruism* were rated as more important by the women than by the men at all occasions. Initially men rated *benefits/career* and *influence* as more important than did the women, who, however, found these factors to be of increasing importance, thereby eliminating the original difference. Ratings of *altruism* and *security* generally were lowered between measurement occasions whereas *influence* and *self-realization* remained unaltered. *Altruism*, *social relations*, *benefit/career* and *influence* seemed to be the values most affected by working experiences, but also in these cases only a very small part of the changes in work values were explained by the measured work experiences. The stability and changes of work values are discussed with reference to challenges and norms in working life in general, occupational socialization and to the work situation for male and female nurses and engineers.

Referenser

- Armon C (1993) "Developmental conceptions of good work: A longitudinal study" s 21–39 i Demick J & Miller PM (red) *Development in the workplace*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Aronsson G & Hagström T (1993) "Generell eliminering och differentiell utveckling" *Nordisk Ergonomi*, 4 1993.
- Barnett R (1999) "Learning to work and working to learn" s 29–45 i Garrick J & Boud D (red) *Understanding learning at work*. London: Routledge.
- Berger P & Luckmann T (1966/1991) *The social construction of reality*. London: Penguin Books, Ltd.
- Bernard MM, Maio GR & Olson JM (2003) "Effects of introspection about reasons for values: Extending research on values-as-truisms" *Social Cognition* 21(1): 1–25.
- Betz M & O'Connell L (1989) "Work orientations of males and females: Exploring the gender socialization approach" *Sociological Inquiry* 59 3: 318–329.
- Beutel AM & Marini MM (1995) "Gender and values" *American Sociological Review* 60: 436–448.
- Carlsson M & Bergknut E (1988) *Manliga sjuksköterskors syn på sitt yrke*. Lund: Studentlitteratur.
- Castells M (1996) *The information age. Economy, society and culture. Volume 1: The rise of the network society*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Claes R & Ruiz Quintanilla SA (1993) "Work meaning pattern in early career" *European Work and Organizational Psychologist* 3:311–323.
- Cook-Greuter SR (1999) *Postautonomous ego development. A study of its nature and measurement*. Doctoral thesis. The Graduate School of Education, Harvard University.
- Coudret NA, Fuchs PL, Roberts CS, Suhrheinrich JA & White AH (1994) "Role socialization of graduating student nurses: Impact of a nursing practicum on professional role conception" *Journal of Professional Nursing*, 10:342–349.
- Davies C (1996) *Gender and the professional predicament in nursing*. Buckingham: Open University Press.
- Dawis RV (1991) "Vocational interests, values, and preferences" s 833–871 i Dunette MD & Hough LM (red) *Handbook of industrial and organizational psychology Vol. 2*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- de Vaus D & McAllister I (1991) "Gender and work orientation" *Work and Occupations* 18: 72–93.
- Dodd-McCue D & Wright GB (1996) "Men, women, and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization" *Human Relations* 49: 1065–1091.

- Dose JJ (1997) "Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization" *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70: 219–240.
- Erez M, Borochoy O & Mannheim B (1989) "Work values of youth: Effects of sex or sex role typing?" *Journal of Vocational Behavior* 34:350–366.
- Feather N T (1984) "Masculinity, femininity, psychological androgyny and the structure of values" *Journal of personality and social psychology* 47:604–620.
- Fiorentine R (1988) "Increasing similarity in the values and life plans of male and female college students? Evidence and implications" *Sex roles* 18:143–158.
- Fouad NA & Post Kammer P (1989) "Work values of women with differing sex-role orientations" *Journal of career development* 15:188–198.
- Fromm E (1969) *Flykten från friheten*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Gamberale R, Bracken R & Mardones S (1995) "Work motivation among high school students before and during the economic recession in the Swedish labour market" *Scandinavian Journal of Psychology*, 287–294.
- Gamberale F, Hagström T & Tesarz M (1993) *Vad är ett bra arbete? Uppfattningar bland gymnasieungdomar*. Arbete och Hälsa 1993:22. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gamberale F & Mardones S (1994) *Lågkonjunktursens effekt på arbetsmotivationen hos gymnasieungdomarna*. Arbete och Hälsa 1994: 20. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gamberale F, Sconfienza C, & Hagström T (1996) *Värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige. En kartläggning av ett representativt urval*. Arbete och Hälsa 1996:19, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- George MJ & Jones RG (1997) "Experiencing work: Values, attitudes and moods" *Human relations* 50:393–416.
- Giddens A (1991) *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Gilligan C (1982) *In a different voice. Psychological theory and women's development*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Glaser S & Beehr TA (2002) "Similarities and differences in human values between nurses in four countries" *International Journal of Cross Cultural Management* 2(2): 185–202.
- Goleman D (1995) *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman D (2000) *Känslans intelligens och arbetet: emotionsintelligens och social kompetens i arbetslivet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Gomez-Mejia LR (1980) "Women's adaptation to male-dominated occupation" *International Journal of Manpower* 11 4:11–16.
- Gomez-Mejia LR (1983) "Sex differences during occupational socialization" *Academy of Management Journal* 26:492–499.
- Gustafsson JE & Ståhl PA (1999) *STREAMS User's guide*. Göteborg: MultiwareWare.

- Hagström T (1990) *Ungdomars livsstilar och förhållningssätt till arbete. En intervjuundersökning*. Arbete och Hälsa 1990: 42. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T (1999) ”Ungdomars förhållningssätt till arbete. Ett handlingsteoretiskt perspektiv” s 109–134 i Hagström T (red) *Ungdomar i övergångsåldern – handlingsutrymme och rationalitet på väg in i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hagström T (red) (2003) *Adult development in post-industrial society and working life*. Stockholm Lectures in Educology, Serie:2. Department of Education, Stockholms universitet.
- Hagström T, Berg G & Westerberg G (1992) ”Gymnasieelevers förhållningssätt till arbete” Arbetslivsrapport 1992:26. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T & Gamberale F (1994) ”What is a good job? Young people’s values and attitudes towards work” i Gamberale F & Hagström T (red) *Young People and Work*. Arbete och Hälsa 1994:33 Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Hagström T & Gamberale F (1995) ”Young people’s work motivation and value orientation” *Journal of Adolescence* 18:475–490.
- Hagström T, Gamberale F & Sconfienza C (1996) ”Det goda arbetet-ungdomars villkor nu och i framtiden. Beskrivning av frågeformulär” Arbetslivsrapport 1996:10, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T, Gamberale F, Sconfienza C & Westerholm P (1995) *Sjuksköterskors värderingar och förhållningssätt till arbete och yrke*. Arbete och Hälsa 1995:8, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T & Hanson M (2003a) ”Flexible work contexts and human competence. An action-interaction frame of reference and empirical illustrations” s 148–180 i Bron A & Schemmann M (red) *Knowledge Society, Information Society and Adult Education. Trends, Issues and Challenges*. Münster: LIT.
- Hagström T & Hanson M (2003b) ”Kompetens för flexibelt arbete” s 153–181 i Wilhelmson L (red) *Förnyelse på svenska arbetsplatser. Balansakter och utvecklingsdynamik*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T & Johansson G (1999) ”Högskoleingenjörers arbetserfarenheter och värderingar. En uppföljning drygt ett år efter yrkesutbildningen” Arbetslivsrapport 1999:18. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T & Johansson G (2001) ”Högskoleingenjörers socialisation in i arbetsliv och yrke. En longitudinell studie” Arbetslivsrapport 2001:17, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T, Johansson G & Westerholm P (2000) ”Sjuksköterskors socialisation in i arbetsliv och yrke. En longitudinell studie” Arbetslivsrapport 2000:15. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T & Kjellberg A (2000) ”Work values and early work socialization among nurses and engineers” s 311–328 i Isaksson K, Hogstedt C, Eriksson C & Theorell T (red) *Health effects in the new working life*. London: Plenum Press.
- Hagström T & Sconfienza C (1996) *Ingenjörers värderingar och förhållningssätt till arbete och yrke*. Arbete och Hälsa 1996:21. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Hagström T & Westerholm P (1998) "Sjuksköterskors arbetserfarenheter och värderingar. En uppföljning cirka ett och ett halvt år efter yrkesutbildningen" Arbetslivsrapport 1998:6. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hanson M (2004) *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens*. Akademisk avhandling, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet. Arbetsliv i omvandling 2004:8, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hellevik O (2002) "Age differences in value orientation - life cycle or cohort effects?" *International Journal of Public Opinion Research*. 14(3): 286–2002.
- Herzberg F, Mausner B, Peterson RO & Capwell DF (1957) *Job attitudes. Review of research and opinion*. Pittsburgh: Psychological service of Pittsburgh.
- Inglehart R (1977) *The silent revolution. Changing values and political styles among western publics*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Inglehart R (1990) *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press
- Inglehart R (1997) *Modernization and postmodernization. Cultural, economic and political change in 43 societies*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Jagacinski C (1987) "Engineering careers: women in a male-dominated field" *Psychology of Women Quarterly* 11:97–110.
- Janson U (1998) *Socialisation och socialisering*. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Jöreskog KG & Sörbom D (1993) *LISREL 8 User's reference guide*. Chicago: Scientific Software.
- Karasek R & Theorell T (1990) *Healthy work*. New York: Basic Books. Inc. Publishers.
- Kegan R (1982) *The evolving self: problems and process in human development*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Kegan R (2003) "Hidden curriculum of adult life: an adult development perspective" s 21–48 i Hagström T (red) *Adult development in post-industrial society and working life*. Stockholm Lectures in Educology. Series No 2. Department of Education, Stockholms universitet.
- Kirkham K & Thomson P (1989) "Managing a diverse work force: women in engineering" i Katz R (red) *Managing professionals in innovative organizations*. Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company.
- Kirkpatrick Johnson M (2002) "Social origins, adolescent experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood" *Social Forces* 80(4): 1307–1340.
- Kolb DA (1983) *Experiential learning*. New York, NY: Prentice-Hall.
- Krau E (1987) "The crystallization of work values in adolescence: A sociocultural approach" *Journal of Vocational Behavior* 30:103–123.
- Lacy WB, Bokemeijer JL & Shepard JM (1983) "Job attribute, preference and work commitment" *Personnel psychology* 36:315–329.
- Lawrence LA & Valsinger J (1993) "Conceptual roots of internalization: From transmission to transformation" *Human Development* 36(3): 150–167.

- Lebo BR, Harrington TF & Tillman R (1995) "Work value similarities among students from six countries" *The career development quarterly* 43:350–362.
- Lemkau JP (1979) "Personality and background characteristics of women in male-dominated occupations: A review" *Psychology of Women Quarterly* 4(2): 221–240.
- Linander C (2002) *En för alla, alla för en. Sjuksköterskors och ingenjörers syn på ledarskap*. Akademisk avhandling, Psykologiska institutionen, Lunds universitet.
- Lindsay P & Knox W (1984) "Continuity and change in work values among young adults: A longitudinal study" *American Journal of Sociology* 4: 918–931.
- Mannheim B (1988) "Social background, schooling, and parental job attitudes as related to adolescents' work values" *Youth and Society* 19:269–293.
- Marini MM., Fan PL, Finley E & Beutel AM (1996) "Gender and job values" *Sociology of Education* 69:49–65.
- Maslow AH (1954) *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Mezirow J (2000) "Learning to think like an adult. Core concepts of transformation theory" s 3–33 i Mezirow J & Associates (red) *Learning as transformation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow J (2003) "Changing perspective: theory and practice of transformative learning" s 66–76 i Hagström T (red) *Adult development in post-industrial society and working life*. Stockholm Lectures in Educology. Series No 2. Department of Education, Stockholms universitet.
- Mortimer JT & Lorence J (1979) "Work experience and occupational value socialisation: A longitudinal study" *American Journal of Sociology* 84:1361–1385.
- Mottaz C (1986) "Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction" *Human Relations* 39:359–378.
- MOW International Research Team (1987) *The meaning of working*. London: Academic Press Inc.
- Myyry L & Helkama K (2001) "University students' value priorities and emotional empathy. *Educational Psychology* 21(1):25–40.
- Piaget J (1977) *The development of thought. Equilibration of cognitive structures*. Oxford: Basil Blackwell.
- Piaget J (1982) *The child's conception of the world*. London: Granada.
- Piliavin JA & Hong-Wen C (1990) "Altruism: A review of recent theory and research" *Annual Review of Sociology*. 16:27–65.
- Pingel B (2002) *Att såga av den gren man sitter på – utvärdering av en jämställdhets-satsning med manliga "brytare" i ett landsting*. Arbetsliv i omvandling 2002:10, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Pingel B & Robertsson H (1998) *Yrkesidentitet i sjukvård – position, person och kön*. Arbete och Hälsa 1998:13, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Reed ES, Turiel E & Brown T (1996) *Values and knowledge*. New York: NY, Mahwah.

- Rimann M, Udris I & Weiss V (2000) "Values transition from apprenticeship to occupational work. *Swiss Journal of Psychology* 59(4):291–302.
- Robertsson H (2002) *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. Arbetsliv i omvandling 2002:11, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Robertsson H (2003a) *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*. Akademisk avhandling, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Arbetsliv i omvandling 2003:13, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Robertsson H (2003b) "Manliga brytare och maskulinitetskonstruktion" *Nordisk Psykologi* 55(2): 155–174.
- Rokeach M (1973) *The nature of human values*. London: The Free Press, Collier Macmillan Publishers.
- Ros M, Schwartz SH & Surkiss S (1999) "Basic individual values, work values, and the meaning of work" *Applied Psychology: An international Review* 48:49–71.
- Rosenberg G (2003) *Plikten, profiten och konsten att vara människa. Essä*. Stockholm: Albert Bonniers förlag.
- Rowe R & Snizek W (1995) "Gender differences in work values. Perpetuating the myth" *Work and Occupations* 22:215–229.
- Saige A & Elizur D (1996) "Work values: A theoretical overview and a model of their effects" *Journal of organizational behavior* 17:503–514.
- Schwartz S (1996) "Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems" s 1–25 i Seligman C, Olson JM & Zanna MP (red) *The Psychology of Values: The Ontario Symposium Volume 8*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Schwartz SH (1999) "A theory of cultural values and some implications for work" *Applied Psychology: An international review* 48: 49–71.
- Sconfienza C & Gamberale F (1997) *Unga mäns och kvinnors arbetssituation*. Arbete och Hälsa 1997: 27, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Taylor RN & Thompson M (1976) "Work value systems of young workers" *Academy of Management Journal* 19:522–536.
- Tolbert P & Moen P (1998) "Men's and women's definitions of 'good' jobs" *Work and Occupation* 25:168–194.
- van der Velde MEG, Feij JA & van Emmerik H (1998) "Change in work values and norms among Dutch young adults: Ageing or societal trends?" *International Journal of Behavioral Development* 2:55–76.
- Warwick PV (1998) "Disputed case, disputed effect. The postmaterialist thesis reexamined" *Public Opinion Quarterly* 62:583–609.
- Verkasalo M, Daun Å & Niit T (1994) "Universal values in Estonia, Finland and Sweden" *Ethnologia Europaea* 24: 101–117.

- Williams JRM (1979) "Change and stability in values and value systems: A sociological perspective" i Rokeach M (red) *Understanding human values*. New York: The Free Press.
- WOSY International Research Group (1987) *Interview Schedule of the work socialization of youth-study*. Rijksuniversiteit Gent.
- Zanders H (1994) "Changing work values" s 129–153 i Ester P, Halman L & de Moore R (red) *The Individualizing Society. Value Change in Europe and North America*. Tilburg University Press.