



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Generationsmotivation?

**En kvantitativ studie om generationsspecifika
motivationsfaktorerens vara eller icke vara i arbetslivet**

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp.

Hanna Westanmo
Madelene Isaksson
Handledare: Lars Göran Wallgren
Juni, 2012



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Abstract

Examensarbete, kandidat: 15 hp
År: 2012
Handledare: Lars Göran Wallgren
Examinator: Anneli Goulding

Följande studie är en personalvetenskaplig uppsats som behandlar generationsspecifika motivationsfaktorer. Syftet med studien är att undersöka huruvida tillhörigheten till en särskild generation medför ett specifikt förhållningssätt till det egna arbetet, dvs. om några skillnader existerar generationerna emellan. Med hjälp av en undersökning utifrån en svensk kontext är vår förhoppning att genom vår studie kunna tillföra utökade kunskaper inom området.

Teorin som uppsatsen baseras på berör tre huvudsakliga områden; motivation, generation samt en sammanslagning av de två begreppen. Motivationsbegreppet sett ur ett allmänmänniskt perspektiv är omfattande och definierat på ett flertal olika vis, men saknar täckning för mer specifika kontexter. Det är ur de generella motivationsdefinitionerna kombinerat med ett behov av mer kontextanpassade teorier kring arbetslivet som definitioner av begreppet arbetsmotivation uppstått inom teoribildningen för arbetsmotivation. Därifrån hämtas vidare distinktioner mellan inre och yttre motivationsfaktorer. Utifrån uppdelning av individer i generationskluster; Baby Boomers, Generation X och Generation Y har forskning behandlat kopplingen mellan arbetsmotivation och generationstillhörighet. Studierna har ofta utgått från kartläggningar av respektive generations specifika egenskaper, värderingar och huvudsakliga motivationsfaktorer. I flertalet studier identifieras ett behov av att undersöka om denna sammanslagning av motivation- och generationsteorier är relevant.

Som metod för att genomföra studien valde vi att göra en kvantitativ tvärsnittsstudie riktad till svenska arbetstagare. Med hjälp av webbenkäter samlade vi in data som vi sedan analyserade med hjälp av variansanalys.

Studien fann att det inte föreligger några statistiskt signifikanta skillnader mellan olika generationskluster sett till en uppdelning av inre och yttre motivationsfaktorer. Resultaten går i linje med stora delar av tidigare forskning på området. Som ett tillägg valde vi också att titta på överensstämmelsen mellan de generationsteorier menar är utmärkande för respektive generation, värdering- och egenskapsmässigt, och våra respondenters svar. Även här saknas statistiskt signifikanta skillnader i resultatet vilket gör att en överensstämmelse med kritiska forskares resultat kan styrkas i vår studie.

Nyckelord: arbetsmotivation, generationer, inre motivation, yttre motivation, generationsegenskaper

Oavsett om det handlar om vad som får dig att stiga upp och gå till jobbet på morgonen, vad som gör att du trivs på ditt arbete eller vilka tankar som förs kring de val du gör gällande din framtida karriär, styrs dessa beslut av föreliggande motiv, eller närmare bestämt, din motivation. Enligt Maslow, motivationsteoriernas pionjär, äger människan en uppsättning gemensamma motivatorer, grundade i och rangordnade enligt en behovshierarki (refererad till i Pinder, 2008). Dessa behov sägs styra vår motivation och utgör grunden i de val vi gör, som i sin tur utförs med utgångspunkt i vilken nivå av behov i hierarkin som redan blivit tillgodosedda. Vad gäller arbetsmotivation blir bilden dock något mer komplex, och allmänna motivationsteorier har därför funnit en förlängning inom organisationspsykologin. Det är intressant att reflektera över vad det är som motiverar en arbetande människa och hur det kommer sig att olika individer har olika motiv för sina karriärval. Det skulle vidare vara tänkbart att det finns gemensamma nämnare bland de faktorer som föregår människors val i arbetslivet samt mellan de individer som innehar motiven. Dessa områden blir inte minst aktuella i samband med att människor ges möjlighet till, och också förväntas, att arbeta en längre period av livet än tidigare. Det resulterar i en oundviklig samexistens av olika generationer ute på arbetsplatserna. I rollen som personalvetare kommer vi sannolikt förväntas besitta kunskaper för att hantera sådana förändringar. Att förvissa oss om att vi i vårt arbete är medvetna om vilka aspekter som påverkar individers relation till sina arbeten framstår därför som helt nödvändigt.

Vi har under vår personalvetenskapliga utbildning, i samband med kontinuerliga krav på prestation, behövt ta ställning till och reflektera över vår egen motivation och drivkrafterna bakom den. Vidare har även vår generationstillhörighet oundvikligen kommit upp på agendan då den ofta sägs berätta något om vårt utgångsläge för inträde på den arbetsmarknad som möter oss efter utbildningen. I takt med att vi mer aktivt började diskutera ovan nämnda begrepp med människor i vår närhet upptäckte vi att alla hade någonting att säga om generationer i arbetslivet och framförallt att samtliga uppvisade ett tydligt intresse och engagemang kring frågorna.

Inom organisationsfältet är frågor kring anställdas motivation högst centrala, både i det praktiska arbetet och som teoretiskt ramverk, vilket gör det till ett område som ständigt kräver uppdaterad uppmärksamhet (Steers, Mowday & Shapiro, 2004). Gällande områdets relevans kan vi också konstatera att stora pensionsavgångar genomförts i samband med att ett stort antal 40-talister lämnat arbetslivet under de senaste åren och ytterligare pensionsavgångar väntas (Andersson, 2005). Det innebär att vi i vår kommande yrkesroll troligtvis ställs inför omfattande rekryteringsprocesser där ny kompetens behöver integreras i det befintliga arbetslivet. Det blir då viktigt att kunna attrahera och på ett framgångsrikt sätt leda nytillkomna generationer. Det kan göras med hjälp av en generell förståelse för vilka värderingar och motivatorer som driver respektive generation och genom att vidare ta reda på om det ens föreligger en skillnad (Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010). Det samlade intrycket är att forskning på området ständigt är relevant och nödvändig. Det är också den utgångspunkt som ligger till grund för vår kvantitativa studie, där vi försöker få de teoretiska forskningsområdena kring motivation och generation att närma sig varandra.

Teori och tidigare forskning

Motivation. Motivation är allmängiltigt och angår oss alla. Det är sannolikt en av de främsta anledningarna till varför forskare sedan långt tillbaka har varit intresserade av att kartlägga människans fundamentala motivationsmönster och faktorer bakom dem. Som exempel på definition av motivationsbegreppet återfinns bl.a. uppfattningen om att "... motivation är ett tillstånd som energisätter beteenden och ger dem en riktning" [egen översättning] (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson & Loftus, 2003, s. 353). Förekomsten av riktning i någon form framstår som genomgående i flertalet motivationsdefinitioner. Även Steers et al. (2004) poängterar detta i sin artikel. Det görs dels genom att påpeka att själva ordet motivation har sitt ursprung i det latinska ordet för rörelse, och dels genom att citera andra forskares definitioner, där den engelska termen för riktning (direction) återfinns (Steers et al., 2004).

Det tycks finnas lika många definitioner av begreppet motivation som det finns människor. Pinder (2008) menar att en av förklaringarna ges genom det faktum att begreppet till sin natur inte är entydigt utan istället berör en rad olika områden. Pinder menar vidare att teoretiker på området rör sig mellan allt från att betrakta motivation som ett rent fysiskt fenomen till att se det som högst medvetna, kognitiva processer hos individer (Pinder, 2008). Oavsett syn på individens egen medvetenhet gällande motivation består likväl begreppet av motiv och behov. Motiv beskrivs som ett internt tillstånd som visar vägen mot ett specifikt mål, medan behov ofta är själva bränslet till motivet. När ett behov inte är tillgodosett skapas motiv för att tillgodose det (Larsen & Buss, 2008). Det är utifrån ovan nämnda grunder som motivationsbegreppet sedan förgrenar sig och resulterar i en uppdelning mellan kognitiva teorier och behovsteorier.

De kognitiva teorierna å sin sida fokuserar på individen som aktiv och rationell beslutsfattare där valmöjligheterna till riktning och grad av ansträngning faller på individen själv. Det utesluter därmed ett passivt förhållningssätt där inre behov eller omgivande miljö styr individens handlingar. Under denna förgrening faller bl.a. jämviktsteorin som fokuserar på upprätthållandet av en psykologisk balans hos individen, samt förväntningsteorin som i princip menar att människor är rationella varelser och därmed fattar rationella beslut (Levy, 2006).

Levy (2006) beskriver att behovsteorierna, i kontrast till de kognitiva teorierna, mer inriktats på att individens beteende har sin bas i individens personlighetsdrag, värderingar och behov. Andra beskriver behovsbegreppet som ett biologiskt koncept som finns grundat genetiskt, och därmed verkar omedvetet (Chmiel, 2008). I den här kategorin hittar vi en av de stora pionjärerna på motivationsområdet - Maslow. Maslows behovshierarki, i vilken han rangordnar människans biologiska och instinktiva behov i en pyramidform, mötte sin största framgång inom det organisationspsykologiska fältet under 1950- och 1960-talen (refererad till i Levy, 2006). Woods och West (2010) menar att tidiga motivationsteorier överlag fokuserade mycket på anställdas behov, och att många ledare i organisationen därför tidigt kände sig dragna till Maslows relativt lättförståeliga modell. Studier från bl.a. Lawler och Suttle (1972) skulle dock snart uttrycka sin skepsis då de menar att det saknas bevis för att teorin fungerar (refererad till i Woods & West, 2010).

Arbetsmotivation. Trots motivationsbegreppets spännvidd vad gäller generell, allmänmänsklig motivation finns behovet av mer kontextspecifika definitioner. Den avknoppning från generella motivationsteorier som fokuserar på begreppet satt i ett arbetssammanhang är även den mångfacetterad. Vid en inledande översikt av litteratur på området framgår snart att det även där finns många definitioner kring vad arbetsmotivation egentligen är. En av de mer vedertagna definitionerna av begreppet arbetsmotivation är följande:

”Work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration.” (Pinder, 2008, s. 11)

Definitionen är snävare på det sätt att den behandlar arbetsrelaterade sammanhang och gör därmed inte anspråk på att definiera motivation som ett för alla situationer rådande begrepp (Pinder, 2008).

Med grund i Maslows idé om en uppdelning av olika typer av behov tog Herzberg och hans kollegor sikte på att genomföra studier mer fokuserade på organisatoriska sammanhang, med avsikt att noggrannare beskriva vad det är som gör att arbetstagare är nöjda eller missnöjda med sin arbetssituation. Det resulterade i tvåfaktorteori - en teori som består dels av *motivatorer* som rör inneboende behov kring prestation, erkännande, ansvar och arbetets natur och dels av *hygienfaktorer* som syftar på externa faktorer som lön, arbetsförhållande, övervakning och administrativa rutiner (refererat till i Chmiel, 2008; Pinder, 2008; Woods & West, 2010). Ur Herzbergs studier utvecklades en distinktion mellan inre och yttre arbetsmotivation som har kommit att bli väsentlig för forskning inom området. Inte minst för att inre arbetsmotivation har blivit, och förutspås fortsättningsvis vara, ett viktigt begrepp i samband med att arbetskraften i större utsträckning är högutbildad (refererat till i Pinder, 2008).

Inre och yttre motivation. I uppdelningen mellan inre (intrinsic) och yttre (extrinsic) motivation beskrivs det förstnämnda som karaktäriserat av att individens handling genomförs för handlingens skull, inte för att skapa något eller för att erhålla någon form av belöning. Det ställs i motsats till yttre motivation som handlar om motivatorer som utgörs av externa belöningar som inte involverar tillfredsställelse utan tar fokus på främst materiella belöningar (Pinder, 2008). Herzberg gör en uppdelning mellan motivatorer och hygienfaktorer. Motivatorerna associeras då till inre motivation medan hygienfaktorerna kopplas till yttre motivation (Refererat till i Wallgren & Johansson Hanse, 2011). I Herzbergs tvåfaktorteori föreslogs hygienfaktorer så som lön i princip helt sakna en motiverande funktion under en längre period och verkade istället som ett minimumkrav som behöver uppfyllas för att känna tillfredsställelse med jobbsituationen. Därmed kom närvaron och/eller frånvaron av dessa faktorer att i större utsträckning reglera missnöje. Motivatorer å andra sidan, verkar mer långsiktigt och skapar en känsla av utveckling och kopplas därför ihop med känslan av tillfredsställelse (Pinder, 2008; Woods & West, 2010). Steers et al. (2004) menar att Herzbergs idé om att graden av arbetsmotivation en individ upplever styrs av inre motivation, samt det fokus det medfört på arbetets olika utformningsmöjligheter, är något som bör ses som positiva bidrag till forskningen.

Generationsbegreppet. Aldrig tidigare har så många olika generationer arbetat sida vid sida på arbetsplatsen. Zemke, Raines och Filipczak (2000) menar att det faktum att olika generationer utgör en organisations personalstyrka inte är nytt i sig. Det är snarare den demografiska spridningen inom organisationen och över de hierarkiska gränserna, både vertikalt och horisontellt, som är unik. Gursoy, Maier & Chi (2008) beskriver hur generationerna tidigare har skilts åt av organisationshierarkin, som då varit mer vertikal och arbetstagarnas livslängd kortare. I dagens horisontella organisationer skapas en mix av olika generationer. Vad gäller befordringsmöjligheter vinner idag meriter och kunskaper över antal tjänstgöringsår (Gursoy et al., 2008; Zemke et al., 2000).

Twenge et al. (2010) beskriver hur dagens arbetsstyrka för närvarande består av fyra kohorter, ett begrepp som används av forskare och samhällsvetare som studerar populationers effekter på samhället. Kohorter åsyftar en grupp människor som växt upp under en viss tidsperiod och präglats av kritiska historiska eller sociala utvecklingsperioder (Gursoy et al., 2008; Twenge et al., 2010). Vidare i texten kommer vi att använda oss av begreppen generationer eller generationskluster. Vad som gör det intressant att studera dessa generationer är det faktum att deras medlemmar tenderar att handla och agera olika beroende på hur omständigheterna tett sig under deras uppväxt. Generationerna delar vissa gemensamma världsåskådningar, värderingar och livserfarenheter (Zemke et al., 2000). Dessa livserfarenheter och effekterna av dem har också visat sig vara stabila över tid. Vad som påverkar en individ under dennes tidiga tonår och de unga vuxenåren är alltså avgörande för hur dennes tanke- och handlingsmönster, samt värdegrunder kommer att te sig i det fortsatta livet (Gursoy et al., 2008).

Vi har valt att studera de tre yngsta generationerna. Anledningen till att vi valt att utesluta den äldsta generationen är att den förekommer i mycket liten utsträckning i dagens arbetsliv. De generationer som behandlas i studien är följande; Baby Boomers, en generation som innefattar individer födda år 1943-1960, Generation X födda år 1961-1980 samt Generation Y födda år 1981-2000. Dateringen av generationernas födelseår skiljer sig något åt i litteraturen, och vi har valt att använda oss av den uppdelning som Zemke et al. (2000) använder sig av. Författarna motiverar denna annorlunda uppdelning av Baby Boomers till 1943-1960, istället för många andra forskares 1946-1965, med att de som är födda 1943-1946 och 1960-1964 stämmer in betydligt bättre på deras Baby Boomers-generation än den tidigare respektive den senare vad gäller beteende och egenskaper. Vidare beskriver Zemke et al. (2000), liksom Kapoor och Salomon (2011), vikten av att inte stereotypisera generationernas samtliga medlemmar. Visserligen har de många gemensamma nämnare och är därför intressanta för forskare att studera som grupp, men det förekommer likväl individuella skillnader såväl inom som mellan grupperna (Kapoor & Solomon, 2011; Zemke et al., 2000).

Generation och motivation. Det som Twenge et al. (2010) presenterar i sin artikel om arbetsvärderingar kopplade till generationer presenterar de själva som en av flera tänkbara synvinklar på motivation. De gör vidare en uppdelning i inre och yttre arbetsvärderingar, vilket korresponderar med tidigare nämnda uppdelning av inre och yttre motivationsfaktorer. Wong, Gardiner, Lang, och Coulon (2008) i sin tur undersöker motivationsmässiga drivkrafter, och påpekar också att motivation är nära

sammankopplat med värderingar, men fokuserar mer på vad det är som faktiskt framkallar vissa handlingar. Nedan följande presentationer av varje generations utmärkande drag innehåller en blandning av utmärkande värderingar och motivationsfaktorer då de, som nämnt ovan, ofta går hand i hand. Det är också så det inte sällan presenteras från forskningshåll.

Baby Boomers. Enligt flera forskare lever Baby Boomers (födda år 1943-1960) för att arbeta, och Kapoor och Salomon (2011) menar att de är villiga att göra såväl personliga som professionella uppoffringar för att nå önskad framgång. Detta går i linje med vad Keepnews, Brewer, Kovner och Shin (2010) kom fram till under sin studie av generationen. Dessa författare menar också att Baby Boomers sätter arbetet före familjen, och är mycket hårt arbetande. Enligt Gursoy et al. (2008) är Baby Boomers mycket lojala gentemot sin arbetsgivare och beredda att ta ett kliv bakåt för att invänta sin befordran. De förväntar sig dock att erhålla denna befordran som ett tecken på deras arbetsgivares tacksamhet gentemot deras lojalitet och långa trohet till företaget. Långsiktighet och anställningstrygghet värdesätts högt av Baby Boomers, liksom även positioner och titlar. De vill känna sig betydelsefulla och oersättliga för företaget, och värdesätter en ledande ställning. Däremot ogillar de förändring, är sämre på multitasking (att utföra två eller flera arbetsuppgifter parallellt med varandra) samt föredrar regelverk (Gursoy et al., 2008; Kapoor & Solomon, 2011; Keepnews et al., 2010).

Generation X. Denna generation (födda år 1961-1980) kan i många avseenden anses ha vuxit upp i skuggan av sina föräldrar, likt en generationernas ”mellanbarn”. De insåg tidigt under sin uppväxt att ingen skulle ta hand om dem och utvecklade därför snart sitt oberoende och sin självständighet för att säkra sin överlevnad (Kapoor & Solomon, 2010; Zemke et al., 2000). Till följd av den asiatiska marknadens uppgång ökade konkurrensen kring jobben och Generation X såg sina föräldrar bli uppsagda till följd av rationaliseringar, nedskärningar och omstruktureringar. De hyser därför varken större tilltro till arbetsgivaren som en garant för försörjning eller till företags byråkratiska regelverk. De delar heller inte sin föregående generations värderingar gällande karriär och lojalitet gentemot företagen (Kapoor & Solomon, 2010; Keepnews et al., 2010).

Wong et al. (2008) menar att Generation X har behov av att upprätthålla kontroll i tillvaron och värdesätter därmed en väl avvägd balansering mellan arbete och fritid. De kommer därför sannolikt inte prioritera företaget framför familjen, utan föredrar flexibla scheman, oberoende och ledighet. För Generation X är det viktigt att erhålla möjlighet från arbetsgivarens sida att hålla arbetet och det privata åtskilt (Gursoy et al., 2008; Zemke et al., 2000). På arbetsplatsen är Generation X otåliga och söker omedelbar återkoppling på prestationer. Tjänstgöringstid är inte viktigt, men däremot direkt erkännande och belöningar i form av löneförhöjning, befordran och goda vitsord. Jobbet ses som en språngbräda och möjlighet att kunna göra ytterligare avstamp på väg uppåt i sin karriär, samtidigt som en förväntan finns om möjligheter till professionell utveckling och utbildning. Självständigt arbete föredras framför teamwork. Vissa har även ansett generationen socialt inkompetent (Gursoy et al., 2008).

Generation Y. Om Generation X är ”den förlorade generationen” kan denna Generation Y (födda år 1981-2000) anses vara ”den återfunna generationen” (Zemke et al., 2000). De är de yngsta medarbetarna på arbetsmarknaden, men också de mest välutbildade. De lär sig snabbt nya saker men tenderar att vara otåliga. Detta tros bero på att de under sin uppväxt haft ständig tillgång till information genom Internet och de kallas ibland ”den uppkopplade generationen”. Detta gör i sin tur att de förväntar sig konstant och snabb återkoppling och bekräftelse på vad det än må vara (Gursoy et al., 2008; Keepnews et al., 2010; Twenge et al., 2010).

Tack vare att de sedan tidig ålder tränats i teamwork i såväl skolan som ideella idrottssammanhang är denna generations medlemmar skickliga på samarbete. Likt Generation X arbetar de för att leva och prioriterar sina vänner och familj högt, men det betyder inte att de inte är engagerade medarbetare. De är tvärtom oerhört dedikerade och ambitiösa. Generation Y har ett stort behov av starka ledare och förebilder som kan guida dem i sin professionella utveckling. De anser också att det är viktigt att ha en god relation med sin närmaste chef och förväntar sig att denne åtminstone känner dem vid namn (Gursoy et al., 2008; Keepnews et al., 2010; Twenge et al., 2010). De kommer sannolikt bygga upp parallella karriärer genom att kombinera jobb och studier, främst som följd av tillgången på utbildning. Generation Y värdesätter också känslan av ett meningsfullt arbete och att kunna skapa förändring. De kännetecknas av en optimism och en tro på kollektiva åtgärder samt uppskattar även att ha andra idealistiska och engagerade kollegor omkring sig på arbetsplatsen (Gursoy et al., 2008; Kapoor & Solomon, 2011; Zemke et al., 2000).

Problemformulering

Organisationers förhållningssätt till sin personal tror vi kan komma att bli avgörande i takt med att äldre generationer lämnar arbetslivet och nya tar vid. Att i en sådan situation vara medveten om vad är det som driver arbetstagarna, och huruvida det är en skillnad generationer emellan, kan bli en utslagsgivande konkurrensfaktor. Med tanke på ovan nämnda förutsättningar framstår det i sammanhanget relevant att undersöka om det finns några tydliga skillnader, ur ett generationsmässigt perspektiv, gällande vilka motivationsfaktorer som värdesätts av individer i arbetslivet.

Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att ta reda på huruvida tillhörigheten till en särskild generation medför ett specifikt förhållningssätt till det egna arbetet. Med hjälp av en undersökning baserad på ett urval av svenska arbetstagare var vår förhoppning att med hjälp av en kvantitativ studie försöka ta reda på vilken ansats inom generationsforskningen som är mest applicerbar på dagens arbetskraft. Studiens syfte utmynnade i följande frågeställning:

- Finns det några skillnader i vilka motivationsfaktorer som driver olika generationers förhållningssätt till sina arbeten, med utgångspunkt i en uppdelning mellan inre och yttre motivationsfaktorer?

I syfte att undersöka trovärdigheten i de generationsteorier vi använt oss av formulerades också en andra, underliggande frågeställning:

- Baserat på generationsteoriernas beskrivningar av de olika generationernas kännetecknande egenskaper och värderingar – kan vi finna stöd för dessa påståenden bland studiens respondenter?

Metod

För denna studie valde vi att göra en kvantitativ tvärsnittsstudie av motivationsfaktorer i arbetslivet. Vår ambition var att undersöka om det fanns skillnader i motivationsfaktorer beroende på vilken generation man tillhör. Vidare har vi med hjälp av ett antal frågor kring generationsspecifika egenskaper och värderingar undersökt hur väl dessa korresponderar med egenskaper och värderingar hos respondenterna. Anledningen till att vi valde att göra en kvantitativ undersökning var vår förhoppning om att kunna uttala oss mer generellt kring eventuella skillnader i motivationsfaktorer bland generationerna. Att utveckla tidigare teorier eller generalisera utifrån ett resultat av en kvalitativ studie låter sig sällan göras och därav föll vårt val på ett kvantitativt tillvägagångssätt.

Respondenter

Respondenterna i vår undersökning bestod av såväl män som kvinnor, med ambitionerna att få lika många av respektive kön att besvara enkäten. Premisserna för vårt urval var att man som respondent var tvungen att vara anställd, aktiv arbetstagare samt tillhöra någon av de på förhand definierade generationsklustren, dvs. vara född någonstans i spannet mellan år 1943 och 2000. Deltagarna delades därefter in efter respektive generationstillhörighet i tre olika undergrupper: Baby Boomers (födda år 1943-1960), Generation X (födda år 1961-1980) och Generation Y (födda år 1981-2000). Vad gäller urvalsförfarandet gjordes ett bekvämlighetsurval, där vi kontaktade människor inom och utanför våra bekantskapskretsar. Under distribuerandet av enkäten kontrollerade vi med jämna mellanrum att antalet respondenter i respektive generationsgrupp samt könstillhörighet fördelades jämnt. Detta för att söka förvissa oss om att fördelningen mellan generationsgrupperna och könstillhörighet blev så jämn som möjligt, för att lättare kunna jämföra och analysera eventuella skillnader mellan grupperna. Antalet respondenter uppgick till 128, där fördelningen av respondenter i generationsklustren var följande: Baby Boomers (N=41), Generation X (N=41) och Generation Y (N=46).

Frågeformulär

Studien genomfördes med hjälp av en webbaserad enkät som utformades i verktyget EFS Survey. Enligt rekommendationer av Esaiasson, Giljam, Oscarsson och Wängnerud (2007) har vi sökt säkerställa enkätfrågornas reliabilitet och validitet genom att hämta frågorna som rör motivation från tidigare använda frågeformulär (Esaiasson et al., 2007). I linje med hur Patel och Davidsson (2003) beskriver forskningsmetodik har vi, gällande de frågor som ställts kring generationstillhörighet, formulerat dem utifrån de variabler som erhållits genom studier av litteratur i ämnet. Frågorna har medvetet formulerats så att respondenten tolkar dessa på samma sätt som vi själva tolkar dem. Detta för att säkerställa att vi lyckas erhålla de svar vi önskar kring de variabler som undersöks, då det är mycket svårt att säkerställa frågornas tillförlitlighet i förhand (Patel & Davidsson, 2003). Dessutom har vi testat enkäten i en pilotundersökning och fört en

diskussion med pilottestarna kring formuleringarna för att försäkra oss om att frågorna förstås på önskat sätt (Esaiasson et al., 2007).

Enkäten består av tre block; bakgrund, inre och yttre motivation och generationsegenskaper.

Bakgrund. Enkäten inleds med tre generella frågor kring kön, generationstillhörighet samt tjänstgöringstid på den aktuella arbetsplatsen.

Inre och yttre motivation. Frågorna kring inre och yttre motivation utgjorde tillsammans block 1 och 2. Enkätens 15 första frågor har hämtats från en avhandling kring inre och yttre motivationsfaktorer kopplade till arbetstillfredsställelse (Oudejans, 2007). De påföljande 18 frågorna har hämtats från Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) short form, som sägs undersöka inre, yttre och generella motivationsfaktorer (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967). De två frågor som behandlade generella motivationsfaktorer exkluderades då de inte ansågs relevanta för vårt resultat. Både avhandlingen och MSQ vilade på liknande teoretiska grunder samt rörde sig inom det område vi själva ville undersöka. Vi fann det därmed relevant att använda oss av dessa frågor.

Frågorna formulerades huvudsakligen som påståenden, där respondenten fick ange på en femgradig Likert-skala hur väl påståendet sammanföll med dennes egen uppfattning kring sin nuvarande arbetssituation. I block 1 hade frågorna följande form; ”Jag känner stolthet inför att utföra arbetet så bra som möjligt”. Respondenten får så ange något av svar; ”Instämmer helt och hållet”, ”Instämmer”, ”Varken instämmer eller tar avstånd”, ”Instämmer inte”, ”Instämmer inte alls”. Den sista frågan i block 1 skiljer sig något från de övriga och lyder ”Det är viktigt för mig att mitt arbete är utmanande och intressant”, och besvarades enligt följande; ”Mycket viktigt”, ”Viktigt”, ”Ingen åsikt”, ”Inte viktigt”, ”Inte viktigt alls”.

I block 2 kunde respondenten läsa följande mening ”På mitt nuvarande jobb känner jag såhär inför...”, där varje fråga avslutade denna mening med ett påstående, t.ex. ”...möjligheterna att få arbeta med varierande arbetsuppgifter”. Här får respondenten ange ett av följande svar; ”Mycket missnöjd”, ”Missnöjd”, ”Varken nöjd eller missnöjd”, ”Nöjd” eller ”Mycket nöjd”.

Vid kodning av svaren har vi graderat dessa mellan 1-5 där 1 motsvarar ”Instämmer inte alls” och 5 motsvarar ”Instämmer helt och hållet”. Ett högt värde innebär i såväl block 1 och 2 att respondenten motiveras till stor utsträckning av den i frågan nämnda motivationsfaktorn, och ett lågt värde att respondenten inte anser motivationsfaktorn viktig i dennes arbetssituation.

Generationsegenskaper. Slutligen ställs de åtta frågor som vi själva författade och som formulerats utifrån de egenskaper de olika generationerna enligt litteraturen påstås besitta (Patel & Davidsson, 2003). Dessa var tänkta att kunna stödja vårt resultat samt teorierna kring generationerna i fråga, oavsett utfall av resultatet gällande motivationsfaktorerna.

Enkäten avslutas så med block 3 där respondenten får ange hur väl ett påstående kring en i frågan omnämnd egenskap eller värdering stämmer överens med dennes egna egenskaper alternativt värderingar, t.ex. ”Hur viktigt är det att ditt arbete går att

kombinera med din fritid?”. Svaren varierar i form mellan de som användes i både block 1 och 2. I en av frågorna ombeds respondenten ange hur bekväm denne känner sig med att hantera arbetsuppgifter parallellt med varandra. Svarsformen är därför följande; ”Mycket bekväm”, ”Ganska bekväm”, ”Varken eller”, ”Något obekvämt” och ”Obekvämt”.

Även inom block 3 har svaren graderats mellan 1-5, där ett högre värde innebär att respondenten i större utsträckning anser sig besitta den i frågan nämnda generationskarakteristiska egenskapen alternativt värderingen. Vid ett lägre värde innebär detta att respondenten i mindre utsträckning anser sig besitta egenskapen eller värderingen i fråga.

Tillvägagångssätt

Inledningsvis kontaktades potentiella respondenter via telefon, sms, chat eller e-mail. Dessa kontakter hämtades ur våra kontaktnät, samt efter rekommendationer och erhållandet av kontaktuppgifter från vänner och bekanta. Vi försäkrade oss om att de fortfarande var arbetstagare, att de tillhörde något av generationsklustren samt att de inte befann sig i företagsledande ställning. När vi säkerställt ovan nämnda premisser erhöll respondenten ett e-mail innehållande allmän information kring enkäten, dess syfte, en försäkran om enkätsvarens anonymitet samt en länk till enkäten. Enkätens missiv utformades i linje med Vetenskapsrådets riktlinjer kring forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 2002). Instruktionerna lät även upplysa respondenten om att enkäten tog ca 5-10 min att besvara och att man själv kunde välja var och när man önskade fylla i enkäten.

I webbenkätverktyget EFS Survey kunde vi med jämna mellanrum undersöka hur många som besvarat enkäten dittills, samt vilken köns- och generationstillhörighet respondenterna hade. Med hjälp av denna information kunde vi fortsätta kontakta rätt personer för att erhålla samma antal respondenter i respektive generationskluster, samt en jämn fördelning av responderande kvinnor och män. Enligt inrådan av vår handledare skulle enkäten fortsätta distribueras till vi uppnått 40 deltagare inom varje generationskluster. Det slutliga antalet hamnade så på totalt 128 respondenter.

Databearbetning

När vi avslutat enkäten i EFS Survey exporterades data till SPSS Statistics 20. Vidare delades frågorna gällande inre och yttre motivation in i två beroende variabler för att så kunna genomföra en variansanalys. Detta för att undersöka om skillnaden i motivationsfaktorer skiljde sig statistiskt signifikant åt, med en signifikansnivå på 0,05. Resultaten av dessa variansanalyser, samt sammanställningar av medelvärden av respektive motivationsfaktor hos generationsklustren, redovisas i påföljande avsnitt.

Resultat

Resultaten följer här uppsatsens frågeställningar, det vill säga huruvida där föreligger skillnader i motivationsfaktorer mellan generationsklustren, samt om resultatet stödjer generationsteorierna tes kring att specifika egenskaper och värderingar kännetecknar generationsklustren. För att undersöka detta kategoriserades enkätens första två block i två underkategorier, kategorier innehållande frågor kring inre och kring yttre motivation. I block 3 kategoriserades frågorna utefter de egenskaper eller värderingar de avhandlade, och som kunde kopplas till en eller två generationskluster.

Inre motivation

Vad gäller den inre motivationen återfanns ett något högre medelvärde för Baby Boomers i jämförelse med Generation X och Generation Y (se tabell 1). Skillnad i värdesättande av den inre motivationen mellan generationsklustren visade sig dock inte vara statistiskt signifikant, $F(2,125) = 0,37$ $p = 0,69$.

Tabell 1

Medelvärden och (standardavvikelser) över generationskluster

Sampelkategorier	Inre motivation	
	<i>M</i>	<i>s</i>
Baby Boomers (1943-1960)	4,12	(0,42)
Generation X (1961-1980)	4,07	(0,38)
Generation Y (1981-2000)	4,05	(0,42)
Totalt	4,08	(0,37)

Yttre motivation

Vad gäller den yttre motivationen var medelvärdet något högre, men ej statistiskt signifikant, bland medlemmarna av Generation Y jämfört med medelvärdena hos Baby Boomers samt Generation X (se tabell 2). Vid undersökning om statistiskt signifikant skillnad mellan generationsklustren förelåg visade ANOVA att så inte var fallet, $F(2,125) = 1,25$ $p = 0,29$.

Tabell 2

Medelvärden och (standardavvikelser) över generationskluster

Sampelkategorier	Yttre motivation	
	<i>M</i>	<i>s</i>
Baby Boomers (1943-1960)	3,23	(0,42)
Generation X (1961-1980)	3,24	(0,35)
Generation Y (1981-2000)	3,35	(0,43)
Totalt	3,28	(0,40)

Generationsegenskaper – Baby Boomers

Här har de frågor som åsyftar mäta Baby Boomers egenskaper och värderingar undersökts. Det generationsklusters respondenter som i största utsträckning ansåg sig själva besitta de i frågorna omnämnda egenskaper eller värderingar var Generation Y. Respondenterna tillhörande Generation X ansåg sig besitta dessa egenskaper och värderingar i något mindre utsträckning. Respondenterna tillhörande Baby Boomers var i detta fall det generationskluster som i minst utsträckning ansåg sig besitta de egenskaper och värderingar som kännetecknar generationen i fråga (se tabell 3). Skillnaden generationsklustren emellan var dock ej statistiskt signifikant, $F(2,125) = 2,08, p = 0,13$.

Tabell 3

Medelvärden och (standardavvikelser) över generationskluster

Sampelkategorier	Generationsfrågor Baby Boomers	
	<i>M</i>	<i>s</i>
Baby Boomers (1943-1960)	3,20	(0,58)
Generation X (1961-1980)	3,40	(0,62)
Generation Y (1981-2000)	3,44	(0,52)
Totalt	3,35	(0,57)

Generationsegenskaper – Generation X

När de frågor som åsyftar mäta de egenskaper som kännetecknar Generation X besvarades blev resultaten följande. Det generationskluster vars respondenter i största utsträckning ansåg sig besitta de i frågorna omnämnda egenskaperna och värderingarna var respondenterna för Generation Y, tätt följda av respondenterna inom Generation X:s respondenter. Respondenterna tillhörande Baby Boomers var de som i minst utsträckning ansåg sig besitta dessa egenskaper och värderingar (se tabell 4). Någon statistiskt signifikant skillnad fanns dock ej mellan generationsklustren, $F(2,125) = 1,56, p = 0,22$.

Tabell 4

Medelvärden och (standardavvikelser) över generationskluster

Sampelkategorier	Generationsfrågor Generation X	
	<i>M</i>	<i>s</i>
Baby Boomers (1943-1960)	3,86	(0,49)
Generation X (1961-1980)	4,00	(0,45)
Generation Y (1981-2000)	4,01	(0,39)
Totalt	3,96	(0,45)

Generationsegenskaper – Generation Y, i allmänhet

Vad gäller frågorna kring de egenskaper och värderingar som enligt generationsteoretiker kännetecknar Generation Y erhöll vi följande resultat bland respondenterna. Generation Y var det generationskluster vars respondenter till störst utsträckning ansåg sig inneha de för generationen kännetecknande egenskaperna och värderingarna. Detta tätt åtföljt av Baby Boomers, vars respondenter ansåg sig besitta egenskaperna och värderingarna i något mindre utsträckning. Generation X var det generationskluster vars respondenter ansåg sig besitta egenskaperna och värderingarna i minst utsträckning (se tabell 5). Skillnaderna var dock högst marginella, och ej statistiskt signifikanta, $F(2,125) = 0,12, p = 0,89$.

Tabell 5

Medelvärden och (standardavvikelser) över generationskluster

Sampelkategorier	Generationsfrågor Generation Y	
	<i>M</i>	<i>s</i>
Baby Boomers (1943-1960)	3,95	(0,48)
Generation X (1961-1980)	3,93	(0,41)
Generation Y (1981-2000)	3,97	(0,36)
Totalt	3,95	(0,42)

Generationsegenskaper – Generation Y, i synnerhet

En aspekt vi fann det intressant att titta närmare på var det faktum att Generation Y, enligt många forskare i den litteratur vi studerat, påstås vara en generation som inte är benägen att stanna särskilt länge på arbetsplatsen. Generationen sägs snarare se arbetssituationen som en språngbräda vidare i karriären, samt att långsiktighet i en anställning sägs värderas mycket lite av medlemmarna i denna generation. För att undersöka dessa påståenden valde vi att studera hur vår undersöknings Generation Y-respondenter besvarat följande frågor; ”På mitt följande jobb är det såhär jag känner inför sättet på vilket mitt jobb sörjer för en tryggad anställning”, ”Hur viktigt är långsiktighet och trygghet för dig i din anställning?” samt den generella frågan ställd kring hur många år de varit anställda på sin nuvarande arbetsplats.

När vi undersökte resultatet på de två ovan förstnämnda frågorna var detta resultatet som erhöles. Vad anbelangar en långsiktig och tryggad anställning värdesattes denna högst av Baby Boomers, något lägre av Generation X och allra lägst av Generation Y. Den största spridningen bland respondenterna återfanns hos Generation Y, vilket innebär att denna grupp respondenter varit minst eniga i sina svar (se tabell 6). Någon statistiskt signifikant skillnad existerade dock inte mellan grupperna, $F(2,125) = 1,17 p = 0,31$.

Tabell 6

Medelvärden och (standardavvikelser) över generationskluster

Sampelkategorier	Långsiktighet och trygghet i anställning	
	<i>M</i>	<i>s</i>
Baby Boomers (1943-1960)	4,09	(0,57)
Generation X (1961-1980)	4,16	(0,67)
Generation Y (1981-2000)	3,95	(0,73)
Totalt	4,06	(0,66)

För att kunna undersöka vilken längd av tjänstgöringstid hos den nuvarande arbetsgivaren som var vanligast förekommande mellan grupperna beräknades frekvensen av svaren hos respondenterna sett till generationstillhörighet. Här kunde följande svar anges: < 1år, 1-3 år, 3-5 år, > 5år.

Enligt tabellen nedan kan utläsas att betydligt fler medlemmar av generationerna Baby Boomers och Generation X har befunnit sig mer än fem år på sin nuvarande arbetsplats, satt i relation till Generation Y. Inom Generation Y är det dock lika vanligt att ha befunnit sig mindre än ett år som mer än fem år på sin nuvarande arbetsplats. Dock kan sägas att Generation Y har den högsta andelen respondenter i svars-kategorin under, dvs. 3-5 år, i jämförelse med Generation X och Baby Boomers (se tabell 7).

Tabell 7

Procent och (frekvenser) över generationskluster

Generationskluster	Anställningstid, år			
	< 1	1-3	3-5	> 5
Baby Boomers	2,4 % (1)	4,9 % (2)	2,4 % (1)	90,2% (37)
Generation X	4,9 % (2)	22,0% (9)	17,1% (7)	56,1% (23)
Generation Y	15,2% (7)	39,1% (18)	30,4% (14)	15,2% (7)

Diskussion

Inre och yttre motivationsfaktorer

Syftet med denna studie var att undersöka om det finns några skillnader i vilka motivationsfaktorer som driver olika generationers förhållningssätt till sina arbeten, med utgångspunkt i en uppdelning mellan inre och yttre motivationsfaktorer. Dock bör det klargöras att vår studies urval inte gjordes slumpmässigt vilket medför att våra slutsatser därmed inte kan generaliseras till populationen som helhet. Satt i relation till befintlig litteratur och teorier på området kan jämförelser bli problematiska baserat på att typen av urvalsgrunder sannolikt skiljer sig åt.

Våra resultat visade att det inte föreligger någon statistiskt signifikant skillnad generationer emellan vad gäller värderandet av inre och yttre motivationsfaktorer i förhållande till arbetet. Det vi däremot kan utläsa från den statistiska analysen är att inre motivation genomgående genererar högre medelvärden hos samtliga generationer jämfört med blocket för yttre motivation. Det bekräftar teorin om att inre motivation är vad som är betydelsefullt i längden, men specificerar inte vilka aspekter av inre motivation som är särskilt viktiga då vi inte delat upp den i underkategorier. Jurkiewicz och Brown (1998) nämner i sin artikel att det i många fall förefaller finnas fler likheter än skillnader olika generationskluster emellan, vilket bekräftas i vårt resultat. Detta bekräftas även av Twenge et al. (2010) som ställer sig ytterst kritiska gentemot antagandet att det alls föreligger skillnader generationer emellan.

Reflektioner kring teoretiskt ramverk i relation till resultat

I vårt sökande efter litteratur och tidigare forskning som behandlar relationen mellan begreppen motivation och generation var, såvitt vi vet, den befintliga forskningen begränsad. I de fall begreppen behandlats tillsammans handlar det dessutom inte nödvändigtvis specifikt om motivation utan om t.ex. arbetsvärderingar (Twenge et al. 2010). Flera författare behandlar problematiken kring att kunna fastställa att eventuella skillnader i motivation beror på just generationstillhörighet.

Många av de motivationsteorier som vi fann och också använde oss av har sina rötter i en tid då arbetsförhållanden såg radikalt annorlunda ut. Herzbergs tvåfaktorteori grundades i en tid då industrialismen blomstrade och där stora delar av arbetskraften var stationerade inom stora industrier, med relativt monotona arbeten. Trots detta är många av äldre dagars motivationsteorier fortfarande erkänt framstående och återkommer även i dagens forskning (Pinder, 2008). Vi ser dock en möjlig problematik i det faktum att många av teorierna är författade av en specifik generation för en specifik generation.

Steers et al. (2004) har reflekterat över motivationsteoriernas framtida utveckling och menar att dagens arbetsplatser genomsyras av kortsiktigt fokus, ökade krav på flexibilitet hos arbetstagarna och fler värderingskonflikter. De menar att det därför är viktigt att motivationsteoriernas utveckling går mot att fånga in dagens aspekter av arbetslivets förutsättningar. De framhåller vidare att en sådan vidareutveckling är under skapande men ännu inte i hamn (Steers et al., 2004).

När forskare (Gursoy et al., 2008; Twenge et al., 2010) beskriver generationsklustren menar de på att dessa kommit att formas av den historiska och sociala kontext som gjort sig gällande under respektive generations uppväxt. Vad som diskuteras är genomgående de historiska händelser som i flertalet fall haft sitt centrum i eller mycket starkt påverkat USA. Majoriteten av den generationsforskning som genomförts, samt den forskning vi tagit del av, har också genomgående författats av amerikanska forskare i USA som undersökt amerikanska medborgare. Därför ställer vi oss frågande till huruvida teorierna kan anses applicerbara allt för långt utanför landets gränser. Visst berördes fler än amerikanerna av andra världskriget och den ekonomiska depressionen. Men kriget i fråga drabbade olika länder på olika sätt och i olika utsträckning. Detta gäller även den ekonomiska depressionen. Att därför sluta sig till att samtliga som påverkats och formats av dessa historiska skeenden på samma sätt, och att teorierna därför anses vara internationellt representativa, betraktar vi med viss skepsis. Vad man också kan ha med i beräkningarna är globaliseringen som på senare år gjort att allt fler historiska och socioekonomiska skeenden kan få internationella konsekvenser. Dessa konsekvenser begränsades tidigare av nationella eller regionala gränser.

Generationsegenskaper

Ett andra syfte med vår studie var att undersöka om vi, baserat på generationsteoriernas beskrivningar av de olika generationernas kännetecknande egenskaper och värderingar, kan finna stöd för dessa teorier bland studiens respondenter.

Resultaten gällande generationsegenskaperna påvisade ingen statistiskt signifikant skillnad generationerna emellan. Det innebär att vi i vår studie inte finner stöd för några av teorierna kring generationsspecifika egenskaper och värderingar som lyfts fram i litteraturen.

Paralleller kan här dras till både Wong et al. (2008) och Twenge et al. (2010), som i sina studier uttalat en intention om att pröva generaliserbarheten av de egenskaper och värderingar som i populärlitteratur framhållits som utmärkande för olika generationer. I den förstnämnda studien påpekas att det förvisso identifierats generationsmässiga skillnader, både vad gäller personlighet och drivkrafter för motivation, men att dessa skillnader inte går i linje med vad som nämns i populärlitteratur och inte heller är särskilt stora. Twenge et al. (2010) fann en ökad betoning på och värdesättande av fritid hos den yngsta generationen, Generation Y, i relation till de två äldre. Detta går i linje med tidigare forskning kring generationen. Däremot fann man inget stöd för att Generation Y i högre grad drivs av inre motivation och därmed skulle värdera inre belöningar extra högt. Sammanfattningsvis uppvisar forskningen motstridigheter som inte sällan är svåra att sammanföra.

Vi har själva under studiens gång funderat på om det är möjligt att varje enskild generation innehar specifika egenskaper, värderingar, motivationsfaktorer och förhållningssätt. Visserligen delar medlemmarna i en generation gemensamma upplevelser av t.ex. historiska skeenden som inte upprepas i dess exakta form, men tanken fanns ändå hos oss att alla ovan nämnda faktorer verkar cykliskt – att de oundvikligen upprepas över tid. Jurkiewicz och Brown (1998) poängterar just detta. De menar att många av de stereotypiska drag och ibland anekdotiska berättelser som finns

om varje generation har återfunnits på precis samma vis i äldre forskning, då gällande andra generationer än de som dessa stereotypiska drag tillskrivs idag. De menar vidare att generationer kommer vilja ha liknande eller samma saker vid samma tidpunkt i livscykel. Det resulterar i en slutsats att det är troligt att livsstadier, snarare än generationstillhörighet, bättre beskriver bakomliggande faktorer till arbetstagares motivation på arbetet (Jurkiewicz & Brown, 1998).

Generation Y

En aspekt vi fann det intressant att titta närmare på var det faktum att Generation Y, enligt många forskare i den litteratur vi studerat, påstås vara en generation som inte är benägen att stanna särskilt länge på en position i arbetslivet. Generationen sägs snarare se arbetssituationen som en språngbräda vidare i karriären, samt att långsiktighet i en anställning sägs värderas mycket lite av medlemmarna i denna generation. Inom generationsteorin finns alltså en allmän föreställning om att medlemmarna av Generation Y tenderar att värdesätta långsiktighet och trygghet i en anställning i mindre utsträckning än de övriga, äldre generationerna. I resultatet av vår undersökning visar sig detta inte stämma överens med vad generationsteoretikerna uttrycker. Medlemmarna i Generation Y värdesätter långsiktighet och trygghet i en anställning i samma utsträckning som de övriga generationerna. De är heller inte, vilket generationsteoretikerna hävdar, mer benägna att hoppa från anställning till anställning.

Denna föreställning delas även av den allmänna debatten, eller vad Håkansson och Isidorsson (2008) beskriver som en gängse uppfattning av hur ungdomar på dagens arbetsmarknad värderar sin anställningssituation, och som de avfärdar som en myt. De menar snarare på att det är arbetsgivaren, som i behov av flexibilitet inom organisationen, endast tillhandahåller denna typ av tidsbegränsade anställningar, och att det blir allt fler ungdomar som tvingas acceptera den anställningsformen då de träder in på arbetsmarknaden (Håkansson & Isidorsson, 2008). Detta bekräftas av SCB:s data över vilken typ av anställning som är vanligast bland olika åldrar på arbetsmarknaden. Sedan 1990-talet har andelen tidsbegränsat anställda bland ungdomar ökat stadigt och mellan åren 2005 till 2011 ser utvecklingen ut att fortsätta i samma riktning. År 2005 var andelen ungdomar i åldrarna 15-19 år 71,1% och år 2011 var motsvarande siffra 75,4%. För ungdomar 20-24 år var 47,3% tidsbegränsat anställda år 2005, och år 2011 hade siffran ökat till 49,9% för samma åldersgrupp. Denna utveckling äger också rum i åldersgruppen 25-34 år där 18,6% var tidsbegränsat anställda 2011. En motriktad utveckling sker i de äldre åldersgrupperna, där andelen tidsbegränsade anställningar minskar i takt med åren, till fördel för tillsvidareanställningar (SCB, 2012).

Som beskrivs av Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg (2006) ställs också allt högre krav på en akademisk utbildning i arbetslivet för att man som potentiell arbetstagare skall kunna erhålla en mer långsiktig anställning. Dessa förändrade anställningsvillkor ger oss en förklaring dels till vilken typ av anställningar ung och okvalificerad arbetskraft har möjlighet att erhålla, men även en förklaring till varför tillsvidareanställningar är vanligare högre upp i åldrarna på dagens arbetsmarknad. Många ungdomar arbetar kanske ett par år mellan gymnasiet och vidare universitetsstudier för att kunna skapa sig en uppfattning om vilken typ av akademisk utbildning de bör och/eller önskar tillskansa sig. Under dessa år ägnar man sig vanligen

åt mer tillfälliga jobb, kanske också därför att man just prövar sig fram mellan yrkesgrupperna i sökandet efter sin framtida yrkesroll. Under universitetsutbildningens gång är det heller inte ovanligt att man som student arbetar extra, där man hos arbetsgivaren ifråga erhållit en tidsbegränsad anställning. Vi tror att ju högre krav som ställs på akademisk utbildning och kvalifikationer från arbetsgivarens sida, desto fler år kommer krävas att man som ungdom/student ägnar åt studier och tidsbegränsade anställningar. Detta i sin tur gör att den arbetsföra befolkningen också erhåller en tillsvidareanställning allt senare i livet.

Vi tror att ytterligare en tänkbar förklaring till uppfattningen om Generation Y:s benägenhet att inte vara lika bunden till sin arbetsgivare jämfört med sina äldre kollegor går i linje med hur Gursoy et al. (2008) diskuterar civilstatus som en påverkande faktor. Denna generation har inte hunnit ta några större lån i form av bostadslån eller dylikt. Inte heller tenderar de att ha hunnit etablera en familjerelation där de står som vårdnadshavare och sörjer för sina barns ekonomi, utan deras största utgifter består av hyra och transportkostnader (Gursoy et al., 2008). Det blir dessutom allt vanligare att etablerandet av familjerelationer sker allt senare i livet (Allvin et al., 2006). Sammantaget innebär detta att Generation Y, enligt ovanstående resonemang, på ett mer obehindrat sätt kan röra sig mellan arbetsgivare, då det endast är de själva som är beroende av den inkomst som arbetet inbringar.

Slutligen bör nämnas att forskningen kring Generation Y ännu inte haft tid att etablerat sig fullt ut då generationsklustret relativt nyss trätt in på arbetsmarknaden. Detta tror vi i sig kan utgöra en förklaring till att ett antal teser och antaganden inom forskningen kring generationen ännu inte hunnit revideras och därmed blivit mer tillförlitlig att applicera på generationsklustret. Därför anser vi att vidare forskning kring eventuellt generationsspecifika egenskaper och värderingar bör utföras.

Konsekvenser för personalvetarens roll

Som vi nämnde i inledningen är motivation en oerhört central del inom organisationer och förståelsen av dessa. Det är viktigt både för arbetstagare och för arbetsgivare att vara medveten om vilka mekanismer som driver varje enskild individ framåt.

Baserat på vår studie kan vi konstatera att det finns många tänkbara förklaringsmodeller till att människor motiveras av olika faktorer. Att en specifik generationstillhörighet skulle vara en sådan faktor saknar belegg baserat på denna studies resultat. Vi tycker att det är viktigt att ur en personalvetenskaplig synvinkel poängtera behovet av att vara medveten om existensen av alla dessa förklaringsmodeller till människors motivation. Det framstår vidare viktigt att i sitt dagliga arbete i en personalvetarfunktion förhålla sig kritisk och ifrågasättande till forskning på området då den ibland tenderar att framstå som något populärvetenskaplig och godtycklig.

Studiens begränsningar

Precis som Twenge et al. (2010) riktar kritik mot tidigare generationsstudier som utförts som tvärsnittsstudier önskar vi ta tillfället i akt att kritisera vår studie. Vid en tvärsnittsstudie undersöks två eller flera variabler, oberoende som beroende, vid en och samma tidpunkt. Som Borg och Westerlund (2010) beskriver fenomenet skulle det för

vår studie kunna innebära att den beroende variabeln inte påverkas av den oberoende variabel vi önskat undersöka, dvs. generationstillhörighet. Detta kallas intern validitet, vilken anses vara mycket låg vid s.k. icke-experiment (korrelationsstudier), och säger något om hur sannolikt det är att den oberoende variabeln faktiskt påverkar den beroende dito eller ej (Borg & Westerlund, 2010). Genom att utföra en longitudinell studie kan den oberoende variabeln isoleras och på så sätt påvisas vara det som påverkar utfallet av den beroende variabeln. Därför blir det också svårt att utifrån vårt resultat uttala sig om huruvida eventuella skillnader i motivation kan göra sig gällande, beroende på generationstillhörighet. Ytterligare ett alternativ är att andra oberoende variabler som t.ex. kön, position i karriären, ålder, familjesituation, social bakgrund hade behövt undersökas för att ytterligare kunna kategorisera respondenterna och utifrån det analysera resultaten

Vidare har vi funderat över vårt val av teoretiskt ramverk samt frågorna som ställts i enkäten som följd av ramverket. Motivationsteorierna är flera till antalet och tar alla fasta på olika aspekter av människans motivation. Vad gäller motivationsteorier inom området för organisationspsykologi finns även där ett antal teoretiska förgreningar. Vi har dock valt att förhålla oss till den mer generella uppdelningen av motivationsfaktorer som inre och yttre sådana. I efterhand har vi ställt oss frågan om resultatet möjligen kunnat se annorlunda ut om vi valt en av de specifika teorierna inom organisationspsykologin för att på så sätt kunna kategorisera resultatet mer ingående och titta närmare på skillnader dem emellan. De enkätfrågor som hämtades från Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al., 1967) kan dessutom användas för att mäta arbetstillfredsställelse, och inte enbart motivation. Vi vill därför förtydliga att det teoretiska ramverket möjligen är för brett för att kunna användas för mer specifika uttalanden och slutsatser kring motivation bland generationsklustren.

Vidare forskning

Med tanke på att den yngsta generationen i vår studie, Generation Y, inte har varit målgrupp för forskning i lika stor utsträckning som föregående generationer anser vi att vidare forskning på området bör ta sikte på att göra det teoretiska ramverket mer allomfattande. Alvesson och Kärreman (refererad till i Wallgren & Johansson Hanse, 2011) beskriver begreppet interaktiv motivation som bestående av dimensionerna normer, ömsesidighet och identitet. Wallgren och Johansson Hanse (2011) använder denna motivationsdimension som ett tillägg till de inre och yttre motivationsfaktorerna. Då interaktiv motivation behandlar sociala dimensioner, utbytet mellan arbetstagare och arbetsgivare samt synen på individens egen identitet och plats i organisationen skulle det vara tänkbart att tillägget bidrar till att fånga in fler dimensioner hos Generation Y.

Vi kan vidare konstatera att det som är gemensamt för de forskare som konstaterat frånvaron av statistisk signifikans i studier som liknar vår egen är rekommendationer om att genomföra longitudinella studier. Det är något vi själva också identifierar som nödvändigt. Dessutom tar majoriteten av den forskning vi hittat på området avstamp i framförallt amerikansk kultur och därmed framstår det som önskvärt att i större utsträckning utveckla ett ramverk för en svensk kontext.

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Andersson, B (2005). 90 000 40-talister går i pension i år. *Dagens Nyheter*. Hämtad 20 maj, 2012, från <http://www.dn.se/ekonomi/90000-40-talister-gar-i-pension-i-ar>.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2007). *Statistik för beteendevetare* (2:a upplagan). Stockholm: Liber.
- Chmiel, N. (red). (2008). *An Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective*. (2nd edition) Belfast: Blackwell Publishing.
- Esaiasson, P., Giljam, M., Oscarsson, H., & Wängnerud, L. (2007). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad* (3:e upplagan). Stockholm: Norstedts Juridik.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 448-458.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2009). Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor. I S. Schedin (red.), *Arbetslivet* (ss. 313-341). Lund: Studentlitteratur.
- Jurkiewicz, C. L., & Brown, R. G. (1998). GenXers vs. Boomers vs. Matures: Generational comparisons of public employee motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 18, 18-37.
- Kapoor, C., & Solomon, Nicole. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3, 308 – 318.
- Keepnews, D. M., Brewer, C. S. Kovner, C. T., & Shin, J. H. (2010). Generational differences among newly licensed nurses. *Nursing Outlook*, 58, 155-163.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2008). *Personality Psychology* (3:e upplagan) New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Levy, P. E. (2006) *Industrial/Organizational Psychology: Understanding the workplace* (2:a upplagan). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Oudejans, R. (2007). *Linking extrinsic and intrinsic motivation to job satisfaction and to motivational theories*. Opublicerad doktorsavhandling, University of Maastricht: Faculty of Economics and Business Administration, Holtum.
- Patel, R., & Davidsson, B. (2007). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (3:e upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd edition). New York: Psychology Press.
- SCB (2012). Sysselsatta 15-74 år (AKU) efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden, kön och ålder. År 2005-2011. (2012) Hämtad 21 maj, 2012, från <http://www.scb.se>.
- Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson & Loftus (2003). *Atkinson & Hilgard's Introduction to Psychology* (14th edition). London: Thomson Wadsworth.
- Steers, R.M., Mowday, R.T., Shapiro, D.L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29, 379-387.

- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36, 1117-1142.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab.
- Wahlgren, L. (2008). *SPSS steg för steg*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Wallgren, L. G. (2011). *Motivation requested - Work motivation and the work environment of IT consultants*. Doktorsavhandling. Göteborg: Göteborgs universitet. Samhällsvetenskapliga fakulteten.
- Wallgren, L. G., & Hanse Johansson, J. (2011) The Motivation of Information Technology Consultants: The struggle With Social Dimensions and Identity. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 21(6), 555-570
- Weiss, D. J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: Work Adjustment Project, Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace?. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 878-890.
- Woods, S. A., & West, M. A. (2010). *The Psychology of Work and Organizations*. Andover, UK: South-Western Cengage Learning.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and nexters at your workplace*. New York: Amacom.