



**STATSVETENSKAPLIGA  
INSTITUTIONEN**

# **KOMPETENT OCH LOJAL?**

En kvantitativ studie av lojalitet i olika  
produktionsregimer år 2005

**Maria Kihl**

---

Uppsats:	15 hp
Program och kurs:	Europaprogrammet: Kandidatuppsats i Europakunskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2016
Antal ord:	9 030
Handledare:	Tomas Berglund
Examinator:	Rikard Nakamura
Rapport nr:	

## Abstract

Uppsats: 15 hp  
Program och kurs: Europaprogrammet: Kandidatuppsats i Europakunskap  
Nivå: Grundnivå  
Termin/år: VT 2016  
Antal ord: 9 030  
Handledare: Tomas Berglund  
Examinator: Rikard Nakamura  
Rapport nr:  
Nyckelord: Lojalitet, Varieties of Capitalism, kompetens  
Keywords: Organizational commitment, Varieties of Capitalism, skills

---

The purpose of this study is to examine the relationship between loyalty and skills, and if this varies between countries. The analysis includes specific and general skills, as well as initial and continuing skill development. Skills as an independent variable is derived from the Varieties of Capitalism theory, which focuses on institutional differences from a corporate perspective. Six countries are divided into either coordinated or liberal market economies and examined, using ISSP survey data from 2005. According to the result, liberal market economies demonstrate a stronger loyalty than the coordinated, thereby strengthening one of the hypotheses. However, this result could not be attributed to the differences in skills between the product market regimes. The conclusion was therefore that other aspects need to be examined to fully explain the phenomenon of loyalty.

## **Förord**

Att skriva kandidatuppsats är stundtals ett väldigt ensamt projekt och jag vill därför tacka några personer som har varit till stor hjälp under uppsatstiden. Först och främst, ett stort tack till min handledare Tomas Berglund, som med oändligt engagemang har varit ett enormt stöd; tack för alla diskussioner, möjliga infallsvinklar och konstruktiv kritik.

Tack även till Jennifer för många luncher och tolvtimmars pluggpass i grupprummen på Humanisten. Slutligen, tack till nära och kära för stöd, tålamod och uppmuntran.

Göteborg, 8 april 2016

Maria Kihl

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1 Introduktion .....	4
1.2 Syfte och frågeställningar.....	5
1.3 Disposition .....	5
2. Teori och tidigare forskning .....	6
2.1 Lojalitet .....	6
2.2 Varieties of Capitalism.....	8
2.3 Kompetens och dess betydelse .....	9
2.4 Hypoteser .....	11
3. Metod och material.....	13
3.1 Kritisk rationalism.....	13
3.2 Metodbeskrivning.....	13
3.3 Avgränsning och materialdiskussion .....	13
3.4 Modell .....	15
3.4.1 Lojalitet .....	16
3.4.2 Land.....	17
3.4.3 Kompetens.....	20
3.4.4 Övriga oberoende variabler .....	23
3.4.5 Analysstrategi.....	25
4. Analys.....	26
5. Sammanfattande diskussion .....	31
Referenser.....	33
Appendix 1 – Operationalisering av rivaliserande oberoende variabler	
Appendix 2 – Rivaliserande variabler. Frekvensfördelningar (%)	

## **Figur- och tabellförteckning**

<b>Figur 3.1</b> Modell över antagna samband mellan variablerna.....	15
<b>Tabell 3.1</b> Statistik över urvalsstorlek och svarsandel.....	14
<b>Tabell 3.2</b> Lojalitet: Deskriptiv analys.....	17
<b>Tabell 3.3</b> Länder: Statistik 2005.....	18
<b>Tabell 3.4</b> Kompetensvariabler: Svartalternativ (%).....	21
<b>Tabell 3.5</b> Kompetensvariabler: Frekvensfördelningar (%).....	22
<b>Tabell 3.6</b> övriga oberoende variabler: Svartalternativ.....	23
<b>Tabell 4.1</b> Regressionsanalys av lojalitet: Endast kompetens som oberoende variabel.....	26
<b>Tabell 4.2</b> Regressionsanalys av lojalitet: Alla oberoende variabler.....	28

# 1. Inledning

## 1.1 Introduktion

Som EU-medlem delar Sverige sett arbetsmarknad med övriga EU-länder, utifrån teorin att varje individ från valfritt EU-land har rätt att arbeta och få ut grundläggande förmåner. EU:s mål är en fri och rörlig arbetsmarknad där medborgare flyttar mellan länder dit arbetena finns. En förutsättning för att den europeiska arbetsmarknaden ska bli öppnare är att vara medveten om medborgares attityder till förvärvsarbete. Sådan information är även viktig när förändringar ska genomföras i en organisation eller när företag ska etablera sig på nya platser.

Vi kan anses leva i ett arbetssamhälle där majoriteten av de arbetande individerna spenderar halva sin vakna tid på en arbetsplats. Därför känns det naturligt att intressera sig för anställdas relation till och åsikter om sin arbetsgivare. Det ligger i både arbetstagarna och arbetsgivarens intresse att undersöka vad som påverkar anställdas lojalitet till ett företag, eftersom såväl företag som anställda behöver känna någon sorts samhörighet och engagemang. Det är viktigt för företaget att ha anställda som är beredda att arbeta hårt och för anställda att känna tillhörighet och att de verkar i ett meningsfullt sammanhang.

Finns det några länderspecifika mönster i anställdas lojalitet till arbetsgivaren? Ett sätt att dela upp länder är utifrån produktionsmarknadsteori, den så kallade Varieties of Capitalism. Teorin betonar näringslivets struktur och egenskaper i ett land som avgörande för vilken typ av utbildning och därmed uppsättning av kompetenser som gör individer gångbara på arbetsmarknaden och som de därmed tenderar att skaffa sig. Länder delas här in i liberala marknadsekonomier (LME), där marknader och hierarkier dominerar, och koordinerade marknadsekonomier (CME), där strategiska relationer mellan företag är vanligare. Företag i de olika marknadsekonomierna utvecklar tydliga strategier och strukturer för att kapitalisera på de institutioner som är tillgängliga i ekonomin (Hall och Soskice, 2001). Även företagens interna relationer påverkas, exempelvis internt till de egna anställda. Olika produktstrategier förenklas av en arbetsstyrka med speciella kompetensprofiler; antingen generell kompetens som är gångbar på hela arbetsmarknaden, eller specifik kompetens som endast är gångbar i vissa delar av arbetsmarknaden (Estevez-Abe, Soskice och Iversen, 2001). Dessutom kan kompetensutveckling fås antingen på arbetsplatsen eller under utbildningen (Gallie, 2007).

## **1.2 Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är därmed att undersöka huruvida anställdas lojalitet till arbetsgivaren kan förklaras med vilken typ av kompetens som kan anses vara typisk för landet. Därmed kommer uppsatsen även att se om kompetens kan förklara skillnader i lojalitet mellan olika produktregimer, eller om det är andra förklaringsfaktorer som spelar en roll. Utifrån detta har följande frågeställningar formulerats:

*Skiljer sig anställdas lojalitet till arbetsgivaren åt mellan koordinerade och liberala marknadsekonomier?*

*Kan olika typer av kompetens förklara lojalitet i koordinerade och liberala marknadsekonomier?*

## **1.3 Disposition**

Kapitel 2 fokuserar på de centrala fenomen och begrepp som är studiens utgångspunkter. Först presenteras relevanta begrepp och hur de kan kopplas ihop. Vidare introduceras sex länder som ska representera produktregimsteorins olika varianter och utifrån dem ställs hypoteser. Studiens metod och material läggs fram i kapitel 3. I kapitel 4 presenteras uppsatsens resultat som utgår ifrån frågeställningarna i kapitel 1. Slutligen diskuteras och analyseras resultatet i kapitel 5.

## 2. Teori och tidigare forskning

### 2.1 Lojalitet

Forskning om anställdas inställning till sin arbetsgivare brukar kretsa kring ”organizational commitment”. Begreppet är svåröversatt då varken ”lojalitet” eller ”engagemang” omfattar alla aspekter av fenomenet. I den här studien kommer begreppet att kallas för lojalitet.

Lojalitet handlar om anställdas aktiva relation till organisationen och dess mål och värden. Lojalitet förändras långsamt över tid och påverkas därför mindre av fluktuerande känslouttryck som anställda kan ha gällande händelser eller aspekter som lön (Mowday, Steers och Porter, 1979). Lojalitet kan även ses i en mer hierarkisk kontext, där anställdas lojalitet är en konsekvens av att de upplever sin relation till företaget som rättvis och legitim (Berglund, 2001). Dessutom kan anställda vara lojala gentemot andra enheter såsom sitt yrke, fackföreningar eller andra typer av organisationer, vilket kan innebära att lojaliteten till arbetsgivaren inte är lika stark (Furåker, 2012).

Idag finns det många teoretiska varianter av lojalitetsbegreppet som kategoriserar anställdas relation till organisationen på olika sätt, men en stor del av forskningen inkluderar någon typ av känslomässigt band till företaget samt en villighet att stanna hos företaget och att anstränga sig för att företaget ska nå sina mål (Meyer och Herscovitch, 2001).

En vanlig definition är Meyer och Allens (1991) uppdelning i affektiv, instrumentell och normativ lojalitet. Affektiv lojalitet innebär att anställda har emotionella band till företaget och stannar hos företaget för att de vill det. Instrumentell lojalitet innebär att anställda stannar kvar för att de behöver det ekonomiskt eller av något annat skäl. Normativ lojalitet innebär att anställda känner en moralisk skyldighet att stanna kvar i organisationen.

Gallie (1998) gör en annan kategorisering genom att dela upp lojalitet i ansträngnings-, flexibilitets- och värdeloyalitet. Ansträngningslojalitet handlar om anställdas vilja att arbeta hårdare för att hjälpa organisationen att lyckas. Flexibilitetslojalitet innefattar anställda som ”uttrycker vilja att vara flexibla till punkten av personlig uppoffring” (Gallie, 1998: 238). Värdeloyalitet handlar om hur anställda känner sig stolta över och identifierar sig med organisationen och dess värden.



Anställdas inställning till organisationen är central för dess framgång. Även om vi idag lever i ett arbetsamhälle där de flesta behöver arbeta för att försörja sig och säkra någon nivå av levnadsstandard, så är arbete trots allt ett beslut som individen tar (Håkansson och Isidorsson, 2012). Organisationen är därmed beroende av individens villighet att inte bara bidra med sina tjänster, utan även utföra dem ordentligt och ansvarsfullt. Utöver det bidrar anställda indirekt till organisationens funktion som socialt system genom att göra saker utanför de kontraktliga arbetsuppgifterna, till exempel att hålla arbetsplatsen snygg och hålla god ton med arbetskamraterna (Katz, 1964). Arbetskraften är dessutom rörlig på arbetsmarknaden, vilket innebär att individen inte bara väljer att arbeta utan också för vem. Lojala anställda väljer att stanna längre på företaget, vilket därmed minskar organisationens personalomsättning (Mowday et al., 1979).

Det är således viktigt att säkra de anställdas lojalitet. Webers (1964) organisationsteorier fann tidigt att exempelvis en förbättrad arbetsmiljö medförde att de anställdas prestation ökade. Arbetsmiljö är en aspekt som ingår i begreppet arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse ligger nära lojalitet, men arbetstillfredsställelse är mer föränderligt och känsligt för plötsliga, mindre händelser. Det kan handla om interaktion med en överordnad, arbetsmiljön eller saker som rör de egna arbetsuppgifterna. Tidigare studier visar att arbetstillfredsställelse har en stor inverkan på lojalitet (Furåker och Berglund, 2014).

Lojalitet är en ömsesidig relation mellan arbetsgivare och anställda som kräver tillit. Ett sätt för de anställda att känna tillit är genom vetskapen att risken för uppsägning är låg – anställningstrygghet – vilket kan uppkomma genom olika former av kontrakt och lagstiftningar. Anställningstrygghet har enligt viss forskning ansetts vara nödvändig för lojalitet, men enligt andra studier inte visat sig påverka lojaliteten negativt (Baruch, 1998; Gallie, 1998). Furåker och Berglund (2014) undersöker sambandet mellan anställningstrygghet och lojalitet i Sverige och finner en paradox mellan anställningstrygghet och oro för att förlora anställningen. Å ena sidan bekräftas allmänt vedertagna resultat att ju större den uppfattade risken att bli avskedad är, desto lägre är den anställdes värdeloyalitet och vilja att stanna kvar i organisationen. Å andra sidan leder oro för att förlora arbetet i samband med hög arbetslöshet till att lojaliteten stiger. Osäkerhet angående anställningen kan till synes få anställda att uppskatta sin arbetsplats mer. Följaktligen kan det innebära att oroliga anställda mer öppet visar sin lojalitet i hopp om att få stanna kvar på företaget.

Hult och Svallfors (2002) har istället närmare sig lojalitetsbegreppet genom att undersöka relationen mellan lojalitet och anställdas kompetens. Idén är att anställda utvecklar olika hög lojalitet till organisationen beroende på vilken typ av kompetens som de har. För att kunna studera sambandet så har de lyft undersökningen till en institutionell nivå och utgått från en teori som undersöker institutionella skillnader mellan olika länder. Denna teori brukar benämnas *Varieties of Capitalism*.

## **2.2 Varieties of Capitalism**

Varieties of Capitalism (VoC), eller produktregimsteorin, är en företagscentrerad vinkel på politisk ekonomi som betonar systematiska skillnader i företagsstrategi mellan nationer (Hall och Soskice, 2001). Till skillnad från exempelvis maktresursteorin (Korpi, 1983) som betonar fackföreningarnas påverkan på staten, sätter VoC företagen och deras behov i centrum. Det innebär att såväl företagen som de aktörer som de interagerar med – anställda, andra firmor et cetera – försöker få igenom sina intressen genom strategisk interaktion (Hall och Soskice, 2001). Företagens strategi och struktur regleras dock systematiskt av de (ofta) nationella institutionerna genom exempelvis arbetsmarknadsreglering, utbildning och företagsreglering (Hall och Soskice, 2001). Eftersom VoC utgår från att alla inblandade aktörer agerar rationellt, innebär det att företag kommer att röra sig åt den typ av koordination som det finns institutionellt stöd för. Den här uppsatsen kommer att behandla koordinationsaspekter som rör relationen till de egna anställda samt deras utbildning.

Utifrån institutionella skillnader delar VoC upp länderna i två polariserade typer av produktionsregimer: koordinerade marknadsekonomier (CME) och liberala marknadsekonomier (LME). Tyskland, Sverige och Norge är exempel på CME, medan Storbritannien, Irland och USA klassificeras som LME (Gallie 2007; Hall och Soskice, 2001). Generellt sett riktar företagen i CME och LME in sig på olika marknadssegment; kvalitets- respektive massproduktion. Företag får olika behov beroende på vilket marknadssegment som det fokuserar på, vilket påverkar hur företaget löser koordinationsproblem. Det i sin tur påverkar kvaliteten och karaktären på de anställdas arbete och arbetssituationer (Gallie, 2007; Hall och Soskice, 2001).

## 2.3 Kompetens och dess betydelse

”Skills” är ett centralt, återkommande begrepp i VoC, som i den här uppsatsen kommer att kallas *kompetens*. Becker (1993) identifierar olika typer av kompetens hos anställda; generell och specifik kompetens. Generella kompetenser hos en individ ökar produktiviteten lika mycket i alla företag, erkänns av alla arbetsgivare och är lika värdefullt för alla företag. Specifik kompetens ökar istället produktiviteten för en specifik organisation eller för alla företag inom en industri, men är inte värdefull för arbetsgivare i andra industrier. (Becker, 1993; Estevez-Abe et al., 2001) Exempelvis skulle en utbildning i samhällsvetenskap kunna vara en generell kompetens, medan en väldigt specifik teknisk yrkesutbildning klassificeras som en specifik kompetens. På en lägre nivå kan kunskaper i Microsoft Office räknas som generella kompetenser jämfört med kunskaper i ett mer komplicerat och ovanligt dataprogram.

Enligt VoC finns det ett samband mellan de kompetenser som är centrala på arbetsmarknaden och vilken typ av politisk ekonomi som en välfärdsstat har. VoC utgår från rational choice-teori, vilket betyder att när anställda beslutar om att investera i kompetens så måste de överväga följande faktorer: den initiala kostnaden för att skaffa kompetensen, den framtida lönevinsten av kompetensen samt risken för att förlora nuvarande jobb och lönevinsten. (Estevez-Abe et al., 2001).

Om de närvarande institutionerna säkrar avkastning på specifik kompetens, kan individer gynnas av att investera i specifika kompetenser och företags kan bygga sina strategier utifrån denna kompetens. Företag i CME tillverkar ofta kvalitetsprodukter, vilket kräver arbetare med hög, specifik kompetens och stor autonomi. Den specifika kompetensen fås genom lärlingskap eller i yrkesskolor som är statligt subventionerade och reglerade, samt av utbildning på arbetsplatsen. Arbetsgivaren investerar ofta i den anställdes utbildning, vilket gör företagen mer beroende av de anställda och därmed mer beredda att samarbeta med fack och arbetsgrupper angående arbetarnas arbetsvillkor. Högt anställningsskydd ger större trygghet att behålla arbetet, men om individen ändå förlorar det hjälper en generös a-kassa till att överbrygga tiden för att hitta ett nytt arbete som passar den specifika kompetensen. (Berglund, 2012; Estevez-Abe et al., 2001; Hall och Soskice, 2001)

Om de närvarande institutionerna istället inte säkrar avkastning på specifik kompetens, är det mest nyttomaximerande för arbetare att skaffa sig generella kompetenser istället för specifika. I en sådan miljö är det mer ekonomiskt vettigt för firmor att jaga marknadsstrategier som kan använda denna överförbara kompetens intensivt. I LME styr marknader och hierarkier företagens produktionsstrategier. Skillnaden i arbetsvillkor mellan anställda med låg respektive hög kompetens är stor då specifik kompetens endast krävs på vissa nivåer, exempelvis forskning och utveckling. Massproduktion kräver inte mer än generella kompetenser på de lägre nivåerna och därmed investerar varken företag eller anställda mycket i utbildning. LME korresponderar med liberala välfärdsstater, som genom att fokusera på behovsprövning och låga bidrag förstärker den rörliga arbetsmarknaden. Svaga institutionella regleringar som låg anställningstrygghet kombinerat med en rörlig arbetsmarknad leder till att arbetare tjänar mer på att investera i generella och överförbara kompetenser. (Berglund, 2012; Estevez-Abe et al., 2001; Hall och Soskice, 2001)

Gallie (2007) problematiserar dock begreppet kompetens genom att skilja på initial kompetensutveckling och kontinuerlig kompetensutveckling. Initial kompetensutveckling fås på yrkeshögskolor eller andra institutionaliserade former och tillägnas individen innan denne har fått en anställning, medan kontinuerlig kompetensutveckling är den fortbildning som anställda får på arbetsplatsen. Enligt VoC skulle CME, där en större andel anställda har specifik kompetens, både ha högst initial och kontinuerlig kompetensutveckling. Tidigare forskning (Gallie, 2007; Tåhlin, 2007) visar dock att det är mer komplicerat än så. Tyskland har främst initial kompetensutveckling, då ansvaret för utbildning ligger på det duala gymnasieskolsystemet och inte arbetsgivaren. I nordiska länder som Sverige utvecklas kompetenser istället både i skolsystem och på arbetsplatsen och individer får därmed såväl initial som kontinuerlig kompetensutveckling. Kontinuerlig kompetensutveckling är mest utbredd i ett LME-land som Storbritannien. Anledningen är att det saknas ordentliga former av yrkesutbildning, med följd att om anställda inte utbildas innan de träder in på en arbetsplats blir det arbetsgivarnas ansvar att utbilda dem på arbetsplatsen.

Som tidigare nämnt undersöker Hult och Svallfors (2002) hur kompetens påverkar lojalitet utifrån teorin om Varieties of Capitalism. Perspektivet är klassinriktat då analysen innehåller en klassvariabel och dessutom är kompetensvariabeln undersökt indirekt utifrån en klassindelning av yrken. Härigenom urskiljs specifik och generell kompetens. Studiens

resultat visar att specifik kompetens inte nödvändigtvis leder till lojalitet då typexemplet på LME, USA, har det högsta lojalitetsvärdet medan CME-exemplet Sverige uppvisar lägst lojalitet. Resultatet förklaras med att starkare fackliga traditioner i CME istället skapar svagare lojalitet, eftersom anställdas lojalitet kan vara uppdelad på fler organisationer än bara arbetsgivaren. En fackligt engagerad individ kan driva frågor som går emot företagets intressen och ha andra intressen än företagets i åtanke, vilket gör det svårt för företaget att behålla individens fulla lojalitet.

Hult och Svallfors (2002) har dock inte tittat närmare på hur kompetens direkt är relaterat till lojalitetsvariabeln och har inte heller fokuserat på distinktionen mellan initial och kontinuerlig kompetensutveckling. Utifrån teorin att kontinuerlig kompetensutveckling är påtagligare i LME, skulle Hult och Svallfors (2002) indikation på högre lojalitet i LME kunna förklaras. I en uppdelning av kompetens i specifik och generell, samt kompetensutveckling i initial och kontinuerlig, kan även tendenser på specifik kompetens i CME komma fram och därmed stärka VoC. Även om VoC och kompetensutveckling inte verkar hänga ihop till fullo, kan det finnas mönster i sambandet mellan kompetens och lojalitet samt huruvida kompetens kan förklara länderskillnader i anställdas lojalitet.

## **2.4 Hypoteser**

Enligt Varieties of Capitalism bör företag i koordinerade marknadsregimer ha lojalare anställda än företag i liberala marknadsregimer. Anledningen är att institutionella skillnader i samverkan med företagsstrategier gör att organisationer i CME har större behov av anställda med specifika kompetenser. De anställda har samtidigt mindre chans på den externa arbetsmarknaden och investerar därmed i organisationen, vilket kan leda till högre lojalitet.

H1: Specifik kompetens är positivt relaterad till lojalitet

H2a: Lojaliteten till arbetsgivaren är högre i CME än i LME

H2b: Den högre lojaliteten förklaras av en högre andel anställda med specifik kompetens i CME än i LME

En alternativ teori är att lojaliteten bör vara högre i liberala marknadsekonomier än i koordinerade. Anledningen är att svagare yrkesutbildningssystem i LME kräver mer

företagsutbildning för de anställda, ett ansvar som läggs på arbetsgivaren. I CME läggs däremot kompetensutvecklingen på yrkeshögskolor och speciella lärlingsprogram. Resultatet blir att lojaliteten är högre i LME då fortbildning ger anställda en stark känsla av att arbetsgivaren satsar på dem.

H3: Kontinuerlig kompetensutveckling är positivt relaterad till lojalitet

H4a: Lojaliteten till arbetsgivaren är högre i LME än i CME.

H4b: Den högre lojaliteten förklaras av att en högre andel anställda får kontinuerlig kompetensutveckling i LME än i CME

### **3. Metod och material**

#### **3.1 Kritisk rationalism**

Studien kommer att ligga nära den kritiska rationalismens vetenskapsteoretiska perspektiv (Gilje och Grimen, 2007). Centralt i den kritiska rationalismen är falsifikationsprincipen, som utgår från att alla vetenskapliga teorier i princip kan falsifieras och objektiv sanning nås genom eliminering av felaktiga teorier. Studiens syfte är som sagt inte att befästa en objektiv, orubblig sanning enligt den logiska positivismen, utan helt enkelt testa en teoriers hållbarhet. Förväntningen är att Varieties of Capitalism påverkar lojalitet gentemot arbetsgivaren och i uppsatsen testas om hypoteser kring detta grundantagande håller.

#### **3.2 Metodbeskrivning**

Studien är teoriprövande och kommer att undersöka om lojalitet skiljer sig åt mellan olika länder samt om lojalitet hänger ihop med skillnader i kompetens i de olika länderna. För att undersöka lojalitet har jag valt en statistisk design där sex länder jämförs i en tvärsnittsstudie. En kvantitativ mätning av lojalitet har bedömts som lämpligast, bland annat eftersom studien är intresserad av frekvens, alltså hur mycket lojaliteten skiljer sig åt mellan olika länder (Esaiasson et al., 2012). Även om studien ämnar undersöka analysenheternas åsikter om sin nuvarande anställning, en typiskt kvalitativ sak att undersöka, är det här lämpligt att kvantifiera och statistiskt analysera data eftersom datamängden som kommer att analyseras innehåller ca 3000 analysenheter (Esaiasson et al., 2012). Dessutom är Varieties of Capitalism en komparativ teori på nationell nivå och med den begränsade tillgängliga tiden i åtanke hade genomförandet av en mer kvalitativ ansats, till exempel genom personliga intervjuer i sex olika länder, sett sig ogenomförbart. Studiens datamängd kommer att undersökas med hjälp av multipel regressionsanalys, OLS, som mäter flera oberoende variabelers effekt på den beroende variabeln (Esaiasson et al., 2012).

#### **3.3 Avgränsning och materialdiskussion**

Data kommer från ISSP:s enkätundersökning ”Work Orientation III: 2005”, vilket vid datainsamlingen var det år med senast tillgängliga data för alla aspekter jag ville studera (GESIS, 2005). Självklart finns det problem med att undersöka tio år gammal data; med stora omvälvande händelser som finanskrisen är det svårt att anta att statistiken skulle se likadan ut idag. Samtidigt visar tidigare forskning att arbetsrelaterade attityder förändras långsamt över

tid (Berglund, 2001, 2012). För närvarande genomför ISSP ”Work Orientation IV: 2015” som förmodligen kommer att publiceras om några år och den här studien kan då användas i en komparativ jämförelse över tid (ISSP, 2015). På så sätt kan en bild av anställdas lojalitet ges före respektive efter händelser som skett de senaste tio åren.

Undersökningen har besvarats av ca 44000 individer från 32 länder. Av dessa har sex länder valts utifrån tidigare forsknings typexempel för koordinerade respektive liberala marknadsekonomier: Sverige, Norge och Tyskland, respektive Storbritannien, Irland och USA (Gallie, 2007; Hall och Soskice, 2001). USA är på många sätt avsevärt annorlunda än de europeiska länderna och kan därmed vara problematiskt att inkludera. Tidigare forskning har visat att amerikaner verkar ha en mer altruistisk attityd till arbetet, vilket kan bero på kulturella skillnader (Berglund, 2001, 2012; Inglehart, 1997). Det är dock berättigat att ha med USA i undersökningen, eftersom det är det land som ligger längst ut på produktregimsskalan och som mycket av VoC-litteraturen fokuserar på. Tabell 3.1 visar statistik över urvalsstorleken samt svarsandelen i de utvalda länderna.

**Tabell 3.1** Statistik över urvalsstorlek och svarsandel

	SE	NO	TY	UK	IR	USA
Urvalsstorlek	2001	2700	4625	2145	1840	2777
Svarsandel	68,5%	49,0%	36,8%	42,6%	54,4%	43,8%

*Källa:* GESIS (2008)

Utifrån tabell 3.1 ser vi att Sverige och Irland har den minsta urvalsstorleken och samtidigt den högsta svarsandelen, medan Tyskland har högst urvalsstorlek och lägst svarsandel. Det leder till att storleken på antalet svarande är någorlunda lik i länderna. För statistisk analys gäller att ju fler svarsindivider som ett stickprov innehåller, desto större sannolikt är det att stickprovet korresponderar med hur verkligheten ser ut (de Vaus, 2014). Såpass få svarsobjekt riskerar alltså att ge ett snedvridet resultat. Även det stora bortfallet i flera länder riskerar att snedvrider urvalet; om vissa delar av populationen är överrepresenterade kan det påverka hur resultatet ser ut (Esaiasson et al., 2012).

Det finns relativt få etiska frågor som behöver tas hänsyn till i denna studie. Informerat samtycke krävs när analysenheterna är personer och enligt ISSP:s metodrapport så har

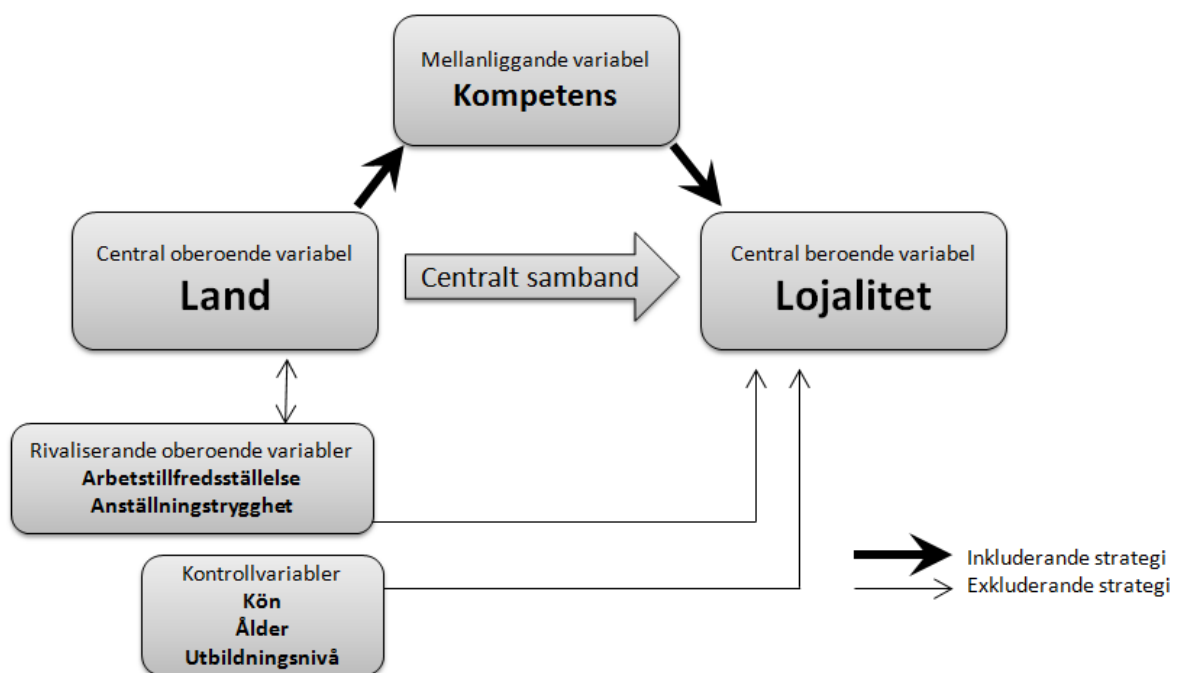


datainsamlingen gått rätt till (GESIS, 2008). En annan aspekt att ta hänsyn till är att data inte får förvrängas för att uppfylla studiens hypoteser. Det finns alltid en risk att undersökningsobjekt inte svarar sanningsenligt på frågorna, speciellt när det gäller lite känsligare ämnen. Relation till jobb och arbetsgivare kan vara ett känsligt ämne, men svaren torde trots detta vara relativt tillförlitliga tack vare användningen av enkätundersökningar.

### 3.4 Modell

För att granska lojalitet i olika produktionsregimer undersöker jag om anställdas lojalitet till företaget skiljer sig åt mellan länder som anses vara liberala respektive koordinerade marknadsekonomier, vilket illustreras i figur 3.1. Land och lojalitet är de centrala variablerna och kompetens är en mellanliggande variabel då den är en avgörande faktor utifrån tidigare forskning och teorier. Tillsammans utgör land, lojalitet och kompetens den inkluderande strategin, alltså det teoretiska samband som hypoteserna utgår från (Aneshensel, 2013). Den exkluderande strategin innefattar andra teoretiska oberoende variabler som har visat sig vara betydelsefulla enligt tidigare forskning, i detta fall anställningstrygghet och arbetstillfredsställelse. Analysen innehåller också kontrollvariablerna kön, ålder och utbildning.

**Figur 3.1** Modell över antagna samband mellan variablerna



Källa: Aneshensel (2013: 306)

Alla variabler har kodats positivt, det vill säga ju högre värde en variabel har, desto högre lojalitet uppvisar svarsobjektet. Svartalernativet ”vet ej” har exkluderats från studien då det inte är relevant för resultatet. Före omkodning och analys av variablerna har individer mellan 18 och 64 år selekterats fram och icke-arbetande individer samt egenföretagare har selekterats bort. Anledningen är att undersökningen endast behandlar individer som har en arbetsgivare. Deltidsarbetande är inkluderade, då de uppvisar en stor likhet med heltidsarbetande. Hult och Svallfors (2002) påpekar dessutom att definitionen av deltidstbetande markant skiljer sig åt mellan länderna och därmed skulle en särskiljning mellan hel- och deltidstbetande förmodligen förvränga resultatet.

### 3.4.1 Lojalitet

”Work Orientation 2005” innehåller följande frågor kring lojalitet: (a) ”Jag är beredd att arbeta extra hårt för att hjälpa min arbetsplats/organisation att lyckas”; (b) ”Jag är stolt över organisationen jag arbetar för” och (c) ”Om jag erbjöds ett annat arbete med avsevärt högre lön, skulle jag tacka nej och fortsätta arbeta för min nuvarande organisation”. Frågornas svartalernativ är uppdelade på en femgradig skala mellan ”Instämmer starkt” och ”Tar starkt avstånd”. Formuleringarna är tagna från *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ); ett frekvent använt frågeformulär som operationaliserar lojalitet (Mowday et al., 1979).

Det är svårt att undersöka attityder statistiskt och därför kan med fördel ett summerande index skapas genom att frågorna kodalas så att de går åt samma håll; ett visst svar på en av frågorna innebär stor sannolikhet att de andra frågorna får vissa svar. Dessutom ökar variabelns reliabilitet då fler frågor innebär att de slumpmässiga mätfelen har benägenhet att ta ut varandra. (de Vaus, 2014)

Cronbach Alfa-värdet för skalor konstruerade av frågorna studerades för att hitta en lämplig skalkonstruktion och resultatet blev att lojalitetsvariabeln har ett större alfa-värde om (c) exkluderas. Det styrks även ur en teoretisk vinkel; då arbetsföra individer är rationella och väger arbetsmarknadsrisker mot framtida avkastningar, skulle de flesta anställda i såväl CME som LME förmodligen ha valt den högre lönen. I CME skaffar arbetare ju specifika kompetenser på grund av lönens storlek och säkerhet att få tillbaka investeringen, vilket visar att även en lojal anställd är rationell.

Således består variabeln *lojalitet* av ”Villighet att arbeta extra hårt för att organisationen ska lyckas” och ”Stolthet över organisationen”. Att konstruera ett index utifrån endast två frågor kan vara problematiskt då fler frågor stärker indexet. Det ställer även högre krav på att frågorna är valida och verkligen mäter den avsedda lojaliteten. Valet stärks dock av att Berglund (2001) har dragit en liknande slutsats. Dessutom har dessa två frågor slagits ihop till ett begrepp av Furåker och Berglund (2014) på grund av den starka korrelationen mellan dem.

Utifrån fråga (a) och (b) har sedan ett summerande index skapats som går från 0 till 8, vilket indikerar att ju högre värde, desto lojalare är den anställde. Tabell 3.2 innehåller en univariat analys av lojalitetsvariabeln.

**Tabell 3.2** Lojalitet: Deskriptiv analys

	SE	NO	TY	UK	IR	USA
Medelvärde	4,74	5,25	5,32	5,41	5,85	6,11
Standardavvikelse	1,5	1,5	1,6	1,5	1,6	1,6
Cronbachs alfa	0,673	0,531	0,626	0,702	0,724	0,724
(n)	720	862	718	388	460	835

Analysen visar att medelvärdena för lojalitet är genomgående högre för liberala marknadsekonomier. Cronbachs alfa visar att reliabiliteten är relativt hög i alla länderna, men den är genomgående högre i LME än CME. I LME är Cronbachs alfa högre än 0,7; det värde som anses vara tumregeln för hög reliabilitet hos en skala. Resultatet stärker hypotes H4a att lojaliteten är högre i LME än CME, men för att kunna testa hypoteserna vidare behöver länderna klassificeras enligt produktregimsteorin.

### 3.4.2 Land

Vanliga exempel på CME är de nordiska länderna, med starka institutionella strukturer och universell trygghet. Gallie (2007) använder Sverige som paradigmland för CME, medan Hall och Soskice (2001) lyfter fram Tyskland och Norge. Vidare brukar USA som liberalt land vara typexemplet för LME, medan Storbritannien och Irland är dess europeiska motsvarigheter (Gallie, 2007). Länderna är valda då de speglar de centrala institutionella skillnaderna enligt VoC-litteraturen (se tabell 3.3).

Enligt VoC stannar anställda kvar längre hos samma arbetsgivare i CME än i LME. Initial kompetensutveckling och därmed även yrkesutbildningssystem är vanligare i CME. Enligt teorin bör fler i LME ha en universitetsexamen, eftersom folk i CME istället väljer att läsa på speciella yrkesutbildningar. CME skall även ha starkare institutionella regleringar av anställningsskyddet, vilket mäts genom EPL (Employment Protection Legislation) som är ett index som bygger på de procedurer och kostnader som rör regleringar av anställning, villkor för anställningsavtal och avskedning.

**Tabell 3.3** Länder: Statistik 2005

	SE	NO	TY	UK	IR	USA
<b>Medellängd på anställning</b> (år)	10,3	9,1 <sup>1</sup>	10,2	7,5	7,7	4,0 <sup>2</sup>
<b>EPL</b> (fast anställning)	2,61	2,33	2,68	1,26	1,44	0,26
<b>Universitetsutbildning</b> (% av 25-34-åringar)	37	41	23	35	41	39
<b>Yrkesutbildningssystem</b>	Skol- baserat	Skol- baserat	Dualt	Svagt	Svagt	Svagt
<b>Andel yrkesutbildning<sup>3</sup></b> (% av sekundärutbildning)	36	37	34	11	6	3

*Källor:* Bureau of Labor Statistics (2006), Hall and Soskice (2001), OECD (2015a), OECD (2015b), OECD (2015c).

*Kommentarer:* <sup>1</sup> Statistik från 2003. <sup>2</sup> Medianlängd. <sup>3</sup> Statistik från 1999.

Tabellen visar att individer i koordinerade marknadsekonomier stannar kvar på samma arbetsplats längre än i liberala, vilket kan hänga ihop med att EPL är klart starkare i CME än LME. Längre anställningstid i CME kan alltså bero på att en större svårighet att avskeda på grund av högre anställningstrygghet eller en ovilja att göra sig av med anställda i vars kompetens arbetsgivaren har investerat.

Gällande universitetsutbildning har endast svarande mellan 25 och 34 år inkluderats vilket beror på att variationen inom den äldre generationen generellt sett är större mellan såväl kön som länder (Berglund 2001). Genom att endast inkludera yngre individer undviks förhoppningsvis de avvikelserna. Andelen universitetsutbildade tyskar är lägre än övriga nationaliteter, vilket hänger ihop med landets yrkesutbildningssystem. Tyskland har duala

yrkesutbildningar där studenter varierar studier med att arbeta hos ett företag och på så sätt tillägnar sig teorin parallellt med praktisk kompetens (Gallie, 2007). Det är uppenbart även i andelen yrkesutbildning av sekundärutbildningen, som är betydligt högre än i LME. Siffran är hög även i Sverige och Norge som har skolbaserade yrkesutbildningssystem, vilket innebär att specifika kompetenser istället tillhandahålls i speciella yrkeshögskolor. I de liberala marknadsekonomierna är andelen yrkesutbildning påtagligt låg. Eftersom LME som Storbritannien, Irland och USA premierar generell kompetens finns det ingen vits med speciella yrkesutbildningar, utan istället är universitetsexamen ett statusfyllt certifikat. De skandinaviska ländernas höga universitetssiffror kan förklaras med gratis universitetsutbildning, men även att betydligt fler yrkesinriktade utbildningar är högskoleförberedande än i Tyskland.

Utifrån den här teoretiska utgångspunkten ser vi alltså tydligt olika kompetensprofiler i länderna där specifik kompetens ligger i fokus i CME, medan LME domineras av generell kompetens, vilket gör dem intressanta att jämföra. Ibland delas specifik kompetens upp i företagsspecifik och industrispecifik, men då Tyskland, Sverige och Norge är en mix av företags- och industrispecifik, kommer den här uppsatsen endast att skilja mellan generell och specifik kompetens (Estevez-Abe et al., 2001). Både utifrån teorin och statistiken ovan är länderna relevanta exempel på liberala och koordinerade marknadsekonomier och kan representera Varieties of Capitalism i en undersökning.

Gällande operationaliseringen av länderna, utgör varje land ett svarsalternativ förutom Tyskland som är uppdelat i Väst- och Östtyskland. Först har variabeln kodats om till sex svarsalternativ (Sverige, Norge, Tyskland, Storbritannien, Irland och USA) där Väst- och Östtyskland har slagits ihop till ett enda svarsalternativ. Variabeln har därefter dummykodats till fem dummyvariabler med Tyskland som referenskategori. Anledningen är att Tyskland skiljer sig från övriga länder med sitt duala yrkesutbildningssystem och den av de koordinerade marknadsekonomierna som inte ligger i Skandinavien. Förhoppningsvis kan landet vara en relativt neutral utgångspunkt utifrån vilken de övriga ländernas riktningar kan betonas.

### 3.4.3 Kompetens

Hypoteserna som formulerades i kapitel 2.4 utgår från att det finns olika typer av kompetens och kompetensutveckling: specifik och generell samt initial och kontinuerlig, samt att dessa är olika vanliga i olika produktregimer. För att kunna undersöka kompetens som en mellanliggande faktor behöver begreppet operationaliseras till relevanta variabler.

Datamaterialet saknar användbara frågor om initial kompetensutveckling, exempelvis om individens sekundärutbildning innefattat yrkesutbildning. Kontinuerlig kompetensutveckling kan däremot undersökas kvantitativt då fenomenet operationaliseras i frågan ”Har Du under de senaste 12 månaderna genomgått någon fortbildning för att förbättra Dina yrkeskunskaper, antingen på arbetsplatsen eller någon annanstans?”. Variabeln är dikotom och innehåller svarsalternativen ”Nej” kodat som 0 och ”Ja” kodat som 1. Den sista delen av meningen – ”[...] eller någon annanstans” är lite problematisk då den inte endast fokuserar på kompetensutveckling på arbetsplatsen, utan även verkar innefatta att individen på eget håll utbildar sig. Det kan resultera i andelen anställda som ger ett jakande svar på frågan blir högre än om frågan endast hade inkluderat fortbildning på arbetsplatsen. Frågan kan anses vara problematisk, men då den dels är det bästa tillgängliga måttet på kontinuerlig kompetensutveckling och dels är omgiven av organisationsspecifika frågor i frågeformuläret, kommer den ändå att användas.

Specifik kompetens är däremot svårare att mäta. Enligt Tåhlin (2007) kan kompetens främst mätas på två sätt. Ett sätt är att en extern part klassificerar vilken typ av utbildning som individerna har, vilket ger en direkt operationalisering av kompetens. Hult och Svallfors (2002) definierar till exempel kompetens utifrån klassuppdelning av yrken. Dock är tillvägagångssättet både tidskonsumerande och svårt att applicera på studien då datamaterialets frågor om utbildning inte är tillräckligt detaljerade.

Alternativet är att mäta kompetens utifrån anställdas egna uppfattningar (Tåhlin, 2007), vilket dock innebär att vi inte kommer att mäta specifik kompetens direkt. Operationaliseringen kommer istället att ske genom indirekta mått. Att mäta specifik kompetens indirekt kan vara fördelaktigt då det inte finns en korrekt klassificering av kompetens utifrån yrken. Dessutom kan det vara såväl missvisande som kontroversiellt att klassificera kompetens utifrån klass; arbetare i CME kan ha specifikare kompetens än tjänstemän i LME. Dock är det som tidigare

nämnts problematiskt att värdera kompetens utifrån attitydundersökningar då människor är emotionella och kan bedra sig själva såväl som andra.

Operationaliseringen av kompetens kommer som sagt att mätas indirekt genom möjliga effekter av specifik kompetens. Om anställd X har väldigt specifik kompetens, ökar arbetsgivarens beroende av denne, vilket ökar svårigheten att avskeda och ersätta anställd X med en ny anställd som har samma specifika kompetens. Anställdas utbytbart bör således vara lägre om de har specifik kompetens. Nackdelen är dock att anställd X med sin specifika kompetens själv får det svårare att hitta ett nytt arbete på arbetsmarknaden. Effekten av specifik kompetens är därmed att anställda tror att arbetsgivaren är mer beroende av dem samt att möjligheterna utanför det specifika företaget är färre. Dessa möjliga effekter av specifik kompetens mäts därför genom två frågor som är femgradiga skalor och som har dikotomiserats enligt nedan (tabell 3.4):

**Tabell 3.4** Kompetensvariabler: Svarsalternativ (%)

	0	1
”Har Du under de senaste 12 månaderna genomgått någon fortbildning för att förbättra Dina yrkeskunskaper, antingen på arbetsplatsen eller någon annanstans?”	Nej	Ja
”Hur svårt eller lätt tror Du att det skulle vara för Dig att hitta ett arbete som är minst lika bra som Ditt nuvarande?”	Mycket lätt Ganska lätt	Mycket svårt Ganska svårt Varken lätt eller svårt
”Hur svårt eller lätt tror Du att det skulle vara för Ditt företag att ersätta Dig om Du slutade?”	Mycket lätt Ganska lätt	Mycket svårt Ganska svårt Varken lätt eller svårt

Operationaliseringarna av utbytbart respektive möjligheten på arbetsmarknaden kan som tidigare nämnts anses mäta en effekt av specifik kompetens. Resultatet på frågorna kan dock vara problematiskt eftersom svarsobjektets subjektiva uppfattningar efterfrågas. En annan möjlig problematik med den andra frågan är att den antagligen speglar arbetsmarknadsläget till viss del; anställda i en lågkonjunktur finner det svårare att hitta ett lika bra arbete.

**Tabell 3.5** Kompetensvariabler: Frekvensfördelningar (%)

Kompetensvariabler		SE	NO	TY	UK	IR	USA
<b>Fortbildning</b> senaste 12 mån	Nej 0	48,4	43,5	59,8	32,9	44,0	37,4
	Ja 1	51,6	56,5	40,2	67,1	56,3	62,6
	(n)	(732)	(863)	(743)	(398)	(466)	(838)
<b>Möjligheter på arbetsmarknaden</b>	Lätt 0	19,3	25,4	9,5	35,4	43,7	45,0
	Svårt 1	80,7	74,6	90,5	64,6	56,3	55,0
	(n)	(700)	(836)	(723)	(396)	(458)	(837)
<b>Utbytbarhet</b>	Lätt 0	39,0	41,2	42,7	41,8	55,9	49,3
	Svårt 1	61,0	58,8	57,3	58,2	44,1	50,7
	(n)	(718)	(852)	(694)	(397)	(451)	(836)

Här får vi en första indikation på att det finns variationer enligt teorin i enlighet med hypoteserna. Andelen anställda som under de senaste 12 månaderna fått fortbildning på arbetsplatsen, är klart högst i USA och Storbritannien, i enlighet med hypotes H4b. Andelen i Irland är lite lägre och i nivå med Norge, men det finns ändå ett tydligt mönster att fler anställda i LME får kontinuerlig kompetensutveckling än i CME.

Det finns även resultat som pekar mot hypotes H2b. I CME är det fler anställda som dels tror att det blir svårt att hitta ett nytt arbete som är lika bra som det nuvarande, dels anser det skulle vara svårt för arbetsgivaren att hitta en fullvärdig ersättare. Fenomenen skall som bekant vara effekter av specifik kompetens, vilket indikerar att fler anställda har specifik kompetens och därmed är värdefullare för arbetsgivaren i CME. Hela 90 % av tyskarna bedömer sina möjligheter på arbetsmarknaden som tuffa, vilket stärker teorin att tyskarna med sin väldigt specialiserade kompetens är oerhört beroende av arbetsgivaren.

Således verkar dessa initiala resultat stärka den teoretiska förväntan om systematiska skillnader mellan olika produktregimer vad gäller typ av kompetens som är vanligast bland anställda.



### 3.4.4 Övriga oberoende variabler

För att undersöka om den centrala oberoende variabeln, kompetens, påverkar lojalitet behöver vi kontrollera för andra möjliga förklaringar utifrån tidigare forskning – så kallade rivaliserande oberoende variabler. Dessutom inkluderas några kontrollvariabler som avser att förklara eventuella skensamband (Aneshensel, 2013).

Rivaliserande variabler, som valts utifrån tidigare forskning, är olika aspekter av anställdas arbetssituation, såsom arbetstillfredsställelse och anställningstrygghet en förklarande faktor för lojalitet. Då faktorerna även kan samvariera är det viktigt att kontrollera för dem. Nedan presenteras ett antal variabler som kan indikera hur bra individen trivs på arbetsplatsen. Som tidigare nämnts har variablerna kodats positivt utifrån devisen ju högre värde, desto högre lojalitet. För en mer genomgående operationalisering av variablerna, se appendix 1.

**Tabell 3.6** Övriga oberoende variabler: Svartalernativ

	<b>0</b>	<b>1</b>
<u>Rivaliserande oberoende variabler</u>		
<b>Trygg anställning</b>	Nej	Ja
<b>Oro att förlora arbetet</b>	Mycket	Lite
<b>Nöjdhet med arbete</b>	Nej	Ja
<b>Självständigt arbete</b>	Nej	Ja
<b>Relation till ledningen</b>	Dålig	Bra
<b>Möjlighet att förbättra färdigheter</b>	Nej	Ja

Utifrån Varieties of Capitalism måste anställda med specifika kompetenser satsa mer på sin arbetsgivare än anställda med generella kompetenser, vilket ger dem en tryggare anställning i retur. Lojalitet är följaktligen inte ett nyttomaximeringsbeslut, utan en sideeffekt av den anställdes stora investering i företaget. Samtidigt visar Furåker och Berglunds (2014) svenska studie att oro för att förlora arbetet leder till större lojalitet, vilket motsäger Varieties of Capitalism. Argument som stärker kopplingen mellan oro och hög lojalitet är att anställda med låg anställningstrygghet engagerar sig mer i arbetet i hopp om att få stanna kvar. Det som dock kan stödja Varieties of Capitalism är att då Furåker och Berglunds (2014) studie endast

inkluderar svenskar, kan effekten av oro vara unik för Sverige och liknande CME. Specifik kompetens medför större otrygghet på den externa marknaden, vilket innebär att otrygghet i Sverige ger ett positivt utslag på lojaliteten. De har även visat sig samvariera en del med de berörda länderna.

Företag i CME är mer måna om att behålla de anställda under en längre tid och därför bör arbetstillfredsställelsen vara högre i de länderna. Anställda i CME bör således vara nöjdare än i LME samt ha en bättre relation till ledningen. Enligt Varieties of Capitalism innebär specifik kompetens mer självständigt arbete samt möjligheter att förbättra sina färdigheter. Att anställda kan förbättra sina färdigheter kan anses tillhöra fortbildning snarare än arbetstillfredsställelse. Fortbildning handlar dock om att företaget ger de anställda möjlighet att utveckla eller bygga på sina kunskaper under organiserade former, medan förbättring av färdigheter snarare handlar om den utveckling som de flesta anställda genomgår på en arbetsplats och om de anställda anser att deras arbete är utvecklande.

Appendix 2 visar frekvensfördelningarna för de rivaliserande oberoende variablerna. Där ser vi att anställningstryggheten är starkare i LME än i CME, vilket går emot såväl teorin som statistiken i tabell 3.3. Formuleringen ”trygg anställning” är dock ett osäkert mått, då den dels är en subjektiv bedömning samt påverkas av arbetsmarknadsläget. Eftersom anställda i LME har generellt sämre lagstadgad trygghet, förväntar de sig mindre och uppskattar därför den trygghet de har mer än anställda i CME. Mer diskussion kommer i resultatdelen i kapitel 4. Frekvensfördelningarna visar annars inte på några tydliga skillnader mellan varken länder eller produktregimer.

Utöver de rivaliserande variablerna kommer studien även att kontrollera för kön, ålder och utbildning. Tidigare forskning visar att dessa variabler är viktiga att inkludera då de kan avslöja skensamband (Berglund, 2001). Variabeln ”kön” har dikotomiserats där man är referenskategori. Enligt Hult och Svallfors (2002) finns det dock ingen könsskillnad i lojalitet. Gällande ålder har äldre generellt sett visat en högre lojalitet än yngre (Hult och Svallfors, 2002). Här är ålder en kvotskalevariabel; ju högre värde, desto lojalare är den svarande.

Som tidigare nämnt undersöker Hult och Svallfors (2002) lojalitet utifrån klass. Datamaterialet innehåller ingen klassvariabel och därmed satsar jag istället på utbildningsnivå

som ligger väldigt nära och hänger ihop med klass (Hult och Svallfors, 2002). Att bara undersöka klass skulle vara kontraproduktivt då klass tar ut kompetensens påverkan (Hult och Svallfors, 2002).

Frågan för utbildningsnivå innehöll sex svarsalternativ som här är dummykodade till tre svarsalternativ; låg, medel och hög utbildning där låg utbildning är referenskategori. Utbildningsnivå är en viktig faktor att kontrollera för, eftersom specifik kompetens handlar om individens utbildning. Däremot behöver nivån på utbildningen inte hänga ihop med specifik kompetens, utan en högutbildad individ kan ha antingen specifika eller generella kompetenser. Tidigare studier visar att högutbildade individer anser sig vara svårutbytbara och ha stor chans på arbetsmarknaden, vilket inte går ihop enligt teorin. För att effekten av hög utbildning inte ska problematisera kompetensvariablernas resultat, är det viktigt att kontrollera för utbildningsnivå i den slutliga analysen.

### **3.4.5 Analysstrategi**

Den första regressionsanalysen (tabell 4.1) fokuserar på hur olika kompetensfaktorer påverkar lojalitet i LME respektive CME. Här är kompetens den enda oberoende variabeln. Avsikten är att testa hypotes H1 och H3, alltså den påverkan som specifik kompetens och kontinuerlig kompetensutveckling har på lojalitet.

Efter det följer tabell 4.2: en regression som inkluderar rivaliserande och kontrollvariabler för att se om de olika kompetenstyperna kan förklara länderskillnader. Analysen är uppdelad i fem modeller. Modell 1 innehåller endast länder som oberoende variabel, medan modell 2 även inkluderar kontrollvariablerna. I modell 3 inkluderas kompetensvariablerna. Modell 4 kontrollerar för de rivaliserande oberoende variablerna, alltså arbetssituationen. Modell 5 innehåller alla variabler. Vi kontrollerar för alternativa faktorer för att säkerställa att kompetensens påverkan på lojalitet i själva verket inte är skensamband.

## 4. Analys

Tabell 4.1 visar hur kompetens påverkar lojalitet i de olika länderna. Enligt hypoteserna, vilka stärktes av tabell 3.6, bör fortbildning förklara mer av lojaliteten i LME, medan möjligheter på arbetsmarknaden och utbytbart bör förklara mer av variansen i CME.

**Tabell 4.1** Regressionsanalys av lojalitet: Endast kompetens som oberoende variabel. Ostandardiserade b-koefficienter (standardfel inom parentes).

	SE	NO	TY	UK	IR	USA
<u>Kompetens</u>						
<b>Fortbildning</b>	0,354** (0,122)	0,561*** (0,103)	0,441*** (0,125)	0,353+ (0,190)	0,298+ (0,353)	0,496*** (0,114)
<b>Möjligheter på arbetsmarknaden</b>	0,249 (0,154)	0,218+ (0,120)	0,144 (0,212)	-0,197 (0,181)	0,316* (0,150)	0,108 (0,111)
<b>Utbytbart</b>	0,615*** (0,126)	0,233* (0,107)	0,539*** (0,128)	0,156 (0,176)	0,269+ (0,154)	0,251* (0,110)
<b>Intercept</b>	3,969***	4,641***	4,646***	5,228***	5,328***	5,629***
<b>R<sup>2</sup><sub>adj</sub></b>	0,050	0,044	0,044	0,007	0,025	0,027
<b>n</b>	650	750	608	323	423	809

Signifikansnivåer: +, p<0,10; \*, p<0,05; \*\*, p<0,01; \*\*\*, p<0,001

Resultaten i tabell 4.1 stödjer såväl hypotes H1 som hypotes H3, det vill säga att både specifik kompetens och kontinuerlig fortbildning ökar lojaliteten, med vissa variationer mellan länderna. Fortbildning har ett samband med lojalitet i alla länder och har hög signifikans i CME samt USA. Att fortbildning är någorlunda signifikant i alla länder stärker hypotes H3; kontinuerlig kompetensutveckling leder till lojalitet då anställda känner av företagets satsning.

Anställdas chans på arbetsmarknaden, som enligt tabell 3.6 var betydligt svårare för anställda i CME, verkar inte vara signifikant i något land. Undantaget är Irland, vilket inte stöder hypoteserna. Däremot verkar utbytbart förklara lojalitet, vilket i egenskap av en effekt till specifik kompetens stärker hypotes H1 att specifik kompetens leder till högre lojalitet. Utbytbart är i princip mest signifikant i CME och tyder på att utbytbart har en starkare effekt där, och därmed är mer avgörande för lojalitet i CME än LME.

Slutligen visar R<sup>2</sup>-värdet att kompetens förklarar runt 5 % av lojalitet i CME och endast 2,5 % i LME. Särskilt Storbritannien sticker ut då endast 0,7 % av variansen i lojalitet förklaras av

kompetens, vilket indikerar att det är något specifikt för landet som håller nere lojaliteten. I tabell 3.2 var lojaliteten högre i liberala marknadsekonomier än i koordinerade, men här förklaras lojaliteten mer av kompetensvariablerna i CME än i LME. Att lojaliteten ändå är högre i LME bör därmed bero på att andra faktorer är viktigare än kompetens. I hopp om att finna mekanismen som förklarar lojalitet såväl inom som mellan länder, följer en regressionsanalys (tabell 4.2) som kontrollerar för övriga oberoende variabler som diskuteras i kapitel 3.4.4.

**Tabell 4.2** Regressionsanalys av lojalitet: Alla oberoende variabler. Ostandardiserade b-koefficienter (standardfel inom parentes)

	<b>Modell 1</b> Endast länder	<b>Modell 2</b> Kontroll- variabler	<b>Modell 3</b> Kompetens	<b>Modell 4</b> Arbetsituation	<b>Modell 5</b> Alla variabler
<b>Sverige</b>	-0,523*** (0,088)	-0,608*** (0,088)	0,628*** (0,089)	-0,216** (0,082)	-0,228** (0,082)
<b>Norge</b>	0,002 (0,085)	-0,128 (0,085)	-0,128 (0,092)	0,136 (0,083)	0,143+ (0,083)
<b>Storbritannien</b>	0,183+ (0,107)	0,105 (0,107)	0,039 (0,110)	0,328*** (0,098)	0,314** (0,099)
<b>Irland</b>	0,534*** (0,098)	0,452*** (0,099)	0,518*** (0,104)	0,535*** (0,093)	0,589*** (0,094)
<b>USA</b> <i>(Tyskland=referenskategori)</i>	0,863*** (0,083)	0,730*** (0,083)	0,769*** (0,095)	0,944*** (0,084)	0,988*** (0,086)
<u>Kontrollvariabler</u>					
<b>Kön (man=0)</b>		0,114* (0,052)	0,080 (0,052)	0,121** (0,046)	0,101* (0,046)
<b>Ålder</b>		0,003 (0,002)	0,004+ (0,002)	0,000 (0,002)	0,000 (0,002)
<b>Utbildningsnivå: Medel</b>		0,179* (0,070)	0,095 (0,069)	0,125* (0,062)	0,096 (0,062)
<b>Utbildningsnivå: Hög</b>		0,286*** (0,074)	0,148* (0,074)	0,081 (0,055)	0,042 (0,067)
<u>Kompetensvariabler</u>					
<b>Fortbildning</b>			0,434*** (0,053)		0,159*** (0,049)
<b>Möjligheter på arbetsmarknaden</b>			0,136* (0,059)		0,123* (0,053)
<b>Utbytbart</b>			0,342*** (0,104)		0,183*** (0,048)
<u>Rivaliserande variabler</u>					
<b>Trygg anställning</b>				0,205*** (0,055)	0,190*** (0,055)
<b>Oro för att förlora arbetet</b>				-0,191** (0,064)	-0,204** (0,064)
<b>Nöjdhet med arbetet</b>				1,109*** (0,070)	1,092*** (0,070)
<b>Självständighet på arbetet</b>				0,344*** (0,059)	0,314*** (0,060)
<b>Relation mellan ledning och anställda</b>				0,630*** (0,056)	0,626*** (0,055)
<b>Förbättra färdigheter</b>				0,579*** (0,057)	0,532*** (0,058)
<b>Intercept</b>	5,263***	5,018***	4,526***	2,959***	2,791***
<b>R<sup>2</sup><sub>adj</sub></b>	0,083	0,088	0,116	0,293	0,298
<b>n</b>	3563				

Signifikansnivåer: +, p<0,10; \*, p<0,05; \*\*, p<0,01; \*\*\*, p<0,001

Tabell 4.2 undersöker om skillnaderna i utbredning av de olika kompetenstyperna, som upptäcktes i tabell 3.5, förklarar skillnader mellan länder. Tyskland är referenskategori för de fem övriga länderna. Det finns starka skillnader i lojalitet mellan länderna, där USA har högst lojalitet följt av övriga LME (modell 1). Både USA och Sverige verkar vara rätt extrema, med resultat som avviker starkt från övriga länder. Övriga europeiska länder är mer lika varandra, speciellt Norge och Tyskland, även om Irland avviker en del. Dessa resultat håller också i modell 2 när vi tillför kontrollvariablerna. Kontrollvariablerna visar att kvinnor har högre lojalitet än män, i enlighet med tidigare forskning. Utbildning visar sig vara signifikant främst i avsaknad av kontroll för andra variabler, men effekten slås ut i senare modeller när såväl kompetens- som arbetssituationsvariablerna inkluderas. Slutligen visar sig effekten av ålder vara i princip försumbar.

I modell 3 inkluderas kompetensvariablerna. De visar sig som förväntat påverka lojalitet; speciellt fortbildning och utbytbarhet som visar på högsta möjliga signifikans (i likhet med tabell 4.1). Således finns det indikationer på att såväl specifik kompetens som kontinuerlig kompetensutveckling leder till högre lojalitet. Det visar sig dock att inkluderingen av dessa variabler i analysen mycket marginellt påverkar skillnaderna mellan länderna. Detta tyder på att skillnader i kompetensprofil förklarar väldigt lite av länderskillnaderna.

I modell 4 inkluderas variabler som handlar om arbetssituationen. Anställningstrygghet visar sig påverka lojalitet positivt och förvånande nog gör även oro det; ju större oro, desto lojalare anställda. Resultatet stärker paradoxen att lojala anställda känner sig trygga, men är oroliga för att förlora arbetet (Furåker och Berglund, 2014). Om fler anställda i LME än i CME skulle anse sig ha en trygg anställning, kan förklaringen vara att anställningstrygghet må vara vanligare i CME, men när den väl finns i LME så uppskattas den mer. Dessutom värderar individer sin trygghet gentemot omgivningen och gentemot med andra länder. Oro för att förlora arbetet kan leda till att anställda måste investera mer i organisationen för att öka chansen att få stanna kvar.

Modell 4 visar även att arbetstillfredsställelse är mycket viktig för anställdas lojalitet och att nöjdhet med sitt arbete verkar vara särskilt centralt. Möjligheten finns att operationaliseringen av nöjdhet med arbetet omfattar många aspekter av anställdas uppfattning av hela arbetssituationen och arbetslivet, att den tar ut många andra fenomenets effekter.

Anställningstrygghet och arbetstillfredsställelse är alltså betydelsefullt för anställdas lojalitet, men det förklarar inte skillnaden mellan länderna. Variationen i Sverigevariabeln minskar visserligen vid kontroll för arbetsituation, vilket tyder på att någon av de variablerna förklarar en stor del av variationen i svenskarnas lojalitet. Övriga länderskillnader verkar dock öka starkt vid kontroll för arbetssituationsvariabler, speciellt i Storbritannien. Antagligen handlar det om en motverkande faktor mot lojalitet som kommer fram. Arbetsituationen i Storbritannien kan exempelvis upplevas som såpass dålig att när den kontrolleras för i analysen, så stiger lojaliteten. Således bör någon av variablerna för arbetstillfredsställelse ta bort en tillbakahållande tendens och därmed göra Storbritannien signifikant. För att se om någon av variablerna är särskilt viktig för anställdas lojalitet, gjordes en regressionsanalys med arbetstillfredsställelse som enda oberoende variabel. Resultatet blev att "Relation mellan arbetsgivare och anställda" förklarar mest variation i Storbritannien, USA och Norge, medan "Självständighet på arbetet" förklarar mest variation i Irland och Sverige. Ingen variabel var dock helt avgörande för ett lands signifikans.

I modell 5 inkluderas alla variabler i samma analys och fortfarande kvarstår i princip de länderskillnader som hittades i modell 1. Analysen i tabell 4.2 visar ganska entydigt att lojalitet är högre i liberala marknadsekonomier. Således får hypotes H4a stöd, medan hypotes H2a måste avvisas. Vi får dock inte stöd för att resultatet framför allt hänger ihop med kompetens. Om kompetensvariablerna hade varit avgörande, hade nämligen effekterna mellan länderna minskat avsevärt redan i modell 3. Därmed får hypotes H4b inte stöd, utan lojalitet verkar hänga ihop med någon annan mekanism som inte hittas här trots att analysen (modell 5) kontrollerar för andra teoretiskt viktiga faktorer. Det verkar därmed inte vara något på individnivå som förklarar länderskillnaderna, utan något annat i variabeln land som förstärker olika förhållningsätt till organisationer.



## 5. Sammanfattande diskussion

Uppsatsens syfte var att undersöka hur anställdas lojalitet till arbetsgivaren kan studeras utifrån Varieties of Capitalism. Utifrån tidigare forskning och teorier antogs att variation av kompetens mellan produktregimer leder till olika hög lojalitet. Resonemanget var följande; specifik kompetens leder till högre lojalitet och är vanligast i koordinerade marknadsekonomier, men även kontinuerlig kompetensutveckling som är vanligast i liberala marknadsekonomier leder till högre lojalitet.

Lojalitet till arbetsgivaren är betydligt högre i LME än i CME, men alla länder visade ändå upp en så pass hög lojalitet att både hypotes H1 och H3 kunde styrkas. Det innebär att såväl specifik kompetens som kontinuerlig kompetensutveckling är positivt kopplade till lojalitet.

Vidare visades att kompetensvariablerna håller genom modellerna och förklarar en del av lojaliteten, nämligen att anställdas lojalitet är högre i liberala marknadsekonomier. Därmed kan hypotes H4a antas, det vill säga att lojaliteten till arbetsgivaren är högre i LME än i CME. Således förkastas hypotes H2a, att det är anställda i CME som är lojalare. Även H2b – att högre lojalitet i CME kan förklaras av att fler anställda har specifik kompetens – kan förkastas, då lojaliteten som sagt är högre i LME.

Kompetens är dock inte tillräckligt starkt för att kunna förklara lojalitetsskillnaden mellan länderna. Investering i kompetens kan således inte fullt ut förklara lojalitet, vilket innebär att hypotes H4b inte stämmer utifrån den alternativa teorin om kompetensutveckling. Att fler i LME under det senaste året har fått kontinuerlig kompetensutveckling kan lika gärna bero på att statistiken visar att de på grund av institutionella skillnader har arbetat där under en kortare period. Således kan anställda i CME också få kompetensutveckling, men att anställda som har varit där under en längre period inte behöver lika mycket utbildning som nyanställda.

Resultatet blev inte som väntat, men utifrån den kritiska rationalismen kan konstateras att då falsifikationsprincipen handlar om att fälla teorier, har studien fört oss ett steg närmare sanningen. Istället för kompetens, visade sig arbetstillfredsställelse vara en viktig förklaringsfaktor för lojalitet, precis som tidigare forskning har visat. Anledningen är att lojalitet handlar om en tvåvägsrelation mellan anställda och arbetsgivare. Dock förklarar

arbetstillfredsställelse endast en knapp tredjedel av lojaliteten, vilket innebär att det finns andra betydelsefulla faktorer som inte har kunnat kontrolleras i den här studien.

Således kan varken kompetens eller arbetstillfredsställelse förklara anställdas lojalitet till arbetsgivaren fullt ut. Resultatet, till exempel att Sverige har lägst och USA högst lojalitet, kanske istället kan förklaras av kulturella skillnader. Enligt Inglehart (1997) utmärker sig USA genom starka värderingar av nationen, religionen och familjen och Sverige genom hög individualism. En starkare kollektiv känsla och gemenskap i USA innebär att amerikaner är mer altruistiska, vilket kan förklara den höga lojaliteten i USA. På samma sätt kan individualism förklara svenskarnas jämförelsevis låga lojalitet, då de anställda inte är beredda att ge allt för sin arbetsgivare. En annan inflytelserik teori är Hofstedes (1982) kulturella dimensioner, som undersöker skillnaden i beteende mellan organisationer på nationell nivå. Teorin visar att organisationskultur påverkas av olika typer av nationella värderingar, till exempel om den främsta motivationen för folk är att vilja vara bäst (så kallad maskulinitet) eller att syssla med något man tycker om (femininitet). USA är ett typiskt maskulint land och Sverige feminint, något som kanske kan förklara varför amerikaner är lojalare än svenskar. Utifrån någon av de här kulturella förklaringarna, skulle därmed skillnaderna i anställdas lojalitet kunna förklaras.

## Referenser

Aneshensel, CS (2013) *Theory-based data analysis for the social sciences*. 2. ed. SAGE Publications: Thousand Oaks.

Baruch, Y (1998) "The rise and fall of Organizational Commitment". *Human Systems Management*, 17(2), 135-143.

Becker, GS (1993) *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.

Berglund, T (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och empiriska analyser av data från sex länder*. Göteborg: Göteborgs universitet, sociologiska institutionen.

Berglund, T (2012) "Work Orientations in Western Europe and the United States", in B. Furåker, K. Håkansson & J. Ch. Karlsson (Red.) *Commitment to work and job satisfaction: studies of work orientations* (s. 47-66). New York: Routledge.

Bureau of Labor Statistics (2006) *Employee tenure in 2006*. Hämtad 2015-11-29 från [http://www.bls.gov/news.release/archives/tenure\\_09082006.pdf](http://www.bls.gov/news.release/archives/tenure_09082006.pdf)

Dahlgren, S & Florén, A (1996) *Fråga det förflutna: en introduktion till den moderna historieforskningen*. Lund: Studentlitteratur.

de Vaus, D (2014) *Surveys in social research*. London: Routledge.

Esaiasson, P, Gilljam, M, Oscarsson, H & Wängnerud, L (2012) *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.

Estevez-Abe, M, Soskice, D & Iversen, T (2001) "Social protection and the formation of skills: a reinterpretation of the welfare state", in PA Hall & D. Soskice (Red.) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (s. 145-183). Oxford: Oxford University Press.

Furåker, B (2012) "Work Attitudes, Employment and Work Mobilization: A Comparison between Anglo-Saxon and Nordic Countries" in B. Furåker, K. Håkansson and J. Ch. Karlsson (Red.) *Commitment to Work and Job Satisfaction: Studies of Work Orientations* (s. 67-85). New York: Routledge.

Furåker, B & Berglund, T (2014) "Job Insecurity and Organizational Commitment." *Revista Internacional de Organizaciones*, (13), 163-86.

Gallie, D (1998) *Restructuring the employment relationship*. Clarendon: Oxford University Press.

Gallie, D (2007) "Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work" in D. Gallie (Red.) *Employment Regimes and the Quality of Work* (s 1-34). Oxford: Oxford University Press.

GESIS (2005) *ZA4350: International Social Survey Programme: Work Orientation III – ISSP 2005: Data & Documents: Dataset: ZA4350\_v2-0-0.sav*. Hämtad 2015-11-15 från <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?no=4350>

GESIS (2008) *GESIS-Methodenberichte Nr. 4/2008*. Mannheim: GESIS. Hämtad 2016-02-22 från <http://www.gesis.org/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2005/>

Gilje, N & Grimen, H (2007) *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Daidalos.

Hall, PA & Soskice, D (2001) "An Introduction to Varieties of Capitalism" in PA Hall & D. Soskice (Red.) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (s 1-69). Oxford: Oxford University Press.

- Hofstede, G (1982) *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Sage: Beverly Hills.
- Hult, C & Svallfors, S (2002) "Production Regimes and Work orientations: A Comparison of Six Western Countries. *European Sociological Review*, 18(3), 315-331.
- Håkansson, K & Isidorsson, T (2012) "Temporary Agency Workers and Organizational Commitment" in B. Furåker, K. Håkansson & J. Ch. Karlsson (Red.) *Commitment to Work and Job Satisfaction: Studies of Work Orientations* (s. 181-198). New York: Routledge.
- Inglehart, R (1997) *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton: Princeton University Press.
- ISSP (2015) *News: Upcoming modules*. Hämtad 2015-12-01 från <http://www.issp.org/page.php?pageId=168>
- Katz, D (1964), The motivational basis of organizational behavior. *Syst. Res.*, 9: 131–146.  
doi: 10.1002/bs.3830090206
- Korpi, W (1983) *The democratic class struggle*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Meyer, JP & Allen, NJ (1991) "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, JP & Herscovitch, L (2001) "Commitment in the workplace – Toward a general model". *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Mowday, RT, Steers, RM & Porter, LW (1979) "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-47.

OECD (2015a) *Education attainment: Population with tertiary education, 25-34 year olds.*

Hämtad 2015-11-15 från

<https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm>

OECD (2015b) *Employment by job tenure intervals - average tenure.* Hämtad 2015-12-01

från [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_AVE#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE#)

OECD (2015c) *Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts).* Hämtad 2015-11-14 från

[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV)

Tåhlin, M (2007) “Skills and Wages in European Labour Markets: Structure and Change” in D. Gallie (Red.) *Employment Regimes and the Quality of Work* (s 34-76). Oxford: Oxford University Press.

Weber, M (1964) *The theory of social and economic organization.* New York: Free Press.

## Appendix 1 – Operationalisering av rivaliserande oberoende variabler

	0	1
<u>Rivaliserande oberoende variabler</u>		
<b>Jag har en trygg anställning</b>	Varken instämmer eller tar avstånd Tar avstånd Tar starkt avstånd	Instämmer starkt Instämmer
<b>I vilket utsträckning, om alls, oroar du dig för att förlora arbetet?</b>	Jag oroar mig en hel del Jag oroar mig i viss utsträckning	Jag oroar mig lite grann Jag oroar mig inte alls
<b>Hur nöjd är du med ditt arbete?</b>	Varken nöjd eller missnöjd Ganska missnöjd Mycket missnöjd Helt missnöjd	Helt nöjd Mycket nöjd Ganska nöjd
<b>Jag har möjlighet att arbeta självständigt</b>	Varken instämmer eller tar avstånd Tar avstånd Tar starkt avstånd	Instämmer starkt Instämmer
<b>Relation till ledningen</b>	Varken goda eller dåliga Ganska dåliga Mycket dåliga	Mycket goda Ganska goda
<b>Mitt arbete ger mig möjlighet att förbättra mina färdigheter</b>	Varken instämmer eller tar avstånd Tar avstånd Tar starkt avstånd	Instämmer starkt Instämmer

## Appendix 2 – Rivaliserande variabler. Frekvensfördelningar (%)

		SE	NO	TY	UK	IR	USA
<u>Dikotoma variabler</u>							
<b>Trygg anställning</b>	Nej 0	32,2	35,5	34,4	27,8	22,1	29,1
	Ja 1	67,8	64,5	65,6	72,2	77,9	70,9
	(n)	(730)	(862)	(735)	(396)	(462)	(833)
<b>Oro att förlora arbetet</b>	Mycket 0	15,6	16,9	35,7	27,8	10,3	19,2
	Lite 1	84,4	83,1	64,3	72,2	89,7	80,8
	(n)	(737)	(878)	(748)	(401)	(465)	(838)
<b>Nöjdhet med arbete</b>	Nej 0	21,1	16,9	13,3	22,4	9,5	16,6
	Ja 1	78,9	83,1	86,7	77,6	90,5	83,4
	(n)	(736)	(874)	(746)	(398)	(465)	(838)
<b>Självständigt arbete</b>	Nej 0	22,7	16,7	15,1	17,6	27,7	23,5
	Ja 1	77,3	83,3	84,9	82,4	72,3	76,5
	(n)	(737)	(867)	(748)	(397)	(465)	(837)
<b>Relation till ledningen</b>	Dålig 0	36,1	33,4	14,5	26,6	16,2	33,6
	Bra 1	63,9	66,6	85,5	73,4	83,8	66,4
	(n)	(728)	(862)	(745)	(395)	(457)	(837)
<b>Möjlighet att förbättra färdigheter</b>	Nej 0	37,9	24,7	25,7	35,1	27,5	18,5
	Ja 1	62,1	75,3	74,9	64,9	72,5	81,5
	(n)	(726)	(871)	(741)	(396)	(465)	(837)