

Göteborgs universitet  
Sociologiska institutionen

# **Social jämförelse och upplevd orättvisa**

**Konsekvenser av karriärinriktade attityder i ett individualiserat samhälle**

Tommy Jununger  
C-uppsats, 10 poäng  
Fördjupningskurs 1 i sociologi  
Juni 2007  
Handledare: Tomas Berglund

## Abstract

**Titel:** Social jämförelse och upplevd orättvisa - Konsekvenser av karriärinriktade attityder i ett individualiserat samhälle

**Författare:** Tommy Jununger

**Typ av arbete:** C-uppsats, 10 poäng

**Handledare:** Tomas Berglund

**Antal sidor:** 37

**Institution:** Sociologiska institutionen

**Tidpunkt:** Juni 2007

### Syfte och frågeställningar:

Uppsatsens huvudsyfte är att undersöka om frekvensen av jämförelser, det vill säga hur ofta vi jämför oss med andra, påverkar upplevelsen av rättvisa. Som en del i denna studie kommer jag även att undersöka om individer med karriärinriktade attityder oftare än andra jämför sig inom företaget. Mina två frågeställningar är således följande:

Steg 1: *Hur påverkar karriärinriktade attityder mitt sätt att jämföra mig med min omgivning? Eller mer precist: Finns det ett samband mellan karriärinriktade attityder och frekvensen av jämförelser?*

Steg 2: *Hur påverkar frekvensen av jämförelser upplevelsen av rättvisa? Eller mer precist: Finns det ett samband mellan frekvensen av jämförelser hos individer med karriärinriktade attityder och upplevd orättvisa när det gäller frågan om hur befordringar genomförts inom företaget?*

### Tillvägagångssätt:

Då jag i mina forskningsfrågor vill undersöka generella förändringar i frekvenser och attityder har jag valt en kvantitativ ansats. För att få ett så omfattande material som möjligt har jag dessutom valt att använda mig av redan insamlad primärdata från en tidigare genomförd enkätundersökning. Det material som ligger till grund för min analys är insamlat inom ramen för ett FAS-finansierat projekt kallat *Individualisering och sociala jämförelser* under ledning av professor Bengt Furåker. På detta material har jag gjort en serie statistiska analyser som utmynnat i en logistisk regression.

### Sammanfattning av resultat:

Resultaten från de analyser jag gjort visar, för det första, på att individer med karriärinriktade attityder tenderar att oftare jämför sig med andra inom företaget. Då tidigare forskning (Berglund 2003) visat på en koppling mellan karriärinriktade attityder och en individualiserad arbetssituation finns anledning att vidare studera just kopplingen mellan individualisering och frekvensen av jämförelser. Den andra delen av mina analyser visar att det finns ett samband mellan upplevd orättvisa och frekvensen av jämförelser på så sätt att ju mer man jämför sig desto större är sannolikheten att uppleva orättvisa. Materialet ger även ett visst stöd för att det finns ett direkt samband mellan karriärinriktade attityder och upplevd orättvisa. Detta samband förstärks när individen uttryckligen är intresserad av en mer kvalificerad befattning.

**Nyckelord:** Social jämförelse, individualisering, karriär, referensgrupper, relativ deprivation, kognitiv dissonans, rättviseteori.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Syfte och problemformulering .....	2
1.2 Disposition .....	3
<b>2. Teori och litteraturgenomgång</b>	<b>4</b>
2.1 Individualisering och detraditionalisering.....	4
2.2 Referensgrupper och social jämförelse .....	8
2.3 Relativ deprivation och upplevd rättvisa.....	12
2.4 Teoretisk modell och hypoteser .....	18
<b>3. Metod</b>	<b>21</b>
3.1 Karriärinriktade attityder.....	22
3.2 Frekvensen av jämförelser .....	23
3.3 Rättvisa befordringar.....	24
3.4 Mått på missnöje .....	25
3.5 Analysmetoder .....	27
<b>4. Resultat – Statistisk analys</b>	<b>30</b>
4.1 Steg 1. Karriärinriktade attityder – Frekvensen av jämförelser .....	30
4.2 Steg 2. Frekvensen av jämförelser – Upplevd orättvisa i befordringar.....	31
<b>5. Slutdiskussion</b>	<b>36</b>
<b>Litteratur</b>	<b>38</b>

# Tabell och figuröversikt

## Figurer

Figur 1. Kausalkedja .....	3
----------------------------	---

## Tabeller

Tabell 1. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 20 c.....	22
Tabell 2. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 7 .....	22
Tabell 3. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 32 a.....	23
Tabell 4. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 41 a.....	24
Tabell 5. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 31 .....	26
Tabell 6. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 25 .....	27
Tabell 7. Uttalat karriärintresse * Karriärinriktad attityd.....	30
Tabell 8. Frekvensen av jämförelser * Karriärinriktad attityd.....	31
Tabell 9. Frekvensen av jämförelser * Uttalat karriärintresse .....	31
Tabell 10. Rättvisa befordringar * Frekvensen av jämförelser .....	32
Tabell 11. Rättvisa befordringar * Allt sammantaget nöjd med arbetet .....	32
Tabell 12. Rättvisa befordringar * Nöjd med karriärmöjligheterna.....	32
Tabell 13. Rättvisa befordringar * Karriärinriktad attityd .....	33
Tabell 14. Rättvisa befordringar * Uttalat karriärintresse.....	33
Tabell 15. Arbetstillfredsställelse * Nöjd med karriärmöjligheterna.....	33
Tabell 16. Oddskvoter för att ha attityden att de senaste årens befordringar inom företaget skett orättvist .....	34

# 1. Inledning

I denna uppsats kommer jag att undersöka två aspekter av sociala jämförelser som tillsammans bildar ett intressant mönster värt vidare studier. Dels vill jag undersöka om det finns ett samband mellan individualisering, kopplat till karriär, och frekvensen av jämförelser. Dels om en högre frekvens av social jämförelse, det vill säga om man jämför sig oftare, leder till en högre sannolikhet för upplevd orättvisa.

Inom sociologin som forskningsområde har det de senaste decennierna förts en diskussion kring samhällets och arbetsmarknadens individualisering (Beck & Beck-Gernsheim 2002, Castells 2000a, Furåker 2005). Denna individualisering visar sig bland annat genom en fokusering på individens eget ansvar för personlig utveckling och anställningsbarhet. Personlig utveckling hamnar i fokus genom talet om ett livslångt lärande (Utbildningsdepartementet 2001) och frågan om anställningsbarhet aktualiseras bland annat i och med de ökade krav som ställs på individen i samband med projektifiering av organisationsstrukturer inom till exempel konkurrensutsatta företag på den privata marknaden (Söderlund & Bredin 2005).

Individualiseringen medför att frågan om att göra karriär indirekt hamnar i fokus. Den ökade rörligheten på arbetsmarknaden till följd av hårdnande global konkurrens och accelererande teknikutveckling (Castells 2000a) leder till att högre krav ställs på individen att hålla sina kompetenser uppdaterade och därmed förbli anställningsbar. Att arbeta med karriärplanering (Magnell 1995) blir i detta sammanhang ett sätt att säkra sin framtida anställningsbarhet. Ett tecken på att karriärplanering blivit en naturlig del av arbetslivet är införandet av utvecklingsamtal. Ett annat exempel utgörs av det faktum att det bland annat inom Göteborgs universitets campus finns ett karriärcentrum vilka hjälper till med CV-granskning och coachar studenter ut i arbetslivet (Karriärcentrum 2007). Frågan om att göra karriär är med andra ord inte längre något exklusivt för en liten individualistisk elit.

Samhällets individualisering sägs även medföra att tidigare starkt traditionsbundna samhällsstrukturer i allt högre grad mister sin roll som attitydformerande. Exempel på detta är kyrkans, familjens och de traditionellt partipolitiska ideologiernas minskade inflytande över vår vardag (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Denna detraditionalisering (Allvin & Sverke 2000) sägs medföra en högre grad av osäkerhet och ett ökat behov av att, genom livets alla olika faser, söka relevant information inför alla de val individen ställs inför. Då ett sätt att inhämta denna

information är att jämföra sig med andra, till exempel för att få reda på var man står i relation till andra, borde ett ökat informationsbehov även medföra en högre frekvens av social jämförelse (Festinger 1968 (1957)). Om detta samband existerar ämnar jag undersöka i den första delen av denna uppsats.

Bakgrunden till frågan om social jämförelse och upplevd orättvisa handlar framförallt om hur vår självbild skapas och omformas i jämförelsen med andra. I ett individcentrerat samhälle där fokus allt mer hamnar på individens förmåga att *sälja* sig själv blir behovet av att ha en positiv självbild större. Man måste så att säga vara någon för att kunna bli något. Då människan har en förmåga att övervärdera sina egna goda egenskaper och ta åt sig äran för personlig framgång, samtidigt som hon övervärderar andras negativa egenskaper och skyller egna misslyckanden på yttre omständigheter (Angelöw 2000), så innebär social jämförelse alltid en risk för att denna subjektivt positiva självbild får sig en törn. Om jag jämför mig med andra och inser att jag kommer till korta måste jag, för att kunna behålla min goda självbild, hitta ett sätt att, kognitivt rationellt, bortförklara detta faktum. Ett sätt att göra detta, till exempel när det gäller en missad befördran, är att hävda att allt inte gått rättvist till. En högre frekvens av jämförelser borde därför innebära en större sannolikhet för upplevd orättvisa. Om detta samband existerar är frågan i den andra delen av min uppsats.

## 1.1 Syfte och problemformulering

Olika aspekter av individualisering och karriär har behandlats i ett otal studier, rapporter och böcker under åren. Men trots denna mycket omfattande litteratur finns det aspekter som är i behov av ytterligare belysning. En av dessa aspekter är hur individualiseringen påverkar vårt sätt att jämföra oss med varandra. Det som gör detta område intressant för vidare studier är att vårt sätt att jämföra oss med vår omgivning visat sig påverka faktorer som stress och ohälsa (Crosby 1976, Berglund 2006) samt produktivitet kopplat till lojalitet, motivation och upplevd orättvisa (Adams 1965).

Då frågan om att göra karriär, enligt mitt korta resonemang ovan, kan ses som ett uttryck för en ökad individualisering av arbetslivet har jag i min studie valt att utgå från just intresset av att göra karriär och attityder kopplade till detta intresse. Det centrala i min forskningsfråga blir därför sambandet mellan intresset för att göra karriär, social jämförelse och upplevelse av orättvisa. Detta samband kan illustreras med följande figur (Figur 1):

**Karriärintresse → Ökad social jämförelse → Ökad risk för upplevd orättvisa**

### **Figur 1. Kausalkedja**

Den undersökning jag ämnar genomföra kan, som jag nämnt ovan, delas in i två delar eller steg. Uppsatsen utgår således från två centrala forskningsfrågor. Dessa är:

Steg 1: *Hur påverkar karriärinriktade attityder mitt sätt att jämföra mig med min omgivning? Eller mer precist: Finns det ett samband mellan karriärinriktade attityder och frekvensen av jämförelser?*

Steg 2: *Hur påverkar frekvensen av jämförelser upplevelsen av rättvisa? Eller mer precist: Finns det ett samband mellan frekvensen av jämförelser hos individer med karriärinriktade attityder och upplevd orättvisa när det gäller frågan om hur befordringar genomförts inom företaget?*

## **1.2 Disposition**

Uppsatsens disposition har följande övergripande upplägg. Jag inleder i kapitel två med en längre litteraturgenomgång där jag lyfter fram de olika teoretiska resonemang som ligger till grund för mina hypoteser. Teoridelen avslutas med formuleringen av en övergripande teoretisk modell och de två centrala hypoteser som följer av denna. Uppsatsens tredje kapitel behandlar sedan valet av undersökningsmetod och innehåller även en utförlig genomgång av hur jag valt att operationalisera uppsatsens hypoteser. Analysen av statistiska samband och resultaten från dessa presenteras i kapitel fyra och därefter avslutas uppsatsen med en sammanfattande diskussion kring de slutsatser jag anser mig kunna dra utifrån resultatet av analysen. Denna avslutande diskussion återfinns i kapitel fem.

## 2. Teori och litteraturgenomgång

I denna del av min uppsats kommer jag att göra en kort genomgång av litteratur relevant för mina forskningsfrågor. Först presenterar jag teorier kring individualisering och detraditionalisering. Därefter behandlas teorier kring referensgrupper och social jämförelse samt teorier kring relativ deprivation och upplevelse av rättvisa, Equity-theory. Avslutningsvis, i samband med att jag presenterar mina två huvudhypoteser, presenterar jag sedan, utifrån de teorier jag lyft fram i kapitlet, en övergripande teoretisk modell som sammanfattar mina resonemang.

### 2.1 Individualisering och detraditionalisering

Processerna kring individualiseringen av samhället är ett mycket brett och omdiskuterat ämne både i den allmänna samhällsdebatten såväl som inom forskarvärlden. I centrum för denna diskussion står motpolerna *kollektivet – individen* (Furåker 2005). Då ämnet är mycket omfattande kommer jag att endast kort beröra några aspekter kopplade till min forskningsfråga.

Individualisering förstås, enligt Allvin & Sverke (2000), som en process där individen blir en allt mer autonom agent. Parallellt med denna individualiseringsprocess sägs det pågå en detraditionaliseringsprocess där individens handlande blir ”increasingly independent of socially prescribed rules and regulations, be they in form of social norms, authorities or common knowledge – following upon the modernization and rationalization of society” (Allvin & Sverke 2000:79). Individualisering och detraditionalisering ses således av Allvin & Sverke som två sidor av samma mynt.

När Castells (2000a) talar om följderna av ett framväxande nätverkssamhälle så sägs individualisering vara en av dessa. Nya sätt att organisera arbetet på en globalt konkurrensutsatt marknad sägs leda till ett ökat krav på individen att vara flexibel och *självprogrammerbar arbetskraft*, det vill säga ha förmågan att ”omdefiniera den kvalifikation som behövs för en viss uppgift, och att finna källor till förvärv av denna kvalifikation” (Castells 2000b:385).

Nätverkssamhällets framväxt och företagens behov av flexibilitet medför att allt fler organisationer väljer att organisera delar av arbetet i väl avgränsade projekt. I boken *Perspektiv på HRM – nya organisationsformer, nya utmaningar* (Söderlund & Bredin 2005) belyser författarna bland annat de konsekvenser en projektorganisation kan tänkas få för individen. Enligt



författarna påverkar en projektifiering av arbetet individernas arbetssituation utifrån en rad aspekter. Några av dessa listas av författarna och återges i sin helhet i citatet nedan:

1. Individen får en mer uppgiftsstyrd arbetssituation.
2. Individen arbetar inte sällan med uppdrag som i sig uppvisar hög osäkerhet, t.ex. utvecklingsprojekt.
3. Individen får en otydligare tillhörighet till en permanent organisatorisk enhet.
4. Individen förväntas själv ansvara för att vara "anställningsbar" och värna om sitt "rykte" i den alltmer marknadslika organisationen.
5. Individen måste själv söka efter nya uppdrag i nya projekt.
6. Individen förväntas finna trygghet i sin profession eller i sina sociala och professionella nätverk.

(Söderlund & Bredin 2005:131)

Som vi ser i citatet ovan innebär en projektifiering av arbetet även en tydlig individualisering då allt mer ansvar för individens långsiktiga möjligheter att *platsa* i organisationen läggs över på individen själv.

En följd av den ökande rörligheten på arbetsmarknaden och det ständiga behovet av kompetensutveckling detta medför är visionen om ett livslångt lärande (Utbildningsdepartementet 2001). I centrum för denna vision står individens behov och samhällets uppgift sägs vara att underlätta för ett individuellt lärande genom alla faser av livet. Bakom framarbetandet av denna mycket positiva vision fanns dock en krass verklighet där Europa höll på att hamna på efterkälken i den globala konkurrensen och behövde ett nytt fokus på kompetensutveckling för att komma ikapp. "Livslångt lärande blev därmed ett slagord för effektivisering av humankapitalet" (Egidius 2003:180) och ett instrument för "att få människor att uppdatera sina kunskaper och sitt kunnande i anslutning till befintliga och kommande arbetsuppgifter" (Egidius 2003:180).

Individualiseringen och den ökande rörligheten på arbetsmarknaden har även medfört ett ökat fokus på karriärplanering (Magnell 1995). Gamla byråkratiska strukturer där senioritet låg till grund för avancemang har ersatts av slimmade projektorganisationer där individen med rätt innehåll i sitt CV utgör den mest troliga kandidaten för avancemang. Att strategiskt byta arbetsplats med jämna mellanrum som ett sätt att skaffa sig en lämplig sammansättning av erfarenheter från arbetslivet har därmed blivit något accepterat (Demker & Bjereld 2005): *Hopp-*

*jerkan* har blivit *karriärplanerare!* (Magnell 1995). En annan företeelse som kan kopplas till frågan om karriärplanering är införandet av utvecklingssamtal (Granberg 2003:370-403). För även om dessa till stor del kretsar kring arbetsgivarens förväntningar och behov utgör de en möjlighet för individen att dela sina tankar kring, och påvisa ett intresse för, kompetensutveckling och avancemang inom organisationen.

Som vi ser i resonemangen ovan kring förändringarna till följd av individualiseringen på arbetsmarknaden så förskjuts fokus allt mer från det kollektiva till individen. I artikeln av Allvin & Sverke (2000) som jag citerade ovan studeras hur denna förskjutning påverkar grunden för fackligt engagemang. I studien som utfördes bland fackligt aktiva inom den svenska arbetarrörelsen – LO – delades respondenterna in i tre grupper utifrån födelseår. Dessa grupper sägs representera tre generationer av fackliga medlemmar: *old-timers*, *idealists* och *newcomers*. Det som är intressant för min uppsats är det resultat författarna fann rörande skillnader i grunden för fackligt engagemang mellan dessa grupper. De yngsta, *newcomers*, visade sig ha en mera instrumentell relation till facket medan de äldsta, *old-timers*, snarare hade en ideologiskt grundad relation (Allvin & Sverke 2000:80, tabell 3). Även om det finns en risk för att detta mönster till viss del kan förklaras av livscykelrelaterade förändringar i attityder delar jag författarnas bedömning att resultatet även är relaterat till, och kan ses som en följd av, den detraditionalisering som sägs gå hand i hand med en ökad individualisering.

Tendensen att våra val att engagera oss kollektivt utgår från en mer instrumentell, egocentrisk, grund ligger i linje med det Beck & Beck-Gernsheim (2002) kallar *Institutionaliserad individualism*. Denna institutionaliserade individualism sägs uppstå när samhällsgemenskapen inte längre vilar på “solidly established traditions, but, rather, on a paradoxical collectivity of reciprocal individualization” (Beck & Beck-Gernsheim 2002:xxi). Denna kollektivt ömsesidiga individualisering utgör grunden för ett nytt samhälle där individen sägs ha frigjort sig från traditionella kollektiva sociala strukturer – familjeband, politiska ideologier, religion etc. Frånvaron av dessa sociala strukturer innebär dock inte frånvaro av ett behov av social interaktion, snarare tvärt om! Då det inte längre finns några fasta normer och regler ökar snarare behovet av social interaktion då det dagliga livet blir en ständig förhandling i skapandet av det författarna kallar *Self-culture* (Beck & Beck-Gernsheim 2002:42 ff). Ytterligare en aspekt av individualiseringen som Beck & Beck-Gernsheim talar om är att samhällets sociala strukturer och system allt mer byggs upp kring individen och inte som förr kring det gemensamma, kollektivet. Ett resultat av detta blir att antalet val individen tvingas göra ökar. Ett exempel på ett

område där individualiseringen blir tydlig är det nya pensionssystemet som infördes i Sverige kring millennieskiftet. I detta nya system är det upp till individen att själv placera en del av sin premiepension och blir därmed tvungen att själv sätta sig in i hur olika fonder fungerar och fatta beslut om vilken grad av risk man är villig att ta för att kanske få en högre avkastning på sitt pensionssparande. Andra områden är avregleringen av el och telemarknaden samt skolans allt mer individualiserade kurs och läroplaner.

I en tidigare studie på samma material som jag kommer att använda i denna uppsats undersökte Tomas Berglund om individer som arbetar i en individualiserad arbetssituation oftare har individualistiska värderingar (Berglund 2003). En individualiserad arbetssituation innebär, enligt författarens definition, en självorganisering av arbetet där individen har en hög grad av egenkontroll över arbetets form och innehåll (Berglund 2003:105-106). Individualistiska värderingar sätts i studien i ett motsatsförhållande till mera altruistiska, kollektiva, värderingar. Genom att referera till Beck & Beck-Gernsheim (2002) utgår Berglund från att individer med individualistiska attityder har en mer ego-centrerad världsbild och inte ser sig själva som lika knutna till kollektivistiska värderingar och uppfattningar. Den hypotes Berglund driver i studien är att en möjlig konsekvens av arbete i en individualiserad arbetssituation är att detta påverkar individens attityder och gör dem mera individualistiska. Den drivande faktorn bakom denna påverkan, inom ramen för en individualiserad arbetssituation, sägs vara att individen leds att "betrakta arbete och liv som ett projekt som ingen annan kan ta ansvar för" (Berglund 2003:108). Följden av detta, hävdar Berglund, blir en karriärinriktad inställning till arbete där arbetslivet ses som en arena för ett självförverkligande karriärprojekt.

I studien av Berglund (2003) jag refererar till ovan fokuserar författaren på attityder till arbete. De två enkätfrågor som användes för att kontrastera individualism (karriärinriktning) och altruism (samhällsnytta) var kopplade till attityder om karriär – "Hur viktigt är det för dig att ha ett arbete med goda karriärmöjligheter?" – och samhällsnytta – "Hur viktigt är det för dig att ha ett arbete som är nyttigt för samhället?". Dessa två attitydfrågor kontrollerades sedan bland annat mot olika variabler kopplade till en individualiserad arbetssituation samt en rad kontrollvariabler som kön, ålder, yrkesgrupp och anställningssektor (Berglund 2003). Även om resultaten från denna studie inte är helt entydiga fanns en klar koppling mellan en mera individualiserad arbetssituation och en mer karriärinriktad attityd. Detta samband bekräftar till viss del de teoretiska resonemang jag fört tidigare om hur individualiseringen av samhället indirekt medför ett ökat fokus på karriär.

Låt mig avsluta detta avsnitt om individualisering och detraditionalisering med några rader till försvar för den kollektiva synen på samhällets sociala strukturer. För även om mycket av de senaste decenniernas forskning fokuserat på förskjutningen mot ett mer individualistiskt samhälle så kvarstår faktum att de sociala samhällsstrukturerna per definition är kollektiva till sin natur. De lagar och regler som styr vårt sätt att interagera med varandra utgörs av gemensamma normer och hela vårt demokratiska välfärdssamhälle bygger på en kollektiv solidaritet (Furåker 2005). I det gigantiska empiriska material som redovisas i bland annat Castells *Informationsåldern – Ekonomi, Samhälle och Kultur* (Castells 1998, 2000a, 2000b) finns stöd för att vårt samhälle är på väg att förändras. Denna förändring går dock mycket långsamt och det finns goda skäl till att vara skeptisk mot en allt för naiv syn på den mycket komplexa samhällsförändring som pågår. Hansen & Orban (2002) lyfter här ett varnande finger och poängterar att ”diskussioner kring stora förändringar och framtiden har ofta en slagsida mot just förändring, det vill säga man överbetonar förändringens omfattning eller hastighet eller både och” (Hansen & Orban 2002:19-20). Kollektivet och solidariteten är långt ifrån död. Det är sant att vi de senaste decennierna upplevt en allt mer tydlig fokusering på det individuella men den grundläggande motorn i det kapitalistiska systemet utgör fortfarande ett incitament för individer på arbetsmarknaden att gå samman i kollektiva konstellationer och agera i solidaritet med varandra (Furåker 2005:238 ff).

## 2.2 Referensgrupper och social jämförelse

Det centrala temat för denna uppsats är social jämförelse, det vill säga frågan om hur vi som enskilda individer och i grupp, genom interaktion och observation, jämför oss med andra. Då även detta ämnesområde är mycket omfattande har jag valt att utgå från två teoretiska perspektiv som till viss del är överlappande. Först kommer jag att lägga grunden med några generella teoretiska utgångspunkter om referensgruppsteorier från Merton & Rossi (1968 (1949)). Därefter preciserar jag ämnet något genom att presentera delar av Festingers (1968 (1954)) teorier om social jämförelse.

Termen referensgrupp användes först av Herbert H. Hyman (1968 (1942)) i studien *The psychology of status*. I studien undersökte han hur individer rangordnar sig själva utifrån valet av referensgrupper och referensindivider samt hur detta påverkade individernas självskattning (self-appraisal). Det var dock inte förrän på 1950-talet i samband med publiceringen av

Merton och Rossi (1968 (1949)) studie *Contributions to the theory of reference group behavior* som konceptet och teorierna fick en större spridning. Merton och Rossi definierar begreppet på följande sätt:

“Reference group theory aims to systemize the determinants and consequences of those processes of evaluation and self-appraisal in which the individual takes the values or standards of other individuals and groups as a ... frame of reference”

(Merton & Rossi 1968:35)

Termen referensgrupp används dels för processer inom en medlemsgrupp (ingroup) men även mellan individen och varje annan, för individen relevant, icke-medlemsgrupp (outgroup). Vidare talar Kelly (1968 (1947)) om två funktioner som referensgrupper fyller: Dels en normativ och dels en komparativ. Normativa referensgrupper fyller en normerande och attitydformande funktion när referensgruppen är i en position där den kan påverka individen genom belöning och/eller bestraffning. Komparativa referensgrupper fungerar snarare som jämförelseobjekt där individen på olika sätt väljer att influeras av, mäta sig med eller kontrastera emot andra (Kelly 1968:80-81). Det kan till exempel handla om en icke-medlemsgrupp med högre status vilken individen vill få tillträde till.

Den aspekt av referensgruppsteorierna som är extra intressant för min studie är teorierna kring *Anticipatory socialization* (Merton & Rossi 1968 (1949)). Dessa teorier berör situationen när en individ söker tillträde till en icke-medlemsgrupp (outgroup), oftast med högre status, och därför ändrar sina attityder och sitt beteende för att på så sätt bli mera lik medlemmarna i referensgruppen. Att försöka anpassa sig till gruppen man aspirerar till har två syften: ”aiding his rise into that group and ... easing his adjustment after he has become part of it” (Merton & Rossi 1968:59). Dessa strategier har visat sig givande i situationer där individen tillåts tillträde till gruppen men samtidigt kan de medföra problem när individen nekas tillträde och blir kvar i den grupp han/hon ämnat lämna. Till exempel när en individ sökt en mer kvalificerad position inom ett företag och sedan inte får tjänsten. I dessa fall kan individen ha skapat ett avstånd till övriga i medlemsgruppen och på så sätt riskerar *hamna mellan stolarna*:

“... the same pattern of anticipatory socialization would be dysfunctional for the individual in relatively closed social structure, where he would not find acceptance by the group to which he aspires and would probably lose acceptance, because of his

outgroup orientation, by the group to which he belongs. This latter type of case will be recognized as that of the marginal man, poised on the edge of several groups but fully accepted by none of them” (Merton & Rossi 1968:59)

Som en del av referensgruppsforskningen presenterade Leon Festinger (1968 (1954)) *A theory of social comparison processes*, Social jämförelseteori. Denna teori kan sägas ta sin utgångspunkt i komparativ referensgruppsforskning och utgöra en utveckling av densamma. Fokus på forskningen inom Festingers ursprungliga teori kretsade kring hur individer sökte göra en korrekt självvärdering (*self-evaluation*) genom främst uppåtriktad social jämförelse. Teorin har sedan dess utvecklats till ett fristående forskningsområde och utvidgats till att omfatta både upp- och nedåtriktad social jämförelse. Även det ursprungliga området självvärdering (*self-evaluation*) har kompletterats och idag kopplas även teorier kring självstärkande (*self-enhancement*) och självförbättrande (*self-improvement*) till forskningen om social jämförelse. En mycket grov generalisering av resultaten från dagens forskning skulle kunna sammanfattas som så att beroende på syftet med jämförelsen sägs upp- respektive nedåtriktad jämförelse kunna få olika konsekvenser för hur jag tolkar min position, mina egenskaper och attityder (Suls & Wheeler 2000:3-15). Det vill säga om jag till exempel jämför mig med en person inom en högre statusgrupp och inser att jag har sämre egenskaper än denna individ kan resultatet bli en känsla av att vara sämre och/eller mindre värd (självvärdering). Om samma jämförelse sker med målet att utvecklas som individ (självförbättrande) och målet inte upplevs som ouppnåbart kan jämförelsen istället utgöra en motivationshöjande sporre, något positivt. Hur vi jämför oss med varandra och utfallet av denna jämförelse är således ett mycket komplext forskningsområde.

En central faktor i denna jämförelse, och som utgör en del i Festingers ursprungliga teori är det Sulz & Wheeler (2000:13) kallar *similarity hypothesis*. Eller som Festinger själv uttrycker det: "Given a range of possible persons for comparison, someone close to one's own ability or opinion will be chosen for comparison" (Festinger 1968:127 Corollary IIIA). Är jag ny som säljare börjar jag därför troligen med att jämföra mig någon av mina närmaste arbetskamrater, någon som troligen också är relativt ny. Jag jämför mig troligen inte med den mest erfarna toppsäljaren på avdelningen.

Nära kopplat till frågan om likhet eller närhet finns *The rank order paradigm* (Suls & Wheeler 2000:6). I kontrollerade experiment har denna teoretiska ram visat att individer med

hög motivation att göra bra ifrån sig oftare väljer att jämföra sig uppåt på en rangordnad skala. Experiment gick till så att en grupp om 5-6 personer fick göra ett test som sedan poängsattes. Därefter fick deltagarna välja om de ville jämföra sig med personer som hade bättre eller sämre resultat samt om man ville få reda på resultaten från de närmast över respektive under (närliggande) eller individer med klart bättre respektive sämre resultat (icke närliggande). Utifrån social jämförelseteori (Festinger 1968 (1954)) förutsåg man här att individer med en högre motivation att göra bra ifrån sig skulle välja att jämföra sig med de som hade ett något bättre resultat än dem, trots att detta skulle bekräfta att de var *sämre* än dessa individer. Orsaken till detta tillsynes paradoxala val, spekulerade Wheeler (Suls & Wheeler 2000), var att de individer som valde att jämföra sig med resultatet närmast över dem ansåg dessa vara endast något bättre, det vill säga att skillnaderna var små, och att dessa individer såg sig själva som "almost as good as the very good ones" (Wheeler 1966:30 – citerad i Sulz & Wheeler 2000).

En forskare som mera ingående studerat just uppåtriktad jämförelse är Rebecca L. Collins (2000). Teorin hon utvecklat kallas *Upward Assimilation Theory* (Collins 2000). Den går i korthet ut på att då en individ jämför sig med någon individen ser som endast något bättre assimilerar han/hon skillnaderna och ser sig som jämbördig. Om skillnaderna upplevs som för stora, det vill säga om jämförelseobjektet upplevs som mycket bättre, uppstår i stället en kontrasterande effekt. Antingen blir jämförelsen då irrelevant, eftersom likhet saknas, eller så riskerar individen uppleva utfallet av en negativ jämförelse.

Den del av Festingers (1968 (1954)) ursprungliga teori som dock är av allra störst betydelse för min studie är hans teorier kring vad det är som driver vårt behov av att jämför oss med andra:

*"Hypothesis II* To the extent that objective, non-social means are not available, people evaluate their opinions and abilities by comparison respectively with the opinions and abilities of others." (Festinger 1968:124)

Behovet av jämförelse sägs alltså öka när det saknas objektiva mått för till exempel vad som är en korrekt åsikt eller en bra egenskap. Kopplat till samhällets individualisering och detraditionalisering borde detta, vill jag hävda, medföra ett ökat behov av social jämförelse. Som jag nämner i avsnittet om *Institutionaliserad individualism* ovan medför samhällets och arbetsmarknadens individualisering att individen tvingas göra fler aktiva val (Beck & Beck-

Gernsheim 2002). Samtidigt medför detraditionaliseringen – det vill säga individens ökade autonomi på bekostnad av familjens, ideologiernas och religionens inflytande som normerande faktor – att det inte längre finns *en objektiv sanning* att relatera till inför dessa val. Samhällets ökade komplexitet utgör därmed en osäkerhetsfaktor för individen. Detta i kombination med kravet på fler aktiva val medför, vill jag hävda, ett ökat behov av social jämförelse (för att inhämta relevant information som ett led i att kunna fatta rätt beslut).

### 2.3 Relativ deprivation och upplevd rättvisa.

Innan jag avslutar detta kapitel med att presentera mina hypoteser och en övergripande teoretisk modell över mina resonemang vill jag först skapa en brygga mellan de olika avsnitt jag presenterat genom att kort knyta an till teorierna kring relativ deprivation (Runciman 1966) och Equity-theory (Adams 1965). Dessa båda teorier kan sägas hamna under det paraply av kognitiva teorier som Festinger benämner *kognitiv dissonans* (Festinger 1957).

Jag skall i denna uppsats endast ytligt beröra Festingers teorier om kognitiv dissonans (Festinger 1957) för att sedan fördjupa mig i de två närstående teorier jag nämnt ovan, relativ deprivation och Equity-theory. Kognitiv dissonans sägs uppkomma när två motstridiga kognitioner, eller tankemönster, möts. Om jag till exempel anser att jag är en utomordentlig kock samtidigt som mina vänner klagat på att maten jag lagat hela tiden är för salt uppstår frågan om det är jag som saknar smaklökar eller om det är mina vänner som är överkänsliga. Hur som helst uppstår en kognitiv spänning i och med att jag möts av två motstridiga uppgifter. För att minska denna spänning behöver jag antingen byta vänner eller ändra bilden jag har av mig själv och inse att jag kanske inte är den mästarkock jag kanske önskar att jag vore. Ju starkare dissonansen, det vill säga motsägelsen, är desto starkare blir trycket att eliminera eller minska denna dissonans. Se vidare avsnittet om Adams Equity-theory nedan.

Uttrycket relativ deprivation användes första gången i samband med studierna inom *The American Soldier* (Stouffer, citerad i Merton & Rossi 1968 (1949)). Det var dock inte förrän 1966 och boken *Relative deprivation and social justice* (Runciman 1966) som området fick en mera omfattande teoretisk ram. Denna övergripande ram kan sammanfattas i fyra scenarier:

”A is relatively deprived of X when (i) he does not have X, (ii) he sees some other person or persons, which may include himself at some previous or expected time, as hav-



ing X (whether or not this is or will be in fact the case), (iii) he wants X, and (iv) he sees it as feasible that he should have X. Possession of X may, of course, mean avoidance of or exemption from Y” (Runciman 1966:10)

När en grupp eller individ i jämförelse med andra känner sig förfördelad eller missgynnad uppstår den känsla av missnöje Runciman kallar relativ deprivation. Relativ deprivation är således bland annat kopplat till förväntningar och en jämförelse relaterad till en given ”standard of reference” (Crosby 1976:85). En individ som önskar en befordran till en högre position, som förväntar sig att få denna befordran, och som dessutom anser sig förtjäna befordran i fråga kommer enligt teorierna kring relativ deprivation att uppleva en högre grad av besvikelse och missnöje om befordran går till någon annan, än en individ som inte har dessa attityder. Ett klassiskt exempel på relativ deprivation som ett utfall av social jämförelse är när en toppchef som tjänar oerhört mycket mer pengar än arbetaren på golvet tycker sig ha en dålig lön – eftersom individen han/hon jämför sig med, på en liknande position inom ett annat företag, tjänar något mer än henne/honom.

I ett större perspektiv och i ljuset av Festingers andra hypotes jag citerade ovan<sup>1</sup> medför en individualisering och detraditionalisering av samhället även en risk för destabilisering (Castells 2000b:380ff). Enskilda individer och/eller hela grupper inom samhället riskerar att, som en följd av avsaknaden av objektiva referenspunkter, ett ökat fokus på individen och det Runciman kallar ”revolution of rising expectations” (Runciman 1966:9), börja känna frustration, förvirring och rädsla:

“... people are made aware of not having what they have been brought to think is feasible or proper or necessary that they should have. The upsetting of expectations provokes the sense of relative deprivation which may in turn provide the impetus for drastic change.” (Runciman 1966:22)

“Very violent changes can produce what since Durkheim we speak of as ‘anomie’ – the vacuum of standards which results from the dislocation of a stable social context. Where this occurs, there is danger of confusion and violence precisely because people do not know where to look for their reference groups, whether comparative or normative, and thereby become prone to exaggerated hopes or fears” (Runciman 1966:22)

---

<sup>1</sup> Att bristen på objektiva icke-sociala referenspunkter ökar behovet av social jämförelse.

I ett samhälle utan fasta normer där behovet av sociala jämförelser, enligt mitt sätt att se det, är större finns en risk att antalet negativa utfall av jämförelsen ökar, framförallt bland individer med karriärinriktade attityder vilka oftare jämför sig med personer högre upp i organisationen. Som jag visat ovan behöver dock inte uppåtriktade jämförelser per automatik innebära ett negativt utfall och därmed risk för missnöje och relativ deprivation. Men då antalet jämförelser blir fler medför detta att sannolikheten för ett negativt utfall ökar. Kort sagt: Ju fler personer eller områden jag jämför mig med eller inom desto större är sannolikheten för att utfallet av någon av alla dessa jämförelser är negativt. Sannolikheten för att uppleva relativ deprivation, vill jag därmed hävda, ökar i och med den indirekta fokuseringen på karriär som kommer av individualiseringen av samhället. Detta påstående återstår dock att empiriskt pröva. Något jag till viss del ämnar göra inom denna studie.

I resonemanget ovan antydde jag att relativ deprivation kan få konsekvenser för individens handlande – orealistiska förväntningar som inte går i uppfyllelse kan leda till anomi vilket i sin tur riskerar resultera i bland annat våldshandlingar. I artikeln *A model of egoistical relative deprivation* skapar Crosby (1976) en modell för hur utfallet av en upplevd relativ deprivation kan komma att påverka individens självbild och handlande. Jag skall inte här gå närmare in på denna modell utan endast kort notera att utfallet som sådant delvis beror på (a) individens personlighet, (b) individens förflutna, (c) individens närmaste livsvillkor (environment), (d) livsvillkoren i stort, och (e) individens biologiska behov (Crosby 1976:92). Samtliga dessa faktorer sägs påverka om individens väljer att agera eller ej. Om individen till exempel har en introvert personlighet kan utfallet av en relativ deprivation bli upplevelse av stress snarare än våld mot samhället (Crosby 1976: figur sid. 100).

Nära relaterad med teorierna om relativ deprivation är Adams *Equity-theory* (Adams 1965). Equity-theory kan här ses som en alternativ förklaringsmodell på så sätt att relativ deprivation kan ses som ett möjligt utfall i samband med en upplevd orättvisa. Det Adams gör i och med formuleringen av Equity-theory är att ge oss verktyg som gör att vi till viss del kan förutsäga vilka strategier individer kan tänkas använda för att minska det kognitiva tryck som sägs uppkomma när man upplever orättvisa. Utgångspunkten i Equity-theory är följande:

”In short, the presence of inequity will motivate Person to achieve equity or reduce inequity, and the strength of motivation to do so will vary directly with the magnitude of inequity experienced” (Adams 1965:283)

Innan jag går in mer i detalj på hur Adams teori är konstruerad behöver en distinktion göras mellan *distributiv* och *procedurell* rättvisa (Folger & Kass 2000). Distributiv rättvisa har att göra med upplevd numerär rättvisa, det vill säga om jag utifrån min insats tycker mig få ut lika mycket som den jag jämför mig med (input/output). Procedurell rättvisa handlar däremot om huruvida själva processen är rättvis, till exempel om en befordran gått till på ett rättvist sätt. Då Equity-theory har drygt fyrtio år på nacken görs inte denna åtskillnad i Adams verk. Folger & Kass har dock utvecklat teorierna genom att i artikeln *Social comparison and fairness – A counterfactual simulations perspective* (Folger & Kass 2000) bland annat göra en åtskillnad mellan faktiska omständigheter och individens, i fantasin skapade, alternativa verklighetsupplevelse. Detta *counterfactual simulations perspective* gör det bland annat möjligt att förklara hur den upplevda orättvisan kan tänkas uppkomma i situationer där all fakta om referensobjektet inte är känt.

Det som dock är mest intressant för min studie är Folger & Kass distinktion mellan distributiv och procedurell rättvisa där även procedurell rättvisa sägs kunna ses som del i utkomsten (output) av en utbytesrelation. Det exempel som ges för att illustrera detta är ganska grafiskt. Exemplet rör en person i USA som tas på bar gärning för snatteri (Folger & Kass 2000:433). Domstolen dömer individen till dryga böter och villkorlig dom i sex månader. En dom som i de flestas ögon sägs vara rättvis (distributiv rättvisa, eng. just). Tänk dig nu att det framkommer att polisen, i samband med gripandet, använde övervåld och brutalt misshandlade snattaren. Information om denna misshandel framkom dock inte förrän efter rättegången då en videinspelning från affären kom till försvarets kännedom. Nu är det ju lite skillnad mellan den svenska och den amerikanska rättstraditionen men jag tror ändå att poängen med exemplet är tydlig. När uppgiften om misshandeln blir känd känns helt plötsligt inte domen lika rättvis (eng. fair) eftersom individens procedurella rättigheter har blivit kränkta. Det exemplet vill illustrera är som sagt att den procedurella rättvisan i sig kan utgöra en del av utkomsten i en utbytesrelation (Folger & Kass 2000:432). En andra distinktion som Folger & Kass gör blir inte lika uppenbar i det svenska språket som i engelskan. Denna andra distinktion har att göra med vad som upplevs som rättvist, eng. *fair*, och vad som är juridiskt korrekt, eng. *just*. Jag återkommer till denna distinktion lägre fram i detta avsnitt. Nu åter till Adams.

Det Equity-theory ger vid handen är att vi kan förvänta oss att individer som upplever orättvisa, sannolikt, kommer att försöka hitta sätt att minska denna upplevda orättvisa, vare sig den är distributiv eller procedurell till sin art. Adams nämner i detta sammanhang en serie troliga

strategier för att eliminera eller minska den upplevda orättvisan och därmed den kognitiva dissonansen (Adams 1965:283ff.):

**1. Person altering his inputs**

Om individen upplever sig arbeta mer än andra med samma lön kan personen komma att anpassa sitt tempo till gruppen och arbeta mindre. Med andra ord kan ett utfall av en upplevd orättvisa medföra en påverkan på individens arbetsmotivation.

**2. Person altering his outputs**

Om individen upplever sig ha sämre betalt än andra kan personen kräva högre lön. Om denna strategi misslyckas kan personen övergå till att använda strategi 1 och istället minska sin input.

**3. Person distorting his inputs and outcomes cognitively**

Om det inte går att förändra relationen input/output i realiteten kan personen istället välja att kognitivt förvränga eller omvärdera relationen. Till exempel genom att värdera utsikten från kontoret högre, som ett sätt att öka en positiv utkomst.

**4. Person leaving the field**

Detta mycket drastiska val sker troligen endast när alla andra strategier misslyckats.

**5. Person acting on Other**

Om jag inte kan jobba mer kanske jag kan förmå andra att jobba mindre. Eller mer drastiskt ta till hot om våld eller aktiva våldshandlingar för att få min vilja igenom.

**6. Person changing the object of his comparison**

Om möjligt kan en strategi vara att helt enkelt sluta jämföra sig med individen eller gruppen i fråga. För att detta ska lyckas krävs dock att personen kognitivt kan övertyga sig själv om att jämförelsen med individen eller gruppen inte längre är relevant.

**7. Choice among modes of inequity reduction**

Beroende på vilka fysiska och psykologiska möjligheter som finns att tillgå kommer individen att välja den eller de strategier ovan som upplevs som mest lämplig för att eliminera eller minska den upplevda orättvisan.

Adams teori ovan fokuserar som sagt i första hand på samtida numerär, distributiv, rättvisa. Teorin som sådan är dock även användbar när det gäller till exempel jämförelser med mig själv i ett tidigare skede av livet eller i ett framtida scenario. Jämförelsen kan röra personliga egenskaper (distributivt) eller varför inte en upplevd orättvisa i samband med en missad be-

fordran (procedurellt). Orättvisan kan dessutom antingen vara faktisk, reell, eller ett resultat av inre mentala processer, en fantasi. Oavsett vilket riskerar utfallet ändå bli det samma.

Om, till exempel, en befordran går mig emot kan jag, för att kunna behålla en god självbild, välja att kognitivt bortförklara misslyckandet med att jobbet ändå inte var intressant. Ett mer troligt alternativt scenario är dock följande: Istället för att erkänna att det var jag som kom till korta, när en annan fick befordran, kan jag välja att skapa en alternativ bild av verkligheten genom att skylla på att allt inte gick rättvist till. Eller som Folger & Kass (2000) uttrycker det:

”Like beauty, relevance and fairness are in the eye of the beholder”

(Folger & Kass 2000)

De teorier jag berört ovan gällande relativ deprivation och upplevd rättvisa handlar dels om en social interaktion och är därmed till viss del sociologiska till sin art, men teorierna berör även interna kognitiva processer och är därmed till viss del psykologiska. Då ansatsen i denna uppsats i första hand är sociologisk kommer jag nedan endast kort referera till ett par angränsande psykologiska aspekter.

I Adams Equity-theory ovan sägs en upplevd orättvisa skapa ett psykologiskt tryck att försöka eliminera eller minska denna upplevda orättvisa. Det som teorin inte berör är vad det är för psykologiska processer som gör att individen upplever en viss situation som orättvis. Folger & Kass berör detta mycket kortfattat i sin artikel genom att skilja mellan *justice* och *fairness* (Folger & Kass 2000). Tyvärr är svenskan ett fattigt språk i detta sammanhang eftersom vi använder samma ord, rättvisa, för bägge dessa termer. Om justice kan sägas handla om externa, i huvudsak, juridiska processer så leder ordet fairness oss snarare att tänka på interna moraliska överväganden. Vad som är juridiskt rätt är ju som bekant inte alltid moraliskt korrekt. Min inre övertygelse stämmer inte alltid överens med vad lagar och regler säger i ett visst sammanhang. Detta kan vara en förklaring till varför vissa individer upplever en situation som orättvis, det vill säga *unjust* eller *unfair*, medan andra inte gör det.

En andra psykologisk aspekt av upplevd rättvisa är hur vi ser på oss själva i förhållande till andra. De teorier jag tänker på i detta sammanhang är framförallt de attributionsteorier som förklarar hur vi bland annat tillskriver oss själva och andra egenskaper beroende på om de är positiva eller negativa (Angelöw 2000). När vi jämför oss med andra har vi en tendens att

kognitivt övervärdera våra egna goda egenskaper och se egen framgång som en följd av dessa. Samtidigt har vi en tendens att övervärdera andras negativa egenskaper och skylla egna misslyckanden på yttre omständigheter. Kopplat till de kognitiva dissonansteorierna ovan kan dessa attributionsteorier utgöra en del i förklaringen till varför vi ofta väljer att kognitivt förvränga bilden av vad som till exempel orsakade en missad befordran.

## **2.4 Teoretisk modell och hypoteser**

I denna avslutande del av min teori och litteraturgenomgång har jag för avsikt att presentera en sammanfattande teoretisk modell vilken sedan är tänkt att ligga till grund för de två huvudhypoteser jag ämnar pröva i min studie. Jag har valt att dela upp denna del i två steg kopplade till mina två forskningsfrågor.

### **Steg 1**

Berglund (2003) visar att individer med en mer individualiserad arbetssituation tenderar att i högre grad uppvisa karriärinriktade attityder till arbete. Samtidigt kopplar bland annat Beck & Beck-Gernsheim (2002) individualiseringen till en förändring av samhället som innebär att det finns färre fasta normer att falla tillbaka mot då traditionella kollektiva strukturer så som religion, politik och familj etc. allt mindre har inflytande över de val vi gör. När fasta normer försvagas ökar osäkerheten och därmed behovet av jämförelse med andra (Festinger 1968 (1954)). Detta ökade behov av jämförelse kommer bland annat som ett resultat av ett ökat behov av att veta vad som är ”praxis” just i den aktuella situationen.

Vidare talar Beck & Beck-Gernsheim (2002) om hur samhällets institutioner allt mer organiseras kring individen vilket bland annat får till följd att det antal val individen konfronteras med ökar. Detta gäller både i samhället i stort men även inom arbetslivet där behovet av aktiva val, både i det dagliga arbetet, och relaterat till karriären, ökar. Individer som bär på ett intresse av att göra karriär bör därför, till följd av ett ökat informationsbehov inom arbetsområdet, ha ett större behov av att jämföra sig med andra inom just detta område. Dels för att veta hur individen står sig i jämförelse med andra. Dels för att kunna dra nytta av information om hur andra individer gått tillväga för att nå sina mål.

Resonemanget ovan leder fram till följande deduktion och hypotes:

Deduktion I: *Ökade krav på aktiva val i kombination med en högre grad av osäkerhet föder ett större informationsbehov vilket i sin tur leder till ökad social jämförelse.*

Hypotes I: *Det finns ett samband mellan frekvensen av jämförelser, det vill säga hur ofta man väljer att jämföra sig med andra grupper eller individer t.ex. inom företaget, och karriärinriktade attityder på så sätt att frekvensen av jämförelser är högre bland de som har karriärinriktade attityder än bland individer som saknar dessa.*

## **Steg 2**

Den aspekt på frågan om frekvensen av jämförelser som, i mina ögon, gör ämnet intressant att undersöka är kopplingen mellan social jämförelse och upplevd orättvisa. Merton och Rossi (1968 (1949)) utgår från studier kring relativ deprivation när de systematiserar referensgruppsteorierna och Runciman (1966) gör kopplingen mellan social jämförelse och uppkomsten av relativ deprivation. Som jag visat ovan finns, via Equity-theory, även en koppling mellan relativ deprivation och upplevd orättvisa. Dessa båda teorier kan även sägas hamna under det paraply av kognitiva teorier som Festinger benämner *kognitiv dissonans* (Festinger 1957). Denna kedja skapar en logisk koppling mellan social jämförelse, relativ deprivation och upplevd orättvisa.

Vad finns det då för teoretiskt stöd för att en ökad social jämförelse också borde medföra en ökad upplevelse av orättvisa? I grund och botten tror jag detta handlar om människans inre psykologiska processer. I samband med presentationen av teorierna kring social jämförelse ovan visade jag på olika syften denna jämförelse kan tänkas ha. Bland annat nämndes själv-evaluering, självstärkande och självförbättrande. Samtliga dessa tre syften är kopplade till, och har återverkningar på, individens självbild. Som jag skrev i avslutningen av det förra teoriavsnittet så har vi en tendens att övervärdera våra egna goda egenskaper och förmågor samtidigt som vi undervärderar andras. Det motsatta gäller våra negativa sidor (Angelöw 2000). Detta innebär, under normala omständigheter, att vi, så länge vi inte konfronteras med överväldigande motbevis, tenderar att ha en överdrivet positiv bild av oss själva. Individualiseringen och dess fokus på individen och individuella resurser driver dessutom på dessa tendenser. Man måste som sagt tro man är någon för att kunna bli något.

Som jag försökt visa ovan innebär individualiseringen och detraditionaliseringen av samhället att det finns färre objektiva mått att mäta sig mot. Detta, vill jag hävda, driver fram ett ökat behov av social jämförelse. För individer med karriärinriktade attityder medför detta ökade behov av jämförelse att man oftare konfronteras med fakta som riskerar skapa kognitiv dissonans och i slutändan skada ens självbild. Individer intresserade av att göra karriär jämför sig i allmänhet oftare med individer på en högre position inom organisationen – se avsnitten om Anticipatory socialization (Merton & Rossi 1968 (1949)) och Upward Assimilation Theory (Collins 2000) ovan. Denna framförallt uppåtriktade jämförelse leder helt enkelt till att man jämför sig med andra som man oftare inser att man kommer tillkorta inför. Det vill säga personer som nått längre på områden relevanta för min personliga utveckling, eg. karriär (Festinger 1968 (1954), Merton & Rossi 1968 (1949), Collins 2000). Nu är det ju så att en uppåtriktad jämförelse inte alltid leder till relativ deprivation och upplevd orättvisa, men sannolikheten för att det sker ökar när frekvensen av denna uppåtriktade jämförelse blir högre. På samma sätt så ökar risken, för individer som jämför sig mer frekvent, att hamna i situationer där det mest strategiska valet, för att eliminera eller minska en upplevd kognitiv dissonans, blir att kognitivt förvränga bilden av verkligheten.

Resonemanget ovan leder fram till följande deduktion och hypotes:

Deduktion II : *Eftersom en högre frekvens av jämförelser innebär att individen får mer information om jämförelseobjekten så innebär en högre frekvensen av jämförelser även en ökad risk för upplevd orättvisa. Detta eftersom graden av upplevd orättvisa är kopplad till den kognitiva dissonans som riskerar uppstå när individen konfronteras med fakta som inte stämmer överens med individens övervärderade självbild. Då karriärinriktade individer i högre grad tenderar att jämföra sig uppåt bör sambandet mellan frekvensen av jämförelser och upplevd orättvisa vara starkare hos denna grupp.*

Hypotes II : *Det finns ett samband mellan den upplevda rättvisan i befordringar gjorda inom organisationen och frekvensen av jämförelser på så sätt att ju högre frekvensen av jämförelser är desto högre är graden av upplevd orättvisa.*



### 3. Metod

Då jag i mina forskningsfrågor vill undersöka generella förändringar i frekvenser och attityder har jag valt en kvantitativ ansats. För att få ett så omfattande material som möjligt har jag dessutom valt att använda mig av redan insamlad primärdata från en tidigare genomförd enkätundersökning. Det material som ligger till grund för min analys är insamlat inom ramen för ett FAS-finansierat projekt kallat *Individualisering och sociala jämförelser* under ledning av professor Bengt Furåker. Datainsamling har skett via en postenkät våren 2003. I samband med Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) tillfrågades 4558 deltagare om de vid sidan av telefonintervjun även var villiga att ta emot och besvara en postenkät. Av de tillfrågade avböjde 460 individer och enkäten gick därmed ut till 4098 respondenter bestående av personer i åldern 16 till 64 år anställda i Sverige. Totalt inkom 3286 enkäter vilket kan beräknas till en svarsfrekvens om 72 procent. Enkätundersökningen hade som syfte att undersöka sociala jämförelser i arbetslivet och konsekvenserna av dessa för de anställda. En rad tidigare artiklar har publicerats utifrån materialet, se bland annat Berglund (2003, 2006, 2007), Berglund & Bengtson (2005) samt Furåker (2006).

Det faktum att jag använt mig av material från en tidigare enkätundersökning innebär vissa begränsningar i metodarbetet. Framförallt blir dessa begränsningar tydliga i samband med operationaliseringen av mina hypoteser. Då samtliga frågor redan är formulerade har detta arbete fått likna en *reverse engineering*. Utmaningen har således varit att koppla de begrepp jag valt att operationalisera till redan befintliga frågor i enkäten. Jag vill dock poängtera att fördelarna, i detta fall, långt överväger de begränsningar valet innebär då det hade varit omöjligt för mig att genomföra en lika omfattande enkätundersökning på egen hand inom ramen för denna uppsats.

Innan jag börjar operationalisera uppsatsens hypoteser vill jag först ge en kort beskrivning av detta kapitelns upplägg. Eftersom jag använder mig av ett redan insamlat material där alla frågor är formulerade innebär denna operationalisering att jag logiskt försöker koppla de hypoteser jag vill kunna pröva till de redan befintliga frågorna. Resterande delen av detta kapitel innehåller således dels information om valet av relaterade frågor och motiven bakom dessa val, dels en kort genomgång av de analysmetoder jag ämnar använda. I resultatkapitlet som följer i kapitel fyra preciserar jag sedan hur de olika analyserna genomförts utifrån de frågor jag valt att använda som mått relaterade till de hypoteser jag vill pröva.

### 3.1 Karriärinriktade attityder

För att testa den första hypotesen har jag till att börja med valt två olika mått på karriärinriktade attityder. Dels använder jag samma mått som Berglund (2003) använde för att koppla en individualiserad arbetssituation till karriärinriktade attityder. Dels använder jag ett mått på ett mer direkt uttalat intresse för karriär. I enkäten är dessa mått kopplade till följande frågor:

#### Karriärinriktad attityd:

*Fråga 20 c: Hur viktigt är det för dig att ha ett arbete med goda karriärmöjligheter?*

**Tabell 1. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 20 c.**

	Frekvens	Dikotomiserad Frekvens
Mycket viktigt	13,7	Viktigt 46,4
Ganska viktigt	32,7	
Varken viktigt eller oviktigt	30,0	Oviktigt 53,6
Inte särskilt viktigt	17,5	
Inte alls viktigt	6,1	
Totalt (n)	100% (3211)	100% (3211)

#### Uttalat intresse:

*Fråga 7: Är du intresserad av en mer kvalificerad befattning än den du har nu?*

**Tabell 2. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 7.**

	Frekvens	Dikotomiserad Frekvens
Ja, absolut	21,8	Ja 48,3
Ja, kanske	26,5	
Nej, inte för tillfället	43,0	Nej 51,7
Nej, absolut inte	7,7	
Totalt (n)	100% (3227)	100% (3227)

I tabell 1 och tabell 2 ovan presenteras frekvensfördelningen i procent för mina två mått på karriärinriktade attityder. Som ett led i att göra analysen tydligare har jag valt att dikotomisera de båda måtten. Även resultatet av denna dikotomisering framgår av tabellerna.

Anledningen till att jag valt att ha två olika mått är för det första att dessa mått, i mina ögon, till viss del uttrycker två olika saker. Man kan ju tycka att det är viktigt att man har goda karriärmöjligheter även om man just nu inte är intresserad av en mer kvalificerad befattning. Det-

ta skulle teoretiskt sett kunna innebära att jämförelsen hos denna grupp inte blir signifikant högre. Behovet av information är ju troligen inte större hos denna grupp. Å andra sidan kan man uppleva ett intresse för en mer kvalificerad befattning utan att för den skull anse att det är viktigt med goda karriärmöjligheter. Även om denna grupp inte anser goda karriärmöjligheter vara viktigt har den ett ökat behov av jämförelse då gruppen har ett faktiskt intresse för avancemang. En andra anledning till att jag väljer två mått är att jag tror att dessa mått kan påverka varandra och därmed utfallet av min studie. Genom att använda två mått kan jag därmed kontrollera för eventuella skensamband (Djurfeldt 2003). En tredje och sista anledning är att jag vill kunna få en naturlig koppling till Berglund (2003) så att jag i förlängningen kan göra kopplingen mellan individualisering och en ökad social jämförelse. Mitt andra mått, Uttalat intresse, har inte denna klara koppling men är, vill jag försöka visa, ändå relaterad till frågan.

### 3.2 Frekvensen av jämförelser

När det gäller val av mått på frekvensen av jämförelser har jag tagit det strategiska beslutet att endast ha ett mått inom detta område. I enkäten finns en rad olika frågor på området men den jag valt använda är den som troligen bäst utgör en närliggande uppåtriktad referensgrupp. Det är denna grupp som individer intresserade av en mera kvalificerad befattning, troligtvis, i första hand jämför sig med (Festinger 1968 (1954), Merton & Rossi 1968 (1949), Collins 2000).

#### Frekvensen av jämförelser:

*Fråga 32 a: Om du tänker på dina arbetsvillkor i stort händer det då att du jämför med arbetsvillkoren för andra anställda på det företag eller i den organisation där du är anställd?*

**Tabell 3. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 32 a.**

	Frekvens	Dikotomiserad Frekvens
Ja, ofta	6,6	Ofta / Ibland 43,0
Ibland	36,4	
Sällan	38,2	Sällan / Aldrig 57,0
Nej, aldrig	18,9	
Totalt (n)	100% (3064)	100% (3064)

Här måste erkännas att denna fråga inte är helt idealisk eftersom den är för allmänt hållen. Uttrycket "andra anställda" hänvisar till andra än de närmaste arbetskamraterna och kan därmed innebära både en nedåtriktad och uppåtriktad jämförelse. Då individer med karriärintres-

se enligt de teorier jag presenterat ovan, troligen, i första hand väljer en uppåtriktad jämförelse utgör denna fråga, även om den inte är idealiskt ställd, den fråga i enkäten som bäst fångar denna referensgrupp. Det är dock omöjligt att med säkerhet avgöra om jämförelsen som avses i varje enskilt fall utgör en nedåt eller uppåtriktad jämförelse, ett faktum som begränsar de slutsatser jag kommer att kunna göra utifrån detta mått på frekvensen av jämförelser. I tabell 3 ovan syns frekvensfördelningen i procent innan och efter en dikotomisering av variabeln.

### 3.3 Rättvisa befordringar

Då hela denna studie kretsar kring frågan om karriär och intresset för en mer kvalificerad befattning blir det logiskt att undersöka den upplevda rättvisan i de befordringar som skett inom organisationen. Den fråga i enkäten som jag använder för att mäta detta lyder:

#### Rättvisa befordringar:

*Fråga 41 a: Anser du att de senaste årens befordringar genomförts rättvist?*

**Tabell 4. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 41 a.**

	Frekvens	Dikotomiserad Frekvens
Ja, helt rättvist	8,4	Ja 75,9
Ja, ganska rättvist	43,1	
Nej, ganska orättvist	13,5	Nej 24,1
Nej, helt orättvist	2,8	
Vet ej / ingen uppfattning	32,1	
Totalt (n)	100% (3257)	100% (2212)

Som ni ser i tabell 4 så har jag i samband med att jag dikotomiserade variabeln plockat bort de respondenter som svarat *Vet ej / ingen uppfattning*. Även om detta medför ett stort internt bortfall anser jag att valet är befogat. Då det är nödvändigt att variabeln är dikotom i samband med den analys jag ämnar genomföra hade alternativet varit att försöka placera in denna kategori bland antingen Ja- eller Nej-svaren, något jag anser vara omöjligt eftersom de svar som givits i denna kategori utgör *Icke-svar*. Därmed kan jag inte placera in dem vare sig i kategori Ja eller Nej. Orsaken till att jag behöver ha variabeln dikotom är att jag ämnar använda den som beroende variabel i en logistisk regression. En logistisk regression kräver att den beroende variabeln är dikotom (Edling & Hedström 2003). Varför en så stor andel valt att svara *Vet ej / ingen uppfattning* kan jag bara spekulera kring. Det kan ha att göra med att man själv inte

har någon erfarenhet av eller insikt i hur befordringar sköts inom företaget. Man kanske är nyanställd och därmed inte har lärt känna organisationen. Eller så kanske man tycker att frågan är känslig och därmed inte vill riskera något genom att indikera en åsikt.

Ett centralt tema för denna uppsats är som sagt upplevd rättvisa. Tyvärr är även frågan som ligger till grund för detta mått allt för generellt hållen. Detta innebär att detaljerade slutsatser inte kommer att kunna dras utifrån frågan. Det är helt enkelt omöjligt för mig att veta vilka aspekter på rättvisa respondenterna hade i sinnet när de fyllde i enkäten. I litteraturgenomgången ovan gjordes en distinktion mellan dels distributiv rättvisa och procedurell rättvisa. Dels anknöts även kortfattat till skillnaden mellan en extern faktor (justice) och en intern faktor (fairness). Då frågan är generellt hållen kommer jag endast att kunna konstatera skillnader i attityder. Jag kommer dock inte att kunna uttala mig om bakomliggande orsaker.

### **3.4 Mått på missnöje**

Utöver mått för karriärintresse, frekvensen av jämförelser och rättvisa befordringar behövs en serie kontrollvariabler för att kunna kontrollera för eventuella skensamband (Djurfeldt 2003). För att förenkla analysen har jag valt att begränsa mina kontrollvariabler till att bestå av endast två mått på missnöje. Väl medveten om att detta begränsar de slutsatser jag kan dra av resultatet från undersökningen.

Eftersom den upplevda orättvisan med största sannolikhet kommer av någon form av missnöje, till följd av till exempel en jämförelse med andra och/eller som ett resultat av andra inre och/eller yttre faktorer (se hänvisning till Crosby 1976 och Angelöw 2000 ovan), bör vi för att undvika skensamband kontrollera om eventuella samband mellan frekvensen av jämförelser och upplevd orättvisa kvarstår även om vi kontrollerar för detta.

I den enkät som utgör empiri för min studie finns en mängd olika frågor som på olika sätt mäter missnöje. Dessa frågor täcker in allt från lön och arbetstider till fysisk och psykisk arbetsmiljö samt möjligheter till vidareutbildning och anställningstrygghet. Berglund (2007) använder de flesta av dessa frågor när han skapar ett index för att mäta graden av missnöje i samband med en undersökning av skillnader i attityder bland individer med olika anställningsvillkor, se vidare Berglund (2007). Då jag vill hålla min analys så enkel som möjligt och fokus dessutom skiljer sig något från Berglund (2007) har jag valt ett annat tillvägagångssätt.

Vid sidan av dessa specifika mått på missnöje finns även ett allmänt mått på hur man allt sammantaget upplever sin arbetssituation. Då jag vill försöka att hålla analysen så enkel och lättöverskådlig som möjligt har jag valt att i min analys endast ha med detta allmänna mått samt en specifik fråga som berör upplevelsen av karriärmöjligheter. Anledningen till att jag valt att ha dessa två olika mått är att jag vill kunna skilja mellan ett allmänt missnöje hos respondenten i relation till en nuvarande arbetssituation och ett eventuellt specifikt missnöje med karriärmöjligheter, vilket kan kopplas direkt till frågan om upplevd orättvisa i samband med befordringar ovan. Man kan med andra ord vara helt nöjd med sin *nuvarande* arbetssituation och samtidigt vara missnöjd med sina *framtida* karriärmöjligheter. Frågorna kopplade till dessa mått är följande:

#### Arbetsstillfredsställelse:

*Fråga 31: Allt sammantaget, hur nöjd eller missnöjd är du med ditt arbete?*

**Tabell 5. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 31.**

	Frekvens	Dikotomiserad Frekvens
Helt nöjd	6,1	Nöjd 79,7
Mycket nöjd	25,5	
Ganska nöjd	48,1	
Varken nöjd eller missnöjd	12,7	Missnöjd 20,3
Ganska missnöjd	5,6	
Mycket missnöjd	1,4	
Helt missnöjd	0,6	
Totalt (n)	100% (3255)	100% (3255)

I tabell 5 ovan presenteras frekvensfördelningen i procent när det gäller mitt första mått på missnöje. Då tabellen visar på en mycket skev fördelning till förmån för dem som uttryckt att de allt sammantaget är nöjda har jag valt att, vid dikotomiseringen av variabeln, räkna de som varken är nöjda eller missnöjda till skaran missnöjda. Detta då de inte uttryckligen sagt att de är nöjda.

## Nöjd med karriärmöjligheter:

Fråga 25: Hur nöjd respektive missnöjd är du med karriärmöjligheterna?

**Tabell 6. Frekvensfördelningar i procent för Fråga 25.**

	Frekvens	Trikotomiserad Frekvens
Mycket nöjd	5,2	Nöjd 25,0
Ganska nöjd	19,8	
Varken nöjd eller missnöjd	48,8	Varken eller 48,8
Ganska missnöjd	16,2	Missnöjd 26,2
Mycket missnöjd	10,0	
Totalt (n)	100% (2930)	100% (2930)

Mitt andra mått på missnöje har jag valt att dela in i tre kategorier, trikotomisera. Orsaken till detta är att det mittersta svarsalternativet utgör nästan 50% av respondenterna, se tabell 6. Då detta mått endast kommer att användas som kontrollvariabel i den logistiska regressionen innebär denna trikotomisering snarare en fördel än en nackdel för analysen.

### 3.5 Analysmetoder

I detta avsnitt ska jag kortfattat beskriva de analysmetoder jag kommer att använda i resultatdelen nedan. De teoretiska modeller som ligger till grund för mina analyser hämtar jag bland annat från Carol S. Aneshensel och hennes bok *Theory-based data analysis for the social sciences* (Aneshensel 2002).

Det Aneshensel gör är att hon i sin teoribaserade analysmetodik centrerar analysen kring ett *focal relationship* utifrån två eller fler samvarierande *focala* variabler (Aneshensel 2002:48ff). Dessa centrala, focala, variabler skall vara logiskt knutna till de teoretiska resonemang som ligger bakom de hypoteser man vill pröva. I min studie handlar detta i steg 1 om relationen mellan karriärintresse och frekvensen av jämförelser. I steg 2 utgör istället måtten för upplevd rättvisa och frekvensen av jämförelser de focala variablerna. Målet för analysen är att klargöra hur de focala variablerna samvarierar. Styrkan på denna samvarians har jag valt att mäta genom att använda mig av Kendalls tau (De Vaus 2002). Vid sidan av dessa focala variabler används sedan en serie perifera kontrollvariabler till att kontrollera för eventuella skensamband. Då jag vill hålla analysen så lättöverskådlig som möjligt har jag valt att endast kontrollera för missnöje genom de två mått på området jag presenterat ovan. Jag är väl medveten om

att man för att göra analysen mer heltäckande även borde kontrollera för fler faktorer som till exempel anställningssektor, utbildning och yrkesklass mm. Av flera skäl har jag dock valt att begränsa min analys och på så sätt få en något mindre komplex modell att arbeta med.

Den statistiska analysen består av två delar. Först undersöker jag de bivariata originalsambanden mellan dels de olika focala variablerna och dels mellan de focala variablerna och kontrollvariablerna. Dessa analyser är främst till för att se om det överhuvudtaget finns någon samvarians mellan de focala variablerna och därmed ett *focal relationship* att pröva i en multivariat analys. Denna del av analysen kommer därför endast kortfattat presenteras i den löpande texten.

Den andra delen av analysen består av en multivariat logistisk regression (Edling & Hedström 2003). Denna multivariata analys återfinns i steg 2 nedan och är uppbyggd av fyra modeller. Orsaken till att jag valt att använda en logistisk regression som multivariat analysmetod är främst för att denna metod är framtagen just för analys av attityder och annan sociologisk data indelad i kategorier. Det som är speciellt för en logistisk regression är dessutom att den beroende variabeln man utgår ifrån måste vara dikotom, det vill säga tvådelad. Mot denna dikotoma beroende variabel testar man sedan ett valfritt antal oberoende variabler, vilka kan anta valfritt skalmått – nominal, ordinal, interval eller kvotskala. Målet med den logistiska regressionen är att se hur det ursprungliga bivariata sambandet mellan de focala variablerna förändras när olika kontrollvariabler tillförs. Exakt hur modellerna i den logistiska regressionen är konstruerade presenteras i resultatdelen i kapitel fyra nedan.

I en logistisk regression mäter man hur olika bakgrundsfaktorer påverkar sannolikheten för att en viss händelse skall inträffa. Denna sannolikhet mäts ofta genom så kallade oddskvoter. Det vill säga kvoten mellan sannolikheten för att en händelse skall inträffa och sannolikheten för att den inte skall inträffa (Edling & Hedström 2003). Oddsens presenteras således relaterade till oddset för en så kallad referenskategori eller basnivå. Den grupp (Värde A) som utgör basnivå tilldelas oddskvoten 1. När oddskvoten för en annan grupp (Värde B) sedan till exempel antar värdet 2,5 betyder detta att oddset för att en viss händelse skall inträffa för Värde B är 2,5 gånger större än för Värde A. Låt mig ge ett kort fiktivt exempel. Anta att det finns ett uppmätt samband mellan ursprungsnationalitet och skilsmässor i Sverige. I vår fiktiva studie låter vi personer med svensk ursprungsnationalitet utgöra basnivå och tilldelar således denna grupp värdet 1. Låt oss nu anta att det fiktiva värdet på oddskvoten för individer med



en annan ursprungsnationalitet i analysen antar värdet 1,5. Detta skulle i så fall innebära att det är 1,5 gånger större risk för att dessa individer hamnar i skilsmässa än för individer med svensk ursprungsnationalitet. Se vidare Edling & Hedström (2003) för en mer ingående presentation av logistiska regressioner.

För att möjliggöra de relativt avancerade statistiska analyser och sannolikhetskalkyler jag ämnar genomföra kommer jag att använda mig av ett datorbaserat statistiskprogram vid namn SPSS (v.13). Sannolikheter kommer att anges som p-värden där till exempel  $p < 0,05$  innebär att det är mindre än 5% risk för att de uppmätta oddskvoterna eller sambanden uppkommit till följd av slumpen i samband med selektionen av urvalet för studien. Normalt anses just  $p < 0,05$  vara den gräns vid vilken det anses att en valid signifikans uppmäts (De Vaus 2002).

## 4. Resultat – Statistisk analys

Utifrån de mått operationaliseringen av mina hypoteser givit kommer jag i detta kapitel att presentera en serie statistiska analyser. Avsnittet är uppdelat så att jag först presenterar resultaten från samtliga analyser av sambanden mellan karriärintresse och frekvensen av jämförelser. Denna del består främst av en serie bivariata korstabellsanalyser. När denna första serie analyser är helt avslutade övergår jag till studiens andra del och analyserar sambandet mellan frekvensen av jämförelser och rättvisa befordringar. Precis som i den första delen inleder jag här med en serie bivariata korstabellsanalyser och därefter ligger tyngdpunkten av analysen på en logistisk regression där måttet för rättvisa befordringar utgör den beroende variabeln. Hur jag gått tillväga och motiven till varför jag gjort som jag gjort delges löpande i texten.

### 4.1 Steg 1. Karriärinriktade attityder – Frekvensen av jämförelser

Uppsatsens första hypotes handlar om att jag, utifrån de teoretiska resonemang jag fört ovan, antar att det finns ett samband mellan karriärintresse och frekvensen av jämförelser på så sätt att individer med karriärintresse jämför sig oftare. I detta första steg kommer jag att nöja mig med att göra en serie bivariata analyser för att endast kort undersöka de focala bivariata sambanden. Detta görs genom en serie bivariata korstabellsanalyser. Resultaten från dessa presenteras i tabell 7 till tabell 9 nedan.

**Tabell 7. Uttalat karriärintresse \* Karriärinriktad attityd**

		Viktigt med goda karriärmöjligheter		
		Oviktigt	Viktigt	Totalt
Intresserad av en mer kvalificerad befattning	Nej	66,2	34,6	51,6
	Ja	33,8	65,4	48,4
Totalt (n)		100% (1697)	100% (1463)	100% (3160)

Sambandsmått: Kendall's tau-b = 0,315 p<0,001

Då jag valt att ha två mått för karriärinriktade attityder inleder jag analysen med att undersöka sambandet mellan dessa. Då jag antar att den karriärinriktade attityden är bakomliggande väljer jag att sätta den som oberoende i tabellen. Som ni ser i tabell 7 ovan så finns ett klart samband mellan de två mått jag valt. Om mitt antagande att attityden är bakomliggande stämmer kommer jag att undersöka i samband med den multivariata analysen i steg 2.

I tabell 8 och tabell 9 nedan presenteras resultaten från analysen av sambandet mellan mina två mått på karriärintresse och frekvensen av jämförelser i två separata korstabeller. Det första som kan konstateras är att det i bägge fallen finns ett svagt men statistiskt signifikant samband mellan frekvensen av jämförelser och måtten för karriärintresse. Vidare visar tabellerna på att sambandet mellan attityden och frekvensen är något starkare än sambandet mellan ett uttalat karriärintresse och frekvensen av jämförelser. Min första hypotes får således ett visst stöd i resultatet från denna relativt enkla bivariata analys.

**Tabell 8. Frekvensen av jämförelser \* Karriärinriktad attityd**

		Viktigt med goda karriärmöjligheter		
		Oviktigt	Viktigt	Totalt
Jämför inom företaget	Sällan eller aldrig	62,5	50,9	57,1
	Ofta eller ibland	37,5	49,1	42,9
Totalt (n)		100% (1598)	100% (1420)	100% (3018)

Sambandsmått: Kendall's tau-b = 0,117 p<0,001

**Tabell 9. Frekvensen av jämförelser \* Uttalat karriärintresse**

		Intresse av en mer kvalificerad befattning		
		Nej	Ja	Totalt
Jämför inom företaget	Sällan eller aldrig	61,6	52,2	57,0
	Ofta eller ibland	38,4	47,8	43,0
Totalt (n)		100% (1541)	100% (1472)	100% (3013)

Sambandsmått: Kendall's tau-b = 0,096 p<0,001

## 4.2 Steg 2. Frekvensen av jämförelser – Upplevd orättvisa i befordringar

I det första steget ovan visade jag att det finns ett samband mellan karriärinriktade attityder och frekvensen av jämförelser. I detta andra steg skall jag fortsätta analysen genom att undersöka sambandet mellan frekvensen av jämförelser och upplevelsen av rättvisa i samband med befordringar inom företaget. Uppsatsens andra hypotes är därför, utifrån de resonemang jag fört ovan, att det finns ett samband mellan frekvensen av jämförelser och upplevelsen av orättvisa på så sätt att upplevelsen av orättvisa är mer frekvent bland individer som jämför sig ofta eller ibland. För att undersöka om detta samband existerar har jag här valt att göra en multivariat analys via en logistisk regression. Innan jag presenterar denna inleder jag dock åter med att säga något kort om de focala bivariata sambanden. Detta görs likt ovan genom en serie bivariata korstabellsanalyser. Resultaten från dessa inledande korstabellsanalyserna presenteras i tabell 10 till tabell 14 nedan.

**Tabell 10. Rättvisa befordringar \* Frekvensen av jämförelser**

		Jämför inom företaget		
		Sällan / Aldrig	Ofta / Ibland	Totalt
Rättvisa befordringar	Ja	80,5	70,3	75,8
	Nej	19,5	29,7	24,2
Totalt (n)		100% (1141)	100% (976)	100% (2117)

Sambandsmått: Kendall's tau-b = 0,119 p<0,001

Det focala samband jag kommer att undersöka i detta andra steg handlar om relationen mellan frekvensen av jämförelser och rättvisa befordringar. I en första bivariat analys av dessa båda variabler framgår att det finns ett samband mellan upplevelsen av orättvisa och frekvensen av jämförelser, även om detta samband är relativt svagt, se tabell 10 ovan. Vidare analyser visar också att det finns starkare samband mellan upplevelsen av orättvisa och de två mått på missnöje jag använder mig av, se tabell 11 och tabell 12 nedan. Både måttet för ett allmänt missnöje (Tabell 11) och måttet för hur nöjd man är med karriärmöjligheterna (Tabell 12) uppvisar ett starkare bivariata samband än relationen mellan mina focala variabler. Detta kan vara ett tecken på att mitt focala samband kanske inte håller måttet, vilket gör den kommande multivariata analysen extra intressant. Faktum är att det endast är sambandet mellan en karriärinriktad attityd och upplevelsen av orättvisa som är svagare än mitt focala samband, se tabell 13 nedan. Den avslutande bivariata analysen mellan orättvisa i befordringar och ett uttalat karriärintresse visar som väntat på ett klart samband, se tabell 14 nedan.

**Tabell 11. Rättvisa befordringar \* Allt sammantaget nöjd med arbetet**

		Allt sammantaget nöjd med arbetet eller ej		
		Nöjd	Missnöjd	Totalt
Rättvisa befordringar	Ja	82,8	46,8	76,0
	Nej	17,2	53,2	24,0
Totalt (n)		100% (1784)	100% (412)	100% (2196)

Sambandsmått: Kendall's tau-b = 0,329 p<0,001

**Tabell 12. Rättvisa befordringar \* Nöjd med karriärmöjligheterna**

		Nöjd med karriärmöjligheterna			
		Nöjd	Varken eller	Missnöjd	Totalt
Rättvisa befordringar	Ja	90,9	79,0	53,3	75,5
	Nej	9,1	21,0	46,7	24,5
Totalt (n)		100% (584)	100% (927)	100% (546)	100% (2057)

Sambandsmått: Kendall's tau-c = 0,297 p<0,001

**Tabell 13. Rättvisa befordringar \* Karriärinriktad attityd**

		Viktigt med goda karriärmöjligheter		
		Oviktigt	Viktigt	Totalt
Rättvisa befordringar	Ja	78,2	73,5	75,8
	Nej	21,8	26,5	24,2
Totalt (n)		100% (1083)	100% (1095)	100% (2178)

Sambandsmått: Kendall's tau-b = 0,055 p<0,05

**Tabell 14. Rättvisa befordringar \* Uttalat karriärintresse**

		Intresse av en mer kvalificerad befattning		
		Nej	Ja	Totalt
Rättvisa befordringar	Ja	85,1	66,6	76,0
	Nej	14,9	33,4	24,0
Totalt (n)		100% (1109)	100% (1073)	100% (2182)

Sambandsmått: Kendall's tau-b = 0,216 p<0,001

Innan jag presenterar resultaten från den multivariata analysen vill jag först säga något kort om sambandet mellan de två mått på missnöje jag valt att använda mig av. Som väntat finns ett samband mellan dessa mått på så sätt att en individ som inte är nöjd med karriärmöjligheterna även tenderar att vara missnöjd i största allmänhet, se tabell 15 nedan. Notera dock att över hälften av dem som uppger att de är missnöjda med karriärmöjligheterna samtidigt anger att de allt sammantaget är nöjda med arbetet. Sambandet är således inte tillräckligt starkt för att jag ska kunna säga att de mäter samma sak. Det finns med andra ord skäl att ha med bägge måtten i den logistiska regression jag presenterar nedan.

**Tabell 15. Arbetstillfredsställelse \* Nöjd med karriärmöjligheterna**

		Nöjd med karriärmöjligheterna			
		Nöjd	Varken eller	Missnöjd	Totalt
Allt sammantaget nöjd med arbetet eller ej	Ja	95,6	82,7	59,6	79,9
	Nej	4,4	17,3	40,4	20,1
Totalt (n)		100% (726)	100% (1419)	100% (764)	100% (2909)

Sambandsmått: Kendall's tau-c = 0,276 p>0,001

I de inledande bivariata analyserna ovan har vi sett att det finns ett samband mellan mina focala mått men att detta samband i många fall är svagare än sambandet mellan upplevd orättvisa och mina kontrollvariabler. Detta är ett faktum som gör en multivariat analys mycket intressant. I tabell 16 nedan redovisar jag således resultaten från en logistisk regression uppdelad i fyra modeller.

**Tabell 16. Oddskvoter för att ha attityden att de senaste årens befordringar inom företaget skett orättvist.**

		Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Viktigt med goda karriärmöjligheter	Oviktigt (ref) Viktigt	1 1,293*	1 0,933	1 0,894	1 1,002
Intresserad av mer kvalificerad befattning	Nej (ref) Ja		1 3,023***	1 2,967***	1 2,118***
Frekvens	Sällan / Aldrig (ref) Ofta / Ibland			1 1,698***	1 1,567***
Allmänt missnöje	Nöjd (ref) Missnöjd				1 3,170***
Missnöjd med karriärmöjligheter	Nöjd (ref) Varken eller Missnöjd				1 2,377*** 5,106***
Constant		0,279***	0,175***	0,139***	0,050***
R <sup>2</sup> Nagelkerke		0,004	0,073	0,09	0,246
N		1930			

Signifikansnivåer: \*:p<0,05 \*\*:p<0,01 \*\*\*:p<0,001

I den första modellen (Modell 1) har jag valt att endast ha med måttet för en karriärinriktad attityd. Detta för att möjligen kunna göra kopplingen direkt mellan individualisering, genom det mått Berglund (2003) använde i sin studie, och attityden om orättvisa befordringar. Resultatet från denna första modell är att det finns en liten men signifikant skillnad i oddskvoterna (odds 1,293\*). Detta innebär att det inledningsvis finns ett samband mellan karriärinriktade attityder och attityden om orättvisa befordringar.

I den andra modellen (Modell 2) har jag valt att tillföra måttet för ett uttalat intresse för en mer kvalificerad befattning. Det som då inträffar är att det samband som uppmättes i den första modellen helt försvinner (odds 0,933). Ett sätt att tolka detta är att den karriärinriktade attityden verkar genom intresset för en mer kvalificerad befattning. Detta resultat bekräftar även mitt antagande om att den karriärinriktade attityden är bakomliggande, se avsnitt 4.1 ovan. Vidare visar denna andra modell att det finns ett starkt samband mellan intresset och upplevelsen av orättvisa i samband med befordringar gjorda inom företaget. Oddset är drygt 3 gånger högre för en individ att ha attityden orättvisa befordringar än för en individ som inte har ett uttalat intresse (odds 3,023\*\*\*).

I den tredje modellen (Modell 3) tillför jag måttet för frekvensen av jämförelser. Som framgår av tabell 16 så har denna variabel i stort sett ingen inverkan på vare sig attityden eller det uttalade intresset. Däremot verkar det som om frekvensen av jämförelsen i sig utgör en faktor. Oddskvoten för att individer som jämför sig ofta eller ibland att även ha attityden om orättvisa

befordringar är signifikant högre än för dem som jämför sig sällan eller aldrig (odds 1,698\*\*\*). Det finns med andra ord ett samband mellan frekvensen av jämförelser och upplevelsen av orättvisa.

Nu är dock frågan vad som händer när jag kontrollerar för missnöje. Resultatet av den fjärde modellen (Modell 4) visar på detta. I denna sista modell tillför jag mina två mått på missnöje. Det första vi kan konstatera är att oddskvoten för ett uttalat intresse försvagas ganska kraftigt men utgör ändå ett odds på två till ett (odds 2,118\*\*\*). Även oddskvoten för frekvensen minskar något men förblir dock signifikant (odds 1,567\*\*\*). Till sist kan jag konstatera att bägge mina mått på missnöje är starkt knutna till upplevelsen av orättvisa, vilket ju var anledningen till att jag valde just dessa mått som kontrollvariabler (odds 3,170\*\*\* resp. odds 5,106\*\*\*). I en sista kommentar till den logistiska regressionen kan konstateras att förklaringsvärdet den avslutande modellen uppnår, ett värde för Nagelkerkes  $R^2$  på 0,246, kan anses vara ett väntat, ganska lågt, värde då jag endast har med fem kontrollvariabler i min analysmodell. Faktum är dock att hela min hypotetiska kausalkedja finner stöd i det resultat vi ser i tabell 16. Karriärinriktade attityder, intresse för en mer kvalificerad befattning och frekvensen av jämförelser har alla inverkan på attityden till befordringar gjorda inom företaget.

## 5. Slutdiskussion

I denna uppsats har jag valt att undersöka två aspekter av sociala jämförelser vilka i grunden kan sägas vara kopplade till en pågående individualisering av samhället och arbetsmarknaden. Jag har i den första delen av min studie kunnat påvisa att individer som bär på ett karriärintresse tenderar att, i högre grad än andra, jämföra sig oftare med individer inom företaget. Min första hypotes kan därmed sägas finna ett visst stöd i undersökningen.

Den andra delen av min studie handlar i första hand om upplevd orättvisa och hur frekvensen av jämförelser kan tänkas påverka attityder kring rättvisa i samband med befordringar inom företaget. Utifrån de analyser jag genomfört kan tre övergripande slutsatser dras. För det första kan konstateras att även min andra hypotes finner stöd i det material jag använt. Frekvensen av jämförelser verkar ha en direkt påverkan på upplevelsen av orättvisa. Det vill säga ju mer jag jämför mig med andra desto större är sannolikheten att också uppleva orättvisa i samband med befordringar inom företaget.

En andra slutsats är att det empiriska materialet ger ett visst stöd för att det finns ett direkt samband mellan karriärinriktade attityder och upplevd orättvisa. Detta samband är dock svagt och tycks framförallt verka genom ett uttalat karriärintresse. Jag har således endast delvis funnit stöd för hela den kausalkedja jag skisserade i inledningen av uppsatsen (Figur 1).

En tredje övergripande slutsats som kan göras utifrån materialet är att det behövs mer forskning på området. Då det kvarstår ett samband mellan frekvensen av jämförelser och upplevd orättvisa även efter det att jag kontrollerat för missnöje väcks frågan om vad det är som orsakar detta samband. Här har jag två hypoteser, vilka jag inte kan pröva i detta sammanhang men, som bör inkluderas i framtida studier.

Dels kan det kvarvarande sambandet kanske delvis förklaras av de olika strategier individer använder för att eliminera eller minska kognitiv dissonans (se avsnittet om Equity-theory ovan). I stället för att erkänna brister hos sig själv eller fördelar hos andra så försöker man kognitivt att bortförklara fenomenet, till exempel genom att hävda att de befordringar som skett inte genomförts rättvist (*fair* eller *just*). Då en sådan strategi medför att den kognitiva dissonansen minskar eller helt elimineras medför den, om den lyckas, att inget missnöje uppstår. Attityden om orättvisa befordringar kvarstår dock.



Dels utgör kanske det faktum att vi ibland övertar attityder från de vi jämför oss med en påverkande faktor. Någon i vår närhet kan ha starka åsikter som påverkar våra attityder kring till exempel hur befordringar genomförs inom organisationen (se avsnittet om referensgrupper och social jämförelse ovan). Ingen av dessa båda hypoteser har dock prövats i denna uppsats och frågan kvarstår vad det är i frekvensen av jämförelser som utgör en påverkan på våra attityder till rättvisa.

Som jag nämnde i inledningen av metodkapitlet så är denna studie gjord på ett redan insamlat material kopplat till en enkätundersökning genomförd år 2003. Detta har medfört begränsningar i de surveydata jag haft till mitt förfogande. Jag har således inte fullt ut kunnat skapa de mått jag behövt för att nå ända fram i min empiriska analys. Det finns framförallt två större brister kopplade till operationaliseringen av mina hypoteser. Brister som kommer av begränsningar i det empiriska materialet.

Dels kan jag inte med säkerhet veta vilken referensgrupp respondenterna haft i sinnet när de indikerat frekvensen av jämförelser. Detta har medfört att jag inte med säkerhet kunnat avgöra om denna jämförelse varit nedåt eller uppåtriktad. Denna brist medför att framförallt den första delen av min studie vilar på en relativt svag empirisk grund. Teoretiskt sett så kommer sig ju en ökad frekvens av jämförelser från ett behov av information från bland annat den grupp man aspirerar till, det vill säga en uppåtriktad jämförelse. Då jag inte med säkerhet kan avgöra om gruppen man jämför sig med verkligen är denna uppåtriktade referensgrupp blir det svårt att, utifrån empirin, dra några säkra slutsatser.

Dels handlar det om frågan gällande om befordringarna inom företaget genomförts rättvist. Även denna fråga är allt för allmänt hållen och jag har därför endast kunnat konstatera skillnader i attityder. Jag har dock inte med säkerhet kunnat uttala mig om de bakomliggande orsaker som styr hur attityden uppkommer och omformas.

Det faktum att jag, på grund av bland annat brister i det empiriska materialet i denna studie, inte fullt ut kunnat göra de analyser jag önskat medför att jag anser det nödvändigt att fler och mer omfattande studier genomförs inom området. Och då frågan om attityder kring upplevelsen av rättvisa dessutom är starkt knuten till ett upplevt missnöje, vilket vi kan se i resultaten av den logistiska regressionen, så utgör kopplingen mellan individualisering och upplevd orättvisa definitivt ett ämne värt vidare studier.

## Litteratur

- Adams, J. Stacey. 1965. Inequity in social exchange. I Berkowits, Leonard (red), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol 2, sid 267-299. New York; Academic Press
- Allvin, M. och Sverke, M. 2000. Do new generations imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization. I *Economic and Industrial Democracy*. Vol 21. s 71-95 London: SAGE
- Aneshensel, Carol S. 2002. *Theory-based data analysis for the social sciences*. Thousand Oaks, Calif.: Pine Forge Press.
- Angelöw, Bosse och Jonsson, Thom. 2000. *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Beck, U. och Beck-Gernsheim, E. 2002. *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Berglund, Tomas. 2003. Individualiserade arbetssituationer och attityder till arbete. I Blomberg M. och Soidre T (red.) *Reflektioner – Perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Berglund, Tomas. 2006. Sociala jämförelser och ohälsa - Betydelser av att jämföra sin arbetssituation med andra. I Berglund, T & Lennartsson, H. *Vardagslivets korrespondenser : om arbete, boende och konsten att veta*. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Berglund, Tomas. 2007. Flexible Work Situations and Employees' Thoughts of Leaving the Organization. I Furåker, B., Håkansson, K., Karlsson, J Ch. (red) *Flexibility and Stability in Working Life*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Berglund, Tomas och Bengtsson Matias 2005. ”Upplevelser av stress – att jämföra lön och karriärmöjligheter med nära arbetskamrater”. *Sociologisk forskning* 2: 23-45.
- Castells, Manuel. 1998. *Informationsåldern : ekonomi, samhälle och kultur. Bd 2, Identitetens makt*. Göteborg: Daidalos.
- Castells, Manuel. 2000a. *Informationsåldern : ekonomi, samhälle och kultur. Bd 1, Nätverkssamhällets framväxt*. Andra utgåvan. Göteborg: Daidalos.
- Castells, Manuel. 2000b. *Informationsåldern : ekonomi, samhälle och kultur. Bd 3, Millenniets slut*. Göteborg: Daidalos.
- Collins Rebecca L. 2000. Among the Better Ones – Upward Assimilation in Social Comparison. I Suls, Jerry M. och Wheeler Ladd (red.). *Handbook of social comparison : theory and research*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Crosby, Faye 1976. A model of egotistical relative deprivation, *Psychological Review* 83: 85-113.

Demker, M och Bjereld, U. 2005. Teser om det hyperindividualiserade samhället. *Tvärnsnitt nr 3:2005*. Linköping: Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR)

De Vaus, David A. 2002. *Surveys in social research*. London: Routledge.

Djurfeldt, G, Larsson, R och Stjärnhagen, O. 2003. *Statistisk verktyglåda : samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Edling, C. och Hedström, P. 2003. *Kvantitativa metoder – grundläggande analysmetoder för samhälls- och beteendevetare*. Lund: Studentlitteratur

Egidius, Henry. 2003. *Pedagogik för 2000-talet*. Fjärde utgåvan. Stockholm: Natur och kultur.

Festinger, L. 1954. "A Theory of Social Comparison Processes". *Human Relations*, 7(1), 117-140. Omtryckt i Hyman, H. & Singer E. (red.), *Readings in reference group theory and research*. (1968: pp. 123-146) New York: Free Press, London: Collier-Macmillan Limited. (Sidhänvisningar från omtryck).

Festinger, L. 1957. *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, Calif.: Stanford U.P.

Folger, Robert and Kass Edward Eliyahu. 2000. Social Comparison and Fairness – A Counterfactual Simulations Perspective. I Suls, Jerry M. och Wheeler Ladd (red.). *Handbook of social comparison : theory and research*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Furåker, Bengt. 2005. *Sociological perspectives on labor markets*. New York; Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Furåker, Bengt. 2006. Lönemissnöje – något om utbredning, konsekvenser och bakomliggande mekanismer. I Berglund, T & Lennartsson, H. *Vardagslivets korrespondenser : om arbete, boende och konsten att veta*. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.

Granberg, Otto. 2003. *PA, OU : personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och kultur. Sjunde utgåvan

Hansen, Lars H och Orban, P (red.) 2002. *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Hyman, Herbert H. 1942. "The psychology of status." *Archives of Psychology*, 269, 5-91. Omtryckt i Hyman H. & Singer E. (red.), *Readings in reference group theory and research* (1968: pp. 147-165). New York: Free Press, London: Collier-Macmillan Limited. (Sidhänvisningar från omtryck).

Kelly, Harold H. 1947. "Two Functions of Reference Group" *Readings in Social Psychology*, rev. ed. pp 410-414. Omtryckt i Hyman H. & Singer E. (red.), *Readings in reference group theory and research* (1968: pp. 77-83). New York: Free Press, London: Collier-Macmillan Limited. (Sidhänvisningar från omtryck).

Mangell, Lena och Svenskt PA forum. 1995. *Karriärplanering för alla : en introduktion i karriärplanering för organisationer och företag*. Stockholm: Svenskt PA forum.

Merton, Robert K och Rossi, Alice K. 1949. "Contributions to the Theory of Reference Group Behavior" *Social Theory and Social Structure*. Omtryckt i Hyman H. & Singer E. (red.), *Readings in reference group theory and research* (1968: pp. 28-68). New York: Free Press, London: Collier-Macmillan Limited. (Sidhänvisningar från omtryck).

Runciman, Walter Garrison. 1966. *Relative deprivation and social justice : a study of attitudes to social inequality in twentieth-century England*. USA, Berkeley, Calif.

Suls, Jerry M. och Wheeler Ladd. (red.) 2000. *Handbook of social comparison : theory and research*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Söderlund, J och Bredin, K. 2005. *Perspektiv på HRM: nya organisationsformer, nya utmaningar*. Malmö: Liber.

Utbildningsdepartementet. 2001. *Debatten om det livslånga lärandet : Den nationella konsultationen om EU-kommissionens memorandum om livslångt lärande*. Stockholm: Utbildningsdepartementet Regeringskansliet. ISSN 1650-3317

## Internetkällor

Karriärcentrum

<http://www.karriarcentrum.adm.gu.se/> (2007-05-30)