



JÖNKÖPING UNIVERSITY

*School of Education and
Communication*

Vad söker studenter i sitt framtida arbete?

En kvantitativ studie av högskolestudenter vid
Jönköping University

KURS: *Examensarbete i psykologi, 15 hp*

PROGRAM: *Personalprogrammet*

FÖRFATTARE: *Lucas Van Mansvelt, Simon Aspler*

EXAMINATOR: *Roland S Persson*

TERMIN: *VT17*

Sammanfattning

Lucas Van Mansvelt, Simon Aspler

Vad söker studenter i sitt framtida arbete?

En kvantitativ studie av högskolestudenter vid Jönköping University

Antal sidor: 30

Föreliggande studie ämnade att undersöka vilka jobbattribut studenter på Jönköpings Tekniska Högskola (JTH) samt Hälsohögskolan (HH) i Jönköping värderade i valet av framtida arbetsgivare. Vidare undersöktes även huruvida kön och skola påverkade hur studenter värderade jobbattribut. Forskningsstrategin har utgått från en deduktiv ansats och grundade sig i kvantitativ design där en enkät valts som undersökningsmetod som distribuerades vid föreläsningar vid de båda högskolorna. Urvalsmetoden bestod i huvudsak av ett slumpmässigt klusterurval med inslag av ett bekvämlighetsurval vilket genererade 346 enkätsvar. Envägs ANOVA, Mann-Whitney U samt Univariat analyser utfördes för att analysera data. De fem högst värderade jobbattributen bland studenterna var arbetsuppgifter jag tycker om, trevliga kollegor, en säker och trygg anställning, bra arbetsförhållanden och möjligheten till att använda mina färdigheter. En signifikansnivå på $p = .05$ tillämpades och signifikanta skillnader visade sig i hur både kön och skola värderade enskilda jobbattribut. Vid kategorisering av jobbattribut visade det sig att inre jobbattribut värderades högre av studenterna än de yttre jobbattributen. Resultatet av studien bidrar med värdefull information om hur studenter i Jönköping värderar olika jobbattribut i valet av framtida arbete och kan användas av organisationer för att kunna rekrytera den målgrupp som efterfrågas.

Sökord: jobbattribut, Generation Y, högskoleingenjörer, vård och omsorg, studenter, psykologi, yttre jobbattribut, inre jobbattribut

Abstract

Lucas Van Mansvelt, Simon Aspler

What do students look for in their future employment?

A quantitative study of students enrolled at Jönköping University

Pages: 30

The aim of this study was to examine what job attributes students at The School of Health and Welfare (HH) and The School of Engineering (JTH) in Jönköping preferred in the choice of their future employer. Furthermore, it was investigated whether sex and the choice of school influence students' job attribute preferences. The study had a deductive research approach and quantitative data were collected by a delivery and collection questionnaire, which was handed out in classes at JTH and HH. The selection method consisted mainly of a random cluster sample with some elements of a convenience sample and the findings in this thesis are based on 346 students preferred job attributes conducted through a survey. One-way ANOVA, Mann-Whitney U and Univariate analysis was made to analyze collected data. The top five job attribute preferences among students was "work I like doing", "friendly people to work with", "a secure job", "good working conditions", and "opportunities to use my abilities". A significant level at $p = .05$ was applied and showed significant differences in separate job attributes for both sex and school. By categorizing the job attributes the results showed that the internal job attributes was more preferred than the external job attributes. The result of this study contributes valuable information by which job attribute students prefer in their choice of their future employer and could be used by organizations to identify the target group which is inquired for.

Keywords: job attribute preference, Generation Y, college engineers, health and social care, students, psychology, external job attribute, internal job attribute

Inledning

Ett stort antal unga, högskoleutbildade studenter i en ny generation håller idag på att komma ut i arbetslivet. Två områden där det kommer vara stora utmaningar att rekrytera utbildad arbetskraft de kommande åren är inom omvårdnads- och ingenjörsyrken. Statistiska Centralbyrån (2016) rapporterar att det är störst brist på arbetsmarknaden av nyutexaminerade inom vård och omsorg. Det rapporteras att det kommer krävas 89 000 nyrekryteringar innan år 2023 för att täcka de behov som kommer att uppstå (Sveriges Kommuner och Landsting, 2015). Statistiska Centralbyrån (2013) rapporterar även att det kommer finnas ett underskott på cirka 51 000 högskoleutbildade ingenjörer fram till år 2030.

För att ligga i framkant i konkurrensen och kunna rekrytera den nya generationen av vård- och omsorgspersonal såväl som högskoleingenjörer krävs det att arbetsgivare vet vad nyexaminerade studenter värderar i sina framtida arbeten. Den nya generationen kommer in på arbetsplatser och tillför tempo och värdefull energi, men det är också en generation som genererar svårigheter för organisationer att identifiera vilka utmaningar som inspirerar och motiverar dem (Twenge & Campbell, 2012). Sisavic (1993) menade att en viktig del inom arbetsmotivationsteori är att chefer på arbetsplatser vet vilka specifika jobbattribut som värderas högt av de anställda. Jobbattribut översätts av författarna från de engelska begreppen "job attribute" och "job characteristics" vilka hänvisar till det en individ får ut av sitt avlönade arbete. Generellt sett är jobbattribut olika egenskaper av vad ett arbete kan erbjuda. Exempel är geografisk plats, möjlighet till befordran, lön, förmåner, relationer med medarbetare samt möjligheter till att använda sina färdigheter (Powell & Graves, 2003). I forskning har jobbattribut kategoriserats som antingen inre eller yttre jobbattribut (Konrad, Corrigan, Lieb & Ritchie, 2000; Manhardt, 1972; Sutherland, 2011). De inre jobbattributen (IJ) avser utfallen av jobbet i sig självt.

Variation i arbetet, möjligheter till att använda sina färdigheter och utmanande arbetsuppgifter är alla exempel på IJ. De yttre jobbattributen (YJ) är däremot inte relaterade till jobbet i sig självt och uppfyller istället individers materiella eller sociala behov. Lön, anställningstrygghet, arbetsförhållanden samt relationen med kollegor är alla exempel på YJ (Powell & Graves, 2003).

I en arbetssökandes process har det visat sig att jämförandet av olika jobbattribut är en av de viktigaste faktorerna vid valet av ett specifikt arbete (Boswell, Roehling, LePine & Moynihan, 2003). Hur en individ värderar olika jobbattribut har således stor påverkan vid det avgörande beslutet att tacka ja eller nej vid ett konkret jobberbjudande. Då skilda organisationer erbjuder flera olika jobbattribut i arbetet att ta ställning till, kan processen för en arbetssökande vara komplex.

Utifrån ovanstående finns det stora utmaningar för organisationer. Då specifikt att vara medvetna om samt anpassa sig efter de behov och motiv studenter av den nya generationen har för att kunna motivera dessa till att söka ett specifikt arbete. Mot denna bakgrund ämnade denna studie att undersöka vilka jobbattribut studenter vid Jönköpings Tekniska Högskola (JTH) och Hälsohögskolan i Jönköping (HH) värderade i valet av framtida arbete.

Teoretisk bakgrund

I detta avsnitt belyser författarna psykologiska teorier som kan relateras till forskning kring jobbattribut. Inledningsvis beskrivs målgruppen som undersöks genom ett generationsperspektiv, där betoning ligger på karaktärsdrag och vad denna grupp vill få ut av sitt arbete. Vidare förklaras relevanta psykologiska teorier samt i vilken kontext delar av teoriernas innehåll kan appliceras vid kategoriseringen av jobbattribut.

Generationsteori

En generation definieras som en grupp människor (en kohort) som har fötts under samma tidsperiod och formats av kritiska eller sociala utvecklingsperioder (Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010). ”Baby Boomers” (födda mellan 1946–1964), ”Generation X” (födda mellan 1965–1981) och ”Generation Y” (födda mellan 1982–2000), är benämningar av de generationer eller kohorter som idag verkar på arbetsmarknaden (Lancaster & Stillman, 2010). Det har visat sig att generationers gemensamma karaktärsdrag skapas i den specifika tidsperiod en individ växer upp under och påverkas av omständigheterna (Twenge et al., 2010). Vad som är intressant med generationsteori är att beroende på vilken tidsperiod individen är från, kan detta påverka vad som önskas i ett arbete samt hur de motiveras (Smith & Galbraith, 2012).

Generation Y. Majoriteten av nuvarande studenter på svenska högskolor är i 20- och 30-årsåldern och ingår därmed i den så kallade Generation Y. Eftersom organisationer har problem med att förstå vad Generation Y inspireras och motiveras av i arbetet (Twenge & Campbell, 2012), anser författarna att det är nödvändigt att beskriva generationen och dess karaktärsdrag då detta har visat sig påverka vilka jobbattribut de värderar i arbetet (Konrad et al., 2000).

Generation Y benämns alltså den senaste grupp individer som nu befinner sig i tidiga skeden av sina karriärer och har växt in och fortsätter växa in i arbetslivet. Det finns ingen klar definition på vad åldersintervallet inom generationen innefattar och varierar från födelseåren 1977 till 2003 (Shih & Allen, 2007). Det används även andra benämningar på generationen, bland annat ”Millennials”, ”Net-Generation” och ”Com-generation” (Black, 2010). Generationen kännetecknas av att vara uppväxt i en högteknologisk miljö och är van vid flexibla och föränderliga miljöer har formats därefter. Organisationer har ibland svårt att rekrytera, behålla och även hantera

generationen då den skiljer sig från föregående generationer (Wikström & Martin, 2012). Till skillnad från tidigare generationer kännetecknas Generation Y av meningsfullhet, andra förväntningar och ett behov av tempo och samarbete i arbetslivet (Lancaster & Stillman, 2010). Meningsfullhet innebär att de strävar efter att arbeta med någonting som gör skillnad i samhället. De vill även ha känslan av att de tillför något till arbetsgruppen och kan använda sina färdigheter i arbetet. Förväntningarna för individer inom Generation Y innebär bland annat att de är kräsare än tidigare generationer när de väljer arbetsgivare, att de har vissa preferenser när de kommer till arbetsuppgifter och att de förväntar sig att inte behöva utföra arbete som de är underkvalificerade för. Behovet av tempo innebär att de förväntar sig att kommunikation, feedback och befordran ska ske snabbare än individer från tidigare generationer. De söker även efter en två-vägs relation mellan sig själva och sin chef där de själva också kan ge feedback till sina chefer (Lancaster & Stillman, 2010). Ovanstående menar på att generationen har utstående karaktärsdrag. Det kan således vara viktigt som arbetsgivare eller organisation att vara medvetna om dessa då det kan påverka vad individerna söker i sitt arbete samt vilka faktorer som de motiveras av.

Motivationsteorier

Motivationsbegreppet har ett flertal definitioner, vilka omfattar allt från att tillfredsställa en individs basala behov, såsom mat och trygghet, till att förverkliga sig själv. Enligt Passer och Smith (2011) används begreppet motivation för att förklara hur individer påverkas mot specifika mål och även ifrån dem. Begreppet är även en viktig del i forskningen för att förstå beteende och dess orsaker.

Enligt teorier inom arbetsmotivation belyser forskare aspekter inom arbetet som är essentiella för att en individ ska trivas på arbetsplatsen. Dessa faktorer har kategoriserats i olika modeller och teorier (Shank, 2017). På samma sätt som jobbattribut

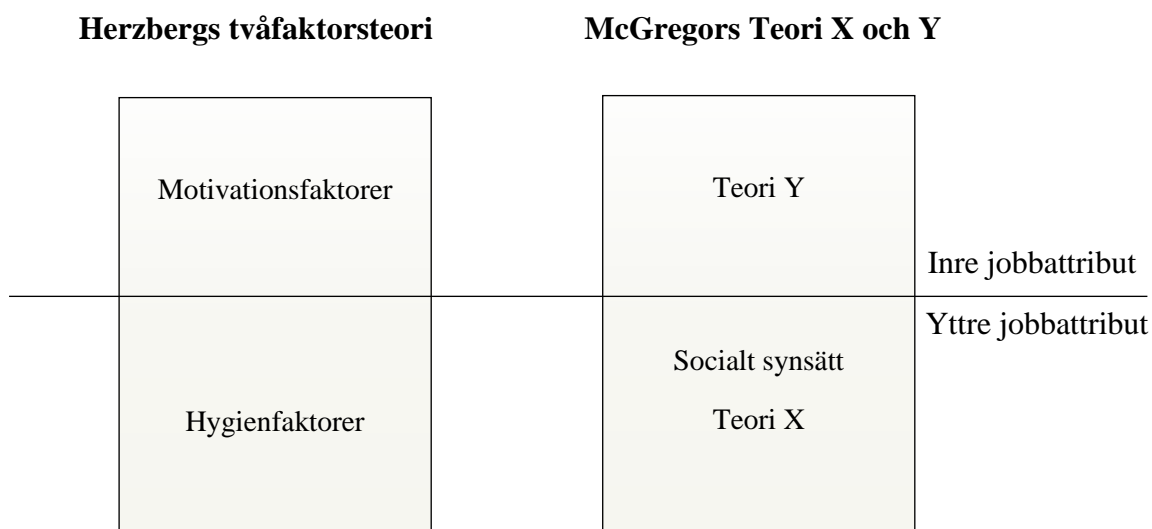
har kategoriserats som IJ eller YJ, har även motivationsfaktorer kategoriserats som inre eller yttre faktorer (Taylor, 2012; Shank, 2017). Inom motivationsteori innebär de inre faktorerna att individen motiveras av faktorer i själva arbetet som utförs, de yttre motivationsfaktorerna innebär i sin tur att arbetet utförs på grund av en materiell eller extern utkomst (Arnold et al., 2010).

Herzbergs Tvåfaktorsteori. Herzbergs tvåfaktorsteori har tidigare använts inom forskning kring jobbattribut (Burke, 1966; Saleh & Lalljee, 1969). Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) skapade tvåfaktorsteorin genom frågeställningen: ”Vad vill folk få ut av sitt arbete?”. I tvåfaktorsteorin gjordes en distinktion mellan motivatorer och hygienfaktorer, vilka är beroende av varandra för att få en individ motiverad. Motivatorer är faktorer som leder till arbetstillfredsställelse i arbetet som framhäver en individs personliga utveckling, exempelvis känslan av att ha presterat samt utmanande arbetsuppgifter (Rothmann & Cooper, 2015; Taylor, 2012). Hygienfaktorerna är dock inget som motiverar och ger arbetstillfredsställelse, däremot om de saknas, tappar individer sin motivation. Dessa är bland annat anställningstrygghet, lön och sociala relationer (Rothmann & Cooper, 2015). Motivatorerna kan likställas som inre faktorer eller IJ medan Hygienfaktorerna likställs som yttre faktorer eller YJ (Shank, 2017; Taylor, 2012).

Teori X och Teori Y. Denna teori påminner om Herzbergs et al., (1959) teori om inre och yttre faktorer i arbetet (Shank, 2017). Teorin skapades av McGregor (1960) och har främst använts inom ledningsgrupper och utgår från olika synsätt på anställda och vad de motiveras av. Teorin består i grunden av två synsätt som namngivits Teori X och Teori Y. Senare har även Schein (1988) adderat ett tredje synsätt i teorin, det Sociala synsättet.

Även om de benämns som teori menade Arnold et al., (2010) och Foster (2000) att det snarare är en typ av antagande eller en ideologi om människans natur och hur dem motiveras. Sett från Teori Y har individen ett psykologiskt behov av att arbeta och motiveras i huvudsak av Herzberg et al., (1959) nämnda motivatorer eller inre faktorer snarare än hygienfaktorer eller yttre faktorer (Shank, 2017). Teori X:s perspektiv i kontrast till Teori Y arbetar individer snarare för finansiell och materiell belöning (Arnold et. al., 2010; Foster, 2000) och fokuserar således på Herzbergs hygienfaktorer eller yttre faktorer. Sett från det sociala synsättet motiveras individer av sociala interaktioner med chefer och kollegor på arbetet och har snarare behovet av gemenskap än att få finansiell belöning (Arnold et. al., 2010).

Beroende på vilken bransch som åsyftas kan organisationens synsätt på anställda påverkas. Inom exempelvis ett fysiskt krävande arbete appliceras Teori X snarare än i andra arbeten. Överlag ses individer dock genom det Sociala synsättet tätt följt av Teori Y (Arnold et al., 2010). För att kategorisera dessa tre synsätt eller teorier inom inre samt yttre faktorer som Herzbergs kategorisering, placeras Teori Y under inre faktorer medan Teori X placeras under yttre faktorer (Shank, 2017). De sociala synsättet placeras även under de yttre faktorerna då relationer snarare ses som yttre än inre faktorer. Nedan förtydligas McGregors och Herzbergs teorier i relation till jobbattribut i figur 1.



Figur 1. Motivationsteorier i relation till jobbattribut (Källa: Figuren är konstruerad utefter McGregors (1960) och Herzbergs et al., (1959) motivationsteorier)

Tidigare forskning

I detta avsnitt sammanfattar författarna studier om föredragna jobbattribut.

Därefter i kontexten av demografiska variabler samt bakgrundsvariabler, såsom studenter, kön och utbildning och på vilka sätt dessa har visat sig påverka hur individer värderade olika jobbattribut. För att få en övergripande bild om vad forskningen visat, samt resultat över tid, lyfts även äldre studier.

Jobbattribut

I tidigare forskning har det ämnats att undersöka vilka jobbattribut individer anser är önskvärda i ett arbete. Boswell et al., (2003) resultat visade att individers värdering av jobbattribut var den viktigaste faktorn till att välja ett specifikt arbete, där jobbattributen förmedlades genom organisationers olika rekryteringsstrategier. Det var, enligt Terjessen, Vinnicombe och Freeman (2007), således viktigt för arbetsgivare och ledning att ha förståelse för och kunna identifiera målgruppen som eftersöks. Detta för att sedan förmedla och marknadsföra de jobbattribut vilka individer värderar högt. Forskare som exempelvis Konrad et al., (2000), Manhardt (1972), Sutherland (2011) har i sina studier

visat att det finns olika demografiska variabler och bakgrundsvariabler såsom åldersgrupp, kön och utbildning/arbete som har haft en betydelse i hur jobbattribut värderats.

Universitetsstudenter. Flera tidigare studier har riktat sig åt att undersöka vilka jobbattribut som värderas av studenter. Även om de flesta jobbattribut som genomsyrar forskning oavsett undersökningsgrupp värderats likvärdigt av studenter som icke studenter fanns det jobbattribut som studenter tenderade att värdera högre än resterande grupper. Beroende på vilken målgrupp som undersökts tillämpas också vissa jobbattribut därefter. Geografisk plats är exempelvis ett jobbattribut som har visat sig vara avgörande hos studenter i valet av första arbetsgivare (Konrad, Yang, Goldberg & Sullivan, 2005; Montgomery & Ramus, 2011). IJ som meningsfullt arbete eller arbete som bidrar till samhället är även någonting som har värderats högt bland tidigare generationers studenter (Manhardt, 1972), och har även fortsatt visat sig värderats högt bland generation Y (Twenge & Campbell, 2012). Arbetsuppgifter jag tycker om samt en säker och trygg anställning har värderats högt bland flera generationer, bland annat Generation Y (Sinisalo, 2004). Guillot-Soulez och Soulez (2014) visade att en säker och trygg anställnings värderades som ett av de högsta jobbattributen bland studenter i Generation Y. Ytterligare IJ som värderats högt bland studenter från tidigare generationer var en känsla av att prestera (Mandhardt, 1972), och även senare bland Generation Y, möjlighet till att utveckla sina färdigheter och ha variation i arbetet (Terjesen et al., 2007). Även om dessa jobbattribut inte är exklusivt relaterade till studenter är de ofta högt värderade inom just denna grupp. När en kategorisering gjorts i antingen YJ eller IJ har tidigare forskning visat att universitetsstudenter från tidigare generationer i allmänhet värderade IJ högre än YJ (Saleh & Laaljee, 1969).

Kön. Kön har tagit upp en stor del av tidigare forskning, och den har också pågått under en längre tid när det gäller demografiska variabelers påverkan på vilka jobbattribut individer söker. Somliga forskare menade att skillnaden beror på de traditionella könsrollerna och att vissa jobbattribut är kopplade till manliga eller kvinnliga stereotyper (Chow & Ngo, 2011; Konrad et al., 2000). Vad de skillnader som framkommit beror på är inte säkert fastställt men det finns resultat som både visar på större och mindre skillnader, samt forskare som menat på att ingen skillnad mellan könen existerar.

Äldre forskning bland tidigare generationer har visat på att män föredrog IJ, exempelvis meningsfullhet i arbetet, jämfört med kvinnor som föredrog YJ som anställningstrygghet (Bartol & Manhardt, 1979; Centers & Burgental, 1969). I Bartol och Manhardts (1979) studie bland manliga och kvinnliga studenter visade det sig skillnader där kvinnliga studenter värderade YJ vilka var bra arbetsförhållanden samt goda relationer med chefer och kollegor högre än vad den manliga motparten gjorde. Delar av ovan nämnda resultat fick stöd av Centers och Burgental (1969) tidigare resultat som visade att relationen till kollegor värderades högre bland kvinnor. Män och andra sidan, fäste då större vikt vid att använda sina färdigheter i arbetet, vilket kategoriserades som ett IJ.

I kontrast, under 80- och 90-talet, visade Lacy, Bokmeier och Shepard (1983) att kvinnor värderade ett IJ, meningsfullhet i arbetet, som det viktigaste jobbattributet, samtidigt som män ansåg att det YJ anställningssäkerhet var det viktigaste i arbetet. Även Beutel och Martini (1995) resultat visade att hög lön, säkerhet och möjlighet till befordran, vilka alla var YJ, värderades högre av män. IJ såsom meningsfullhet i arbetet, värderades även här högre av kvinnor.

Att IJ eller YJ skulle vara exklusivt relaterat till ett kön fanns det enligt Powell och Graves (2003) inget som tydde på. Vilket även Saleh och Laaljee (1969) studies

resultat visat på då skillnaden undersöktes mellan män och kvinnor vid de två kategoriseringarna av jobbattribut. Tolbert och Moen (1998) och andra sidan, ansåg att skillnaden i värderingen av jobbattribut varit relativt stabil och i viss mån snarare ökat mellan män och kvinnor de senaste åren.

Senare studier på senare generationer har fortsatt påvisa skillnader vid vissa enskilda jobbattribut. Resultaten från tidigare årtionden som att män värderar goda möjligheter till befordran högre än kvinnor stöds av bland annat Sinisalo (2004) och Lips & Lawson (2009). Även högre lön har fortsatt värderats högre bland män än kvinnor (Duffy & Sedlacek 2007; Kaufman & White, 2015; Sinisalo, 2004). Sinisalo (2004) visade även att män värderade anställningstrygghet högre än kvinnor vilket bekräftade Lacy et al., (1983) resultat. Föregående stöttades delvis av Chow och Ngo (2011) som visat på skillnader bland studenter i Generation Y i hur kvinnor och män värderar anställningstrygghet.

Kvinnor, som bland annat värderade relationer till kollegor i äldre studier har, på senare tid, fortsatt visat sig värdera relationer till kollegor högre än män (Duffy & Sedlacek 2007; Konrad et al., 2000). Ytterligare skillnader som påvisats av Harris, Gavel och Young (2005) var skillnader i hur män och kvinnor värderade bekväma och flexibla arbetstider. Trots att samhället har förändrats fortsätter alltså studier visa på skillnader i kön, även om de inte tycks vara i samma utsträckning som förr.

Utbildning och yrke. Vad för yrkesgrupp en individ tillhör eller dennes utbildningsbakgrund är ytterligare faktorer som visat sig påverka hur olika jobbattribut värderats (Gomez-Mejia, 1990; Sutherland, 2011; Tolbert & Moen, 1998).

Att värdering om jobbattribut kan skilja sig beroende på utbildning är inget nytt inom forskningen, redan i mitten av 1900-talet visade Jurgensen (1947) att IJ blir alltmer viktiga när individens utbildning stiger, som senare även påvisats av Saleh och Laaljee

(1969). Weaver (1975) jämförde skillnaderna mellan tjänstemän och yrkesarbetare där tjänstemän värderade IJ högre än yrkesarbetare. Detta stöds även av senare studier, exempelvis Sutherland (2011) som visade att chefer och individer i ledningsgrupper värderade IJ högre än de som inte var de.

Faktumet om individen arbetade i privat eller offentlig sektor var sådant som påverkade vilka jobbattribut individen föredrog (Sutherland, 2011). Till exempel värderade avgångsstudenter som sökte sig till den offentliga sektorn IJ, såsom ett jobb som bidrog till en förändring i samhället högre än de som sökte sig till privat sektor (Chetkovich, 2003).

För att utforska yrke och utbildning närmare är det inte bara vilken placering i organisationen eller sektor som påverkat vilka jobbattribut som värderats högt. Forskning som studerat specifika yrkesgrupper med högskoleutbildning har funnit skillnader i hur de värderar jobbattribut. Exempelvis värderade lärare andra jobbattribut än icke-lärare (Cooman et al., 2007), medan sjuksköterskor värderade relationen till arbetskollegor och chefer högt (Doiron, Hall, Kenny & Street, 2014). Vidare åsyftade Kantor (1988) att ekonomistudenter, då från tidigare generationer, värderade utmaningar i arbetet högre än ingenjörstudenter.

Frågeställningar

Författarna har från tidigare forskning och teorier utformat följande tre frågeställningar som ska besvaras i föreliggande studie.

- Vilka jobbattribut värderar studerande högskoleingenjörer vid Jönköpings Tekniska Högskola (JTH) och studerande vid Hälsohögskolan (HH) i valet av framtida arbete?
- Finns det några skillnader i hur dessa kvinnliga respektive manliga studenter värderar jobbattribut?
- Finns det några skillnader i hur dessa studenter från JTH respektive HH värderar jobbattribut?

Metod

Design

Undersökningen har en kvantitativ design där en enkät har använts som insamlingsmetod. Syftet var att undersöka studenters värdering av ett antal tidigare studerade jobbattribut. Då föreliggande studie utgår från befintlig teori och tidigare forskning använder författarna sig i huvudsak av ett deduktivt förhållningssätt. Frågeställningarna är framtagna ur befintlig teori samt tidigare forskning, där resultatet i föreliggande studie ska kopplas tillbaka till teorier och forskningsresultat inom detta område.

Deltagare

Deltagarna i föreliggande studie var studenter som avslutat mer än hälften av sina studier på ett högskoleprogram om 180 högskolepoäng på HH eller JTH samt födda efter 1977 för att ingå i Generation Y. På JTH begränsades studenterna ytterligare till de som

har avslutat mer än hälften av sina studier på ett högskoleingenjörprogram (180 hp). Deltagarna valdes på grund av att det ansågs troligt att de studenter som har genomfört mer än hälften av sina studier har börjat reflektera över vad de söker i sina framtida arbeten. Den totala populationen som valdes bestod av 1221 studenter enligt Jönköpings Universitys antagningsadministratör Ann-Christine Bergsten (Personlig kommunikation, 22 mars, 2017). De totala antalet klasser som ingick i populationen var 15 på HH ($n=607$) respektive 14 klasser på JTH ($n=614$). På grund av resurser och tidsbegränsningar gjordes ett urval av denna grupp för att sedan kunna representera hela populationen, vilket Bryman (2011) menar är nödvändigt vid större populationer i kvantitativ forskning.

Urval

Urvalsmetoden bestod i huvudsak av ett slumpmässigt klusterurval med inslag av ett bekvämlighetsurval. Författarnas första steg i urvalsmetoden var att kartlägga de klasser i som ingår i urvalet för att sedan slumpmässigt kunna välja ut några av dessa. På HH fanns det totalt sju program och på JTH fanns det totalt sju högskoleingenjörprogram. Eftersom urvalsramen skapats till de studenter som avslutat hälften av sina studier fanns det i regel två klasser per program, med undantag för sjuksköterskeprogrammet på HH som hade tre klasser. En övervägning av hur mycket data som ansågs vara rimligt att hantera under projektets gång gjordes och resulterade att författarna valde att slumpmässigt välja ut 5 klasser från respektive skola, se Tabell 1.

Tabell 1. *Urvalsgrupper*

Klass	Termin
Tekniska Högskolan (n=194)	
Byggnadsteknik: Byggnadsutformning med arkitektur (n=55)	4
Datateknik: Mjukvaruutveckling och mobila plattformar (n=34)	4
Datateknik: Inbyggda system (n=27)	4
Maskinteknik: Industriell ekonomi och produktionsledning (n=36)	6
Maskinteknik: Produktutveckling och design (n=42)	4
Hälsöhögskolan (n=186)	
Biomedicinska analytikerprogrammet, inriktning laboriemedicin (n=23)	6
Ortopedingenjörsprogrammet (n=25)	4
Röntgensjuksköterskeprogrammet (n=20)	4
Sjuksköterskeprogrammet (n=94)	5
Tandhygienistprogrammet (n=24)	4

Procedur

För att få fram urvalsgruppen som bestod av 10 klasser skrevs varje klass på ett enskilt stycke papper och placerades i två skålar, en skål för klasser på HH och en skål för klasser på JTH. Detta gjorde att varje klass hade lika stor sannolikhet att bli utvald som urval (Bryman, 2011). Fem stycken lotter plockades från vardera skål och ingick sedan i urvalsgruppen.

Efter att de klasser valts och skulle ingå i urvalet kontaktades programansvarig för respektive program och därigenom fick författarna kontaktuppgifter till de lärare som höll i nästkommande föreläsning för varje klass som valts till urvalet. Författarna diskuterade huruvida viktiga kommande föreläsningar var och den föreläsning som bedömdes locka flest studenter valdes ut för distribution av enkäterna.

Distribution och administrering av enkäter. Enkäter som respondenter själva fyller i kan ske på olika sätt. Den vanligaste metoden är enkät vid utskick per post eller

utskick via e-post (Bryman 2012). Författarna i föreliggande studie använde sig dock av en pappersenkät som delades ut och samlades in i samma process. I en kvantitativ undersökning är det viktigt att få så många svar som möjligt och att fånga in alla grupper bland de tillfrågade likaväl. Ju färre som svarar, desto större risk för att undersökningen inte ger rättvisande resultat, därför gäller det välja ett tillvägagångssätt som ger så många svar som möjligt inom ramen för de resurser som finns att tillhanda (Eliasson, 2010).

Anledningen till att fysisk distribution i klasserna valdes för att författarna förutspådde att fler svar skulle tillhandahållas och därigenom minska bortfallet under den tidsram som förelåg. Då enkäterna distribuerades innan eller efter föreläsningar har urvalet lutat mot ett bekvämlighetsurval. Detta eftersom alla individer som ingick respektive klass hade inte samma möjlighet att svara på enkäten då tillfället att delta endast gavs för de individer som deltog på föreläsningen, vilket orsakade ett bortfall på endast 9 %.

Författarna vill poängtera detta då det kan komma att påverka generaliserbarheten i föreliggande studie.

Val och konstruktion av instrument

Instrumentet som användes i undersökningen var en enkät baserad på tidigare forskning. Mestadelen av forskning som studerats har utgått ifrån liknande jobbattribut. Grunden till föreliggande studies batteri med jobbattribut kommer från de 15 jobbattribut Sutherland (2011) använde sig av i sin studie då dessa ansågs vara övergripande i den forskning som framtagits. En modifiering har dock skett för att anpassa enkäten till målgruppen samt att undvika att relevanta jobbattribut från tidigare forskning utesluts. Ytterligare fyra jobbattribut valdes in i enkäten efter avvägande av vilken grupp som skulle undersökas: geografisk plats, en känsla av att jag har presterat, mitt arbete bidrar till samhället och utmanande arbete som tidigare använts i forskning mot studenter

(Konrad et al., 2000; Manhardt, 1972; Montgomery & Ramus, 2011). Den slutgiltiga enkäten resulterade i 19 jobbattribut.

En fördel med att använda redan existerande och beprövade frågor är att studien kan jämföras med tidigare forskning (Bryman, 2011). Detta blir fördelaktigt för föreliggande studie då de jobbattribut som användes formulerats på samma sätt i tidigare forskning. De jobbattribut som används har kategoriserats, av författarna, i antingen IJ eller YJ, på liknande sätt som tidigare forskning.

Med stöd från både teorier och tidigare forskning var följande jobbattribut med största sannolikhet eftertraktade hos de individer som deltagit i undersökningen. Därför valdes en skattningsskala där individen kunde värdera varje jobbattribut var för sig snarare än att behöva rangordna dem emot varandra. Eftersom vissa av de valda jobbattributen förmodligen skulle värderas lika högt eller lågt skulle en rankingutformning tvinga individen till att rangordna någonting den egentligen inte tyckte. Skattningsskalan som valdes, och förändrats efter pilotstudie, innehöll sex alternativ där individen fick värdera jobbattribut från "Inte viktigt" till "Avgörande" (Bilaga 1, se även avsnitt "Pilotstudie").

Översättning av valda jobbattribut. Ett sätt för att göra enkäten tilltalande och enkel för respondenterna var att konstruera den på svenska. Genom urvalet konstaterades det att de valda klasserna endast bestod av svensktalande, därför togs beslutet att konstruera enkäten på svenska och en översättning från engelska till svenska av valda jobbattribut var således nödvändigt. En översättningsprocedur kräver inte bara att översätta orden från svenska till engelska, utan även att de svenska orden får samma betydelse som de engelska, annars riskeras validiteten och reliabiliteten i undersökningen att äventyras (Eliasson, 2010). Att endast författarna skulle översätta de valda jobbattributen från engelska till svenska ansågs då inte tillräckligt giltigt då feltolkningar

från författarnas sida kunde ske. Författarna gick då ut till fyra studenter och bad dem översätta jobbattributen till svenska, för att sedan jämföra dem med den översättning som först gjorts. När översättningen överensstämde med respondenternas tolkningar ansågs sedan enkäten vara redo för pilotstudie.

Etiska hänsynstaganden

Inom svensk forskning finns det ett antal etiska principer forskaren ska förhålla sig till (Bryman, 2011). Studien genomfördes via utskrivna enkäter där information om de etiska principerna fanns skrivet i introduktionen på enkäten. Det fanns även kontaktinformation tillgängligt om deltagarna ville spara författarnas uppgifter till ett senare tillfälle vid frågor kring undersökningen. Eftersom enkäterna delades ut i klassrum där författarna fanns till hands, gavs det även möjlighet till att muntligt fullfölja de etiska principer som krävs vid en studie. För att inte bryta mot de forskningsetiska principerna har författarna i denna studie förhållit sig till Vetenskapsrådets (u.å) fyra forskningsetiska principer vid utdelandet av enkäter: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*.

- Informationskravet - Innan enkäter lämnades ut i klasserna informerades deltagarna i undersökningen om studiens syfte och moment. Deltagarna fick reda på att deras deltagande var frivilligt och hade rätt att avsluta deltagandet när de så önskar.
- Samtyckeskravet - Deltagarna ska själva ha rätten till bestämmandet av sin medverkan i studien. När enkäterna delades ut informerades deltagarna om att de hade möjlighet att lämna enkäten blank.
- Konfidentialitetskravet - Inga frågor i enkäten kunde urskilja deltagarnas identiteter eller personuppgifter och var således helt anonyma.

- Nyttjandekravet - Det klargjordes att endast författarna skulle ta del av deltagarnas enkäter samt att de uppgifter deltagarna lämnat endast skulle användas till forskningsändamålet.

Forskningskvalitet

Validitet. Validitet innebär hur väl studien mäter det den verkligen ska mäta (Bryman, 2011). Författarna har som tidigare nämnt översatt påståenden från engelska till svenska. Med hjälp av översättningen har begreppen och de påståenden som undersöks i enkäten översatts från olika källor och detta anser författarna stärka validiteten i föreliggande studie. Författarna har använt sig av fasta svarsalternativ i enkäten vilket har inneburit att författarna själva inte kunnat göra egna antaganden av resultaten som i sin tur kan styrka validiteten (Bryman, 2011). Ytterligare en validitetsstärkande åtgärd var genomförandet av pilotstudier vilka uppmärksammade brister och otydligheter i enkäten innan den delades ut till respondenterna.

Reliabilitet. Reliabilitet innebär måttens pålitlighet och följdriktighet (Bryman, 2011). Det finns olika sätt att testa reliabilitet på. Inom kvantitativ forskning testas bland annat den interna reliabiliteten. Detta innebär att forskaren testar hur väl de indikatorer som mäter samma kategori har ett samband mellan varandra. Det visar alltså hur väl varje fråga mäter det den påstår sig göra. Ett av de vanligaste och främst förekommande mått för detta är Cronbachs alfa (Bryman, 2011). Då indikatorerna i studien inte var relaterade med varandra och inte hade som mål att vara det, behövde eller kunde dessa metoder inte appliceras för att stödja vår reliabilitet. Utöver att jobbattributen som undersökts använts vid ett flertal tidigare tillfällen, ökade även författarna reliabiliteten genom pilotstudier.

Pilotstudier. Pilotstudier genomfördes innan den egentliga undersökningen påbörjades och är ytterligare ett sätt för att säkerställa studiens validitet och reliabilitet (Bryman, 2011). Användningen av en pilotstudie ger möjligheter till att testa och

säkerhetsställa att de frågor som ställs i enkäten fungerar, istället för, i ett senare skede, upptäcka felaktigheter då den huvudsakliga enkäten återfås av respondenterna i urvalet (Bryman, 2011). Varje deltagare i pilotstudien gavs möjlighet att ge muntlig feedback efter genomförd enkät. Författarna genomförde två pilotstudier då modifieringen av den första pilotstudiens resultat önskades testas.

Pilotstudie 1. Den första pilotstudien genomfördes på 25 stycken slumpmässigt utvalda studenter som befann sig på högskolans bibliotek. Ingen av deltagarna ingick i urvalet som gjorts för den primära studien, detta för att inte behöva välja bort någon som kunnat vara representativ för undersökningen (Bryman, 2011). Författarna meddelande muntlig syftet med studien och tillhörande forskningsetiska hänsynstaganden. Respondenterna ansåg att både de muntliga och skriftliga instruktionerna till enkäten var tydliga då de inte hade några synpunkter. Vid feedback på enkätens utformning fanns dock åsikter av flertalet respondenter att de tillgängliga alternativen i skattningsskalan inte var tillräckliga för att ge fullständiga svar. Därför gjordes en bedömning att utöka skattningsskalan till sex svarsalternativ vid en andra pilotstudie.

Pilotstudie 2. Vid korrigerings av feedback från den tidigare pilotstudien testade författarna den slutliga enkäten på ytterligare 15 slumpmässigt utvalda deltagare på högskolans bibliotek. Feedback vid detta tillfälle hade gav inga misstankar om otydlighet i val av skattningsskala. Det resulterade i att ingen ytterligare justering genomfördes på enkäten innan slutgiltig distribution. Denna noggrannhet i testning av instrument har även att göra med att mycket av validiteten ligger i hur väl instrumentet är utformat och testat (Bryman, 2011).

Analysmetod

För att analysera den data som samlats in kodades enkätens resultat in i statistikprogrammet Statistical Package of Social Science (SPSS) version 21. Som metod

för att analysera det insamlade resultat användes, beskrivande analyser, envägs ANOVA tester, Mann-Whitney U tester, Post-Hoc test samt Univariat analys. En envägs ANOVA valdes på grund av att skolklasserna var fler än två grupper vilket ledde till att detta test blev att föredra. Då författarna ville undersöka homogeniteten i gruppen var detta test även smidigt då ett envägs ANOVA test inkluderar ett Levene´s test av varians i gruppen. De antaganden som har behövts göras för att utföra en envägs ANOVA är att det är oberoende observationer i de olika grupperna, de beroende variablerna är normalfördelade i alla populationer samt att det finns homogena varianser, alltså lika spridning i de olika grupperna (Borg & Westerlund, 2012). Histogrammen visade att samtliga beroende variabler var normalfördelade. Ett Levene´s test verifierade homogena varianser, det vill säga lika spridning i de grupper som analyserades i ANOVA ($p > .05$). För de grupper som inte erhöll kraven för en envägs ANOVA analys vid enskilda jobbattribut utfördes ett Mann-Whitney U test då dessa analyser endast bestod utav två grupper.

Vidare utfördes även ett Post-Hoc test när klasserna studerades för att urskilja vart skillnaderna fanns mellan de olika grupperna, vilket används då undersökningsgrupperna är fler än två (Borg & Westerlund, 2012).

Resultat

Föreliggande studie ämnade att undersöka vilka jobbattribut studenter från JTH samt HH i Jönköping värderade vid valet av framtida arbete. Genom att undersöka de oberoende variablerna kön och skola ämnade föreliggande studie även att undersöka om någon skillnad existerade i hur dessa olika grupper värderade jobbattribut. Genom en inledande beskrivande analys kunde författarna urskilja hur jobbattribut värderats av hela urvalet. De fem högst värderade jobbattributen bland studenter var arbetsuppgifter jag

tycker om ($M = 5.44$, $SD = .73$), trevliga kollegor ($M = 4.94$, $SD = .88$), en säker och trygg anställning ($M = 4.91$, $SD = .89$), bra arbetsförhållanden ($M = 4.82$, $SD = .75$) och möjligheten till att använda mina färdigheter ($M = 4.71$, $SD = .90$). Jobbattributen arbetsuppgifter jag tycker om och möjlighet att använda mina färdigheter klassades som IJ medan trevliga kollegor, en säker och trygg anställning och bra arbetsförhållanden klassades som YJ. De fem jobbattribut som värderades lägst av studenterna var: en lätt arbetsbelastning ($M = 3.29$, $SD = 1.08$), flexibla arbetstider jag kan påverka ($M = 3.67$, $SD = 1.10$), mitt arbete bidrar till samhället ($M = 3.83$, $SD = 1.17$), geografisk plats ($M = 3.93$, $SD = 1.23$) och bra förmåner ($M = 3.97$, $SD = 1.05$). Varav dessa var YJ med undantag från jobbattributet mitt arbete bidrar till samhället. Vid kategoriseringen av IJ och YJ visade det att medelvärdet var högre bland IJ ($M = 4.53$, $SD = .56$) än YJ ($M = 4.26$, $SD = .55$).

Kön

Ett envägs ANOVA test visade signifikanta skillnader (på $p < .05$ nivå) i hur kvinnor och män värderade IJ ($F(1,344)=9.80$, $p = .002$) och YJ ($F(1,344)=13.13$, $p < .001$). IJ värderades högre av både kvinnor ($M = 4.61$, $SD = .51$) och män ($M = 4.43$, $SD = .54$). Medan YJ värderades lägre av kvinnor ($M = 4.36$, $SD = .54$) och män ($M = 4.15$, $SD = .54$). Den signifikanta skillnaden uppstod således för att kvinnor hade ett högre medelvärde både i IJ och YJ. I tabell 2 redogörs medelvärdet för varje enskilt jobbattribut bland kvinnor och män. Alla 19 jobbattribut analyserades självständigt med en envägs ANOVA på de jobbattribut som erhöll tidigare nämnda krav för denna typ av analys samt ett Mann-Whitney U test på de jobbattribut som inte erhöll tidigare nämnda krav. Resultatet visade att män och kvinnor signifikant skiljer sig (på $p < .05$ nivå) vid nio jobbattribut, se Tabell 2. Ett jobbattribut värderades högre av män, goda möjligheter till befordran, medan resterande nio jobbattribut värderades högre av kvinnor.

Tabell 2. Analysresultat av skillnader mellan kön.

Beroende variabel	Man (n=168)		Kvinna (n=178)		Test F=ANOVA, U=Mann Whitney
	M	SD	M	SD	
Arbetsuppgifter jag tycker om (IJ)	5.37	0,75	5.51	0.70	$F(1,344)=3.62, p=.058$
Trevliga kollegor (YJ)*	4.77	0.93	5.11	0.80	$U= 3.45, p< .001, \eta^2=.034$
En säker och trygg anställning (YJ)*	4.70	0.96	5.12	0.76	$U= 4.30, p< .001, \eta^2=.053$
Bra arbetsförhållanden(YJ)*	4.67	0.79	4.97	0.68	$U= 3.67, p< .001, \eta^2=.038$
Ett jobb som erbjuder utveckling av mina färdigheter (IJ)	4.60	0.93	4.62	0.88	$U= .22, p= .827$
Bra relation till chefer (YJ)*	4.54	0.89	4.75	0.75	$U= 2.24, p= .025, \eta^2=.014$
Bra betalt (YJ)	4.51	0.95	4.44	0.88	$F(1,344)=0.57, p= .453$
En känsla av att jag har presterat (IJ)	4.50	1.01	4.60	0.83	$U= .84, p= .404$
Möjlighet att använda mina färdigheter (IJ)*	4.60	0.94	4.82	0.84	$U= 2.33, p= .020, \eta^2=.015$
Variation i arbetet (IJ)	4.44	0.97	4.56	0.82	$U= 1.25, p= .210$
Ett jobb där jag kan ta egna initiativ (IJ)	4.38	1.01	4.29	0.83	$U= 1.08, p= .281$
Goda möjligheter till befordran (YJ)*	4.25	0.98	3.97	1.01	$F(1,344)=7.01, p= .008, \eta^2=.019$
Utmanande arbetsuppgifter (IJ)	4.27	0.87	4.25	0.78	$F(1,344)=0.03, p= .866$
Bekväma arbetstider (YJ)*	3.96	1.18	4.22	1.13	$F(1,344)=4.40, p= .037, \eta^2=.012$
Bra förmåner (YJ)	3.96	1.06	4.00	1.05	$F(1,344)=0.14, p= .714$
Geografisk plats (YJ)*	3.72	1.18	4.15	1.23	$F(1,344)=10.74, p< .001, \eta^2=.030$
Flexibla arbetstider jag kan påverka (YJ)	3.57	1.14	3.79	1.06	$F(1,344)=3.32, p= .069$
Mitt arbete bidrar till samhället (IJ)*	3.38	1.19	4.27	0.96	$U= 7.18, p< .001, \eta^2=.149$
En lätt arbetsbelastning (YJ)*	3.07	1.06	3.50	1.05	$F(1,344)=14.61, p< .001, \eta^2=.040$

Not. YJ samt IJ representerar vilken kategori ovanstående jobbattribut tillhör.

*= $p < .05$

Skola

Det fanns även signifikanta skillnader i hur deltagare på JTH och HH värderade både de IJ ($F(1,344)=17.03, p<.001$) och YJ ($F(1,344)=14.20, p<.001$). IJ värderades högre av både HH ($M = 4.66, SD = .55$) och JTH ($M = 4.41, SD = .54$). Medan YJ värderades lägre av HH ($M = 4.38, SD = .58$) och JTH ($M = 4.16, SD = .50$). Genom tolkning av analysen visade det alltså att den signifikanta skillnaden uppkom på grund av att HH hade ett högre medelvärde i både IJ och YJ.

Vidare visade analysen att de olika skolorna skiljer sig signifikant (på $p<.05$ nivå) vid 10 av 19 jobbattribut. Goda möjligheter till befordran var det enda jobbattributet som hade en signifikant skillnad i att JTH värderade det högre än HH. Medelvärdet och vilka jobbattribut som hade en signifikans mellan de två skolorna redovisas nedan i tabell 3.

Skolklass. Resultatet av en envägs ANOVA analys visade signifikanta skillnader på hur IJ och YJ värderades mellan de olika skolklasserna. Turkey Post-Hoc test visade en signifikant skillnad (på $p<.05$ nivå) inom YJ som beroende variabel mellan Sjuksköterskeprogrammet ($M = 4.73, SD = .52$) mot Byggnadsteknik ($M = 4.41, SD = .44$) och Maskinteknik produktutveckling och design ($M = 4.36, SD = .54$). Testet visade dock inte någon signifikant skillnad mellan Byggnadsteknik ($M = 4.41, SD = .44$) och Maskinteknik produktutveckling och design ($M = 4.36, SD = .54$).

Inom YJ fanns det en signifikant skillnad mellan Sjuksköterskeprogrammet ($M = 4.42, SD = .59$) mot Maskinteknik inriktning produktutveckling ($M = 4.09, SD = .44$) samt Maskinteknik inriktning industriell ekonomi ($M = 4.06, SD = .51$). Det fanns ingen signifikant skillnad mellan Maskinteknik inriktning produktutveckling ($M = 4.09, SD = .44$) och Maskinteknik inriktning industriell ekonomi ($M = 4.06, SD = .51$). Med andra ord var det sjuksköterskestudenter som signifikant skilde sig mot andra klasser vid mätning av IJ samt YJ som två beroende variabler.

Tabell 3. *Analysresultat i skillnader mellan skolor.*

Beroende variabel	JTH (n=188)		HH (n=158)		Test
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F=ANOVA,</i> <i>U=Mann</i> <i>Whitney</i>
Arbetsuppgifter jag tycker om (IJ)	5.40	0.76	5.49	0.68	$F(1,344)= 1.31,$ $p= .254$
Trevliga kollegor (YJ)	4.74	0.91	5.19	0.78	$F(1,344)= 23.93,$ $p < .001, \eta^2= .065$
En säker och trygg anställning (YJ)*	4.73	0.94	4.91	0.78	$U= 3.89, p <$ $.001, \eta^2= .043$
Bra arbetsförhållanden (YJ)*	4.71	0.74	4.97	0.74	$F(1,344)= 10.60,$ $p= .001, \eta^2= .029$
Ett jobb som erbjuder utveckling av mina färdigheter (IJ)	4.60	0.89	4.62	0.82	$F(1,344)= 0.04,$ $p= .836$
Bra relation till chefer (YJ)	4.60	0.87	4.73	0.76	$U= 1.22, p= .221$
Bra betalt (YJ)	4.54	0.91	4.39	0.91	$F(1,344)= 2.34,$ $p= .127$
En känsla av att jag har presterat (IJ)	4.54	0.98	4.57	0.85	$F(1,344)= 0.07,$ $p= .786$
Möjlighet att använda mina färdigheter (IJ)*	4.51	0.95	4.95	0.76	$U= 4.30, p <$ $.001, \eta^2= .053$
Variation i arbetet (IJ)*	4.38	0.94	4.65	0.82	$U= 2.69, p=$ $.007, \eta^2= .021$
Ett jobb där jag kan ta egna initiativ (IJ)	4.34	0.98	4.32	0.85	$U= .30, p= .767$
Goda möjligheter till befordran (YJ)*	4.32	0.93	3.84	1.03	$F(1,344)= 20.96,$ $p < .001, \eta^2= .057$
Utmanande arbetsuppgifter (IJ)	4.24	0.82	4.28	0.83	$F(1,344)= 0.14,$ $p= .705$
Bekväma arbetstider (YJ)	4.03	1.18	4.18	1.13	$F(1,344)= 1.35,$ $p= .247$
Bra förmåner (YJ)	3.94	1.02	4.03	1.10	$F(1,344)= 0.71,$ $p= .402$
Geografisk plats (YJ)	3.62	1.12	4.32	1.23	$F(1,344)= 30.97,$ $p < .001, \eta^2= .082$
Flexibla arbetstider jag kan påverka (YJ)*	3.53	1.12	3.85	1.07	$F(1,344)= 7.18,$ $p= .008, \eta^2= .020$
Mitt arbete bidrar till samhället (IJ)*	3.37	1.07	4.40	1.02	$F(1,344)= 83.26,$ $p < .001, \eta^2= .194$
En lätt arbetsbelastning (YJ)*	3.05	1.07	3.58	1.02	$F(1,344)= 21.99,$ $p < .001, \eta^2= .060$

Not. YJ samt IJ representerar vilken kategori ovanstående jobbattribut tillhör,

*= $p < .05$

Kön och skola

Då resultaten visade likt i tester med kön som oberoende variabel och skola som oberoende variabel utfördes en Univariat analys som inkluderade kön och skola för att undersöka huvud- och interaktionseffekt. Analysen visade ingen signifikant huvudeffekt mellan kvinnor och män. Dock visades en signifikant huvudeffekt (2.2%) mellan JTH och HH ($F(1,342) = 7.52, p = .006, \eta^2 = .022$). Vidare visades ingen signifikant interaktionseffekt. Detta resultat indikerar således på att effekten gällande skola således var mer pålitlig än kön.

Diskussion

Föreliggande studie ämnade att undersöka vilka jobbattribut studenter på JTH samt HH i Jönköping värderade i valet av framtida arbete. Vidare undersöktes även huruvida kön och skola påverkade hur studenter värderade jobbattribut. Data samlades in med hjälp av en enkät vilken innehöll 19 jobbattribut som även kategoriserades in i YJ ($n=11$) och IJ ($n=8$) och distribuerades sedan till 346 studenter. Studiens resultat visade att studenterna värderade IJ högre än YJ. Vid framtagande av samtliga medelvärden kring varje enskilt jobbattribut värderades arbetsuppgifter jag tycker om högst, följt av trevliga kollegor, en säker och trygg anställning, bra arbetsförhållanden och möjligheten till att använda mina färdigheter. Föreliggande studies resultat av IJ mot YJ bland studenter är enhetligt med tidigare forskning på andra generationer (Saleh & Laaljee, 1969). Värt att notera är att IJ värderats högre än YJ genom en kategorisering av jobbattributen där ett gemensamt medelvärde togs fram för de två indelningarna. Föreliggande studies fem högst värderade jobbattribut har även värderats högt i tidigare forskning (Centers & Burgental, 1969; Guillot-Soulez & Soulez, 2014; Sinisalo, 2004; Sutherland, 2011). Resultatet är däremot inte enhetligt med flertalet andra studier såsom

Terjesen (2007) där variation i arbetet och möjlighet att utveckla mina färdigheter värderats högst. Vidare visade Manhardt (1972) exempelvis på ett arbete som bidrar till samhället värderats högt. Även Lancaster och Stillman (2010) menade att Generation Y sökte en högre mening genom att deras arbete ska bidra till samhället. Detta jobbattribut var en av de fem lägst värderade i föreliggande studie, vilket tyder på att delar av Lancaster och Stillmans (2010) beskrivning av Generation Y inte överensstämmer med föreliggande studies resultat.

I linje med Saleh och Laaljee (1969) forskning på tidigare generationer visade även föreliggande studies resultat att kvinnor och män från Generation Y värderade IJ högre än YJ. Till skillnad från Saleh och Laaljee (1969) gjorde författarna i studien även analyser på enskilda jobbattribut. Ovanstående studies resultat indikerade likaledes med föreliggande studie på icke existerande skillnader i kön och hur de värderade IJ gentemot YJ, däremot fanns skillnader i föreliggande studies resultat när jobbattributen analyserades var för sig. Även om könsskillnader var små i hur kön påverkade jobbattribut, fanns signifikanta skillnader på enskilda jobbattribut, vilket även flera tidigare studier påvisat. Skillnaden i att män värderade goda möjligheter till befordran högre än kvinnor stämmer exempelvis med Lips och Lawson (2009) samt Sinisalo (2004) tidigare studier. Föreliggande studies resultat överensstämmer alltså med Saleh och Laaljee (1969) resultat då inga skillnader fanns mellan kvinnor och män vid kategorisering av IJ mot YJ. Däremot fanns skillnader mellan kvinnor och män vid analys av enskilda jobbattribut även om de inte var av samma utsträckning som delar av tidigare forskning visat, se exempelvis Bartol & Manhardt (1979) och Lacy et al., (1983). Även om delar av tidigare studier kan tyckas mossiga indikerar föreliggande studies resultat att skillnaderna fortfarande finns kvar bland studenter i Generation Y, även om de visade sig vara små.

Skillnaden mellan individuella klasser var liten även om en signifikant skillnad fanns mellan sjuksköterskeprogrammet och ett antal andra klasser. Skillnaderna mellan sjuksköterskeprogrammet gentemot andra grupper påvisades även av Doiron et al., (2014). I föreliggande studie ligger den stora skillnaden snarare mellan skolorna vilket indikerar att själva branschen eller området som önskas undersöka är av större intresse än enskilda vård- eller ingenjörsyrken. Att olika yrkesgrupper skiljer sig har stöd från tidigare forskning (Cooman et al., 2007; Kantor, 1988). Även om studenter från både HH och JTH värderade IJ högre än YJ fanns signifikanta skillnader i värderingen av de enskilda jobbattributen.

Författarna noterade att merparten av respondenterna från HH bestod av kvinnor medan en stor del av respondenterna från JTH bestod av män. Detta kan ha speglat av sig då resultatet mellan kön och skola var snarlikt. Som resultatet påvisade hade skola en pålitlig signifikant effekt i Univariat analysen medan kön endast visade signifikant skillnad i envägs ANOVA analysen. Då stora delar av forskningen som författarna studerat har berört könsskillnader snarare än arbets- eller utbildningsbakgrund indikerar studiens resultat snarare på att ett fokus bör läggas på skola eller utbildning när skillnader mellan individer undersöks.

Kategoriseringen som används i denna likväl, som tidigare studier, grundar sig i motivationsteorier. Författarnas tolkning av resultatet i relation till motivationsteorier är att studenter överlag värderar IJ högre då de anser att arbetet ska bidra till inre lycka snarare än materiella förmåner. Däremot var tre av de fem högst värderade jobbattributen bland alla studenter YJ, vilket kan indikera på att vissa av de YJ är essentiella i valet att välja ett specifikt arbete.

Medelvärden av alla jobbattribut värderades som lägst "till en viss del viktigt", vilket tyder på att samtliga faktorer Herzberg et al., (1959) samt tidigare forskning

studerat är viktiga inom arbetet, även om graden skiljer sig. I förhållande till de synsätt eller ideologier McGregor (1960) presenterat bör organisationer möjligen blanda sina synsätt gentemot Jönköpings studenter inom ingenjör- eller omvårdnadsyrket. Teori Y som grund kan möjligen vara aktuell då IJ värderats högre än YJ bland alla studenter oavsett grupp. Organisationer bör även tillämpa det Sociala synsättet samt Teori X då exempelvis trevliga kollegor samt en trygg anställning värderats högt i föreliggande studie.

Vilka synsätt, teorier och jobbattribut organisationer väljer att utgå ifrån är viktiga för att kunna fånga in de grupper som kommer ut på arbetsmarknaden med ny kunskap och kompetens. De motivationsteorier författarna valt att applicera har således visat sig relevanta till vad studenter önskar av i sitt arbete. Även om arbetsmarknaden förändrats sedan mitten på 1900-talet är fortfarande grundläggande behov som trevliga kollegor och en säker anställning ytterst nödvändiga för generation Ys studenter i valet av framtida arbete. Vid framtida uppdrag inom rekrytering kommer författarna ha i baktanke att inte enbart fokusera och locka med IJ såsom utmanande arbetsuppgifter samt kreativa och varierande arbetsuppgifter, utan även försöka förmedla en välkomnande och trygg miljö. Detta då både trevliga arbetskollegor samt en säker och trygg anställning tolkas som att i allmänhet känna sig välkommen och trygg på arbetet. Studien har lett författarna till en bredare kunskap av de olika yrkesgrupperna och den nya generation som nu är på väg ut i arbetslivet.

Studiens användningsområde och begränsningar

Resultatet av föreliggande studie bidrar med värdefull information om hur studenter i Jönköping värderar olika jobbattribut i valet av framtida arbete. Föreliggande studie kan användas inom rekrytering för att hjälpa organisationer att fånga in den målgrupp som efterfrågas. Organisationer kan även använda resultatet till att se över

jobbattributen de idag förmedlar för att sedan anpassa sig efter studenternas preferenser till framtida arbete.

Studien är begränsad till en viss population och dess personliga värderingar och uppfattningar om olika jobbattribut. Bryman (2011) menar att det resultat som framkommit, endast kan generaliseras på den population som valts. Då urvalsmetoden delvis varit ett bekvämlighetsurval föreligger svårigheter i att veta om svaren är representativa för hela populationen. Däremot anser författarna att den höga svarsfrekvensen (91 %) i klasserna bör representera populationen. Även om resultatet möjligen är svårt att generalisera till den totala populationen ger det en stark indikator till vad studenterna värderar då urvalsgruppen bestod utav totalt 346 deltagare. Alternativ hade varit att skicka ut enkäterna via e-post. Detta tillvägagångssätt ansåg författarna dock skulle innebära en alltför låg svarsfrekvens och ströks därför som alternativ.

Något som kunnat försämra validiteten i studien var att enkäten distribuerades ut i klassrum, där det fanns risk för att respondenterna blev påverkade av varandras sällskap och därmed svarade oärligt eller inte i enlighet med vad som anses önskvärt. Även om författarna var medvetna och informerade om att enkäten skulle fyllas i individuellt kan respondenterna ha påverkats av varandra. Dock stärktes validiteten i och med att författarna fanns på plats för att svara på om eventuella oklarheter uppkom kring enkäten.

För att kartlägga information om specifika jobbattribut eller en djupgående förståelse av vad exempelvis arbetsuppgifter jag tycker om innebär för en sjuksköterska kontra en dataingenjör krävs ytterligare undersökningar. Då arbeten är komplexa kan det vara svårt att avgöra vad exakt de olika jobbattributen innebär för varje enskild yrkesgrupp. Denna studie är således begränsad i den information den kan tillföra om vad dessa jobbattribut konkret och specifikt innebär för de undersökta yrkesgrupperna.

Framtida forskning

Då studiens resultat baseras på individers subjektiva preferenser av olika jobbattribut skulle det vara av intresse att vidare undersöka området från ett mer djupgående förhållningssätt, där möjligheter ges till att förstå uppfattningen av de jobbattribut som har värderats högt i denna studie. Detta skulle då kunna bidra till att förstå hur de olika jobbattributen uppfattas beroende på vilken skola individen studerar på. Då specifika skolor skulle undersökas skulle en fallstudie vara av aktuell design. Förslag till utförandet skulle då kunna vara en kvalitativ ansats där intervjuer skulle kunna användas som forskningsmetod, och då ge gedigen information om de högt värderade jobbattribut föreliggande studie bidragit med.

Tillkännagivanden

Först och främst vill vi tacka alla respondenter som deltagit i vår studie. Vi vill även tacka programansvariga och de lärare som var till hjälp och lät oss gå in under lektionstid vid distribution av enkäterna. Vi vill också rikta ett tack till vår handledare Per Eisele för hjälp och vägledning under uppsatsens gång. Slutligen vill vi tacka våra nära och kära som har stöttat oss under uppsatsperioden.

Referenslista

- Arnold, J., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Cooper, C., ... Den Hartog, D. (2011). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (5e uppl.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Bartol, K. M., & Manhardt, P. J. (1979). Sex differences in job outcome preferences: Trends among newly hired college graduates. *Journal of Applied Psychology, 64*(5), 477-482. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.64.5.477>
- Beutel, A. M., & Marini, M. M. (1995). Gender and values. *American Sociological Review, 60*(3), 436-448. doi:<http://dx.doi.org/10.2307/2096423>
- Black, A. (2010). Gen Y: Who they are and how they learn. *Educational Horizons, 88*(2), 92-101.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2011). *Statistik för beteendevetare* (3e uppl.). Malmö, Sverige: Liber.
- Boswell, W. R., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Moynihan, L. M. (2003). Individual job-choice decisions and the impact of job attributes and recruitment practices: A longitudinal field study. *Human Resource Management, 42*(1), 23-37. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/hrm.10062>
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga Metoder* (2a uppl.). Malmö, Sverige: Liber.
- Burke, R. J. (1966). Differences in perception of desired job characteristics of the same sex and the opposite sex. *The Journal of Genetic Psychology: Research and Theory on Human Development, 109*(1), 37-46. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/00221325.1966.10533678>
- Centers, R., & Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology, 50*(3), 193-197. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/h0023420>

- Chetkovich, C. (2003). What's in a sector? The shifting career plans of public policy students. *Public Administration Review*, 63(6), 660-674.
- Chow, I. H., & Ngo, H-Y. (2011). Gender Differences In Job Attribute Preferences And Job Choice Of University Students In China. *The Journal of Applied Business Research*, 18(2), 15-25. doi:<http://dx.doi.org/10.19030/jabr.v18i2.2111>
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Du Bois, C., Caers, R., & Jegers, M. (2007). Graduate teacher motivation for choosing a job in education. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(2), 123-136. doi:<http://dx.doi.org/10.1007-s10775-007-9117-5>
- Doiron, D., Hall, J., Kenny, P., & Street D. J. (2014). Job preferences of students and new graduates in nursing. *Applied Economics*, 46(9), 924-939. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/00036846.2013.861584>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). What is most important to students' long-term career choices: Analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, 34(2), 149-163. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0894845307307472>
- Eliasson, A. (2013). *Kvantitativ metod från början* (3e uppl.). Lund, Sverige: Studentlitteratur.
- Foster, J. J. (2000). Motivation in the Workplace. I N. Chimel (Red.), *Introduction to Work and Organizational Psychology: A European perspective* (ss. 302-326). Malden, Mass.: Blackwell Publishers Ltd.
- Gomez-Mejia, L. (1990). Women's adaptation to male-dominated occupations. *International Journal of Manpower*, 11(1), 11-16.
- Guillot-Soulez, C., & Soulez, S. (2014). On the heterogeneity of generation Y job preferences. *Employee Relations*, 36(4), 319-332.

doi:<http://dx.doi.org/10.1108/ER-07-2013-0073>

- Harris, M. G., Gavel, P. H., & Young, J. R. (2005). Factors influencing the choice of specialty of Australian medical graduates. *Medical Journal of Australia*, *183*(6), 295-300.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2a suppl.). New York, NY: Wiley.
- Jurgensen, C. E. (1947). Selected factors which influence job preferences. *Journal of Applied Psychology*, *31*(6), 553-564. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/h0054971>
- Kantor, J. (1988). Job choice and locus of control as predictors of entrepreneurial potential: A study of entry-level and exit-level business and engineering. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, *6*(1), 40-48.
- Kaufman, G., & White, D. (2015). What makes a "good job"? gender role attitudes and job preferences in Sweden. *Gender Issues*, *32*(4), 279-294.
doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s12147-015-9145-2>
- Konrad, A. M., Corrigan, E., Lieb, P., & Ritchie, J. E. (2000). Sex differences in job attribute preferences among managers and business students. *Group & organizational management*, *25*(2), 108-131.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/13620430210444367>
- Konrad, A. M., Yang, Y., Goldberg, C., & Sullivan, S. E. (2005). Preferences for job attributes associated with work and family: A longitudinal study of career outcomes. *Sex Roles*, *53*(5-6), 303-315. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-005-6754-3>
- Lacy, W. B., Bokemeier, J. L., & Shepard, J. M. (1983). Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States. *Personnel Psychology*, *36*(2), 315-329. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744->

6570.1983.tb01440.x

- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2010). *The M-factor: how the millennial generation is rocking the workplace*. New York, NY: Harper Business.
- Lips, H., & Lawson, K. (2009). Work values, gender, and expectations about work commitment and pay: Laying the groundwork for the “motherhood penalty”? *Sex Roles*, 61(9-10), 667-676. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-009-9670-0>
- Manhardt, P. J. (1972). Job orientation of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, 25(2), 361-368.
doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1972.tb01111.x>
- McGregor, D. (1960). *The Human side of Enterprise*. New York, NY: McGraw Hill.
- Montgomery, D. B., & Ramus, C. A. (2011). Calibrating MBA job preferences for the 21st century. *Academy of Management Learning & Education*, 10(1), 9-26.
doi:<http://dx.doi.org/10.5465/AMLE.2011.59513270>
- Passer, M. W., & Smith, R. E. (2011). *Psychology: The Science of Mind and Behaviour*. New York, NY: McGraw- Hill Higher Education.
- Powell, G. N., & Graves, L. M. (2003). *Women and Men in Management* (3e uppl.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.
- Rothmann, I., & Cooper L. C. (2015). *Work and Organizational Psychology* (2a uppl.). London, UK: Routledge.
- Saleh, S. D., & Lalljee, M. (1969). Sex and job orientation. *Personnel Psychology*, 22: 465–471. doi:[10.1111/j.1744-6570.1969.tb00347.x](http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1969.tb00347.x)
- Schein, E. H. (1988). *Organizational Psychology* (3e uppl.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Shanks, N. H. (2017). Management and motivation. I S. B. Buchbinder, & N. H. Shanks (Red.), *Introduction to health care management*. (3e. uppl.). (ss. 23-35). Burlington, Mass.: Jones & Bartlett Publishers.
- Shih, W., & Allen, M. (2007). Working with Generation-D: adopting and adapting to cultural learning and change. *Library Management*, 28(1/2), 89-100.
doi:10.1108/01435120710723572
- Sinisalo, P. (2004). Changing work values and expressed educational plans of adolescents: A cross-sectional follow-up of three cohorts in finland. *European Journal of Psychology of Education*, 19(3), 227-236.
doi:http://dx.doi.org/10.1007/BF03173221
- Sisavic, M. F. (1993). *Job attribute preferences of the workforce in polish high technology enterprises* (Doktorsavhandling). Institutionen för systemvetenskap: Företagsekonomi, Portland State University, Portland, USA.
- Smith, S. D., & Galbraith, Q. (2012) Motivating Millenials: Improving Practices in Recruiting, Retaining, and Motivating Younger Library Staff. *The Journal of Academic Librarianship*, 38(3), 135-144.
doi:http://doi.org/10.1016/j.acalib.2012.02.008
- Statistiska Centralbyrån. (2016). *Arbetskraftsbarometern - Information om utbildning och arbetsmarknad (IAM)*. Stockholm, Sverige: Statistiska Centralbyrån. Hämtad 17 mars, 2017, från
http://www.scb.se/Statistik/ Publikationer/UF0505_2016A01_BR_AM78BR160_4.pdf
- Statistiska Centralbyrån. (2013). *Tema Arbetsmarknad: Ingenjörerna: En djupanalys av ingenjörutbildade och personer med ett ingenjörssyrke*. (Temarapport 2013:1). Hämtad 16 mars, 2017, från

http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/UF0521_2013A01_BR_A40BR1301.pdf

- Sutherland, J. (2011). Job attribute preferences: Who Prefers what? *Employee Relations*, 34(2), 193-221. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/01425451211191896>
- Sveriges Kommuner och Landsting. (2015). *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden - Hur möter vi rekryteringsutmaningen?* (Rapport 2015). Hämtad från <http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-216-4.pdf?issuusl=ignore>
- Taylor, J. (2012). Public service motivation and work preferences of the Millennials in Australia. I E. Ng, S. Lyons, & L. Schweitzer (Red.), *Managing the new workforce: International perspectives on the Millennial generation* (ss. 20-41). London, UK: Edward Elgar Publishing.
- Terjesen, S., Vinnicombe, S., & Freeman, C. (2007). Attracting generation Y graduates. *Career Development International*, 12(6), 504-522. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/13620430710821994>
- Tolbert, P. S., & Moen, P. (1998). Men's and women's definitions of "good" jobs: Similarities and differences by age and across time. *Work and Occupations*, 25(2), 168-194. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0730888498025002003>
- Twenge, J.M., & Campbell, S.M. (2012). Who are the Millennials? Empirical evidence for generational differences in work values, attitudes and personality. I E. Ng, S. Lyons, & L. Schweitzer (Red.), *Managing the new workforce: International perspectives on the Millennial generation* (ss. 1-19). London, UK: Edward Elgar Publishing.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and

intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.

doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0149206309352246>

Universum. (2016). *Företagsbarometern*. Hämtad 26 mars, 2017, från

<http://universumglobal.com/se/foretagsbarometern-2016/>

Vetenskapsrådet. (u.å.). Forskningsetiska principer inom humanistisk -

samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad 29 mars, 2017, från

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Weaver, C. N. (1975). Job preferences of white collar and blue collar workers. *Academy*

of Management Journal, 18(1), 167-175. doi:<http://dx.doi.org/10.2307/255637>

Wikström, C. & Martin, H. (2012). *Talent Management i praktiken: Attrahera utveckla*

och behåll rätt medarbetare. Stockholm, Sverige: Ekerlids Förlag.

	Inte viktigt	Mindre viktigt	Till en viss del viktigt	Viktigt	Väldigt viktigt	Avgörande
Mitt arbete bidrar till samhället	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra arbetsförhållanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra betalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ett jobb där jag kan ta egna initiativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsuppgifter jag tycker om	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att använda mina färdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En lätt arbetsbelastning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibla arbetstider jag kan påverka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ett jobb som erbjuder utveckling av mina färdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra förmåner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trevliga kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geografisk plats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En känsla av att jag har presterat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tack för din medverkan!

/Lucas och Simon