



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA -VT 2015

Sektionen för Management

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

En jämförelsestudie mellan blivande sjuksköterskor tillhörande Generation Y och yrkesverksamma sjuksköterskor tillhörande Generation X

En studie kring värderingar, egenskaper och attityder

Kandidatuppsats i Psykologi

Författare:

Robert Andersson

Handledare

Erik Lindström

Examinator

Erik Lindström

Abstract

Syftet med studien har varit att jämföra om det funnits olika inställningar kring värderingar mellan egenskap, attityd och motivation bland blivande sjuksköterskor och redan yrkesverksamma sjuksköterskor. I denna kvantitativa jämförelsestudie mellan blivande sjuksköterskor och yrkesverksamma sjuksköterskor har begreppen egenskap, attityd och motivation varit grundläggande. För att studera dessa begrepp har en elektronisk enkät skickats ut till dessa båda målgrupper med samma påståenden att ta hänsyn till. Resultatet kom att visa på signifikanta skillnader mellan målgrupperna men också på tendenser till skillnad inom bland annat lojalitet till sin arbetsgivare, karriär inom yrket som sjuksköterska samt synen på ledarskap. En omständighet som uppmärksammas i diskussionsdelen är bland annat hur sjukhusvården skall kunna locka till sig morgondagens sjuksköterskor. Det kom att visa att denna generation inte alltid lockades av pengar, bekräftelse och belöning utan att en inspirerande och motiverande arbetsmiljö kunde komma att bli ett konkurrensmedel för att locka till sig en yngre arbetskraft.

En jämförelsestudie mellan blivande sjuksköterskor tillhörande Generation Y och yrkesverksamma sjuksköterskor tillhörande Generation X

En studie kring värderingar, egenskaper och attityder

World Health Organisations (WHO) tolkade år 2006 att 57 länder skulle stå inför en framtida kritisk brist på arbetskraft och få en svår verkan på att anställa personal inom sjukvården (WHO 2006). Även om orsakerna till dessa brister varierade från land till land var de viktigaste faktorerna relativt konsekventa - en arbetskraft som fortsatte att åldras, andelen nyexaminerade sjuksköterskor som lämnade sjukvården i jakt på mindre stressande arbeten samt den ökade efterfrågan på kvalificerad vård. Det är sjuksköterskor som upptar den största delen av vårdpersonalen inom sjukvården och ett funktionsdugligt hälsovårdssystem som ger optimalt befolkningshälsoresultat bygger på en hållbar och frisk arbetskraft samt även ett friskt sjuksköterskeyrke.

Intresset för denna studie väcktes då en personalchef på ett specifikt sjukhus presenterade ett högaktuellt problem, nämligen att allt fler unga nyutbildade sjuksköterskor valde att avsluta sina anställningar inom sjukhusvården efter en kortare tids anställning. Då yrket som nyetablerad sjuksköterska, där den tidigare personliga erfarenheten i vårddyrket eventuellt har sitt ursprung i sommararbete eller kortare perioder inom vården, inte levde upp till de förutsättningar som den yngre generationen eftersträvade, blev detta till ett relativt nytt problemområde inom sjukhusvården speglat av den nya kommande generationen sjuksköterskor födda under 80- och 90-talet, även kallad Generation Y.

Sjukhusvården inom offentlig regi kämpar med att vi arbetar allt längre upp i åldrarna och den yngre generationen sjuksköterskor skall ut på arbetsmarknaden och ersätta föregående generationer. Enligt Socialstyrelsens (2015) senaste statistik fanns det år 2012 9933 stycken sjuksköterskor (kvinnor och män) i åldrarna 60-64 år i Sverige. Samma år påbörjade 5162 stycken studenter sin utbildning till sjuksköterska (Universitetskanslersämbetet, 2015). Här finns en motsägelsefull situation; sjukhusvården har allt svårare att rekrytera och framförallt behålla den nya generationen sjuksköterskor på grund av att sjukhusvården inte alltid kan möta upp de krav som den yngre generationen ställer, och detta i en samtida konkurrens med övriga vårdaktörer. Faktorer som kan spela en avgörande roll inom sjukhusvården är att sjuksköterskor födda under 80 och- 90-talet (Generation Y) idag i större utsträckning vill uppleva personlig utveckling och frihet, de vill uppleva förändring, sträva efter höga personliga målsättningar samt har ett större behov av bekräftelse från chefer, detta är något som tidigare generationer (Generation X) inte har erfårit på samma sätt. Viss forskning pekar på att Generation Y vill uppleva en snabbare personlig- och yrkesrelaterad utveckling och förändring samt få sträva efter mer detaljerade personliga målsättningar jämfört med Generation X. Men i enlighet med exempelvis forskning från Nursing Standard (2009) är det inte den utveckling, förändring och målsättning som sker över 3-5 år som är intressant för denna målgrupp, utan den utveckling, förändring och målsättning som sker inom 3-6 månader. Kan det vara så att dessa olika generationer skiljer sig åt i sina värderingar? Är dessa värderingar så utpräglade att sjukhusvården måste tänka om i sitt sätt att rekrytera morgondagens sjuksköterskor? Behöver ledarskapet inom sjukhusvården utvecklas för att möta dessa nya krav? Hur påverkar drivkrafter som egenskap, attityd och motivation Generation Y i yrket som blivande sjuksköterskor?

Generationsskifte inom arbetsliv och sjukvård

Författaren och forskningsledaren Thomas Fürth har arbetat med framtidsstudier i över tjugo år. Han skriver om hur generationen 80-talister tänker kring bland annat arbetslivet jämfört med generationer födda under 40- och 50- talet. Han skriver bland annat att generationer som är födda under 80- och 90-talet har andra erfarenheter och värderingar och är uppvuxna i en helt annan tidsanda än tidigare generationer. Man ser annorlunda på sin omgivning, detta kan resultera i andra värderingar än vad som tidigare har varit vanligt (s. 10). På grund av att yngre generationer knackar på dörren till arbetslivet och 40- och 50-talsgenerationerna närmar sig pension, står med stor sannolikhet arbetsgivare inom sjukhusvården inför ett problem – nämligen hur man skall locka en yngre generation sjuksköterskor, i ett långsiktigt perspektiv, till att arbeta inom sjukhusvården. Vi ser redan hur de unga har en ny syn på utbildning, arbete och familjebildning, nästan hälften av 25-åringarna studerar vid högskolan och en förstföderska är i snitt runt 30 år (Fürth 2009, s. 11). Tidsandans idéer spelar ett spratt med människan så att de får motstridiga värderingar mellan generationerna. Det enda vi kan göra åt det är att bättre försöka förstå varför olika generationer har olika sätt att se på sig själva och omgivningen samt att se vilka värderingarna är (Fürth 2009, s. 27).

Om arbetsgivare misslyckas med att förstå den yngre generationen, framstår detta som en viktig komponent i hur framgångsrika organisationer kommer att vara med att rekrytera och behålla den yngre generationen sjuksköterskor (Sherman, 2006). Lower (2008) konstaterar det faktum att yngre generationer har ett större behov av att bli underhållna och stimulerade; de är mycket skickliga på att göra flera saker samtidigt och är på så sätt mer benägna att bli uttråkade. Den yngre generationen är framåtsträvande tänkare och kan snabbt bearbeta ny information, de är ivriga att se förändringar och söker ständigt nya metoder när de söker nästa utmaning, denna generation har även höga krav och är utmärkta på lagarbete. Gardner, Kupperschmidt och Weston (2006) skriver att den yngre generationen har hektiska rutiner med fullspäckade dagar med sin livsstil med fotboll, musiklektioner, balett, middagar, helgaktiviteter och så vidare. Sheahan (2005) menar att den yngre generationen har höga förväntningar på sina arbetsgivare och om dessa inte uppfylls kommer denna generation inte att behållas. De måste stimuleras, respekteras och märka att de har framhållen hela sitt liv. Det är därför grundläggande för arbetsgivarna att få en mycket större förståelse på den yngre generationens drivkrafter, egenskaper och förväntningar, vilket i sin tur bidrar till att stödja och behålla denna generation inom arbetskraften. Zemke (1999) skriver att den yngre generationen sjuksköterskor söker arbetsplatser som motsvaras tekniskt till sin förmåga. De vill kunna kommunicera på arbetsplatsen med verktyg som de är bekanta med socialt, för att stödja deras roll i ett hälsoteam. Detta skiljer sig från en äldre generation som söker en arbetsplats som rymmer anpassningsbarhet för den självständiga tänkaren, sammanfattningsvis beskrivs de yngre som mera serviceorienterade och de äldre som hårt arbetande som i gengäld söker stabilitet från arbetsplatsen.

Författarna Biggs, Lewis & Luscombe (2013) har samlat ett antal vetenskapliga belägg i en vetenskaplig artikel om Generation Y och om viktiga element för att rekrytera och behålla denna generation på arbetsplatsen. Förväntningarna återspeglas i attityder och handlingar hos de anställdas arbetsmotivation (Kruger & Smith, 2005). Enligt Brewer och Skinner (2006) är arbetsmotivationens natur och roll en motiverande spridning på skillnaderna i arbetsprestationer som finns inom och mellan individer. Locke och Latham (1990) hävdar i sin målformuleringsteori att förekomsten av prestationsmål motiverar individer att utföra sina arbetsuppgifter och är även en relevant målsättning för att nyanställa. I sin strävan att ta signifikant ansvar på arbetsplatsen vill Generation Y ha utmanande arbetsuppgifter, förmågan

att få vara kreativ, tillhandahållande av klara direktiv samt ha öppna och positiva chefer (Broadbridge, 2007 & Martin, 2005). Denna generation vill även vara involverade i arbetslag som består av ansvarstagande och motiverade kollegor (Martin, 2005). För många Generation Y- akademiker finns det också problem med att de inte känner att de får användning av sin kompetens, de får inte utlopp för sin självbestämmanderätt eller sin karriärplanering. Forskning visar att nyexaminerade inte känner sig tillräckligt tillfredsställda och testade i sina arbetsuppgifter och att självbestämmanderätt inte ökade med det ökande ansvaret (Arnold & Mackenzie Davey, 1992). Sturges (2000) fann att nyexaminerade som arbetade i större organisationer hade otillfredsställda förväntningar av organisatorisk karriärplanering. I en studie av Arnold m.fl. (2002) var de nyexaminerades förväntningar oftare otillfredsställda inom områdena utbildning, lön och förmåner. Som en spegling av denna studie fann Zhao (2006) att större organisationer oftare underskattar de nyanställdas förväntningar. Ur detta perspektiv kan man se att om organisationer som underskattar de nyanställdas förväntningar, kan det inte komma som en överraskning att medvetenheten av de anställdas förväntningar missförstås. Helen Connor Sue Shaw (2008) har skrivit en vetenskaplig rapport om nyexaminerades forskningsutbildning, utveckling samt aktuella trender och frågor. Hon skriver bland annat att utbildningsmöjligheter och personlig utveckling som erbjuds är en allt viktigare faktor för att både attrahera och behålla en ung akademiker i en organisation. Arbets- och utbildningslandskapet har blivit mer komplex med uppenbara skillnader mellan stora och små företag i olika sektorer samt i generationsskillnader mellan akademiker i deras attityder till lärande, arbete och karriärer.

En vetenskaplig rapport från tidningen Nursing Standard (2009) gör följande beskrivning av den äldre generationen (Generation X) och den yngre generationen (Generation Y):

Generation X:

Börjar och avslutar

Förväntar sig kontinuerlig feedback

Vill ha kontinuerligt lärande

Frihet är belöningen

Kunskap är högt uppskattat

Generation Y:

Konstant ifrågasättande

Behöver omedelbar feedback

Kunskapsprövande mentalitet

Pengar köper nöjen

Erfarenhet irrelevant i en föränderlig värld

Källa: Sirona Consulting, specialising in Generation Y workers

Nursing Standard (2009) fortsätter enligt följande; Varje generation har olika värden och skiljer sig från andra på det sätt världen speglar sig och i vad den äldre generationen förväntar sig från ett arbete. Äldre generationer, till exempel, växte upp under andra världskriget så de har en stark plikt känsla och tro på adekvat belöning för en hård dags arbete. Yngre generationer definieras av sin idealism och vilja att förbättra världen, medan Generation X inte betraktar arbetet som en alltför tärande passion och definieras ofta av en skepsis. Generation Y, dock född mellan 1980 och sekelskiftet, är annorlunda på flera unika sätt. Denna generation har vuxit upp i en globaliserad, mångkulturell och välmående värld som domineras av internet. Yngre individer har en entreprenörsanda och en kreativ stil, mycket social-, moral- och allmän plikt och de är mer allmänt beresta, tekniskt skickliga och har höga ambitioner. Men om arbetsgivarna tycker att Generation Y är arbetstagare som kommer att vara lojala, måste de

tänka om. Det ögonblick människor i Generation Y känner sig mindre värderade kommer de att planera sin exitstrategi - deras engagemang för att utveckla sina egna färdigheter förmörkar deras lojalitet till sin arbetsgivare.

Dag Ingvar Jacobsen (2013) skriver att många branscher påstår att dagens organisationer inte har något val - de måste "förändras eller dö" (s. 20). Uttrycket kan verka drastiskt men mycket kan ändå ligga skrivet i denna formulering. Om arbetsgivare inte anser att förändringar behöver anpassas för nästa generation kan begreppet "dö" faktiskt bli ett faktum inom många branscher. I en tid med ett allt starkare förändringstryck blir det också viktigt att kunna hantera organisatoriska förändringar på ett bra sätt. För att anpassa sig till förändrade ramvillkor, hävda sig i konkurrensen med andra och hålla jämna steg med utvecklingen behövs det insikt i och kompetens om förändring.

Organisationskultur

Denna studie tar sin handling kring sjukhusvården och om det finns någon skillnad bland yrkesverksamma sjuksköterskor tillhörande Generation X och studerande sjuksköterskor tillhörande Generation Y. En faktor som kan komma att ha en betydande roll för hur överlappningen från de yrkesverksamma sjuksköterskorna som närmar sig pension, och de studerande sjuksköterskorna som skall rekryteras och behållas i ett längre perspektiv, kan vara hur organisationskulturen återspeglar sig. Enligt Kaufmann & Kaufmann (2010, s. 364) kan organisationskulturen bidra till att öka medarbetarnas identitetskänsla. Ju tydligare organisatoriska värderingar är definierade, desto mer känner medarbetarna sig som en viktig del av organisationen. På så sätt kan osäkerhetskänslor hos medarbetarna minskas, i synnerhet bland nyanställda och där tillhörande en yngre generation sjuksköterskor.

Enligt Karlsson (2007, s. 86) skiljer kulturer sig ofta mellan en individualistisk- och en kollektivistisk syn. I Sverige har vi i grund och botten en individualistisk syn på hur vi ska bete oss. Det är personliga mål i tillvaron och framgångar för individen som är idealet. Enligt Karlsson (2007, s. 86) betecknas i detta sammanhang kultur som värderingar, trosföreställningar, beteenden och traditioner som delas av en större grupp människor, t.ex. en nation eller en samhällsklass (eller en sjukhusorganisation), och som förmedlas från generation till generation.

Som ovan forskning kan visa på är det väl känt att den yngre generationen födda på 80- och 90-talet har en större benägenhet att söka sig vidare om de inte känner sig tillräckligt stimulerade på sin arbetsplats. Detta kan självklart bero till viss del på att utbudet av tjänster inom olika sektorer inom vården har ökat och att det kan förekomma löneskillnader inom dessa sektorer. Men om dessa faktorer skall bortses är organisationskulturen en stark anledning att arbeta med och få behålla den yngre arbetskraften i en längre framtidsutsikt. Ett viktigt perspektiv blir här hur organisationskulturen överförs till de nyanställda. Många företag och organisationer är mycket noggranna med att anställa människor som naturligt passar in i den organisationskultur som sedan tidigare är skapad. Tidigare forskning i denna studie pekar på att den yngre generationen lockas mer av belöningssystem som pengar, yttre stimulanser och bekräftelser. Belöning i form av kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare om eventuella framtida ambitioner för sjuksköterskan samt visat beröm och uppskattning är också viktiga faktorer för att skapa en bra anpassning till organisationen.

Aronsson, Hellgren, Isaksson, Johansson, Sverke & Torbjörn (2012, s. 177) menar att en organisationskultur kan betecknas som objektiv i den bemärkelsen att den i mångt och mycket delas av alla medlemmar i organisationen och speglar deras gemensamma upplevelser och förhållningssätt till olika fenomen och situationer. Kulturen formas således inte i den individuella kognitiva processen, utan genom interaktionen mellan individen och omgivningen. För att sjukhusvården följaktligen skall kunna hantera generationsskiftet mellan sjuksköterskor tillhörande Generation X födda under 40- och 50-talet och blivande sjuksköterskor födda under 80- 90-talet och tillhörande Generation Y, bör alltså en sjukhusorganisation konkurrera med en stark förankrad positiv organisationskultur där de redan yrkesverksamma sjuksköterskorna för över den positiva attityden till de blivande sjuksköterskorna. Idag talas det om en överrensstämmelse mellan person och organisation vilket innebär att organisationen strävar efter att kunna rekrytera personer som passar in i organisationen – det vill säga, personer som delar organisationens grundläggande värderingar och synsätt samt passar in i verksamheten (Aronsson et al., 2012, s. 178-179). För att detta konkurrensmedel skall kunna vara möjligt måste en positiv grundsyn bland de redan yrkesverksamma finnas för att på ett mer okonstlat sätt kunna sprida vidare den goda organisationskultur som kommande generation sjuksköterskor skall kunna få ta del av.

Egenskap

Kaufmann & Kaufmann (2010, s. 175) betecknar begreppet egenskap som teorier som förstår personligheten som en speciell sammansättning av grundläggande egenskaper (drag). Grundelementen består av personlighetsdrag som antas vara de byggklossar som individens karaktäristiska personlighet är sammansatt av. Med begreppet drag avses personliga anlag som särskiljande får oss att uppfatta och reagera på bestämda sätt. I teorierna om personlighetsdrag tänker man sig alltså en bestämd uppsättning av grundläggande egenskaper (drag) som personer kan ha i mer eller mindre utsträckning. Aronsson et al., (2012) skriver att det dominerande sättet att se på personlighet är det så kallade *egenskaps-perspektivet*. Enligt detta anses en person ha ett antal olika egenskaper som tenderar att påverka hans eller hennes tankemönster och beteende i olika situationer, samt att denna påverkan är relativt stabil över situationer och tid (s. 365). Bertelsen (2007) kännetecknar begreppet egenskap som ett förhållandevis stabilt och varaktigt kännetecken hos en person som visar sig som ett mönster i en lång rad olika konkreta sätt att uppträda (specifika och situationsbestämda handlingar och förhållningssätt).

Enligt Gordon Allport (1897-1967) skiljer man på egenskapstyperna:

Universella egenskaper – är något som alla människor har.

Unika egenskaper – är specifika för en viss individ.

Ytliga egenskaper – är något som vi uppvisar i det konkreta uppträdande i specifika situationer. De ytliga egenskaperna växlar från en situation till en annan.

Grundegenskaper – är de stabila och varaktiga drag som genomgående karaktäriserar oss i alla situationer och över lång tid i livet (Bertelsen 2007, s. 22).

Attityd

Attityder kan beskrivas som relativt aktiva system av positiva eller negativa ståndpunkter, känslomässiga upplevelser eller handlingstendenser i relation till omgivningen. Attityder utgör en slags avskiljning som hjälper oss att tolka omvärlden, göra den mer förståelig, på så sätt att vi utvecklas i riktning mot att söka upp information som överensstämmer med våra attityder och bortse från sådant som står i motsättning till dessa grundläggande värderingar och inställningar. När vi uttrycker en åsikt eller handlar på ett visst sätt är det alltså ett resultat av hur vi avskiljer information genom våra attityder (Aronsson et al., 2012, s. 216). En vanligt förekommande attityd inom arbetslivet är arbetstillfredsställelse som i grova drag kan beskrivas med hur nöjd en anställd är med sitt arbete. Locke (1976) definierar begreppet som ett välbehagligt och emotionellt tillstånd som kommer av den uppskattning och tillfredsställelse som individen känner för sitt arbete. Locke (1976) menade att tillfredsställelsen är en funktion av vad individen förväntar sig få ut av arbetet och vad han eller hon upplever vad han eller hon faktiskt får ut. En annan aspekt inom arbetsrelaterad attityd är det så kallade organisationsengagemanget. Begreppet speglar graden av identifikation med organisationen, känslan av samhörighet med eller tillhörighet till den, lojalitet till organisationen, ett engagemang för organisationen och dess verksamhet samt en stolthet över att tillhöra organisationen. Mowday (1982) beskriver organisationsengagemanget som ett tredimensionellt fenomen. Det första av dessa dimensioner speglar en acceptans av organisationens mål, medan den andra avser att jobba hårt för organisationen och den tredje berör en vilja att stanna inom organisationen. Graden för engagemang för organisationen har visats hänga samman med en bättre arbetsprestation och en lägre benägenhet att lämna organisationen (Aronsson et al., 2012, s. 221-222).

Motivation

Deci & Ryan (1985) skriver att vara motiverad betyder att flyttas för att göra något. En person som inte känner någon kraft eller inspiration att agera kan således karakteriseras som omotiverad, medan någon som aktiveras anses motiverad. Människor har olika typer av motivation, det vill säga de varierar inte bara i motivation (hur mycket motivation) utan också i inriktningen av motivationen (vilken typ av motivation). Inriktning av motivation gäller de underliggande attityder och mål som ger upphov till handling, det vill säga det handlar om vilka åtgärder som tas i beaktande (Deci & Ryan, 1985).

Motivation delas ofta upp i inre och yttre motivation enligt Deci & Ryan (1985).

Inre motivation

Deci och Ryan (2000) utformade teorin ”Self determination theory”, även förkortad SDT och rymmer teorier kring inre och yttre motivation. Inre motivation uppträder inom människans medfödda benägenhet att rikta sitt intresse och sin förmåga för att övervinna olika utmaningar. Individer blir endast inre motiverade av att utföra och delta i aktiviteter som kommer från ett eget ursprungligt intresse, dels för själva drivkraften och dels för den egna tillfredsställelsen (Ryan & Deci, 2000). Individer som handlar utifrån inre drivkrafter uppvisar inte bara större uthållighet utan har också ett större psykologiskt välmående (Kasser & Ryan, 1993). Den inre

motivationen påverkar också envisheten i prestationer. Ryan (1997) visade i en studie att individer som drivs av inre motivationsfaktorer, såsom glädje och känslan av duglighet, visade på större uthållighet i sina prestationer än individer som motiverades av så kallad yttre motivation.

Yttre motivation

Yttre motivation uppstår från externa faktorer som exempelvis pengar, belöning och bekräftelse (Deci & Ryan, 1985). Individer som motiveras av yttre omständigheter styr sitt beteende så att det leder till tilltalande resultat, exempelvis belöningar, eller för att undvika oattraktiva konsekvenser, exempelvis bestraffningar. Strävan efter att tjäna pengar eller låta sig påverkas av andra externa stimuli kan bli förödande för individers välmående (Kasser & Ryan 1993). Ett annat exempel tar Jacobsen (2013) upp med begreppet yttre drivkrafter vid organisatoriska förändringsarbeten. Ett exempel på yttre drivkrafter kan här vara kulturella förändringar som kan bero på att nya generationer har andra förväntningar på arbete än vad tidigare generationer har haft (s. 54).

Begreppet motivation i detta hänseende där motivation står i jämförelse med hur generationer inom sjukhusvården kan skilja sig åt, riktas begreppet mot förväntningar och värderingar, det vill säga åt det kognitiva perspektivet. Enligt detta perspektiv bestäms inriktning och styrka hos ett målinriktat beteende dels av hur starka individens förväntningar är på ett visst beteende ska leda till ett visst mål och dels av hur individen värderar det målet. Starka förväntningar och högt värderat mål leder till hög motivation, svaga förväntningar och lågt värderat mål leder till en svag motivation. Om belöningar för sitt arbete uteblir eller upphör, exempelvis från sin närmaste chef, kan en persons motivation tillfälligt försvagas eller till och med minska över tid. Om beteendet blir beroende av yttre belöningar mer än av den inre glädjen kommer viljan att utföra handlingen att minska om den yttre belöningen upphör (Karlsson 2007, s. 344).

Alla organisationer önskar sig motiverade medarbetare som gör bra ifrån sig. Aronsson et al. (2012) tar upp Hackmans och Oldhams behovsmodell ”Job facet modell” från 1976 inom området arbetsmotivation. Den tar sin utgångspunkt i arbetets- eller arbetsuppgifternas utformning och förutsätter att arbetets karaktär behöver svara mot tre grundläggande psykologiska tillstånd hos individen för att kunna motivera. De rör upplevt ansvar (autonomi), möjlighet att se resultatet av sitt arbete (feedback) och meningsfullhet. Det senare förutsätter att arbetsuppgiften på ett varierat sätt tar olika sidor av individens kompetens i anspråk, att uppgiften är urskiljbar som en helhet samt att den av individen upplevs ha betydelse för andra (Aronsson et al., 2012, s. 201).

Som tidigare nämnts har Locke och Latham (1990) skapat en teori som de kallar ”The goal-setting theory”, översatt till målformulerings teorin. Enligt denna teori motiveras människor av en strävan att uppnå medvetet uppsatta mål som stämmer med deras värderingar. Målen kan härledas till individens egna målsättningar men kan också vara tilldelade av exempelvis den närmaste chefen. Så långt som de är accepterade av individen, utgör de en stark drivkraft och källa till självreglering genom att påverka riktning, intensitet och uthållighet i beteendet. Modellen förutsätter medvetna, avsiktliga och specificerade mål. Svåra men uppnåeliga mål har visats motivera bättre än lätta (Aronsson et al., 2012, s. 207).

Syfte

Syftet med studien har varit att jämföra om det fanns olika inställningar kring värderingar mellan egenskap, attityd och motivation bland blivande sjuksköterskor tillhörande Generation Y och redan yrkesverksamma sjuksköterskor tillhörande Generation X.

Forskningsfråga

Skiljer sig värderingar som egenskap, attityd och motivation sig mellan sjuksköterskor tillhörande Generation Y och Generation X?

Metod

I denna jämförelsestudie har en kvantitativ metod använts för att få fram ett statistiskt resultat. Då denna studie innefattar blivande sjuksköterskor under utbildning födda under 80- och 90-talet samt redan yrkesverksamma sjuksköterskor tillhörande tidigare generationer, har samma enkätfrågor ställts till dessa båda målgrupper för att kunna jämföra svaren (se rubrik Resultat). Denna typ av metod har använts då det i denna studie studeras orsakssamband mellan blivande sjuksköterskors- och yrkesverksamma sjuksköterskors upplevda värderingar i förhållande till sitt yrke (eller kommande yrke). I kvantitativa undersökningar är det vetskapen av graden eller frekvensen av en viss egenskap, till exempel i en population, som studeras.

Undersökningsdeltagare

De undersökningsdeltagare som har deltagit i studien har varit studenter som studerar till sjuksköterskor (utan hänsyn till termin) på en specifik högskola samt redan yrkesverksamma sjuksköterskor (utan hänsyn till detaljerad ålder inom Generation X) arbetandes på ett specifikt sjukhus. Antalet i respektive målgrupp har varit 35 stycken, totalt 70 stycken svaranden. Könsfördelningen bland de studerande var kvinnor (n=27), män (n=8) samt inget svar (n=1). Bland de yrkesverksamma sjuksköterskorna låg fördelningen på kvinnor (n=29), män (n=4) samt inget svar (n=2). Snittålder på gruppen studenter var 27,3 år bland de svarande samt 50 år på gruppen yrkesverksamma bland de svarande. Dessa målgrupper har valts ut på grund av att denna studie utförts under en begränsad tid och att dessa målgrupper via utskick av elektroniska enkäter snabbare har kunnat besvara och haft möjlighet att besvara för att få det antal svaranden som denna undersökning kräver.

Materiel

För att kunna utföra studien har det krävts tillgång till dator, internet samt e-postadresser. För att kunna utföra analys av det slutgiltiga enkätaterialet har statistikprogrammet SPSS laddats ner och erhållen licens har erbjudits av lärosäte. Frågeformuläret som har använts i denna studie har varit elektroniskt och konstruerats på www.enkät.se (se Bilaga 1). För att få tillgång till den elektroniska enkäten krävs en inloggning på www.enkät.se för att kunna skapa enkäten. För att

få fram ett stickprov i denna studie valdes därför att tillfråga blivande sjuksköterskor och yrkesverksamma sjuksköterskor om deras syn på yrket (se Bilaga 1). Frågorna framarbetades som påståenden där endast ett av alternativen kunde markeras. Avsnitten kring organisationskultur, egenskap, attityd och motivation samt litteratur och forskning har legat till grund till skapande och formulerande av enkätfrågorna.

Datainsamling

Det elektroniska formuläret har skickats ut till studenternas e-postadresser samt de yrkesverksammars e-postadresser. E-postadresser har erhållits från den specifika högskolan samt det specifika sjukhuset. För att få fram ett representativt antal svaranden var målet 24 stycken studenter och 24 stycken yrkesverksamma sjuksköterskor. Detta antal var förutbestämt för att kunna ha möjlighet att utföra ett så kallat Independent Sample Test (t-test) i statistikprogrammet SPSS. Efter att sista datum för enkäten upphört mellan vecka 5 och vecka 6 av den 10 veckor långa undersökningsperioden, hade 35 stycken från varje målgrupp (totalt 70 stycken) besvarat enkäten.

Etik

Vad gäller etik i denna studie kan nämnas problem med påhittade och oärliga svar. Dels kan det bero på en felaktig bild av sin egna upplevda individualitet men också att den svarande vill frambringa sig själv på ett sätt som kan verka bättre för sin omgivning.

Validitet

En annan aspekt är att få rätt antal svaranden som kan göra gällande som ett representativt urval. Kvantitativa resultat är av ett ”allt-eller-ingen-resultat”, ja, vi har en signifikant skillnad eller ja, vi har ett signifikant resultat, eller så har vi det inte. En annan faktor som i efterhand kan ha spelat en roll är att ett större antal i gruppen ”Yrkesverksamma sjuksköterskor, Generation X”, i större utsträckning valt att inte besvara samtliga frågor i enkäten. Om detta beror på tidsbrist eller en skepsis att svaren skulle kunna härledas till individen går inte att säga. I enkätens förtext står tydligt skrivet ungefärlig tidsåtgång för att besvara samt att ingen enskild individ kan härledas till svaren i enkäten.

Resultat

På frågan om hur sjuksköterskor ser på utmaningar i yrket kunde de svaranden välja mellan att snabbt få nya utmaningar och eller att inte behöva sträva efter utmaningar. Här fanns en signifikant skillnad mellan Generation Y ($M = 1,23$) och Generation X ($M = 1,4$), $t = -1,3$, $p < .05$.

Avseende frågan om hur angelägna sjuksköterskor var att klara av en sak i taget eller att ha ”många bollar i luften” samtidigt fanns ingen signifikant skillnad mellan Generation Y ($M = 1,69$) och Generation X ($M = 1,74$), $t = -0,4$, $p > .05$.

Frågan om hur sjuksköterskor såg på förändringsperspektiv inom yrket var svarsalternativen 3-5 år eller 3-6 månader. Här fanns ingen signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,57) och Generation X (M = 1,54), $t = -0,2$, $p > .05$.

Avseende frågan på hur blivande och yrkesverksamma sjuksköterskor prioriterar sig själva eller om det om möjligt fanns en omedveten prioritering på först och främst sitt yrke som sjuksköterska, fanns ingen signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,57) och Generation X (M = 1,69), $t = -0,8$, $p > .05$.

På frågan hur dessa målgrupper såg på lärande, om de föredrog kontinuerliga utbildningsmöjligheter eller en kunskapsprövande arbetsmiljö, fanns ingen signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,31) och Generation X (M = 1,37), $t = -0,4$, $p > .05$.

Frågan om hur målgrupperna såg på kunskap fanns en signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,09) och Generation X (M = 1,26), $t = -1,4$, $p < .05$. Här fanns alternativen att kunskap var högt uppskattat eller om de ansåg att erfarenhet kunde anses som irrelevant i en föränderlig värld.

Avseende lojalitet för yrket som sjuksköterska kunde de svarande välja mellan att anse att lojalitet gentemot sin arbetsgivare var mycket viktigt eller om utebliven stimulans uppstod sökte de sig snabbt vidare. Här fanns en signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,71) och Generation X (M = 1,74), $t = -1,4$, $p < .05$.

Gällande frågan om hur feedback från den närmaste chefen skulle hanteras, feedback skulle erhållas kontinuerligt eller omedelbart, fanns ingen signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,14) och Generation X (M = 1,17), $t = -0,27$, $p > .05$.

Frågan om nivån på den personliga målsättningen skulle sättas högt eller om den skulle sättas lägre för att lättare kunna uppnås, fanns en signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,31) och Generation X (M = 1,69), $t = -2,67$, $p < .05$.

På frågan om hur dessa målgrupper såg på en eventuell karriär fanns en signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,11) och Generation X (M = 1,49), $t = -3,0$, $p < .05$. Svarsalternativen var att karriär var önskvärt eller om de föredrog att arbeta som sjuksköterska under sin verksamma tid.

Avseende frågan om kompetensutveckling fanns det att välja mellan svarsalternativen att kompetensutvecklingsmöjligheter var viktigt eller att de kunde klara av sin roll som sjuksköterska med kontinuerlig uppdaterad information. Här fanns en signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,06) och Generation X (M = 1,23), $t = -1,70$, $p < .05$.

På frågan om hur målgrupperna ansåg att den närmaste chefen skulle ha kännedom om sjuksköterskors framtida ambitioner fanns ingen signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,23) och Generation X (M = 1,31), $t = -0,70$, $p > .05$. Här fanns svarsalternativen att de ansåg att det var viktigt eller att det inte ansågs som en högprioriterad ledaregenskap.

Gällande frågan om det var viktigt att chefen hade som uppgift att motivera sina medarbetare fanns en signifikant skillnad mellan Generation Y (M = 1,69) och Generation X (1,83), $t = -1,15$, $p < .05$. Här svarade totalt 77 % i båda målgrupper att det viktigaste var att de visste vad

som personligen gjorde dem motiverade i sin yrkesroll som sjuksköterska men där en större andel av studenterna ansåg att det var viktigt att den närmaste chefen hade en medvetenhet att motivera sina medarbetare (31 % mot 25 %).

Huruvida det var en känsla av duglighet eller pengar och bekräftelse som inspirerade dessa målgrupper i sina yrkesroller fanns ingen en signifikant skillnad mellan Generation Y ($M = 1,31$) och Generation X ($M = 1,34$), $t = -0,21$, $p > .05$.

Diskussion

I denna jämförelsestudie har syftet varit att undersöka om det eventuellt fanns skillnader mellan yrkesverksamma sjuksköterskor och blivande sjuksköterskor som studerar, i deras syn på värderingar som egenskaper, attityder och motivation. Efter att totalt 70 stycken, 35 stycken yrkesverksamma sjuksköterskor och 35 stycken studenter, besvarat den elektroniska enkäten fanns det signifikanta skillnader på hur dessa målgrupper såg på utmaningar i yrket, synen på kunskap i yrket, lojalitet till sin arbetsgivare, hur de personliga målsättningarna skulle planeras, hur synen på den egna karriären såg ut, inställningen till kompetensutveckling samt gällande frågan om det var viktigt att den närmaste chefen hade en motiverande yrkesroll.

Utmaningar i yrket

På denna fråga fanns det att välja mellan påstående att ”jag mycket snabbt vill ha nya utmaningar” eller ”jag strävar inte efter utmaningar i min yrkesroll”. Här fanns en skillnad att de studerande strävade i större utsträckning efter utmaningar i arbetet som blivande sjuksköterskor. Även om tendensen var den samma bland de yrkesverksamma hade en större andel av de studerande angett att utmaningar i arbetet som sjuksköterska var viktigt. Som ovan forskning har visat är den yngre generationen framåtsträvande tänkare som snabbt kan bearbeta ny information, angelägna att se förändringar och söker ständigt nya metoder när de söker nästa utmaning. Det kan alltså stämma att morgondagens sjuksköterskor i en större utsträckning strävar efter att få yrkesrelaterade utmaningar i sin roll som sjuksköterska. Här kommer nästa parameter in, nämligen motivationen. För en mer krävande målgrupp som sjuksköterska tillhörande Generation Y, går utmaningar i sin yrkesroll som sjuksköterska och motivationen till att vilja stanna kvar hos arbetsgivaren hand i hand. Om arbetsgivaren (eller snarare den närmaste chefen) kan skapa yrkesrelaterade utmaningar som rimmar med de yngre sjuksköterskornas kravsättande kan detta eventuellt vara en faktor till att få behålla denna målgrupp i ett längre perspektiv.

Inställning till lärande

Frågan om hur inställningen till ny kunskap ansågs fanns även här en liten signifikant skillnad mellan målgrupperna. Ursprunget till att denna fråga ställdes var att ovan forskning från Nursing Standard från 2009 ställde upp en tabell mellan egenskaper hos Generation X och Generation Y. I denna tabell ansågs Generation Y ha en inställning till att ny kunskap kunde anses irrelevant på grund av att vår omvärld var i ständig förändring. Detta begrepp kan tyckas verka svart eller vitt men eftersom de tillfrågade var tvungna att ta ställning mellan påståendena ”jag anser att kunskap är högt uppskattat” och ”jag anser att erfarenhet är irrelevant i en

föränderlig värld”, fanns det ändå grund till att ställa frågan. Även här var den signifikanta skillnaden förhållandevis liten men det fanns ändå en tendens till att detta påstående inte kunde underskattas helt.

Lojalitet mot sin arbetsgivare

Den största signifikanta skillnaden mellan yrkesverksamma och studenter kom på frågan vad de ansåg om lojalitet mot sin arbetsgivare. Av målgruppen Generation Y ansåg majoriteten (71 %) att de snabbt skulle söka sig vidare om de inte kände en tillräcklig stimulans till sitt arbete. Motsvarande siffra bland de redan yrkesverksamma sjuksköterskorna tillhörande Generation X låg på 51 %. Detta stärker ovan forskning där återigen Nursing Standard (2009) hävdar att Generation Y är arbetstagare som inte kommer vara lojala. Det ögonblick människor i Generation Y känner sig mindre värderade kommer de att planera för en större stimulans hos en annan arbetsgivare. Engagemanget hos Generation Y för att utveckla sina egna färdigheter förmörkar deras lojalitet till sin arbetsgivare. En anledning till att Generation Y i större utsträckning svarar att stimulansen till yrket är viktigare än lojaliteten mot arbetsgivaren, kan också relateras till ovan litteratur där det framgår att exempelvis familjebildning börjar i allt högre åldrar och att tillfället till byte av arbetsgivare på så sätt lever kvar som en större möjlighet under en längre tid.

Bestämmande av personlig målsättning

Ytterligare en fråga där skillnaden bland svaren var mera slående var på frågan om hur de personliga målsättningarna skulle bestämmas. Bland Generation Y var svarsfrekvensen att bestämmandet av höga personliga målsättningar skulle gälla medens svarsfrekvens bland Generation X var betydligt jämnare och ett större antal yrkesverksamma föredrog att sträva efter lägre och sakliga målsättningar inom sin yrkesroll. Här fanns eventuellt en för stor skillnad i synen på yrket som sjuksköterska för att detta resultat skall kunna göras gällande. En sjuksköterska som varit yrkesverksam i ett antal år kan ha insett att det både är svårt och för krävande att sätta för höga personliga målsättningar då yrket som sjuksköterska ofta är mycket krävande i sig. Här kan det alltså finnas en omedvetenhet bland de studerande som gör att de anser sig kunna sätta högre personliga målsättningar. Samtidigt kan det heller inte helt förringas då grundproblemet från början i denna studie var att många i den yngre generationen sjuksköterskor väljer att avsluta sina tjänster efter en kort anställningstid. Här kan återigen motivationen ta skada hos den enskilda medarbetaren då personliga målsättningar eventuellt underskattas, vilket större organisationer i en större utsträckning har en benägenhet att göra enligt ovan forskning.

Karriärmöjligheter

Som tidigare forskning i denna studie visat finns det ofta problem med att Generation Y-akademiker inte alltid känner att de kan bruka den kompetens som de besitter. Här kan den signifikanta skillnaden visa sig på frågan om hur synen på karriär ansågs. Svartalternativen som fanns och var tvungen att väljas bland i detta påstående var ”jag har alltid ambition att göra karriär” och ”jag fördrar/har föredragit en och samma roll som sjuksköterska under min yrkesverksamma tid”. Procentuellt svarade 89 % bland studenterna att de ville göra en yrkesmässig framtida karriär jämfört med de yrkesverksamma sjuksköterskorna där endast 60 % ville eller hade valt att göra karriär inom sitt yrke som sjuksköterska. Forskning har här även

påvisat att större organisationer oftare hade otillfredsställda yngre anställda då de har högre förväntningar på karriärplanering.

Kompetensutveckling

På frågan om kompetensutveckling fanns en liten signifikant skillnad bland målgrupperna. I denna studie berodde skillnaden snarare på att det var fler obesvarade enkäter bland de yrkesverksamma som gjorde att resultatet blev signifikant. Resultatet på denna fråga var istället att inställningen till kompetensutveckling bland de yrkesverksamma och de studerande var snarlika. För båda målgrupperna var det mycket viktigt med kompetensutvecklingsmöjligheter i sin roll som sjuksköterska. Även detta kan härledas till att få sjuksköterskor mer tillfredsställda i sin yrkesroll så att antal uppsägningar på grund av otillräcklig stimulans kan hållas nere.

Närmaste chefen har en motiverande yrkesroll

I denna fråga kunde de svarande välja på om den närmaste chefen hade en viktig roll att motivera sina medarbetare, eller om huvudsaken var att medarbetarna kunde motivera sig individuellt i sin yrkesroll som sjuksköterska. Av svaren att döma ansåg majoriteten (67 %) att det viktigaste var att individuellt kunna motivera sig i sin yrkesroll. Tendensen fanns dock att ett större antal studenter (31 %) jämfört med de yrkesverksamma (26 %), ansåg att chefen hade en betydande ledarskapsuppgift genom att motivera sina medarbetare.

Syftet med denna studie var att jämföra om det fanns skillnader i värderingar mellan yrkesverksamma sjuksköterskor och studenter som kommer att personifiera morgondagens sjukvård. Även om denna studie påvisar förhållandevis få eller minimala skillnader mellan dessa grupper kan det förekomma information som behöver uppmärksammas. Ett sådant område kan vara hur sjukhusvården skall locka till sig idag studerande till sjuksköterskor och kunna konkurrera med övriga vårdaktörer på marknaden. Ett fokusområde som denna studie berör är hur sjukhusvården skall kunna stimulera den yngre generationen. Här finns indikationer på ett mer aktivt ledarskap där möjligheter kring karriär och personlig utveckling åskådliggörs och stärks mellan chef och medarbetare. Här finns indikationer på att yrkesverksamma sjuksköterskor prioriterar eller kan komma att prioritera yrket före sig själva som personer. Även här bör ett aktivt ledarskap åskådliggöras då detta fenomen riskerar att skapa en stor framtida ohälsa bland de yrkesverksamma. Ett annat område som kan vara värt att uppmärksamma är synen på förändringsperspektiv över tid. I denna undersökning blev svaren mellan yrkesrelaterade förändringsperspektiv på 3-5 år och yrkesrelaterade förändringsperspektiv på 3-6 månader näst intill helt jämt, det vill säga att nästan hälften i varje grupp svarade 3-5 år och hälften 3-6 månader. För att exempelvis en arbetsgrupp skall kunna fungera på ett optimalt sätt kan detta vara en fråga där gruppen eventuellt bör tycka någorlunda lika för att inte splittringar skall komma att bli påannonserade. Två områden som skulle kunna jämföras är viljan och möjligheten till karriär samt vad som kom att inspirera dessa målgrupper i sin yrkesroll, nämligen glädje och en känsla av duglighet. Det behöver således inte alltid vara pengar, yttre stimulanser och bekräftelser som sjukhusvården behöver konkurrera med utan en inspirerande arbetsmiljö med utvecklingsmöjligheter kan vara likvärdigt ett kraftigt konkurrensmedel, även om det fanns en tendens att fler studerande hade pengar, belöning och bekräftelse i större åtanke än de redan yrkesverksamma.

Metod i undersökningen

I efterhand framkom att det behövdes ett flertal mer e-postadresser för att ha möjlighet att komma upp i det antal som krävdes för att få möjlighet att göra en statistisk analys av undersökningen. Det som även framkom i efterhand var att vissa frågor i undersökningen kunde betraktas som orättvisa då frågorna besvarades utefter de erfarenheter respektive målgrupp hade. Exempelvis kunde yrkesverksamma sjuksköterskor ha en annorlunda bild av yrket då de dagligen upplever vad som krävs för att klara av yrket. Dessa erfarenheter har självklart inte studenterna på samma sätt, därav att erfarenheterna kring yrket som sjuksköterska kan ha speglat svaren i enkäten. Bland svaren från de yrkesverksamma märktes ett större antal frågor som inte besvarats. Vad detta berodde på kan inte påvisas men det kan finnas faktorer som tidsbrist och rädslan att svaren skulle kunna relateras till enskild person, även om enkäten tydligt synliggjorde att detta inte skulle kunna bli fallet.

För att få ett mer komplett resultat hade även intervjuer kunnat utföras på några personer i varje målgrupp. På detta sätt skulle enkätsvaren kunna speglas mot intervjupersonerna och på så sätt valideras att enkätsvaren var mer eller mindre pålitliga. Men på grund av den förutbestämda tidsramen på totalt 10 veckor för denna studie fanns det i denna undersökning ingen tid till detta. För att kunna fortsätta denna studie behövs kontakter inom högskola liksom inom en eller flera sjukhusorganisationer. Om studien skall göras om på andra lärosäten och andra sjukhus behövs tillgång till e-postadresser liksom tillgång till personer inom båda målgrupper som kan intervjuas. Nya problemformuleringar kan förutbestämmas då det inom andra sjukhusorganisationer kan förekomma andra fenomen som behöver studeras. Denna undersökning handlade om eventuella skillnader mellan generationer i synen på värderingar som egenskaper, attityder och motivation. På andra håll kan denna metod anammas men med fokus på ett helt annat problemområde.

Referenser

- Arnold, J. & Mackenzie Davey, K. (1992). Beyond unmet expectations: a detailed analysis of graduate experiences at work during the first three years of their careers, *Personnel Review*, Vol. 21 No. 2, pp. 45-68.
- Arnold, J., Schalk, R., Bosley, S. & Van Overbeek, S. (2002). Graduates' experiences of work in small organizations in the UK and the Netherlands. *International Small Business Journal*, Vol. 20 No. 4, pp. 477-96.
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M. & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi. Individ och organisation i samspel*. Författarna och Natur & Kultur, Stockholm.
- Bertelsen, P. (2007). *Personlighetspsykologi. En översikt*. Studentlitteratur, Lund.
- Biggs, Lewis & Luscombe (2013). Essential elements for recruitment and retention: Generation Y. *Education and Training*, Vol. 55 Iss 3 pp. 272 – 290.
- Brewer, N. and Skinner, N. (2006). Work motivation. O'Driscoll, M., Taylor, P. & Kalliath, T. (Eds), *Organisational Psychology in Australia and New Zealand*, Oxford University, Melbourne, Victoria, pp. 279-301.
- Broadbridge, A.M., Maxwell, G.A. & Ogden, S.M. (2007a). Experiences, perceptions and expectations of retail employment for generation Y. *Career Development International*, Vol. 12 No. 6, pp. 523-44.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Fürth, T. (2008). *Den dubbla utmaningen – allt du behöver veta för att anställa en 80-talist*. Kommunlitteratur, Höganäs.
- Gardner S.F. (2006). Viewpoints. *Preparing for the Nexters. American Journal of Pharmaceutical Education*, 70 (4), 1.
- Connor H., (2008). Graduate training and development: current trends and issues. *Education and Training*, Vol. 50 Iss 5 pp. 357 – 365.
- Hutchinson, D., Brown, J. & Longworth, K. (2012). *Journal of Nursing Management*, 20, 444–450.
- Jacobsen, D. (2013). *Organisationsförändringar och förändringsledarskap*. Studentlitteratur, Lund.
- Karlsson, L. (2007). *Psykologins grunder*. Studentlitteratur, Lund.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2010). *Psykologi i organisation och ledning*. Studentlitteratur, Lund.

- Kupperschmidt B. (2006). Addressing multigenerational conflict: mutual respect and carefronting as strategy. *Online Journal of Issues in Nursing*, 11 (2).
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E.A. and Latham, G.P. (1990). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ*.
- Lower J. (2008). Brace yourself here comes generation Y. *Critical Care Nurse*, 28 (5), 80–85.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *New York: Academic Press*.
- Martin, C.A. (2005). From high maintenance to high productivity. *Industry and Commercial Training*, Vol. 37 No. 1, pp. 39-44.
- Nursing Standard*. April 22 : vol 23 no 33 : 2009
- Ryan, R. M., Frederick, C. M., Lipes, D., Rubio, N., & Sheldon, K. M. (1997). Intrinsic motivation and exercise adherence. *International Journal of Sport Psychology*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*.
- Sheahan P. (2005). Generation Y: Thriving and Surviving With Generation Y at Work. *Hardie Grant, Melbourne*.
- Sherman R.O. (2006). Leading a multi-generational nursing workforce: issues, challenges and strategies. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, 11 (2).
- Smith, E.E. and Krüger, J. (2005). Perceptions of graduates regarding workplace expectations: an exploratory study. *South African Journal of Business Management*, Vol. 36 No. 1, pp. 23-31.
- Sturges, J., Guest, D. & Mackenzie Davey, K. (2000). Who's in charge? Graduate's attitudes to and experiences of career management and their relationship with organisational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 9 No. 3, pp. 351-70.
- Weston M. (2006). Integrating generational perspectives in nursing. *Online Journal of Issues in Nursing*, 11 (2).
- The World Health Report 2006 - Working together for health*. (2006). Besökt 20-03-2015 på <http://www.who.int/whr/2006/en/>
- Zemke R. (1999). Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, Nexters in Your Workplace. Hämtad 1 mars 2015, från [http://site.ebrary.com.ezproxy.scu.edu.au/lib/southern cross/Doc?id=10005797&ppg=151](http://site.ebrary.com.ezproxy.scu.edu.au/lib/southern%20cross/Doc?id=10005797&ppg=151)
- Zhao, H. (2006). Expectations of recruiters and applicants in large cities of China. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 5, pp. 459-75.

Bilagor

Bilaga 1; Elektroniskt frågeformulär



Mitt namn är Robert Andersson och jag studerar sista året på Blekinge Tekniska Högskola. Jag skriver min kandidatuppsats inom ämnet Arbetspsykologi och genomför nu en jämförelsestudie mellan blivande sjuksköterskors- och redan yrkesverksamma sjuksköterskors syn på yrket.

Nedan följer ett antal påståenden som tar cirka 5 minuter att besvara.

Svaren kan ej härledas till någon enskild person vid presentationen av resultaten!

Även om svarsalternativen inte helt överensstämmer med din uppfattning, försök ändå välja vilket svarsalternativ som passar bäst in på Dig.

Tack för Din medverkan!

Robert Andersson

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

Blekinge Tekniska Högskola

Jag vill mycket snabbt ha en ny utmaning efter jag avslutat den föregående

Jag strävar inte efter utmaningar i min roll som sjuksköterska

Jag föredrar alltid att ha "många bollar i luften" samtidigt

Jag föredrar helst att klara av en sak i taget

Jag föredrar yrkesrelaterade förändringsperspektiv på 3-5 år

Jag föredrar yrkesrelaterade förändringsperspektiv på 3-6 månader

Jag prioriterar omedvetet alltid mitt arbete som sjuksköterska före mig själv som person

Jag prioriterar mig själv som person före mitt yrke som sjuksköterska

Jag eftersträvar kontinuerligt lärande i min yrkesroll som sjuksköterska

Jag inspireras alltid av en kunskapsprövande mentalitet i min roll som sjuksköterska

Jag anser att kunskap är högt uppskattat

Jag anser att erfarenhet är irrelevant i en föränderlig värld

För mig är lojalitet mot min arbetsgivare det allra viktigaste

Jag söker mig snabbt vidare om jag inte känner mig stimulerad på min arbetsplats

Jag föredrar kontinuerlig feedback av min närmaste chef

Jag föredrar alltid omedelbar feedback av min närmaste chef

Jag föredrar alltid att sträva efter höga personliga mål inom mitt yrke som sjuksköterska

Jag föredrar lite lägre och sakliga mål att sträva efter inom mitt yrke som sjuksköterska

Jag har alltid ambition att göra karriär inom mitt yrke som sjuksköterska

Jag föredrar/har föredragit en och samma roll som sjuksköterska under min yrkesverksamma tid

För mig är det alltid viktigt med kompetensutvecklingsmöjligheter inom mitt yrke som sjuksköterska

För mig räcker det med kontinuerlig uppdaterad information för att klara av mitt yrke som sjuksköterska

Det är mycket viktigt för mig att min närmaste chef alltid känner/har känt till mina ambitioner som sjuksköterska

Det är inte alls viktigt för mig att min närmaste chef någon gång känner/har känt till mina framtida ambitioner som sjuksköterska

Det är alltid viktigt för mig att min närmaste chef gör mig motiverad i min roll som sjuksköterska

Det viktigaste för mig är att jag vet vad som gör mig motiverad i min roll som sjuksköterska

I min yrkesroll motiveras jag mest av glädje och en känsla av duglighet

I min yrkesroll motiveras jag mest av pengar, belöning och bekräftelse