

MÄNNISKAN I INDUSTRISAMHÄLLET

Arbetslivet

AV TORGNY T. SEGERSTEDT

OCH

AGNE LUNDQUIST



Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

SNS vill genom forskning, studier och debatt söka vidga kunskaperna om de ekonomiska och sociala förhållandena och om näringslivets och samhällets funktioner och arbetssätt, stimulera till positiva insatser i den samhälls- och näringspolitiska debatten, skapa förutsättningar för en ekonomisk politik som tillfredsställer kraven på ekonomisk utveckling samt på socialt framåtskridande.

SNS är obundet av politiska partier och intresseorganisationer. Dess arbete finansieras genom bidrag från näringslivet.

Forskning

rörande särskilt ekonomiska, sociologiska och psykologiska problem bedrivs av vetenskapsmän inom eller utom SNS.

Resultaten av forskningsarbetet publiceras som självständiga avhandlingar i SNS' skriftserie.

Studier

på grundval av bl. a. resultaten från forskningsarbetet och i anslutning till föredrag bedrivs i lokala grupper runt om i landet, där företagsledare och deras närmaste män studerar och diskuterar för näringslivet och samhället aktuella problem.

Lokalgrupperna stöds i sitt arbete av SNS' centrala kansli, som dessutom bedriver litteratur- och referattjänst.

Debatt

äger rum, inte bara i SNS' lokalgrupper, utan även vid de centrala kurser och konferenser, som SNS arrangerar på skilda håll i landet med deltagande av representanter för näringslivet, statsförvaltningen, arbetarrörelsen, universitet och högskolor m. fl.

Debattinlägg utarbetas på grundval av forskningarna av på området kunniga personer och utges av SNS.

MÄNNISKAN I INDUSTRISAMHÄLLET

MÄNNISKAN
I INDUSTRISAMHÄLLET

Arbetslivet

Av

TORGNÝ T. SEGERSTEDT

OCH

AGNE LUNDQUIST



STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGS LIV OCH SAMHÄLLE

ANMÄLAN

Frågan om hur människor skall kunna finna sig till rätta och anpassa sig i sitt arbete, vad man brukar sammanfatta under begreppet »trivsel», har på senare år kommit att spela en allt större roll i diskussionen. Detta sammanhänger helt naturligt med den brist på arbetskraft som i förening med stark rörlighet på arbetsmarknaden varit ett nästan normalt tillstånd. Men det beror också på att en förändrad syn på människan i arbetslivet kommit att tränga igenom. Människors naturliga behov av arbetsglädje — av trivsel — har vi blivit alltmer medvetna om. Det är också tydligt att denna »trivsel» är av avgörande betydelse för hela vårt ekonomiska liv. Att vi kan producera utan svårigheter och slitningar är ett villkor för att vi skall kunna behålla och förbättra vår levnadsstandard och stå oss i konkurrensen.

Särskilt i Amerika hade man redan före kriget en livlig forskning rörande människans anpassning till det industriella arbetet, medan forskningen på detta område varit av ringa omfattning i Sverige. Det har därför funnits stort behov av vetenskapliga undersökningar av de mänskliga relationerna i industrisamhället i allmänhet och på arbetsplatsen i synnerhet för att ge diskussionen en fastare grundval. På sommaren 1948 tog man inom SNS kontakt med professor Segerstedt för att be honom planera en industrisociologisk undersökning. Efter ingående diskussioner rörande undersökningens uppläggning och frågeformulärets utformning med såväl sociologiska experter som representanter för olika företag kunde insamlingen av primärmaterialet sättas igång hösten 1949, vid de industriföretag som ställt sig till förfogande. Materialet från intervjuerna började bearbetas på våren 1950 och manuskriptet till den första del av undersökningen, som nu framläggs, förelåg ett år senare.

Det har av SNS framhållits som en central tanke att det bör kunna vara givande såväl för vetenskapsmän som praktiker att diskutera de olika problem, som blir aktuella i samband med en vetenskaplig undersökning. En livlig sådan kontakt har också ägt rum under hela arbetet. I arbetets slutskede organiserades en särskild kommitté, som fick tillfälle att ta del av manuskriptet allteftersom det blev färdigt. Denna

grupp har bestått av fil. lic. Anders Rosenquist, docent Gudmund Smith, civilingenjör Ralf Thorburn, kontorschef Sven Åsbrink samt undertecknade. Det kan förtjäna påpekas, att kommitténs uppgift självklart varit enbart rådgivande. Författarna har haft full frihet att själva avgöra vilka fakta och slutsatser de vill framlägga i sin redogörelse.

När nu detta arbete framläggs, är det vår förhoppning som representanter för arbetsgivar- och arbetstagersidan att det skall kunna föra diskussionen framåt. Vi som på nära håll följt denna undersökning hoppas att den skall kunna bli en grund för ett fortsatt konstruktivt arbete för att på industrier och andra arbetsplatser skapa ett gott och förtroendefullt förhållande mellan ledning och anställda, så att var och en i sitt arbete skall kunna finna all den tillfredsställelse som är möjlig.

Stockholm i oktober 1952.

Ragnar Sachs.

Ture Flybo.

FÖRORD

Även undersökningar ha sina öden. Tanken på den sociologiska undersökning, för vilken vi skola redogöra i denna bok, väcktes första gången i juni 1948 vid ett samtal mellan Tore Browaldh, Axel Iveroth och undertecknad. Vi voro överens om betydelsen av en bred vetenskaplig undersökning av de mänskliga relationerna i industrisamhället i allmänhet och på arbetsplatsen i synnerhet. Få uppgifter kunna te sig mera angelägna än att söka skaffa fram verklig kunskap om grupp-bildningarna på arbetsplatsen och de åsikter och känslor som besjåla dessa, inte bara därför att arbetsglädjen i och för sig måste tillmätas ett högt värde, utan även därför att det är av livsavgörande betydelse för hela vår framtid, att dessa grupper fungera och producera.

Det var i varje fall i stort sett tankar av den arten som lågo bakom beslutet att undertecknad skulle börja planera en industrisociologisk undersökning, som sedan skulle utföras med stöd av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle. Under den följande sommaren utarbetade jag en PM, som innehöll en skiss till den allmänna teori och de hypoteser, som skulle ligga till grund för undersökningen. Min PM innehöll även en första plan till fältarbetets utförande. Under hösten 1948 diskuterade jag sedan denna PM dels med av SNS samlade företagargrupper både i Stockholm och på andra orter, dels tillsammans med vänner och kolleger på Sociologiska institutionen i Uppsala. Mitt utkast kritiserades bl. a. av fil. lic. Ulrich Herz, fil. lic. Agne Lundquist och fil. lic. Bengt Rundblad. På våren 1949 arbetade det sociologiska seminariet i Uppsala med problemet bl. a. genom att göra upp förslag till frågeformulär till undersökningens olika aspekter. I vissa fall prövade man dem även genom en del mindre provundersökningar. På basis av dessa olika utkast och de resultat som kritik och diskussioner hade givit gjorde jag under sommaren 1949 ett förslag till det slutgiltiga formuläret, vilket efter ytterligare en del diskussioner med mina medhjälpare fastställdes, så att vi kunde anse oss färdiga för fältundersökningen. Detta innebar att vi måste välja företag, rekrytera intervjuare och träna dem. För vårt tillvägagångssätt i dessa avseenden redogöres i kapitel II. I detta förord är det emellertid angeläget för

mig att tacka de företagsledare, som visade oss det stora förtroendet att släppa in våra intervjuare i de företag, som vi utvalt, men för vilka de hade ansvaret. I Huskvarna stå vi i detta avseende i tacksamhetskuld till direktör Thure Öberg och konsul John Hjelme-Lundberg, i Katrineholm till överingenjör Oskar Warne, disponent Herman Magnusson och ingenjör Bertil Lundgren. Vi tacka dem även därför att de vid skilda tillfällen varit beredda att diskutera problem, som dykt upp i samband med utarbetandet av redogörelsen.

Det är självklart att vi inte utan deras hjälp skulle ha kunnat genomföra undersökningen. Detta gäller även om den hjälp som deras närmaste medarbetare givit oss. Vi tacka därför ingenjörerna Stig Alkner, Arne Kjörling, K. G. Wiss, kamrer Axel Hernblom och kamrer Uno Swensson. Vårt tack gäller även alla övriga funktionärer, som vi under arbetets gång besvärade och som genom sitt intresse och sin förståelse hjälpte oss. Inte minst gäller detta de olika klubbordförandena inom företagen. Då gåvo oss ofta inte bara stöd utan även värdefulla synpunkter och informationer. I Huskvarna hade vi stor hjälp av Verkstadsklubbens ordförande Paul Steen, Gjutarklubbens ordförande Ernst Karlsson och Beklädnadsarbetareklubbens ordförande Birger Pettersson (nu avliden). I Katrineholm åter hjälpte oss Martin Andersson, ordförande i Verkstadsklubben, SKF, Erik Larsson, ordförande i Gjutarklubben, SKF, Gustaf Findhé, ordförande i Verkstadsklubben, PSG, Olof Malmberg, ordförande i Gjutarklubben, PSG, och Olle Rosenblad, ordförande i Verkstadsklubben, LME.

I enlighet med planen för vår undersökning skulle vår kartläggning inte endast gälla företagen utan även det kringliggande samhället. Detta medförde, att vi måste taga kontakt med och söka stöd hos en rad myndighetspersoner. Även dessa ha samtliga visat undersökningen ett stort intresse och på alla sätt hjälpt oss att skaffa in uppgifter. Vi tacka dem samtliga för deras ovärderliga hjälp. Ett alldeles särskilt tack vilja vi rikta till direktör Tage Larfors i Katrineholm, vid undersökningens början ordförande i stadsfullmäktige, för de givande diskussioner vi fått föra med honom och för den förstående inställning som staden, genom honom, kom att intaga mot våra strävanden.

För att samla in vissa uppgifter måste vi vända oss till yrkesinspektionen och belasta dem med ytterligare arbete. Det säger sig självt, att de inte hade någon som helst skyldighet att villfara våra önskemål, utan att deras insatser helt bestämdes av hjälpsamhet och intresse för vår undersökning. Vi stå därför i stor tacksamhet till yrkesinspek-

tören i fjärde distriktet Harald Segerberg och socialinspektören i samma distrikt Gudrun Hjalmarsson samt till yrkesinspektören i tredje distriktet N. G. Nilsson och socialinspektören Iris Christiansson.

Fältarbetet, som började i oktober 1949, avslutades sommaren 1950. Som chef och organisatör av detta fungerade fil. lic. Agne Lundquist och som intervjuare studenter som studerat eller studerade sociologi. Jag vill här gärna tacka dem för den entusiasm de visat för sin uppgift och för den plikttrohet med vilken de genomförde den. Det är givet att deras uppgift understundom var synnerligen påfrestande och krävde både takt, smidighet och gott humör. Det är ävenledes självklart att det största ansvaret vilade på den s. k. fältchefen, lic. Lundquist. När bearbetningen under hösten 1950 på allvar tog sin början skedde detta ävenledes under lic. Lundquists omedelbara ledning. Vid den första planläggningen av denna bearbetning hade vi hjälp av dr Dick Horinga från Holland, som gav oss många värdefulla uppslag. Men det dagliga slitet med att koda formulär och att se till att uppgifterna fördes över på hålkort och att planlägga körningarna i hålkortsorteren, så att vi även fingo fram tabeller, har legat på lic. Lundquist. För att färdigställa tabeller har han haft en utomordentlig hjälp i fil. kand. Sulo Aunver, som outtröttligt och noggrant gjort flera tusen tabeller.

Lic. Lundquist har emellertid inte endast lett bearbetningen utan han har även varit medförfattare till denna volym. Han har huvudansvaret för kapitlen II, III, X—XVI samt Bilaga 2—4, men jag tror inte, att varken han eller jag, efter dessa år av utomordentligt samarbete, är villig att avstå från någon del av ansvaret för hela denna volym.

Det säger sig självt, att detta arbete inte kunnat fortgå utan att många problem anmält sig och pockat på en lösning. Ofta är det vi som skapat problemen och SNS' ledning som fått lösa dem. Vi stå därför i stor tacksamhet till SNS' ledning och då framför allt till direktör Ingemar Wahrolén och fil. dr Jan Wallander för deras bistånd och råd. Men vi tacka även SNS' personal i övrigt för deras hjälp.

Som framgår av Anmälan ha vi, då vi utarbetat vår rapport, haft förmånen att få diskutera den med en grupp, som organiserats av SNS. Vi tacka dem alla för den tid de offrat för vår skull. Alldeles särskilt tacka vi dr Anders Rosenquist, som alltifrån undersökningens början följt den med största intresse och hjälpt oss både med sitt teoretiska kunnande och sina praktiska erfarenheter.

Under arbetets gång ha vi ofta dryftat våra resultat på Sociologiska institutionen med våra kamrater där. Särskilt vilja vi tacka fil. dr Georg Karlsson, fil. lic. Bengt Rundblad och fil. lic. Hans Zetterberg, M. A., för deras tålamod. Vi ha vidare haft förmånen att diskutera en del statistiska problem med fil. lic. Gunnar Eklund på Statistiska institutionen i Uppsala. För den vägledning han givit oss tacka vi. Likaledes tacka vi sekreteraren fil. kand. Arne Lundmark för hans arbete med vårt manuskript.

Alla dessa namngivna personer stå vi i stor tacksamhetsskuld till. Men vårt varmaste tack bör ändå riktas till dem, som underkastade sig besväret att besvara alla våra närgångna frågor.

Uppsala i oktober 1952.

Torgny T. Segerstedt.

AVDELNING I

TEORI OCH METOD

KAPITEL I

TEORI OCH HYPOTESER

Till grund för den undersökning i Huskvarna och Katrineholm, för vilken vi nu skola lämna en redogörelse, ligga teorier och hypoteser av olika slag. Några röra den sociologiska vetenskapens föremål och metoder, andra äro mera speciella och beröra endast denna undersöknings område. Schematiskt kunna våra teorier grupperas på följande sätt: I. allmänna sociologiska teorier, II. antaganden om den sociologiska innebörden av det svenska samhällets omvandling genom industrialiseringen, III. teorier om företaget som sociologisk foreteelse och IV. teorier om innebörden av begreppen trivsel, anda och anpassning.

Vi anse det riktigast att lämna en redogörelse för våra teorier, enär det är dessa som bestämt det urval av fakta, som vi samlat in. I varje vetenskaplig undersökning måste man göra ett urval bland de fenomen som verkligheten erbjuder och bakom ett sådant urval ligga alltid föreställningar om vad som är viktigt och vad som är betydelselöst. Det är därför, enligt vår uppfattning, nödvändigt, att vetenskapsmannen redogör för de antaganden som bildat grunden för hans urval. När man utgår från att vissa fakta äro viktigare än andra, så menar man att vissa faktorer hänga samman och därför förklara de fenomen vi vilja analysera. Detta är emellertid ett antagande om samband som en fortsatt undersökning måste bekräfta eller vederlägga. På så sätt blir den vetenskapliga undersökningens gång den, att man först uppställer hypoteser om vilka faktorer som äro inbördes beroende och sedan genom att samla in material prövar om det antagandet är riktigt.

Vår strävan har emellertid även varit att se de samhällsförhållanden vi i denna undersökning analysera från en omfattande sociologisk teori. Teorien bör vara sådan, att den inte endast förklarar t. ex. arbetsgruppens problem eller trivselns problem, utan den bör kunna

bilda ramen för en förklaring av vårt sociala liv överhuvud. Inom ramen för en sådan teori kan man sedan, som vi gjort, taga upp specialproblem till behandling. Men idealet måste vara att, teoretiskt sett, alla sociala fenomen skola kunna rymmas inom teoriens ram. Eftersträvar man inte en sådan teoretisk ram, blir undersökningens resultat endast en rad mer eller mindre spridda notiser.

Den framställning vi lämna i detta kapitel är ytterst schematisk. I de följande kapitlen komma vi därför att i vissa fall ytterligare specificera våra hypoteser. I detta avsnitt avse vi att lämna den allmänna teoretiska bakgrunden till vår undersökning.

I. SOCIOLOGISK TEORI

Vi ha i denna undersökning intervjuat ett stort antal människor och en stor del av våra resultat basera sig på en analys av de svar vi erhållit vid våra intervjuer. En undersökning av det slaget brukar man kalla för en *attitydundersökning* och den första frågan måste bli vad vi mena med begreppet *attityd*. Ordet social attityd användes mycket i den moderna socialpsykologien och sociologien och delvis i skiftande betydelse. Vi skola här inte redogöra för dessa olika uppfattningar om innebörden i begreppet attityd¹ utan nöja oss med att ange vad vi själva mena med ordet. Enligt vår uppfattning är attityden ett slag av social vana och vi taga därför först upp begreppet *social vana* till behandling för att sedan visa, vilken art av vana ordet attityd angiver.

Som exempel på sociala vanor kunna vi nämna vårt bordsskick, vårt julfirande, vårt sätt att gå svartklädda vid sorg, det faktum att vi icke tillåta en man att ha mer än en hustru i taget eller en kvinna att ha mer än en äkta man åt gången o. s. v. Vi veta, att hos andra grupper, folk eller raser råda andra bordsskick, vanor vid helgfrande, sätt att uttrycka sin sorg och föra ett anständigt liv. Vanorna äro sålunda relativa och beroende av vederbörandes sociala miljö.

Vi kunna studera de sociala vanorna genom att iakttaga hur människor bete sig, t. ex. hur de uppföra sig vid middagsbordet, vilka traditioner de iakttaga vid jularna och hur deras äktenskapliga vanor

¹ Se t. ex. MARC-WOGAU, K., »Begreppet social attityd i amerikansk socialpsykologi». Kritiska studier i socialfilosofi och etik. Uppsala 1939. och ALLPORT, G.W., »Attitudes» i Murchinson (red.) A Handbook of Social Psychology. Worcester 1935.

äro. Vi kunna emellertid inte nöja oss med att iakttaga dessa handlingar en gång eller hos en människa eller familj utan vi måste göra flera observationer. På så sätt kunna vi fastställa, om det är fråga om upprepade beteenden eller ej. Ty en social vana måste vara ett *upprepat* beteende. Detta, att beteendet antages vara upprepat, gör, att vi förut-sätta, att hos de människor som vi iakttaga finnes en *disposition* till detta beteende. Vi skola längre fram närmare ange vad vi mena med dispositionen, här vilja vi endast understryka, att vi under inga omständigheter med detta begrepp avse något medfött. Vi ha sålunda, vid beskrivningen av vanan, kommit att röra oss med tvenne element: dispositionen till ett beteende och det iakttagbara beteendet. Enheten av dessa två element kalla vi för social vana.¹ Säg vi att i Sverige finns den sociala vanan, att alla män taga av sig hatten vid inträdet i en kyrka, så mena vi därmed, att alla svenska män ha en disposition att taga av sig hatten då de träda in i en kyrka och att vi kunna iakttaga detta beteende om vi ställa oss vid en kyrka och observera de män som träda in i den.

Det *generella* i vanan utgöres av *dispositionselementet*, vilket innebär en benägenhet att i alla situationer, i vilka likartade objekt föreligga, handla på samma sätt. *Beteendet* däremot är *individuellt* till sin utformning, även om denna utformning måste hållas inom bestämda gränser. Man kan t. ex. lätt lyfta på hatten, när man möter en dam, och man kan svepa med den som en musketör. Sedan finns det mellanstadier, och det gör att man kan tala om ett beteendekontinuum, vars gränser kunna anges, där sanktioner av ett eller annat slag börja. Man blir ogillad, om man inte alls lyfter på hatten, och man blir löjlig, om man gör det allt för intensivt. Men man får inte låta denna verkliga variation i beteendet, som naturligtvis kommer till synes i alla sociala vanor, lura till det påståendet, att det inte finns något likformigt beteende. Det vore detsamma som att säga, att det inte finns något svenskt språk, därför att det varierar individuellt inom varje dialekt på ett sådant sätt, att det förmodligen inte finns två människor, som tala precis samma svenska.²

¹ En del forskare ha begränsat användningen av termen attityd till dispositionen, så t. ex. ALLPORT, a. a. Andra åter ha använt termen attityd att beteckna enbart beteendet, t. ex. GUTTMAN, L., »The Problem of Attitude and Opinion Measurement» i Stouffer et al., Measurement and Prediction. Princeton 1950.

² Jmf. NEWCOMB, TH. M., »Role behavior». Journal of Personality XIX: 3, 1950.

Dispositionen är sålunda det generella i vanan. Men när vi här tala om generellt, så mena vi inte att det skall korrespondera mot indelningen i olika grupper så, att dispositioner grundlagda i familjegruppen skulle vara mindre generella än dispositioner grundlagda av staten. Det primitiva folk, som använder olika personliga pronomen i tredje person, allteftersom den person, om vilken de tala, är närvarande eller frånvarande, sittande, stående eller liggande, har dispositioner av samma generella slag som vi, d. v. s. en beredskap att reagera i ord på ett visst sätt om den person man talar om är frånvarande, sittande, stående eller liggande.

Till grund för den här presenterade utredningen ligga emellertid ytterligare en del antaganden om dispositionens natur. Antag t. ex. att vi i en fabrik studera en avdelnings beteende mot förmannen. Vi finna, att arbetarna gärna uppsöka förmannen, att de visa honom förtroende, tala med honom både om arbetets problem och om sina egna privata svårigheter. Vi göra våra observationer vid skilda tillfällen och finna på så sätt, att beteendet är vanemässigt. Försöka vi så analysera detta beteende mot förmannen kunna vi skilja på tre element, nämligen (a) ett beteendeelement, d. v. s. man uppsöker förmannen, undviker honom inte o. s. v., (b) ett känslöelement, d. v. s. man är vänlig, förtroendefullt inställd mot förmannen och (c) slutligen ett språkligt element, man kallar denne chef för förmannen. Mot dessa tre element i beteendet, antaga vi, korrespondera motsvarande tre element i dispositionen, d. v. s. man har i dispositionen ett beteendeelement, ett känslöelement och ett språkligt element.

Det är givet att dessa tre element bilda en enhet. Men samtidigt får man tänka sig att de förekomma med olika styrka hos olika grupper. Vi ha sagt, att alla svenska män taga av sig hatten, när de träda in i en kyrka. Men det är uppenbart, att känslöelementet är starkare hos en varmt troende man än hos en religiöst likgiltig.

Dispositionerna byggas upp genom miljöns press. En nykomling på den avdelning vi tänka oss studera får höra uttryck sådana som: »Den här förmannen kan sina saker, han är en skicklig yrkesman, men han är bussig och snäll också, han hjälper dig gärna!» Dispositionen är en förhands- eller beredskapsinställning mot ett objekt. Man väntar vissa egenskaper hos objektet. Denna förväntan kan gälla enkla objekt eller mera sammansatta fenomen som sociala institutioner, man kan t. ex. ha en förväntan på kyrkan eller skolan. Däri ligger då även en förhoppning, att dessa institutioner skola verka på ett bestämt

sätt, de skola genom sin aktivitet fylla vissa behov. Man väntar att skolan skall ge undervisning, d. v. s. fylla behovet av utbildning. Härigenom kan det hos grupper av människor skapas behov, vilka, emedan de växla från grupp till grupp och kultur till kultur, kunna kallas för *kulturella behov*.

En människa har en rad dispositioner av det slag, som vi här beskrivit. Summan av dessa dispositioner kalla vi för en människas *personlighet*. Det skulle föra allt för långt att närmare ange vad vi i övrigt anse, att det ingår i begreppet personlighet. Med en *integrerad* personlighet mena vi en människa vars olika dispositioner bilda en enhet, d. v. s. det finnes en inre konsekvens i hennes dispositioner och handlingar. I en *disintegrerad* personlighet finnes det på motsvarande sätt intet verkligt samband mellan hennes olika dispositioner. Innan vi emellertid ange vad denna analys av dispositionen kan betyda för attitydforskningen, måste vi klarlägga vad vi avse med uttryck sådana som att *dispositionerna* eller deras olika element *grundläggas* hos människor. Vi ha i våra exempel antagit, att de grundläggas genom vissa språkliga uttryck, och det är innebörden av en sådan tanke vi måste bestämma. Lättast få vi ett grepp kring detta problem om vi anknyta till distinktionen mellan individuella och sociala vanor.

Ur sociologisk synpunkt är det de sociala vanorna, som äro av intresse, och frågan blir då vad det extra ordet *sociala* skall betyda. Ett exempel kan kanske belysa, vad vi avse. Vi kalla en viss trämöbel för bord och en annan för stol. Det gör nu inte bara författarna till denna bok utan i stort sett alla svenskar. Den vanan är *social*. Men några läspa kanske, när de uttala ordet stol. Antingen på grund av talfel eller därför att de finna det pikant eller tilldragande av någon orsak. Vi kunna antagligen även finna variationer i uttalet av o-ljudet i ordet stol o. s. v. I den mån dessa uttalsolikheter inte äro dialektiska äro de uttryck för *individuella* vanor. De individuella vanorna kunna vara förorsakade av olika faktorer, men de sociala vanorna, som bilda ett likformigt beteende, måste ha gemensamma eller likartade orsaker.

Vi skola inte här gå in på den gamla stridsfrågan om arv och miljö, ty de allra flesta av våra sociala vanor äro av den arten, att det är mycket liten mening i att påstå, att de skulle vara ärftliga. Till sin utformning måste de vara beroende av miljön, och vi ställas då inför frågan, hur vi skola antaga att miljön påverkar människan. Detta sker, mena vi, genom *normer*. Med normer eller sociala normer mena vi språkliga uttryck med en imperativ funktion. Med detta avse vi, att de språkliga

uttrycken kunna vara formulerade på varjehanda sätt, men deras uppgift är antingen att påverka vederbörande till en handling eller att hos en person skapa en handlingsberedskap. De enkla befallningar, med vilka man uppfostrar sina barn, äro, enligt detta sätt att se, sociala normer, lika väl som föreningsstatuter och rättsregler. Vi anse sålunda, att om man i en skrift från LO t. ex. förklarar, att arbetstiden är för lång eller att arbetsvärderingen är värd ett närmare studium, så ha vi i den skriften ett normsystem eller en del av ett normsystem. Ty skriften har inte endast ett teoretiskt syfte, utan den vill även skapa en handlingsberedskap, en inställning, hos sina läsare. Det är givet, att det normsystem, som framföres i skriften, ofta når organisationens medlemmar först i andra hand. Vägen kan gå över tidningar, beslut på klubbmöten och samtal på arbetsplatsen. Utan tvivel vore det av stort intresse att se, hur opinionsbildningen verkligen går till, hur en central åsikt sprider sig ut till olika perifera grupper. Vår undersökning avser emellertid inte att lämna något besked om hur normerna verkligen nå fram till den enskilde.

Genom exemplet med LO ha vi även belyst, vad vi mena med *normens källa*. Med normens källa mena vi den grupp eller de personer, som dels formulera och uttala normerna, dels övervaka deras efterlevnad. Källan kan vara statliga institutioner, vilket är fallet då normerna äro rättsregler, den kan vara en förening eller organisation eller dess styrelse, den kan vara fadern i en familj. Men bakom alla normsystem eller normer måste det finnas en källa, och när vi tala om ett normsystem så mena vi just, att olika normer skola kunna föras tillbaka till samma källa. Källorna kunna, som vi sagt, ha mycket olika struktur. För vår framställning är det inte nödvändigt att försöka någon systematisering. Däremot är det nödvändigt att man har klart för sig, att när vi här och annorstädes i denna framställning tala om *normer*, så mena vi inte, att normen har någon giltighet i och för sig och lösrückt från den omgivande sociala verkligheten.

Återgå vi till normerna, så är det dessa, som grundlägga dispositionselementet i den sociala vanan. Härigenom blir det klart, att vi inte uppfatta dispositionen som något medfött utan som ett resultat av miljöns press. Vi kunna vidare säga, *att alla som utsatts för en påverkan i den betydelsen, att normen eller normsystemet grundlagt en disposition till ett visst beteende, tillhöra samma grupp*. Vi använda alltså ordet grupp i en mera begränsad betydelse än som är vanligt. I dagligt tal talar man om de vänsterhänta eller rödhåriga som en grupp, men vi skola försöka

undvika sådana uttryckssätt och i stället tala om kategorier. Det är väl emellertid troligt, att vi inte alltid kunna vara fullt konsekventa. Det framgår då av sammanhanget, om vi mena det ena eller det andra.

Dispositionen är sålunda grundlagd av ett normsystem. Men dispositionen var endast ett element i den sociala vanan. Det andra elementet kunna vi iakttaga som beteende; om människor, tillhörande en bestämd grupp, stimuleras av ett och samma objekt, kunna vi observera ett likformigt beteende. Men detta likformiga beteende innebär då även, att objektet har samma *mening* för alla medlemmarna av en grupp. De se eller uppleva objekten i den yttre världen på samma sätt. De ha samma verklighetssyn, och i denna verklighet avteckna sig somliga fenomen som värdefulla och andra som förkastliga eller ligkiltiga.¹ Det är emellertid inte bara upplevelsen av objektet självt, som är bestämd av min sociala grupps normsystem, detsamma gäller även min reaktion inför det ord, som betecknar eller symboliserar objektet. I många situationer uppleva människor inte föremålen, utan föremålens symboler, och visa inför dem sin hänförelse, avsky eller ligkiltighet. Vi ha tidigare sagt, att i dispositionen ingår även ett språkligt element. Man inte bara handlar på ett visst sätt mot förmanen, för att anknyta till vårt tidigare exempel, och har en bestämd känsloreaktion inför honom, utan man betecknar honom även med ordet *förman*. Ordet förman står därför som symbol för en man, som har vissa egenskaper, han kan t. ex. sitt yrke väl, är snäll och hjälpsam o. s. v., men det står även som symbol för någon mot vilken man betar sig på ett bestämt sätt, som man kan gå till när man är i trångmål eller behöver nya instruktioner. Eftersom ordet har denna funktion så kan det i många fall räcka med att symbolen är närvarande, för att man skall få reda på det beteende, som föremålet, vilket den symboliserar, utlöser. Människor, som tillhöra samma grupp ha, enligt vad vi tidigare sagt, samma dispositioner. Man får då även antaga att de reagera på samma sätt inför det ord som är symbol för det objekt som utlöser beteendet. Detta innebär att människor, som tillhöra samma grupp, även tillhöra samma *symbolmiljö*.² Det är av stor vikt, att man har detta klart för sig, när man, som vi ha gjort, huvudsakligen analyserar svar på frågor. Ty det är klart, att vad vi då verkligen fastställa är de under-

¹ För en utförligare framställning se SEGERSTEDT, T. T., *Verklighet och värde*. Lund 1937.

² För en clementär introduktion till begreppet symbolmiljö se LINDSMITH, A. R. & STRAUSS, A. L., *Social Psychology*, N.Y. 1949.

sökta gruppernas symbolmiljöer, och med hjälp av en sådan kartläggning försöka vi även fastställa deras verklighets- och värdebild.

För många är säkerligen tanken att verklighets- och värdebilden kan skifta från grupp till grupp främmande, stötande och orimlig. Emellertid är det ingen som förnekar, att de sociala vanorna skifta från grupp till grupp och kultur till kultur och att uppfattningen av vad som är rätt och orätt växlat från kultur till kultur. Ting som en kultur eller epok upplevt som heliga och värdemättade, har en annan kultur och epok föraktat och bekämpat. Bakom dessa skiftande beteenden måste även rimligen ligga, att man upplever tingen olika, d. v. s. att man har olika verklighets- och värdebilder. Denna teori har dessutom i allt högre grad verifierats av experimentella socialpsykologiska försök.¹ Gestaltpsykologien har lärt oss, att människan formar, organiserar och bygger upp sina erfarenheter. Detta visade redan den klassiska gestaltpsykologien. Det nya är, att man nu menar, att människans organisation av sina förmågelser är socialt bestämd. I första hand är det personligheten och dess värderingar, som kommer till uttryck i förmågelser eller perceptioner. Men å andra sidan är personligheten och dess attityder en social produkt. Den moderna socialantropologien har understrukit det nära sambandet mellan personlighetsstruktur och social struktur,² och vad vi i varje fall kunna säga är, att en stor sektor av individens förmågelser är socialt bestämd. Ytterst schematiskt kunna vi tänka oss saken så, att människan styres (1) av sina ursprungliga, biologiska behov, sådana som hunger, törst, sexualitet, vilka komma henne att uppmärksamma vissa ting, och (2) av de kulturella behoven, som äro skapade av den sociala miljön och vilka ge hennes verklighetsbild ett bestämt utseende. Dessa fixera och precisera de på grund av biologiska behov för oss verkliga tingen. En väsentlig tanke är, att sättet att uppfatta verkligheten, samtidigt som det har sin förankring i människans personlighet, inte har det på grund av människans medfödda utrustning utan på grund av att personlighetsstrukturen är en social produkt.

Vi ha så grundligt understrukit gruppens betydelse i detta avseende, därför att vi mena, att man vid en undersökning av vanor och symboler i den industriella miljön, måste räkna inte bara med olika värdeskalor utan även med olika verklighetsupplevelser. Orden betyda olika saker

¹ Se t. ex. BRUNER, J. S., & POSTMAN, L., *An Approach to Social Perception* i Dennis, W., et al., *Current Trends in Social Psychology*. Pittsburgh 1948.

² Se t. ex. LINTON, R., *Personlighet och kultur*. Sthlm 1951.

i olika grupper. Ofta tror man, att oförmågan till samarbete och samförstånd beror på något slags ovillighet eller elakhet, då meningsskiljaktigheterna i stället måste ledas tillbaka till olika sociala normer och av dem följande olika värderingar och verklighetsupplevelser.

Vi ha alltså sagt, att alla, som utsatts för ett normsystems påverkan i den betydelsen, att normerna grundlagt dispositioner till ett likartat beteende, tillhöra samma grupp. Detta innebär även, att man väntar att människorna skola reagera på ett bestämt sätt i en given situation. Med en något annan terminologi kan man säga, att alla i samma situation väntas skola spela samma *sociala roll*. Arbetare ha. t. ex. inför strejkbrytare samma disposition, vilket innebär, att strejkbrytare ha en bestämd verklighets- och värdekaraktär för dem. Inom arbetarklassen väntar man därför även, att en klassmedveten arbetare skall uppträda på ett bestämt, fixerat sätt inför en strejkbrytare, man har med andra ord en *rollförväntan* på den klassmedvetne. Samtidigt betyder då *ordet* »strejkbrytare» något bestämt och utlöser handlingar, som illustrera denna förväntan.

Genom denna analys ha vi försökt klarlägga vad termen *social* betyder, när vi tala om sociala vanor eller sociala attityder. Social innebär, att man vid en och samma stimulerande faktor får en likformig reaktion från två eller flera personer, därför att dessa ha dispositioner grundlagda av samma normsystem. Säg vi, t. ex., att vi ämna studera beteendet mot förmännen inom några industriföretag, så utgå vi från det metodiska antagandet, att hos de personer, som äro föremål för undersökningen, det skall finnas ett vanemässigt beteende mot förmännen och att detta vanemässiga beteende är grundlagt genom sociala normer, normer vilka skapat dispositioner hos de undersökta personerna att bete sig på ett bestämt sätt mot förmännen. Genom att iakttaga dessa människors handlingar på arbetsplatsen, eller eventuellt genom att intervjua dem, försöker jag taga reda på om detta mitt antagande om en disposition är riktigt.

Vi kunna kontrollera vårt antagande genom observationer. Men det är sällan man har tillfälle att observera ett större antal personers handlingar. I många fall får man nöja sig med att fråga ut dem, d. v. s. att intervjua dem. Vid en systematisering av de frågor man ämnar framställa är det av betydelse att komma ihåg den tredelning av dispositionen, som vi tidigare talat om. Man kan nämligen a) ställa frågor rörande beteendeelementet. Dessa frågor äro av typen: hur betar ni er, när ni möter en förman, uppsöker ni er förman för att få råd om ett

arbete, för att få råd i rent personliga problem? Vad anser ni framför allt bör utmärka en god förman? Bör han kunna ge råd även i personliga problem? Vidare kan man b) ställa frågor, som röra känslomomentet: tycker ni om er förman, känner ni respekt, tillgivenhet för honom? Slutligen c) kan man i vissa situationer behöva frågor som röra det språkliga beteendet: vad kallar ni den man som övervakar ert arbete? Svaret skulle då i detta exempel vara »förman».

När man talar om *attitydfrågor* är det framför allt frågor av typ b) man menar. Det är alltså frågor, som avse att klarlägga den vanemässiga känsloreaktionen inför ett objekt. Med en *attityd* menas då känslouttrycket plus dispositionen till detta känslouttryck. Känslouttrycket kan vara en grimas eller en gest, men vanligen är det, på grund av det starka sambandet mellan känslomomentet och språkelementet i dispositionen, ett språkligt uttryck av typen: vår förman är bussig!

En attitydundersökning skulle framför allt avse den vanemässiga känsloreaktionen. Men givetvis får man antaga ett nära samband mellan känsloreaktionen och beteendet. Detta skulle ha till följd att man får antaga att en stark känsla även tager sig uttryck i handling, t. ex. i ett försök att komma till avdelningar med goda förmän och undfly avdelningar med dåliga. Detta gör, att man i s. k. attitydundersökningar både ställer frågor om tänkta eller verkliga beteenden och söker bestämma känsloreaktioner. Men i bägge typen av frågor antaga vi att en disposition föreligger.

Som en konsekvens av detta antagande följer den metodiska nödvändigheten att så noggrant som möjligt bestämma den antagna dispositionen. Detta betyder, att man försöker formulera frågorna på det viset, att svaren just skola visa, om den antagna dispositionen föreligger eller ej. Man måste alltså kunna avgränsa dispositionen på ett sådant sätt, att man kan säga: få vi svaret *a* föreligger dispositionen i sin positiva form, få vi svaret *b* föreligger den i sin negativa form. Få vi åter svaret *c* ha vi inte lyckats klarlägga, om vi ha rätt eller ej i vårt antagande, att det skulle föreligga en disposition. Teoretiskt sett bör en sådan prövning av hypotesen om förekomsten av en disposition kunna ske med hjälp av en enda fråga. En rad teoretiker ha emellertid visat, hur osäkra svaren på endast en fråga bli, och därför betonat nödvändigheten av ett batteri av frågor kring samma problem. Enligt vårt sätt att se, innebär det, att man måste konstruera frågeformuläret på ett sådant vis, att frågorna bilda komplex, avsedda att avgränsa och utforska antagna dispositioner.

Grovt uttryckt skulle man kunna säga, att man genom frågorna vill undersöka egenskaperna hos vissa antagna eller förutsatta dispositioner. Ett exempel kan belysa vår tanke. Genom påverkan från fackliga organisationer och arbetskamrater skapas en viss uppfattning om arbetstidens längd, tidsstudier m. m. I denna uppfattning finnes dels en disposition, dels ett beteende mot arbetstid och arbetsplats. Föreligger dispositionen bör den komma till uttryck genom språkliga beteenden, d. v. s. genom att man svarar på våra frågor. Vi ha därför formulerat frågor om arbetslokalen, dess säkerhet och om maskinerna och vi mena, att vi genom frågorna som stimuli skola få antingen positiva eller negativa beteenden. Vi få emellertid räkna med, att det alltid måste finnas vissa individuella variationer, när man intervjuar ett stort antal människor. Någon vill av någon anledning inte byta yrke, ehuru han är negativ mot arbetsförhållandena, arbetstiden och arbetsstudierna. För att jag skall kunna säga, att undersökningen har bekräftat mitt antagande, att vi ha en disposition, måste det dock finnas ett samband mellan de olika svaren, som är av sådan art, att det inte kan tillskrivas en slump. Personer, som tycka att arbetstiden är för lång, ogilla tidsstudier, äro negativa mot lokalen och mot förmanen böra även kunna antagas vara negativa på frågan, hur de finna arbetsförhållandena i stort. Det är samstämmigheten mellan svar på frågor med likartat innehåll, som avgör om vi kunna anse, att vi konstaterat förekomsten av en disposition.

Finna vi genom att utföra undersökningar i ett eller flera företag, att vår hypotes om att en disposition skulle föreligga har besannats, så ha vi skäl att göra det antagandet att vi under eljest lika förhållanden böra träffa på samma attityder i andra företag. I detta sammanhang uppstår emellertid problemet, hur det av oss funna resultatet skall kunna jämföras med andra undersökningar rörande samma problem, i vilka man använt andra frågor. Möjligheten att jämföra är nämligen av fundamental betydelse för vetenskapliga framsteg. En sådan mera allmän jämförelse är, enligt vår mening, möjlig om man utgår från vårt antagande om dispositionerna och att frågorna mäta egenskaper hos dispositionerna. Problemet blir då att avgöra om de frågor man framställt i den andra undersökningen, som vi önska jämföra vår med, kan sägas förutsätta samma disposition som den vi förutsatt i vår undersökning. Anse vi att det är fallet, böra svaren visa samma tendens som i vår undersökning, även om det inte är någon exakt överensstämmelse. Ha vi t. ex. funnit, att manliga tjänstemän äro mera nöjda

än manliga arbetare och kvinnliga arbetare mera nöjda än kvinnliga tjänstemän, bör denna inbördes rangordning i varje fall vara densamma. Är den inte det, kunna vi inte säga, att de båda undersökningarnas resultat stöda varandra. Har jag fastställt förekomsten av dispositioner genom studiet av beteendet, blir det meningsfullt att söka efter dessa dispositioners orsak, d. v. s. normsystemet och dess källa. Men givetvis finnes det inte några principiella betänkligheter att börja med källan, om jag känner den, undersöka hur källan formulerat sina normer och hur dessa normer verkat på de personer, som utsatts för påverkan.

II. DEN SOCIOLOGISKA INNEBÖRDEN AV DET SVENSKA SAMHÄLLET'S INDUSTRIALISERING

Vissa normsystem kunna vara av den arten, att de omfatta en hel nation. Ett sådant normsystem är t. ex. det rättsliga. Vi kalla ett sådant normsystem för ett *ramnormsystem* och den grupp det bildar för en *ramgrupp*. Det omsluter nämligen andra normsystem och andra grupper. Staten omsluter t. ex. familjen, som är en *partikulär grupp* med ett *partikulärt normsystem*. De partikulära normsystemen och deras grupper bilda tillsammans med ramnormsystemet och ramgruppen ett *socialt fält*. Vi antaga, att om det sker en omvandling i det sociala fältets struktur, så måste detta innebära en förskjutning både i normsystem, dispositioner och beteende. För den enskilde ter detta sig som en anpassning till nya livsformer, och trivselproblemet är just ett anpassningsproblem. Det är vår uppfattning, att man inte kan gripa sig an med den svenska industriens aktuella problem utan att taga hänsyn till det historiska perspektivet. I fråga om detta perspektiv ha vi utgått från de undersökningar, som utförts av Eli F. Heckscher, A. Montgomery, H. Tingsten, T. Gårdlund, A. Myrdal och J. Westerståhl m. fl. Det är alltså en allmän historisk bakgrund vi nöjt oss med. Vi ha utgått från det välkända förhållandet, att Sverige för en 70 à 80 år sedan var ett jordbruksland, och att det allt sedan dess gått en ström av människor till städer och tätorter från jordbruk till industri, handel och samfärdsel. Den strukturförändring som ägt rum under föga mer än en mansålder, är sålunda ingenting mindre än historien om hur Sverige, från att ha varit ett bondeland, utvecklats till ett industriland. Men detta har uppenbarligen fört med sig en förändring i samhällets gruppbildningar.

I jordbrukarsamhället utgör familjegruppen den dominerande gruppbildningen. Den är en typisk s. k. primärgrupp, d. v. s. ett kollektiv, inom vilket människor leva i direkt kontakt med varandra, där de få sin första verklighets- och värdebild utformad, där de sociala kontakterna äro omedelbara och samhörighetskänslan stark. I en sådan grupp är fadern oftast den omedelbara normkällan och därför även gruppens auktoritet. Mest påtagligt är han arbetsledare, men givetvis fyller han även en rad andra roller inom familjen. Den lantliga familjegruppen har sålunda en rad funktioner, såsom den uppfostrande, samkänslskapande, yrkesutbildande, socialvårdande och ekonomiska och därjämte är det ofta inom familjen man tillbringar sin fritid. Vi skola inte här beskriva de olika funktionerna; det räcker för oss att framhålla, att en människa, som födes in i en sådan familjegrupp, finner sig omgiven av och inbäddad i dessa olika funktioners normsystem och rollkrav. De olika funktionerna ligga som koncentriska cirkelar omkring henne, och då källan är densamma, blir det inga normkonflikter och ingen spänning mellan de olika roller hon skall spela.

Det sociala fältet utgjordes i det förindustriella Sverige av en rad familjegrupper. Detta gällde framför allt för landsbygden, men även i städerna ägde det till stor del sin riktighet. Hantverkarens familj var även en arbetsgemenskap och fyllde en rad andra funktioner vid sidan av den ekonomiska. Men de olika familjegruppernas inbördes beteende bestämdes i sin tur av *ett* normsystem. I bonde-Sverige var detta omslutande normsystem rätten; rättsregelsystemet var ramnormsystemet. Rättsregelsystemet uppbars av en grupp, som kan kallas *funktionärsgruppen* (d. v. s. konungen, hans ämbetsmän och riksdagen). Den gruppen var ramnormernas källa, och den såg till att ramnormerna efterlevdes. I sitt handlande influerades emellertid funktionärsgruppen eller ramnormkällan av impulser, som utgingo från familjegrupperna. Till en del i varje fall samlades dessa impulser i den gamla fyrståndsriksdagen, även om den med åren blev allt mindre ägnad för denna uppgift. Men ett visst inflytande utövade dock primärgrupperna på så sätt på det rättsregelsystem, som omgav det sociala fältet, och därmed även på det svenska samhällets utveckling.

Detta är en schematisk framställning av det förindustriella Sveriges sociala struktur. Vi ha helt förbigått det komplicerade status- och prestigesystem som rådde. Man kan nämligen förmoda, att det påverkade arbetslivet för en del familjegrupper, t. ex. för torpare och

statare, men för de självägande bönderna var det av mindre betydelse i själva arbetslivet.

För det sociala fältets utveckling och struktur i det svenska industriella samhället liksom också helt naturligt för själva industrialiseringens framväxt ha förändringarna på samfärdselns område och därmed sammanhängande tekniska uppfinningar varit av avgörande betydelse. Genom samfärdseln befördas nämligen icke blott människor och varor utan också beteendesätt, idéer, känslor och symboler. Vidare erhåller man genom samfärdseln möjlighet att utöva social kontroll över människor, vilket ofta innebär en påverkan i fråga om idéer, känslor och symboler. Den stora revolutionen inom samfärdseln, som sammanfaller med industrialiseringens framväxt i Sverige, var järnvägarnas byggande. Järnvägarna drog fram över områden, som tidigare icke haft naturliga kommunikationsvägar. De kommo härigenom att gå över geografiska områden, som inte förut tillhört det sociala fältet. Det medförde, att städer och andra tätorter, som inte hade någon rot i det gamla sociala fältet med dess kulturella traditioner, växte upp vid järnvägarna. Redan härigenom voro dessa nya samhällen institutionellt ofullständigare än gamla tätorter. De saknade t. ex. kyrka, läkare, apotek och funktionärsgruppernas representanter bodde i gamla befolkningscentra. Men härtill kom, att behovet av institutioner, såsom livet kom att gestalta sig i de nya industrisamhällena, blev större än vad det tidigare varit i Sverige. Följden blev att inte bara de människor, som flyttade in till dessa orter, måste anpassa sig till de nya och torftiga samhällena utan även samhällena till människornas behov.

Den mest påtagliga följden av invandringen till städerna var familjegruppens omvandling. Familjen blev inte längre en arbetsgemenskap. Fadern och ofta modern tillhöra arbetsgrupper vid sidan av familjen och det är framför allt vad detta innebär som vi skola diskutera i denna undersökning. Den producerande ekonomiska funktionens skiljande från familjen drog med sig en rad förändringar. Först och främst förändrades den fysiska miljön så till vida, att arbetet sker inom företaget och inte i och kring bostaden. Bostaden blir därför ett problem för sig och typen av bostadsbebyggelse en helt annan än den man var van vid. Det är troligt, att för många det nya sättet att bo erbjöd och erbjuder svåra anpassningsproblem. Både till bostaden som sådan och till grannarna. Vi ha antagit, att utbytet av den lantliga arbetsmiljön mot industrien för många var omgivet av starka känslor, känslor av

att lämna den i och för sig riktiga tillvarelseformen, att överge fädernegården och den gamla gemenskapen o. s. v. Dessa känslor kunna alltjämt påverka människors inställning och deras villighet att acceptera industrialismens samhälle. Både bostaden och moderns arbete inom ett företag gör barnantalet till ett problem, och hur man söker lösa det visar de sjunkande barnkullarna. Men barnbegränsningen måste förutsätta en förskjutning i religiösa och etiska värderingar. Motiven för barnbegränsningen kunna naturligtvis vara flera.¹ Ett utmärkande drag för det industrialiserade samhället är, att man i allmänhet inte vill betrakta sin ställning som slutgiltig; man strävar efter en förbättrad social position. Detta har inte sin motsvarighet i bondesamhället: i det har var och en sin status fixerad en gång för alla. Den klättringsproceduren, som försiggår i det urbaniserade samhället, leder till att föräldrar önska sina barn bättre levnadsförhållanden än de själva uppnått, bättre utbildning och bättre ekonomiska villkor, och den ambitionen blir ett motiv för barnbegränsning och medför en sammankrympning av familjegruppen.

Det tillhör överhuvud industrisamhällets egenart, att familjen inte ensam kan svara för uppfostran och utbildning. Den bildning, som behöves, kan inte ges enbart i familjen, och i ännu mindre grad är det fallet med utbildningen. Den måste omhändertagas av därför avsedda institutioner, och de unga tillhöra speciella utbildningsgrupper. Den yrkesutbildade har även i stort sett en mera tryggad position än de icke utbildade. Sedan kan man iakttaga en viss förskjutning i innebörden av yrkesutbildning och yrkesskicklighet, en förskjutning som hänger samman med produktionens förändring. Den hantverksmässiga yrkesskickligheten blir av mindre betydelse och den ingenjörsmässiga, tekniska, av större. Vidare kan man peka på konkurrerande motiv: det är i ett modern samhälle ringa samband mellan bildning, utbildning och inkomst. Ofta kan numera ett relativt lättlärt yrke ge samma ekonomiska behållning som ett, som krävt lång förberedelse. Man kan därför vänta en viss osäkerhet i inställningen till utbildningen och de kulturella värdena.

Familjegruppen krymper även samman av det skälet, att den icke fyller samma socialvårdande funktion som tidigare. Det i bondefamiljen vanliga omhändertagandet av äldre släktingar ledde till stora hushållsenheter. Denna företeelse håller även på att försvinna. Äldre

¹ MYRDAL, A., Folk och familj. Sthlm 1944 s. 67 ff.

personer kunna mycket längre vara verksamma i produktionen, men i den mån de behöva omhändertagas kan inte familjen göra det. Det måste för det ändamålet skapas särskilda institutioner och grupper. På så sätt kan man visa, hur funktion efter funktion flyttat ut från familjen och övertagits av speciella institutioner i samhället. Vi ha ansett, att ju bättre ett samhälle är försett med sådana institutioner, desto tryggare måste det kännas att leva i det.

Vi ha förmodat, att industrialiseringen ledde till en viss osäkerhet inför bildningens och utbildningens värden. Skulle så vara fallet, kan det även härledas ur det förhållande, som vi redan berört, nämligen att de nya samhällena lågo vid sidan av det gamla sociala fältet. Man saknade just en hel del av de kulturförmedlande institutionerna, lika väl som grupper eller institutioner, som kunde sörja för trygghet och förströelse. Som ett försök att lösa den institutionella bristen kan man se folkrörelsernas framväxt. De fyllde, som t. ex. Thörnberg visat, en rad behov. De komma, för de grupphemlösa invandrarna till städer och stadslänkande samhällen, att bli en ersättning för den primärgrupp de lämnat i och med uppbrottet från den lantliga familjen och dess grannskap. Dessa rörelser blevo ersättningsgrupper för de gamla by- och familjegrupperna.¹

Folkrörelserna fångade upp en del av de genom industrialiseringen skapade behoven och övertogo en del av det gamla samhällets funktioner. Detta ledde till ett motsatsförhållande mellan det gamla och det nya Sverige. Tydligt är det t. ex. markerat i landshövding Treffenbergs och övriga myndigheters uppträdande vid Sundsvallsstrejken. Denna motsats ökade i den mån folkrörelserna blevo instrument för att nå förbättrade ekonomiska förhållanden och ökad politisk makt. Detta motsatsförhållande skapade ett visst främlingskap hos de stora massor, som strömmade in till industrierna. De voro på sätt och vis emigranter i eget land och betraktade med misstro överhetens institutioner och verktyg. Denna misstro och detta främlingskap accentuerades ytterligare, när organisationerna växte sig starka. Styrkan ökades genom att de lokala organisationerna slog sig samman i allt större förbund, och nu ha de i många fall blivit omfattande grupp-bildningar av ramgruppskaraktär. Utmärkande för deras framgång är emellertid, att medlemmarna övergivit den individualism, som sprang fram genom de gamla grupp-bildningarnas upplösning i och

¹ Jämf. THÖRNBERG, E. H., *Folkrörelser och samhällsliv i Sverige*. Sthlm 1943.

med industrialiseringen. Man måste sluta sig samman för att t. ex. uppnå ekonomisk trygghet, och man måste handla kollektivt. Det kollektiva handlandet förutsätter i sin tur lojalitet och underordning, och den enskilde fick göra avkall på sin självbestämmanderätt. Vi kunna antaga, att de människor, som fostrats i folk rörelserna, kommit att sätta lojalitet och solidaritet som ett mycket högt värde. Men denna lojalitet är inte utan problem, ty den kan komma i konflikt med andra lojalitetskrav, t. ex. lojaliteten mot familjen eller mot företaget.

Detta är bara ett annat sätt att uttrycka, att människan i industrisamhället kom att tillhöra en rad olika grupper och sålunda även en rad olika normsystem. Dessa olika normsystem försöka var för sig skapa dispositioner hos individen och på så sätt bestämma hans beteende. Detta leder till normkonflikter och svårigheter att sammansmälta de olika dispositionerna till en enhet. Man får därför antaga, att attityderna eller attitydcomplexen hos en människa, som vuxit upp i ett industrisamhälle, är mera splittrat än vad det var hos en människa, som i hela sitt liv tillhörde en lantfamilje-grupp. Vi ha därför antagit, att sambandet mellan attityderna mot arbetet och bostaden och utbildningen är svagare i en ny industriort än i ett gammalt samhälle. Det är av denna orsak vi valt ett gammalt och ett nytt industrisamhälle för vår undersökning. Men vi äro fullt medvetna om, att två samhällen inte kunna räcka att bevisa så pass allmänna teser. För att verkligen bevisa våra antaganden borde vi dessutom ha undersökt ett företag i en storstad och ett i ett avgränsat brukssamhälle. Bl. a. försvåras undersökningen av att det nya samhället, Katrineholm, numera i institutionellt avseende icke skiljer sig från det gamla, Huskvarna. Men vi antaga dock, att känslan av främlingskap bör vara starkare i Katrineholm än i Huskvarna, eftersom det alltjämt är flera inflyttade i den förstnämnda staden. Enligt teorien skola vi vänta mindre samband mellan attitydcomplexen i Katrineholm än i Huskvarna. Vidare kunna vi antaga, att anpassningen till det industriella arbetet varit lättare i Huskvarna med dess traditioner i fråga om den typen av arbete. Vi kunna därför, enligt denna hypotes, vänta större trivsel i Huskvarna.

Ett utmärkande drag för de nya normsystemen är deras horisontella karaktär, d. v. s. de äro inte lokalt förankrade utan omfatta en viss klass eller ett visst skikt i hela samhället. De äro ett slags ramnormsystem för en klass eller en grupp. Samtidigt har den grupp, som detta ramnormsystem bildar och omsluter, fått en ganska operativ och

abstrakt karaktär. Just genom sin allt mera framträdande karaktär av ramnormsystem påverkar normsystemet inte den lokala direkta och personliga kontakten mellan medlemmarna i samma grad som vid organisationernas framväxt. Men normsystemet bestämmer dock på ett allmänt sätt inställningen till samhälle och företag, och den inställningen kan man kalla klassmedvetande. Ju mer övertygad man blivit om att den egna klassen ökat sitt inflytande i samhället, desto lättare torde man ha att acceptera det. Men det kan tänkas, att ju mer man accepterat samhället med dess demokratiska struktur, desto svårare har man att finna sig tillrätta i arbetslivet och dess speciella struktur. Det är nämligen tänkbart, att man upplever ideologien i samhället och i företaget som väsensskilda. På grund av denna allmänna bakgrund ha vi samlat in uppgifter om familjens storlek och sammansättning, bostadens storlek och standard samt attityderna mot bostaden och ortens olika institutioner. Vidare ha vi tagit reda på de intervjuades föreningstillhörighet liksom vi sökt få reda på föreningarnas aktivitet och det faktiska läget i fråga om ortens institutionella utrustning. Vidare ha vi tagit reda på inställningen till familjegruppens förvandling och till utbildningsfrågor, de religiösa attityderna och klassmedvetandet. Motiveringen för detta insamlingsarbete har varit den teorien, att det dock bör vara ett sammanhang mellan de olika livsfärerna. Vad vi vilja se är växelverkan mellan dem med särskild hänsyn till arbetslivet.

III. FÖRETAGET SOM SOCIOLOGISK FÖRETEELSE

Ehuru vi utgått från att det måste finnas ett sammanhang mellan attityderna mot arbetet och mot samhällets övriga områden och att detta sammanhang är starkare i Huskvarna än i Katrineholm, så ha vi dock koncentrerat vår uppmärksamhet på attityderna mot förhållanden inom företaget. Det har framför allt varit arbetsgruppens omgestaltning genom industrialiseringen, som intresserat oss. Vi ha därför utgått från vissa antaganden om arbetsgruppens, d. v. s. företagets sociala struktur. Dessa antaganden ha inneburit, att vi konstruerat en modell av den industriella arbetsgruppen, och med hjälp av den modellen ha vi sökt bestämma, vilka aspekter av företaget, som äro av särskild betydelse för oss.

När vi gjorde modellen, följde vi givetvis tidigare undersökningar av liknande slag. Lika litet som i teorien om den sociologiska innebör-

den av det svenska samhällets industrialisering ha vi här haft några egna resultat att bygga på, utan vi ha utgått från andras forskningsresultat och sökt uttrycka dem i vår sociologiska teoris terminologi.¹

I det agrara samhället utgjorde familjegruppens normsystem det enda egentliga normsystemet vid sidan av det rättsliga. Arbetsgruppen och familjen voro därför identiska. I det industrialiserade samhället förekommer däremot en rad gruppbildningar, och individen blir i det skärningspunkten för många olika normsystem. Arbetsgruppen eller företaget utgör en sådan gruppbildning. Den är inte den enda men ofta den viktigaste för den moderna människan. Någon tvekan om att företaget är en social grupp kan inte gärna råda, ty för alla, som tillhöra ett företag, råder ett gemensamt normsystem, som kan ledas tillbaka till en och samma källa, företagets ledning. Även om man kan säga, att de sociala kontakterna byggas upp av dem som arbeta inom företaget, så finnes det dock inom många företag normer, vanor och traditioner, som inte utan vidare kunna brytas ned och som utgöra den speciella arbetsgruppens kulturella arv. Sedan är det klart — och vi skola strax återkomma till detta — att normsystemen inom företagen äro av alldeles speciell karaktär.

Företaget är naturligtvis som alla andra grupper beroende av sin *fysiska miljö*. Härmed avse vi sådana faktorer som företagets rent geografiska läge, om det ligger vid hav eller på slättmark, vid älvar och i skogar o. s. v. Av särskild vikt ha vi ansett det vara, om företaget länge har funnits på samma plats. Vi ha t. ex. funnit, att Huskvarnabornas stolthet över den omgivande naturen spelar en helt annan roll än vad som är fallet i Katrineholm.

I nära samband med den fysiska miljön står den *tekniska*, d. v. s. produktionsformen. Vad och hur man producerar har ofta bestämts av den fysiska miljön. Den tekniska miljön är en av de större olikheterna mellan den lantliga arbetsgruppen och den industriella och har givit den senare dess speciella utformning. Men här måste man komma ihåg, att den tekniska miljön förändrats även under industrialismens epok, och att det därför för en människa inte bara varit fråga om att anpassa sig till den tekniska miljön, utan till en ständigt sig förändrande teknisk miljö. Här kan man t. ex. peka på den allt längre

¹ Framför allt har vi utnyttjat WHYTE, W. F. (red.) *Industry and Society*. N.Y. 1946. HOSLETT, S. D., *Human Factors in Management*. N.Y. 1946. MOORE, E. W., *Industrial Relations and the Social Order*. N.Y. 1946 och BAKKE, E. W., *Bonds of Organization*. N.Y. 1950.

drivna mekaniseringen, som ofta berövar en arbetare översikten över arbetsproceduren. Denna utveckling får antagas påverka den sociala miljön inom företaget. Det vanligaste antagandet är, att det monotona och mekaniserade arbetet skapar större olust än det omväxlande, mindre mekaniserade och mera kvalificerade.

Till den tekniska miljön hör inte bara arbetets utformning utan först och främst den arbetsplats inom företaget, där arbetet utföres. Den skiljer sig lika radikalt som själva arbetet från de agrara förhållandena. Vi ha därför utgått från, att *arbetsplatsens faktiska beskaffenhet* varit av betydelse, och att man kan vänta sig, att det mot den skall finnas attityder. Vi skola senare diskutera de normsystem, som framför allt varit verksamma för att skapa de antagna attityderna. På grund av detta antagande var det angeläget för oss att för varje intervjuad samla in uppgifter om arbetsplatsens beskaffenhet. På så sätt menade vi, att vi skulle kunna få ett grepp om vederbörandes värderingar. För de kategorier vi använt för att klassificera arbetsplatsen komma vi att redogöra i ett kommande kapitel (se Kap. III). Av samma skäl ha vi även samlat in uppgifter om arbetets art, d. v. s. om det är tungt — lätt, jäktigt — lugnt, rörligt — stillasittande (stående) o. s. v. Vidare togo vi, när det gällde arbetet, reda på om det var mekaniserat, kvalificerat, individuellt eller beroende, självständigt eller osjälvständigt. Motiveringen är delvis även här densamma, d. v. s. vi anse, att uppgifterna äro av betydelse för en karakteristik av den fysisk-tekniska miljön. Men dessutom ligga andra hypoteser till grund för insamlandet av dessa fakta. Vi anse nämligen, att dessa olika egenskaper hos arbetet inverkat på det man kallar *status-systemet* inom företaget.

Ett företag är uppbyggt i pyramidform med de, ur företagens synpunkt, minst kvalificerade i pyramidens bas och de högst kvalificerade i dess spets. De som befinna sig i basen ha en annan ställning och prestige än de i toppen, och detta status-system ger upphov till konflikter och spänningar. Något motsvarande kunna vi icke iakttaga i den lantliga arbetsgruppen-familjen. Däremot kan man säga, att skråväsendet inrymde ett status-system, ehuru det systemet principiellt var avsett att brytas igenom. Chester J. Barnard har räknat upp följande faktorer, som motivera eller nödvändiggöra status-systemet i företaget. (1) Individernas olika begåvning, karaktär och utbildning, (2) arbetsuppgifternas olika svårighetsgrad, (3) den varierande betydelsen av ett arbete för företaget och (4) behovet av en auktoritativ

ordergivning inom företaget. Någon måste i sista hand bestämma.¹ Redan av denna Barnards uppräknning torde det stå klart varför vi anse, att t. ex. mekaniserat eller högt kvalificerat arbete kan vara avgörande för en människas status eller prestige inom ett företag.

Man brukar skilja mellan ett *formellt* och ett *informellt status-system*. Det formella status-systemet avser det förhållande, som råder mellan olika befälsgrader inom ett företag, mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare, mellan kontorister, teknisk personal och arbetsledning o. s. v. Industrialiseringen och den specialisering, som följt den i spåren, ha skapat nya skikt eller klasser på arbetsplatsen, samtidigt som klassgränserna i övrigt utsuddats och det lika värdet förkunnats. Denna gradering av befattningarna inom ett företag betyder naturligtvis i och för sig inte, att man uppfattar de olika skiktens människovärde som graderat; men med högre status följer dock större prestige och makt samt överblick över vad som sker inom företaget. För dem med låg status minskas därför även ansvaret för företaget, de bli lätt oansvariga kuggar i ett större system, där de helt måste förlita sig på att befattningshavare på högre nivåer i status-systemet ha bättre översikt och insikt än den de själva ha. Vi kunna därför antaga, att ju högre upp man kommer i pyramiden, desto större skall tillfredsställelsen vara. Ty med ökad status följer större behovstillfredsställelse, d. v. s. ett större antal förväntningar uppfyllas.

Det formella status-systemet torde i vanliga fall vara tämligen enkelt att ange för dem, som ha kännedom om företaget. Det bör därför i och för sig inte vara några svårigheter att upprätta en plan över hur t. ex. den formella ordergivningen inom ett företag ter sig, d. v. s. vem som lyder vem o. s. v. Intressant kunde här väl även vara att notera de yttre symboler, som markera graderna i det formella status-systemet. Därvid avses sådana yttre detaljer som rummets utseende, skrivbordets storlek, hur punktlig den anställde behöver vara, lunchtidens längd. Till detta komplex hör den irritation, som då och då blossar upp mellan kontorister och arbetarpersonal, varvid man kan anmärka på kontorspersonalens möjlighet att bära snygga kläder i arbetet, slips och krage och dylika i och för sig betydelselösa ting.

I samband härmed kan man ställa följande fråga: I vad mån är före-

¹ BARNARD, C. J., »Functions and Pathology of Status Systems in formal Organizations» i Whyte, W. F., a. a.

tagets status-system uteslutande, som Barnard antydde, en organisation för rörelsen uppifrån och nedåt i pyramiden och i vad mån fungerar den även som en organisation för impulser nedifrån och uppåt, I vad mån representerar förmannen och arbetsledaren sina underlydande inför nästa instans, och om han gör det, i vilka ärenden? Hur uppleves detta av de underordnade, och vilken roll spelar det för deras anpassning? Vi antogo även, att det är av vikt hur förändringarna i det formella status-systemet ske, d. v. s. om befördringen sker inom företaget, så att man tillvaratager den anställdes kunskande och intresse, eller om man i regel hämtar folk från andra företag. Mot detta formella status-system svarar även ett formellt gruppsystem. Vi kunna ha olika sektioner och avdelningar, som då kunna betecknas som grupper i vår bemärkelse, emedan de ha ett särskilt normsystem inom avdelningen med en gemensam ledare, som fungerar som normkälla.

Mellan det formella och informella status-systemet kan man skjuta in det *kvasi-formella status-systemet*. Det baseras på sådana faktorer som kön, ålder, avlöningssätt och utbildning. Det finnes t. ex. arbeten, som anses vara typiskt kvinnliga och som en man därför inte, utan prestigeförlust, kan utföra, och omvänt finnes det arbeten, som en kvinna inte bör få utföra, därför att det räknas som ett typiskt manligt arbete. Ett nonchalerande av dessa gränser kan vålla irritation, vilket måste bottna i det förhållandet, att status och prestige härigenom äventyras. Till denna status-typ skulle vi även vilja räkna den prestige, som följer med en ställning inom den fackliga rörelsen. Det är numera vanligt, att klubbordföranden ingriper i en rad förhandlingar och mera löpande ärenden och därigenom får en påtaglig prestige. Den gruppbildning han då representerar har, sett från det enskilda företaget, en horisontell karaktär. Därmed mena vi, att denna grupp, även om den har sina lokala organisationer, ytterst har sin källa utanför företaget, och att de olika fackliga organisationerna (d. v. s. både personalens och arbetsgivarens) spränga företagens lokal-geografiska organisation och införa normkällor i det horisontella planet. Dessa normkällor äro av största betydelse för attityderna mot en rad företeelser inom företaget. Vi ha därför anledning att antaga, att vi inom företaget skola finna olika värderingar, att olika personalgrupper skola eftersträva olika förmåner genom sitt deltagande i företagens verksamhet. Det är ingalunda självklart, att det av företagsledningen angivna målet — vilket kanske inte alltid ens är känt av personalen — delas av huvudmassan av personalen.

De horisontella gruppbildningarna bestämma attityderna i en rad centrala punkter, och i fråga om dessa attityder kunna vi därför vänta en relativt likartad inställning. För att förstå dessa horisontella grupper enorma opinionsbildande betydelse måste vi komma ihåg den roll, som de historiskt sett spelat, och vilken vi antytt i förra avsnittet. För många människor, framför allt då arbetarpersonalen, ter sig denna gruppbildning som den enda förklaringen till arbetarklassens förbättrade villkor och därför även som en garant för ett tryggt liv. Å andra sidan kunna dessa fackliga normsystem inte täcka alla livsområden, och man får i sådana fall tänka sig, att andra normsystem kunna gripa in. Vi måste räkna med ett växelspel mellan företagets normsystem, facksammanslutningens normsystem och vissa informella gruppers normsystem, som ge attityderna deras lokala variationer. Denna lokala avtoning markeras ytterligare av det förhållandet, att vi måste räkna med normsystem och normkällor ute i samhället, som till någon grad påverka människornas attityder även inom företaget.

Mot de informella grupperna svarar ett *informellt status-system*. Detta utgår från klickar, gäng, kamratklubbar och liknande sammanslutningar. Systemet inrymmer sådana faktorer som gemensam slang och kanske även en viss gemensam ritual. Härigenom alstras en vi-känsla, och arbetslaget eller arbetsgruppen kan genom sin känslöbinding få något av primärgrupp över sig. Prestige och ledarskap inom sådana grupper kunna troligen även färga av sig på vederbörandes ställning inom företaget. Inom amerikansk sociologisk litteratur trycker man mycket på dessa informella gruppers betydelse för attityderna på arbetsplatsen och därför även för arbetslusten och produktionen. Det är möjligt, att det är en riktig iakttagelse, men det kan hända att det är en gruppyp, som spelar en större roll i ett samhälle som det amerikanska, i vilket fackföreningen är mindre stark och de statliga socialvårdande institutionerna mindre utbyggda än i Sverige. Det är även rimligt att antaga, att de informella grupperna spela en större roll i mindre samhällen och i små företag och mer eller mindre helt förlora sin betydelse i stora städer och stora företag. Vi ha gjort vissa försök att verifiera antagandet, att goda relationer till arbetskamrater skulle underlätta anpassningen och skapa trivsel. Å andra sidan står det klart, att en sådan hypotes bättre verifieras genom informella observationer än genom formella intervjuer. I varje fall torde vi kunna antaga, att för en svensk arbetare lojaliteten med den horisontella gruppbildningen är det primära värdet.

Med hänsyn till de olika slag av grupper, som rymmas inom företaget, kan man beteckna det som en ramgrupp. En stor del av problemen inom företaget — vad personalpolitiken beträffar i varje fall — är att avlägsna de spänningar, som kunna uppstå mellan konkurrerande normsystem inom denna ramgrupp. I den mån man lyckas med det, få vi antaga, att vi möta en positiv inställning till företaget som helhet.

En viktig faktor för att detta skall lyckas är *kommunikationen inom företaget*. Status-systemet är till en del uppbyggt för att möjliggöra ordergivning och har så till vida en kommunikationsuppgift. Hela arbetsgruppen är vidare för sin uppgift och struktur beroende av kommunikationen. Rent allmänt kan man säga, att i den mån verkliga hinder för kommunikationen föreligga upphör företaget att fungera. Bli gränslinjen mellan de olika skikten i företagspyramiden för slutna och starka, kan ett sådant ödesdigert kommunikationsstopp uppstå. Men därjämte kunna svårigheter och svagheter i kommunikationslinjerna verka missnöjesskapande och ge upphov till oroshärdar.

Samfärdseln eller kommunikationen har tre riktningar: nedifrån och uppåt, uppifrån och nedåt samt i sidled. I företagets organisationsplan är det framför allt samfärdseln uppifrån och ned, som är av betydelse. Det är ordergivningens väg. Men för den anställde kan vägen nedifrån och upp uppfattas som lika viktig och därför vara av större betydelse för hans trivsel i företaget. *Innebället* i kommunikationen kan systematiseras på följande sätt: (1) kommunikation om arbetet, (2) kommunikation om fackliga frågor, (3) kommunikation om personliga angelägenheter och (4) kommunikation med huvudsakligen samkänslskapande funktion.

(1) *Kommunikationen om arbetet* kan gälla instruktioner angående arbetet, förändringar inom företaget och dess verksamhet, företagets ekonomiska och tekniska problem, framtidsmöjligheter och produktionsmål. Även i detta fall är det ju ofta fråga om en samfärdsel uppifrån och ned, men samfärdseln kan även gälla förslag till förbättringar från enskilda bland personalen eller arbetsresultat på olika avdelningar. Vi ha utgått ifrån att denna form av kommunikation är den viktigaste och att, i den mån man är belåten med den och anser att den fungerar, man även är tillfreds med andra förhållanden inom företaget. Som ett led i strävan att förbättra denna form av kommunikation betrakta vi även den verksamhet, som rör företagsnämnderna. Det är även på denna punkt, som det sociala livet inom företaget på ett påfallande sätt avviker från det sociala livet ute i samhället, där kommunikation

och diskussion om planer och beslut anses självklara. Vi ha därför ansett det vara av vikt att se förbindelsen mellan klassmedvetande och attityden mot samfärdseln inom företaget.

(2) *Den fackliga kommunikationen* går både från källan till de enskilda medlemmarna och från medlemmarna tillbaka till källan. Vi ha här åter stött på ett problem vi berört på sid. 18 nämligen hur opinionsbildningen verkligen går till i varje särskilt led och på så sätt sprider sig från källan till perifera grupper.

(3) *Kommunikation om personliga problem.* Under senare tid har man i allt högre grad inom industrien börjat bli klar över, att denna form av kommunikation är av stor betydelse för en människas anpassning. Det är även möjligt, att denna samfärdsform fått ökad betydelse allt eftersom industrialiseringen fortskridit, ty troligen finnes det flera gruppemlösa människor nu än under industrialismens första årtionden. Vi kunna antaga, att man på 80- och 90-talen ännu hade en familj ute på landet som man i nödsituationer kunde vända sig till. Men även om det antagandet inte håller streck, ha vi förmodat, att man känner sig mer tillfreds inom ett företag, om man anser, att man i det kan få hjälp med sina personliga problem.

(4) I den *samkänslöskapande kommunikationen* är det mest fråga om att skapa en viss beredskap och allmän anda inom avdelningen eller företaget. Vi ha inte gjort några särskilda försök att undersöka denna form av samfärdsel.

Som ett delproblem i kommunikationsfrågan kan man betrakta den uppmuntran och belöning, resp. straff och ogillande, som företaget visar sina anställda. Vi ha utgått ifrån att uppmuntran, uppskattning och möjligheter till befördran äro av lika stor betydelse som god samfärdsel och av avgörande betydelse för den anställdes känsla av lojalitet mot företaget. Men även här kunna vi antaga, att normsystemen skära sig och i viss mån konkurrera inbördes, så att det horisontella normsystemet eller någon informell grupps normsystem bestraffar, på ett eller annat sätt, individer som äro allt för måna om att få belöningar inom företaget. Vi stöta här på en för den industriella trivseln typisk rollkonflikt.

Med utgångspunkt från denna allmänna syn på företagens struktur ha vi undersökt (1) attityden mot arbetsplatsen, d. v. s. den fysisk-tekniska miljön, mot (2) arbetet och (3) arbetsbefälet, mot (4) företaget som ramgrupp, mot (5) kommunikationen och (6) belöningar och uppmuntran. Slutligen ha vi även en fråga, som direkt berör fack-

föreningen. Varje frågekomplex, med undantag av den som rör fackföreningen, rymmer flera frågor, och vår teori är sålunda den, att mellan de olika frågorna skall finnas ett samband, som inte kan skrivas på slumpen. Vidare antaga vi, att det skall finnas ett samband mellan de olika attitydkomplexen. Även här utgingo vi från det antagandet, att sambandet skulle vara störst i Huskvarna med dess äldre industriella tradition. Slutligen antogo vi, att det skulle finnas ett samband mellan dessa komplex och de komplex vi nämnde i det förra avsnittet.

IV. ANPASSNING, TRIVSEL OCH ANDA

De olika attitydkomplex, vi räknade upp i det förra avsnittet som ett resultat av vår diskussion om företagets struktur voro uppenbarligen av ganska olika slag. Attityderna mot arbetsplatsen, arbetet och arbetsbefälet rikta sig mot konkreta eller relativt konkreta ting under det att attityderna mot ramgrupper, kommunikation och belöning äro mera allmänna. Det gör att man med en viss rätt kan fråga vad vi avse med trivsel.

I det föregående ha vi om vartannat använt begreppen trivsel och anpassning. Vår tanke har varit den, att det man kan mena med trivsel och vantrivsel är den känsla av tillfredsställelse eller brist på tillfredsställelse som uppstår då förväntningar uppfyllas respektive icke uppfyllas. Med trivsel i arbetet avse vi den känsla av tillfredsställelse, som det industriella arbetet kan ge. Härmed mena vi att de förväntningar, som människor kunna ha på sitt arbete och sin arbetsmiljö, skola bliva uppfyllda.

I dispositionen ligger en viss förväntan. Genom uppfostran och tradition ha vi t. ex. fått en viss inställning till andra nationer och raser. Vi ha lärt oss, att ett visst folkslag är ärligt, godmodigt och intelligent och att man därför kan bete sig förtroendefullt mot det och behandla det som man behandlar intelligenta människor. Denna inställning är då även starkt känslolärd. Jag har en positiv känslinställning mot människor tillhörande den nationen. Detta alldeles oberoende av om jag träffat någon representant för folket i fråga. En hel rad av våra sociala vanor äro av det slaget: vi ha en förhandsinställning mot allehanda objekt. Vi ha vissa förväntningar på dessa objekt. Understundom konfronteras emellertid denna förväntan med objektet. Objektet kan då motsvara respektive inte motsvara förvänt-

ningarna. Detta måste framför allt återverka på känslöelementet i dispositionen. Svikas förväntningarna ersättes den positiva känslöinställningen av en negativ. Man säger att man vantrivs med sin situation. Bli denna känsla för stark kan den i sin tur påverka beteendeelementet i dispositionen. Jag vidtager handlingar för att anpassa situationen efter mina förväntningar. Denna strävan efter anpassning kan antingen taga sig rent individuella uttryck: jag kan t. ex. söka fly ut ur situationen. Eller också kan det taga sig kollektiva uttryck: jag söker påverka andra människor i min grupp till gemensamma handlingar genom att hos dem bygga upp eller stärka samma känslödisposition som den jag själv har. Detta sker då ofta genom agitation eller propaganda, d. v. s. genom starkt känsloladdade språkliga uttryck. När vi undersöka trivseln, undersöka vi vanligen två något olika ting. Dels nämligen en viss känslomässig förhandsinställning till ett objekt, dels den känsla som konfrontationen med objektet skapat. Vi kunna t. ex. fråga personer, som aldrig tidsstuderats, om deras uppfattning om tidsstudier och på så sätt få en uppfattning om den genom sociala normer grundlagda beredskaps- eller förhandsinställningen till detta fenomen. Vi kunna vidare intervjua tidsstuderade personer och därigenom få klarlagt den negativa eller positiva känsla som mötet med objektet utlöst. Det är då även nödvändigt att få ett grepp om den miljö som mött de människor vi skola studera. Det är med anledning därav vi samlat in beskrivning på en del objektiva egenskaper i de intervjuades arbetsmiljö. Dessa objektiva egenskaper och deras samband komma vi att redogöra för i ett senare sammanhang.

Trivseln blir enligt detta betraktelsesätt ett uttryck för människans förväntningar på miljön och miljöns anpassning till människans förväntningar. Dessa förväntningar äro i sin tur resultat av miljön och kunna därför förändras. Det förefaller inte rimligt att antaga, att människan skulle ha förväntningar, som en gång för alla kunde tillfredställas. Genom inflytande från t. ex. utlandet eller genom tekniska framsteg skapas nya värderingar, som förändra normsystemet och därigenom dispositionerna och förväntningarna.

Trivsel med arbetet och på arbetsplatsen skulle då innebära, att de förväntningar man hyst på arbetet och dess miljö blivit tillfredsställda. Vi anse, att vi fått ett mått på denna trivsel, om den intervjuade på en fråga av typen »skulle ni vilja byta arbete?» svarar nej eller ja. I det ena fallet trivs hon med sitt arbete, i det andra vantrivs hon. Men det

mått vi erhålla blir säkrare, om den intervjuade på ett flertal frågor om arbetet ger inbördes sammanhängande svar, d. v. s. om hon konsekvent svarar ja eller nej. Enligt vad vi tidigare sagt, skulle vi, om vi finna ett sådant inre samband mellan svaren, kunna säga, att en disposition fått sitt uttryck i den intervjuades svar. Antagandet om den bakom svaren liggande dispositionen gör, att vi inte äro hänvisade till att säga, att positiva svar just på våra frågor äro de enda uttrycken för trivsel. Vi kunna mäta samma trivsel med andra frågor än dem vi använt, förutsatt att man kan visa, att det finnes ett samband mellan de nya och gamla frågorna. Alla svaren äro då, mena vi, uttryck för egenskaper hos samma disposition.

Vårt tillvägagångssätt är godtyckligt så till vida, att man alltid kan bestrida, att de frågor vi använda äro väsentliga för att mäta trivsel i arbetet. Man kan säga, att ett annat komplex av frågor är väsentligare och bättre mäter trivsel. Inför en sådan kritik kan man svara, att vi väl i så fall få kalla våra frågekomplex något annat, och att det betydelsefulla inte är denna namnfråga, utan om man kan visa något samband mellan våra frågor och de frågor som opponenter anser vara viktigare.

Det för vårt tillvägagångssätt utmärkande har emellertid varit, att vi genom våra frågor sökt komma åt reaktionen inför konkreta och påtagliga objekt, såsom arbetslokalen, maskiner och verktyg, hälso- och olycksfallsrisken, arbetstiden, tidsstudier och yrkesbyte, förmännens förmåga att ge instruktioner, att visa uppskattning m. m. D. v. s. vi ha splittrat upp den allmänna trivsel-attityden i trivsel med arbetslokal, arbete och förman, och vi ha dels sökt fastställa normsystemen bakom dessa attityder, dels om reaktionen är betingad av vissa objektiva faktorer i den fysisk-tekniska eller sociala omgivningen. Det är givet, att man kan lägga ihop dessa olika attityder och kalla summan för trivsel. Men en sådan hopsammanläggning kan bli vilseledande vid en orsaksförklaring. Ty det är inte uteslutet, att man kan ha en negativ attityd mot arbetslokalen och maskinerna men en positiv mot arbetsbefälet, och dessa två attitydskomplex kunna ha helt olika orsaker. I varje fall kunna de inte slås samman utan att man på något sätt har utarbetat ett viktsystem. Inte heller kan man utan vidare jämföra de olika svaren och säga, att den ena attityden är viktigare för trivseln än den andra. Säger man det, har man med trivsel menat något annat än attityderna mot arbetsplats, arbete, förman etc. Man har då bestämt trivsel som något beteende vid sidan av det uppmätta,

t. ex. frånvaro från arbetet eller flyttningar mellan arbetsplatser, och man säger att faktorn a är viktigare än faktorn b , därför att faktorn a korrelerar högre med frånvaro eller flyttning än b . Kan man lösa alla de tekniska problem, som äro förenade med detta tillvägagångssätt, så är det i och för sig, så vitt vi kunna förstå, anmärkningsfritt. Vad man då konstaterar är, att attitydkomplex a är fastare associerat med flyttning än attitydkomplex b , och därav drager man den slutsatsen, att attitydkomplex a är en betydelsefullare orsak för flyttning än attitydkomplex b . Men därmed har man inte fastställt orsakerna till attitydkomplexen.

Hitta vi attitydkomplex så försöka vi, enligt vårt sätt att se, att leda dem tillbaka till sociala normsystem. En del av dessa normsystem få vi antaga vara av kvasi-ramnormtyp, d. v. s. ha den fackliga organisationen som sådan till källa, andra ha en mera lokal karaktär. Normsystemets källa kan t. ex. vara företaget, avdelningen eller någon ytterst svårfixerad informell grupp. Därjämte får man, som vi tidigare sagt, räkna på konflikter mellan normsystemen och rollförväntningarna. Attitydkomplexen eller de sociala vanorna äro endast sällan 100 % likformiga, utan man får alltid räkna med avvikelser och normöverträdelser. Emellertid verka normerna så, ha vi sagt, att de skapa dispositioner till ett visst beteende. Låt oss antaga, att vi ha ett centralt normsystem rörande arbetsplatsen och vad som skall kallas en bra eller människovärdig arbetsplats. Detta kan skapa en viss allmän inställning till arbetsplatsen, som vederbörande för med sig, även om han är på ferier eller arbetslös och alltså inte just nu har någon arbetsplats. Men beteendeelementet i attityden utlöses vid upplevandet av en arbetsplats. Den objektiva faktorn, arbetsplatsen, verkar som stimulus och kan så till vida sägas vara orsak till attityden. Men det kan ju mycket väl hända, att vi skulle ha funnit att en arbetsplats, som nu utlöser attityden *dålig* för femtio år sedan hade utlöst attityden *bra*, och det beror i så fall på normsystemets förskjutning. Därför är uppenbarligen den objektiva beskaffenheten endast en delorsak. Emellertid ha vi, som vi redan sagt, utgått från teorien om delorsaker och insamlat uppgifter om vissa faktiska förhållanden, som vi antaga kunna visa sig ha ett fast samband med attitydkomplexen. Visar sig då den objektiva faktorn a ha ett starkare samband med komplex 1 än faktorn b , så får man säga, att faktorn a spelar en större roll, är betydelsefullare, är viktigare som utlösande orsak till attitydkomplex 1 än faktorn b .

Vi ha emellertid även antagit, att det kan finnas ett samband mellan

attitydkomplexen. Låt oss t. ex. antaga, att vi funnit, att det råder ett samband mellan arbetslokalens faktiska beskaffenhet och attityden mot arbetsplatsen av den art, att de som ha en bra arbetsplats även äro nöjda med den och de som ha en dålig äro missnöjda. Det visar sig emellertid, antaga vi vidare, att de som äro belåtna med arbetsbefälet visa en tendens att vara nöjda med arbetsplatsen, även om den uppvisar brister, och de som äro missnöjda med förmannen visa en motsvarande tendens att vantrivas med arbetsplatsen, till trots för att den är bra. Om vi träffa på ett sådant fenomen kunna vi tala om ett samband mellan attitydkomplexen. Detta samband kan förklaras på så sätt, att känsloeffektet i dispositionen har en benägenhet att sprida sig till likartade dispositioner.

Vi ha vidare antagit, att det framför allt är inom attitydkomplex, som röra företaget som helhet, som känslan skulle ha denna tendens att sprida sig, d. v. s. att det framför allt är attitydkomplex som röra företaget som grupp, som skulle uppvisa samband med andra attitydkomplex. Det är detta som gjort, att vi ansett det motiverat att dels ha mera konkreta frågor om arbetsplats, arbete, arbetstid etc., dels de mera allmänna om kommunikation, belöning och ramgruppen som sådan. Bakom denna distinktion ligger även ett antagande, att det kan vara klagörande att skilja mellan *trivsel* och *anda*. Med dessa ord vilja vi ange det, som i amerikansk och engelsk litteratur kallas job satisfaction och morale. Det finnes många olika försök inom den industri-sociologiska litteraturen att bestämma innehållet i begreppet anda. Gemensamt för de flesta definitioner är, att anda eller moral gäller människan i en grupp, människan som gruppvarelse. Det för en god anda utmärkande är, att gruppmedlemmarna identifiera sig med gruppen och delta i gruppens aktivitet. Det måste innebära att hon accepterar gruppens mål och de normer, som reglera det beteende, som syftar till att uppnå detta mål. Väsentligt för andans fortvaro är även, att man förverkligar målet eller i varje fall närmar sig dess förverkligande. Av detta följer även, att det för en god anda är nödvändigt, att gruppmedlemmarna ha ständig kännedom om gruppens mål, d. v. s. att kommunikationen mellan ledaren och gruppmedlemmarna är god. Blockeras t. ex. förbindelselederna inom ett företag, uppstå, som vi redan sett, komplikationer och man riskerar den goda andan. Som ett resultat av identifikationen med gruppen kan man räkna känslan av gemenskap med andra gruppmedlemmar och beredskapen att göra uppoffringar för det gemensamma målet. Men vidare har

man godtagit den ställning man har i gruppens status-struktur, därför att man känner, att den insats man gör på den plats man fått eller valt, uppskattas och uppmuntras av gruppen och dess ledare. Man måste sålunda ha en känsla av förtroende för gruppledaren, antingen man själv valt honom eller han fått sin plats på annat sätt. I detta förtroende ligger även föreställningen, att den insats man gör uppskattas och belönas, och att de förslag man kommer med uppskattas och tillvaratagas. Har någon inom gruppen erfarit eller tror sig ha erfarit, att vissa personer eller kategorier av personer uppmuntras eller belönas mera för sina insatser än andra, så att det råder ett favoritsystem, verkar det nedbrytande på andan. Alla måste ha en känsla av, att deras insatser uppskattas efter förtjänst, och att de därför även avancera i företagens status-system efter förtjänst. Den enskilde måste känna sig uppskattad av ledning och kamrater och veta, att man inte i varje ögonblick övervakar och kontrollerar honom. Han måste känna, att han möts med förtroende och den frihet, som följer med förtroende. Det är därför som all övervakning och kontroll är ett så känsligt kapitel. Vi kunna t. ex. antaga, att den negativa reaktion mot arbetsstudier, som alltjämt finnes kvar, bottnar i en känsla av att vara utsatt för misstro och kontroll. Det är detta förhållande som gör, att arbetsledarnas uppträdande blir så betydelsefullt.

I den mån man kan säga, att särskilda attitydkomplex bilda andan, så är det klart, att dessa attityder vända sig mot gruppen som helhet. Det är fråga om gruppens möjligheter att fylla sin funktion, dess kommunikation, status-system och belöningsystem. Andan utgår sålunda alltid från en bestämd uppfattning av vad som är gruppens mål. Det är t. ex. tänkbart, att andan inom ett företag från ledningens synpunkt är dålig men från fackföreningens god. Endast om man inte redovisar utgångspunkten för uppskattningen av andan kan det smygas in obehöriga värderingar. Fråga vi, var dessa attityder ha sitt normsystem, så antaga vi, att de i vårt samhälle måste lokaliseras utanför företaget som social grupp: de hänga samman med hela den demokratiska idealbildningen. Dessa ideal ha kommit till uttryck i den politiska demokratien och i de olika folkrörelserna, vilkas betydelsefulla funktion vi tidigare berört. Under de senare åren ha de även funnit ett uttryck i talet om industriell demokrati. Vi ha därför antagit, att vi skola finna ett starkare samband mellan dessa attitydkomplex och de, som beröra den allmänna trivseln eller anpassningen i samhället, än mellan de tidigare berörda trivselattityderna inom företaget

och attityderna mot samhället. I fråga om sambandet mellan trivsel och anda ha vi antagit att god anda skapar hög trivsel. Men vi äro medvetna om, att förhållandena äro så komplicerade att man troligen inte, utan att skapa rent experimentella situationer, kan avgöra vad som är orsak och vad som är verkan. Vi kunna emellertid antaga, att inom ett företag med mycket olika arbetsplatser, löneförmåner, typer av arbete o. s. v. det kan uppstå en känsla av orättvisa och därför en dålig anda. Å andra sidan kan man tänka sig, att inom ett företag, där det råder goda kommunikationer, gott samarbete och påtagliga tecken på uppskattning, där man sålunda har en god anda, vantrivsel med t. ex. lokalen kan komma att spela en underordnad roll. Man träffar rätt ofta på påpekanden just av den arten: inom det och det företaget trivs arbetarna, till trots för de ytterst primitiva arbetsförhållandena. Enligt vårt antagande råder det då inom det företaget en god anda i den bemärkelsen vi tagit ordet. Man träffar emellertid lika ofta på det motsatta påståendet: till trots för att man byggt lunch- och duschrut, gjort snygga arbetslokaler m. m. trivs inte personalen. De som göra sådana erfarenheter, äro beredda att reducera trivselproblemet till ett kverulant-problem. Men frågan kan lika väl vara: hur ha besluten om dessa förbättringar kommit till, hur ha de meddelats personalen o. s. v. Det blir sålunda en fråga om företagets anda.

Om vi återigen gripa tillbaka till det historiska perspektivet, så förefaller det som om den stora chocken för de människor, som bröto upp från den lantliga miljön, var industrisamhällets fysisk-tekniska arbetsmiljö. Den framstod som smutsig, dragig och mörk, farlig för både hälsa och liv. Ofta var den det säkerligen även. Uppmärksamheten hos industribefolkningen kom under sådana förhållanden att koncentreras på den fysisk-tekniska arbetsmiljöns utformning och man tog itu med dess förbättring när man, genom sina organisationer, nådde en viss maktställning. Kring dessa frågor och kring lönefrågor utbildades därför ett starkt normsystem. Med den distinktion, som vi gjort, var det framför allt trivselfrågor man sysslade med under arbetarrörelsens kampår: högre lön, människovärdigare arbetslokaler och kortare arbetstid för att skydda arbetarens liv och hälsa.

De förbättringar man vann kunde man uppnå genom ett ökat politiskt inflytande, d. v. s. genom den politiska demokratiens gradvisa frammarsch. Men den politiska demokratin innebar ett ökat deltagande i den samhälleliga maktutövningen, större identifikation med samhället som grupp, större förtroende för ledarna och, genom ökade

förmåner av olika slag, en allt större känsla av att belönas av samhället för deltagande i dess liv. Ute i samhället skedde alltså ett uppbyggande av det vi kallat anda. Den bild vi givit av grupp-moral är i hög grad en framställning av de demokratiska idealen. I en diktatoriskt styrd stat ger man förmodligen gruppdeltagandet och gruppidentifikationen en annan utformning. Vi vilja alltså inte påstå, att de egenskaper vi anse kännetecknande för god anda motsvara några primära mänskliga behov. Därom behöva vi inte alls yttra oss. För oss räcker det att konstatera, att i ett demokratiskt samhälle föreligger ett normsystem och en idealbildning, som ställer som värdefullt och nödvändigt medansvar och medinflytande i gruppens liv. Vi kunna därför antaga, att samtidigt som industriarbetaren kämpade för en lösning av trivsel-frågorna, så skapades det även nya krav, som gällde andan. När trivselproblemen, i denna trängre bemärkelse, fått sin lösning, blevo i stället frågor i samband med andan aktuella. Första gången frågan mera påtagligt dök upp var i början av 20-talet, då man diskuterade lämpligheten av driftsråd. Förslagen ledde den gången inte till någon lösning. Man konstaterade då, att det rådde en spänning mellan de ideal, som gjorde sig gällande ute i samhället, och de som härskade på arbetsplatserna. Demokratiseringsprocessen får inte göra halt vid fabriksportarna, framhöll man. Klart kommer frågan fram i ett ut-talande av Hjalmar Branting i ett diktamen till statsrådsprotokollet 29 juni 1920: »Däri-genom att arbetaren och tjänstemannen får så att säga inifrån följa företagens förvaltning samt erhålla inflytande på detsamma utveckling och förkovran, befrias han från den förlamande känslan av att vara blott en själlös och likgiltig kugge i ett stort maskineri, med vilket han har föga eller intet gemensamt. Hankan inom ett sådant system även i storproduktionen på ett annat sätt än förr åter känna arbetsglädje».¹

Normerna i samhället sträva efter att hos individen grundlägga en känsla av ansvar, det är en plikt att deltaga i samhällsarbetet, att omfatta det gemensamma målet och att vara aktiv vid dess vidare utveckling. Härigenom grundläggas vissa krav och förväntningar, som, i den mån de inte alls uppfyllas på arbetsplatsen, måste skapa besvikelse och dålig anda om man utgår från att människan reagerar som en helhet. Detta är givetvis endast ett antagande. Det kan även tänkas,

¹ Cit. efter Fackföreningsrörelsen och näringslivet. Utg. av Landsorganisationens femtonmannakommitté. Sthlm 1941, s. 182.

att nutidsmänniskan är så splittrad, att hon utan svårighet kan leva i olika värdesfärer. I någon mån böra vi kunna pröva det genom den följande undersökningen.

Men därtill kommer en del komplikationer. De anställda, och då framför allt arbetarna, ha vunnit sitt inflytande och sina förmåner genom en god anda i de fackliga grupperna, d. v. s. genom lojalitet, uppoffring och identifikation med de horisontella gruppbildningarna. Detta är en stor del av personalen medveten om. I vårt material hänvisar 70 % till de fackliga eller politiska rörelserna som orsak till arbetarnas förbättrade ställning i dagens Sverige jämfört med sekelskiftets. Det måste för många framstå som ett problem, i vad mån god anda inom den fackliga rörelsen är möjlig att förena med god anda inom företaget. I LO:s femtonmannakommittés uttalande finna vi denna situation beskriven på följande sätt (diskussionen gäller då de föreslagna driftsråden).

»Från arbetsgivarnas sida har man förklarat, att arbetsgivarna med all makt skola motsätta sig varje försök att begränsa ägarens eller hans företrädares fria förfoganderätt över företaget. De tveksamma inom arbetarrörelsen ha framhållit, att det inte kunde anses säkert, att arbetarnas medinflytande i företagets ledning skulle öka trivseln på arbetsplatsen och stärka banden mellan samtliga i företaget anställda. Arbetarna kunna vara intresserade av uppgifter rörande företagets ordertillgång och allmänna marknadsutsikter. De ha intresse av goda arbetsvillkor och en trygg anställning. Däremot är det icke på förhand klart, att de under nuvarande förhållanden lockas av utsikten att bli representerade direkt i företagsledningen. I vissa situationer kan det befaras, att en dylik representation skulle äventyra arbetarnas sammanhållning».¹ Det hela kunde kanske gå bra under goda tider, framhåller man, men hur skulle det fungera under vikande konjunkturer, då man kanske skulle bli tvingad att avskeda sina egna kamrater? Mycket ofta måste det bli fråga om normkonflikter och rollkonflikter. Även om man genom avtalet om företagsnämnder av 1946 nu fört frågan framåt, tycks man ändå här ha ett av vårt samhälles svåraste problem.

I den föreliggande undersökningen ha vi utgått från, att det finns ett samband mellan anda och trivsel, och vi ha därför frågekomplex dels kring rena trivselfrågor, dels kring företagsnämnden, uppmuntran och avancemang och liknande problem.

¹ A. a. s. 180.

Genom att undersöka sambandet mellan attitydkomplex rörande trivseln och attitydkomplex rörande andan kan man sedan få en gradering av de olika komplexens inbördes betydelse. Utgår man från andan kan man säga, vilka trivselkomplex som äro av största betydelse för andan.

Vi kunna inte göra några preciserade antaganden om förhållandet mellan trivsel och anda å ena sidan och personalens faktiska beteende å den andra. Vi kunna antaga, att om trivsel och anda äro låga, föreliggen stark flyttningsberedskap. Huruvida den kommer till uttryck i en verklig flyttning eller ej måste i sin tur bero på rådande konjunkturen. I en tid som den vi nu uppleva, då arbetstillfällena äro flera än den tillgängliga arbetskraften, blir det en stark rörlighet, i andra tider hålles rörligheten nere. Den stora rörlighet vi nu erfara kan ha sin grund i att andan varit dålig inom en rad företag.

Vidare kunna vi antaga, att denna flyttning sker mot företag med bättre anda, eller att det är den bättre andan man söker efter. Som ett stöd för ett sådant antagande kan man t. ex. peka på rörelsen mot små företag och nyetableringen av sådana. Ty det är troligt, att de flyttande anse, att man inom de små företagen har lättare att förverkliga det vi ha kallat för god anda.

V. SAMMANFATTNING

Vi ha i detta kapitel redogjort för de allmänna antaganden vi anse böra ligga till grund för undersökningar av det slag vi utfört. Vi ha sökt visa, att den sociala attityden är ett slags social vana och att dess särart framför allt skulle vara den, att den är ett uttryck för de känslöelement, som vi antaga ingå i den disposition som utgör en del av den sociala vanan. Dispositionen är en handlingsberedskap och rymmer därför inom sig en förväntan, som antingen kan tillfredsställas eller gäckas, vilket ger upphov till en positiv eller negativ känsla. Dispositionen grundlägges genom miljöns press, närmare bestämt genom sociala normer. Människors förväntningar få därför antagas vara beroende av de sociala normerna och de förskjutas och förändras, om normsystemet förskjutas och förändras. En sådan förskjutning och förändring skedde genom landets industrialisering. Denna förändring i det sociala fältet skedde emellertid inte omedelbart utan gradvis och pågår strängt taget än i dag, och vi kunna därför antaga, att norm-

systemen förskjuta sig gradvis och långsamt. Det är tänkbart, att normsystemet förskjuter sig långsammare än den omgivande verkligheten.

Industrialiseringen medförde bl. a. en stor förändring på arbetslivets område. Man kom i sitt arbete att tillhöra en alldeles speciell gruppbildning, och vi redogjorde därför för hur vi uppfatta denna gruppbildning. På livet och förhållandena i den gruppen skapades en rad förväntningar och det är närmast deras tillfredsställelse eller gäckande vi studera i denna del. Men vi antaga, att det normsystem som är verksamt inom arbetsgruppen, inte kan betraktas som avskilt från det normsystem som råder i samhället, och det är därför vi ansett det nödvändigt att även studera det samhälle som omger arbetsgruppen. Vi ha då bl. a. även antagit att växelspelet mellan samhälle och arbetsgrupp skall komma till uttryck i ett företags anda.

KAPITEL II

UNDERSÖKNINGSMETODER

I. PLANERING

De hypoteser som redogjorts för i det föregående kapitlet ha i stor utsträckning prövats genom data från fem industriföretag. Huvuddelen av dessa data utgjordes av de anställdas attityder mot arbete, arbetsmiljö, befäl och företagsledning och det lämpligaste sättet för deras insamlande var intervjuer. Intervjuförfarandet som observationsinstrument är förenat med två huvudproblem ur synpunkten av objektivitet och tillförlitlighet i iakttagelserna. Dels ha vi det vanliga problemet om observatörens förmåga att inregistrera alla relevanta fakta på sådant sätt, att hans personliga värderingar inte göra sig gällande. Dels ha vi problemet om den observerade faktorns konstans, vilket i en intervju med nödvändighet måste bli mera aktuellt än vid exempelvis ett naturvetenskapligt experiment, där man kan hålla en rad variabler konstanta och inrikta iakttagelserna på just den aspekt, som man för tillfället är intresserad av. Genom att en intervju i sig själv är en social situation, föreligger risken, att den observerade variabeln (d. v. s. intervjuobjektets svar på intervjuarens frågor) blir beroende av observatörens (intervjuarens) sätt att observera.

En grundförutsättning för att intervjuförfarandet skall ge tillförlitlig information är, att intervjuaren accepteras av intervjuobjektet. Med detta mena vi, att den intervjuade personen har samma inställning till intervjuens syfte som intervjuaren.

I vårt fall var syftet i första hand teoretiskt: att få så tillförlitlig information som möjligt om de anställdas attityder, värderingar och yttre levnadsomständigheter. Det praktiska syftet kom i andra hand: att ur den erhållna informationen komma fram till slutsatser, som kunna stå som vägledning för det praktiska handlandet. Intervjun hade alltså inte någon direkt praktisk inriktning, vare sig som någon form av terapi, som uppsamling av missnöje eller som ett medel att

påverka de anställda i någon riktning. Detta utesluter dock inte, att intervjun fick vissa biverkningar, vilka kunde vara önskvärda för att stimulera intervjupersonen till att främja huvudsyftet med intervjun. Senare skall mera utförligt beskrivas, hur vi i princip gingo tillväga för att tillförsäkra oss intervjupersonens medverkan.

Här skall endast framhållas, att de nu anförda synpunkterna spelade en väsentlig roll vid planeringen av undersökningen. I inget av de undersökta företagen funnos några för oss på förhand kända trivselproblem. Ej heller tog något av företagen initiativet till att vi skulle göra undersökningen i just det företaget. Proceduren var i stället i stort sett följande. Sedan vi utifrån rent teoretiska överväganden bestämt oss för i vilka företag vi ville göra våra undersökningar, sökte vi kontakt med företagsledningen. Efter att ha redogjort för våra problemställningar, undersökningsmetod och det praktiska genomförandet av projektet, togo vi reda på ledningens inställning. Om denna var positiv, och om vi utlovades den hjälp i organisatoriskt avseende som behövdes för undersökningens genomförande, togo vi därefter kontakt med de anställdas representanter i de olika fackliga organisationerna. Om vi där mötte lika positivt intresse för undersökningen, beslöto vi oss för att ta med företaget i vårt projekt. Nästa steg i det praktiska genomförandet var att söka sprida kunskap till så många som möjligt inom företaget om den planerade undersökningen. Detta skedde i företaget dels genom information i företagsnämnden, dels genom anslag på tavlorna och meddelanden till de olika avdelningarna. Intervjuer i ortspressen med undersökningsledningen hade till syfte att informera både företagets anställda och stadsbefolkningen. Det senare var av vikt som förberedelse för den del av fältarbetet, som omfattade intervjuer med de anställdas hustrur, föreningsfunktionärer m. fl. samt samarbete med stadens myndighetspersoner för insamling av det material som skulle användas för beskrivning av ortens sociala struktur.

De på så sätt utvalda industrierna voro följande: Husqvarna Vapenfabriks AB (HVA) och Junex Konfektions AB i Huskvarna samt AB Svenska Kullagerfabriken Katrineholmsverken (SKF), AB Pump-Separators Gjuterier (PSG) och Telefonaktiebolaget L. M. Ericsson (LME) i Katrineholm.

Avsikten med denna introduktion av oss själva i den sociala miljö, som skulle bli vårt undersökningsobjekt var, att vi skulle accepteras som neutrala observatörer, vilka inte kunde misstänkas tjäna vare sig

den ena eller andra partens intressen i företaget. Större förtroende för intervjuarna och större beredvillighet att ge uppriktiga svar på frågorna kunde väntas bli följden. Vår senare erfarenhet i intervjuarbetet — bl. a. den låga vägrarprocenten — visade, att våra antaganden om betydelsen av självintroduktion inte voro ogrundade.

II. FÄLTARBETET

A. Formulär

Fältarbetet omfattade insamling av data av tre slag inom företaget: intervjuer med de anställda jämte deras hustrur (Personalformulär II, Hustruformulär I, II), objektiva data från företaget (de intervjuades inkomster, frånvaro m. m.) samt skattningar genom kompetenta personer av de intervjuades arbetslokaler och arbeten (Personalformulär I). Därjämte tillkom, som förut nämnts, undersökningen av staden i för vårt problem relevanta avseenden. Mest omfattande av dessa olika grenar av vårt projekt var intervjuerna med de anställda i företagen. Det intervjuformulär som kom till användning (Personalformulär II) hade till stora delar förut prövats, dels vid intervjuer med arbetare i två industrier, dels vid den intervjuarträning som föregick fältarbetet. Det var uppbyggt så att de hypoteser som lågo till grund för undersökningen skulle kunna prövas och innefattade sålunda, förutom frågor rörande trivseln i arbetsmiljön, även frågor kring inställningen till olika förhållanden i staden, familjeförhållanden, social och kulturell aktivitet i föreningar m. m., olika former av annan fritidsverksamhet, graden av konservativ eller radikal inställning i skilda frågor samt klassmedvetande. Allt som allt omfattade formuläret cirka 125 huvudfrågor, av vilka många innehöllo flera följdfrågor. Ungefär 40 av dem berörde förhållandena på arbetsplatsen.¹ Vi använde oss av tre typer av frågor: 1) Öppna frågor av typen Vad tycker Ni om — —?, där inga svarsalternativ angävos utan intervjupersonen fick formulera svaren helt med egna ord. Intervjuaren antecknade så noggrant som möjligt det givna svaret, vilket sedan kodifierades i olika kategorier efter fältarbetets avslutning. All kodifiering utfördes av medlemmar av intervjuarstaben och under översyn av ledaren för fältundersökningen. 2) Halvöppna frågor, vilka i princip formulerades på samma

¹ Se bilaga 1.

sätt som de öppna frågorna, men kodades direkt i formuläret av intervjuaren. Denna typ av frågor var vanligare i det senare avsnittet av fältarbetet, då vi hade erfarenhet av vilka de vanligaste svarskategorierna voro. Dessa insattes inom parentes i formuläret för intervjuarens ledning. 3) Slutligen hade vi alternativfrågor, där intervjupersonen hade att välja sitt svar bland olika alternativ som förelades honom.

B. Intervjuarna

Det centrala momentet i en undersökning, där data insamlas genom intervjuer är själva intervjusituationen. Hur väl än de olika frågorna i formuläret prövats tidigare och hur stor omsorg som än läggs ned vid bearbetning och analys av materialet, så kan detta inte avhjälpa de eventuella brister som vidlåda själva intervjun. De flesta av de övriga momenten vid en undersöknings genomförande kunna direkt kontrolleras av ledningen för undersökningen, vilket inte är möjligt med själva intervjun. Visserligen kan ledningen göra stickprov på intervjuarnas arbete genom att närvara vid intervjun, men denna metod har begränsat värde som kontroll av likformighet i intervjusituationen. Genom en tredje persons inträde i intervjusituationen förändras nämligen denna och de iakttagelser, som då kunna göras i fråga om intervjuarens tillvägagångssätt, gälla inte utan vidare för det fall då han är ensam med sitt intervjuobjekt. Därför måste ledningen kunna hysa obetingat förtroende för intervjuarnas förmåga, sedan intervjuarbetet väl kommit i gång, vilket förutsätter att uttagning och träning av dem ägnas stor omsorg.

Intervjuarbetet bedrevs i Huskvarna under tiden $23/10-17/12$ 1949 och $11/1-8/2$ 1950 och i Katrineholm under tiden $15/5-5/7$ 1950. Intervjuarlaget bestod i Huskvarna av sammanlagt sju och i Katrineholm av åtta personer. Tre av dessa deltog i fältarbetet på båda platserna. Totalantalet medverkande intervjuare uppgick alltså sammanlagt till tolv personer, sex kvinnliga och sex manliga¹. Genomsnittliga

¹ Intervjuare och antalet utförda intervjuer var följande (första siffran anger intervjuer med de anställda, andra siffran med de anställdas hustrur): Fil. kand. Kerstin Hagström (93 + 413), Fil. kand. Ulla Torpe Henrysson (211), Pol. mag. Per Hilding (71), Fil. kand. Barbro Hjort (259 + 16), Fil. stud. Birgitta Tunelli Erixon (42 + 26), Fil. stud. Ingemar Erixon (197), Fil. stud. Gun Larsson (64 + 103), Fil. kand. Nils Lindahl (121), Fil. kand. Britta Nenner (124 + 329), Socionom Olle Svanäng (124), Fil. kand. Carl Axel Westholm (258 + 27), Fil. stud. Torkel Wingård (273 + 4), Ledaren för fältundersökningen (11).

åldern vid tillfället för fältarbetet var 25.5 år för de kvinnliga och 26.5 år för de manliga intervjuarna. Samtliga voro studenter med sociologisk och/eller psykologisk studieinriktning. Dessutom hade tio av dem sådan praktisk erfarenhet, som kan räknas vara av direkt nytta för intervjuarbete, nämligen såsom journalister, socialarbetare och intervjuare i andra undersökningar. Sålunda hade tre stycken varit journalister och intervjuare, en intervjuare och socialarbetare, en haft anställning i resebyrå- och turistverksamhet samt socialt arbete, två varit enbart journalister, en enbart intervjuare och två enbart socialarbetare. Journalistpraktiken sträckte sig från fyra månader till fyra år, den sociala praktiken från tre till nio månader och antalet tidigare utförda intervjuer från 30 till 150. Samtliga intervjuare hade dessutom erfarenhet från annan förvärvsverksamhet.

Innan fältarbetets början fingo intervjuarna genomgå en träningskurs på c:a 15 timmar, under vilken de grundläggande principerna för en intervju genomförande diskuterades,¹ undersökningens syfte presenterades, varje fråga i formuläret genomgicks och meningen med densamma förklarades o. s. v. Därjämte fingo intervjuarna göra provintervjuer samt diskutera en »modellintervju» inspelad på bandapparat. Träningskursen hade till ändamål att standardisera de olika intervjuarnas beteende i intervjusituationen. Denna träning fortsatte under de två eller tre första veckorna av fältarbetet, i det att ledaren för fältarbetet så gott som varje dag efter arbetets slut hade genomgång av intervjuformulären tillsammans med intervjuarna. Under återstående tiden för fältarbetet gjordes stickprovsmässiga genomgångar och avlyssningar av intervjuer. Så snart en oförutsedd situation uppträdde, togs denna upp till behandling av intervjuaren inför det övriga laget och fältchefen, så att en gemensam norm för handlandet i fortsättningen kunde fastställas. I viss utsträckning tillämpades under senare delen av fältarbetet även den metoden, att intervjuarna läste varandras intervjuer, även detta med avsikt att standardisera sättet att ställa frågor och notera svar. Efter fältarbetets avslutning på varje ort fingo samtliga intervjuare skriva rapport över sina erfarenheter av fältarbetets organisation och intervjuförfarandet.²

¹ Se Bilaga 2.

² Det följande avsnittet i vår framställning grundar sig — förutom på fältchefens iakttagelser — i stor utsträckning på dessa rapporter.

C. Fabriksintervjuerna

Alla intervjuer med de anställda gjordes innanför fabriksportarna. Antingen skedde intervjun i ett rum i direkt anslutning till arbetsplatsen, t. ex. i ett förmanskontor, vilket var det vanliga, eller i en annan lokal, vars belägenhet kunde antagas vara väl känd av personalen, t. ex. lunchrum och sjukstuga. Lokalens belägenhet och utseende visade sig spela stor roll för de anställdas attityd mot själva intervjun. De krav som böra ställas på en intervjulokal äro framför allt, att den helt står till förfogande för intervjuarbetet, så att den t. ex. inte användes som genomgångsrum. Vidare bör den vara så väl ljudisolerad, att intervjun kan ske i lugn samtalston samt inte vara alltför stor. Den bör ligga i omedelbar anslutning till den lokal, i vilken intervjuobjekten utföra sitt arbete, vilket underlättar kallelsen av intervjupersoner och bidrar till att sänka vägrarprocenten. Att lokalen har glasväggar ut mot arbetsplatsen, vilket är vanligt i fråga om förmanskontoren, är till fördel. Om detta krav på lokalens belägenhet är uppfyllt, är det lättare för intervjuaren att bli accepterad av intervjuobjekten och få kontakt med dem. En av de kvinnliga intervjuarna uttrycker detta på följande sätt: »På gjutgods hade jag min första idealiska intervjulokal, ett övergivet förmanskontor med glasväggar ut mot verkstaden. Här fick jag direkt kontakt med arbetsmiljön, följde arbetet dag för dag, blev bekant även med andra arbetare än dem jag intervjuade, blev själv en hemvand syn för dem. Inget skrikande för att överrösta maskinbuller, eller plötslig avvaktande tystnad för att verkstadschefen kom in för att hämta papper, inget diskret mummel i ängslan för avlyssning. — — — Ute på verkstaden fick jag tjänstgöra som skiljedomare vid vadhållning, drogs in i skämtsamma paussamtal och fick lyssna på synpunkter från intervjuade, som tydligen också ville ha 'en chans att tala ut'. — — — Vad som sagts om gjutgods i fråga om intervjulokal och kontakt med verkstad och arbetare gäller i än högre grad snickeriavdelningen. Under min tid i 'akvariet', benämningen på en liten förmanshytt — — —, blev jag bekant med alla arbetarna däromkring, speciellt med tre, varav endast en intervjuad. Samtalen rörde sig givetvis ofta om arbetsförhållandena, i synnerhet om förmännen, ackord och tidsstudier, men väl så mycket om allt möjligt annat, framtidsplaner för barnen, stolthet i den mån de kunnat ges en ordentlig utbildning — — —, sjukdom i hemmet, den yttre och inre konflikten

mot starkt frireligiösa föräldrar, 'utbölningens' vantrivsel — — —.»¹ Helt i överensstämmelse med detta stå uttalanden av andra intervjuare med liknande lokaler. I motsats till dem kan citeras en annan kvinnlig intervjuare, som utförde sitt arbete i en lokal avskild från intervjupersonernas arbetsplats: »— — — Där kunde jag inte beredas plats bland arbetarna själva utan var hänvisad att hålla intervjuerna i ett litet rum på själva huvudkontoret. Arbetarna blev på så sätt tvungna dels att avlägsna sig ganska långt från sin arbetsplats, dels ofta att leta sig fram, då de inte alltid fann vägen till lokalen genast. På så sätt uppkom från början irritationsmoment. Dessa eliminerades visserligen i någon mån, då avdelningen väl blivit förtrogen med intervjuförloppet, men i början var det förenat med vissa ansträngningar att plåna ut den tvekan och misstro som skapats under vägen till huvudkontoret. — — — Här förekom också flera vägrare jämfört med de övriga avdelningarna.»²

Kallelse till intervjun kunde ske på i huvudsak tre sätt: genom intervjuobjektets närmaste överordnade, genom arbetskamrater och av intervjuaren personligen. Vilket av dessa alternativ som valdes var inte utan betydelse för vägrarprocentens storlek. Det ur den synpunkten bästa alternativet var att kalla personligen, men det var å andra sidan många gånger tidskrävande för intervjuaren att leta sig fram till intervjupersonen vid hans arbetsplats. Att låta den sist intervjuade meddela nästa person visade sig ur flera synpunkter vara en bra metod. Dels var detta förfarande tidsbesparande, dels visade det sig vara relativt lätt för en person, som just kommit från en intervju, att övertala en eventuellt tvekande kamrat att låta sig intervjuas. Kallelse genom kamrater kom därför mest att anlitas, medan personlig kallelse endast kom till användning, om inte den avsedda intervjupersonen infann sig efter meddelande från en intervjuad kamrat. Hur kallelsen än skedde, så höll intervjuaren som regel kontakt med arbetsbefälet för att detta skulle vara informerat om vilka som skulle intervjuas och kunna planera arbetet därefter. Att låta kallelsen gå genom den närmast överordnade var däremot ur flera synpunkter mindre lämpligt. Huvudprincipen var, att deltagandet i intervjun skulle vara helt frivilligt. En kallelse genom förmannen kunde uppfattas som en order och ha till följd att personer, som i verkligheten inte ville bli intervjuade, infunno sig endast av lojalitet mot förmannen eller av

¹ Barbro Hjort.

² Ulla Torpe Henrysson.

önskan att inte stöta sig med honom. Å andra sidan kunde verkan bli, att personer, som inte hade något emot deltagande i intervjun men voro i konflikt med sin överordnade, vägrade att infinna sig av önskan att demonstrera mot denne.

På det hela taget hade intervjuarna ett intryck av att attityden mot undersökningen var positiv bland de anställda i samtliga fabriker. Inte minst gäller detta om förmännen, vilka på allt sätt underlättade, att deras mannar kunde frikopplas från arbetet och deltaga i intervjun. I mycket ringa utsträckning gävo de uttryck åt farhågor för att arbetarna under intervjun skulle rikta ogrundad kritik mot sina närmaste överordnade. Som ett uttryck för positiv inställning till vår undersökning kan ses det oväntat ringa antalet vägrare. Visserligen kommer till den verkliga vägrarprocenten ett flertal vägringsstillbud, vilka avvärijts genom intervjuarens personliga kallelse, men dessas antal är också relativt ringa. En huvudprincip var, att intervjun skulle vara helt frivillig för det avsedda intervjuobjektet. En annan princip var, att det skulle råda fullständig öppenhet vad beträffar undersökningens syfte och metoder. Dessa två principer kompletterade varandra på ett lyckligt sätt vid vägrartillbuden. I de flesta fall räckte det med att intervjuaren uppsökte den anställda vid hans arbetsplats och talade om vad undersökningen gick ut på, efter vilka principer intervjupersonerna uttagits, att det med hänsyn till uttagningsmetoden var viktigt, att just den personen blev intervjuad, att det inte var fråga om psykologiska tests och att alla svar var konfidentiella, för att han skulle infinna sig till intervjun. Om intervjuobjektet i alla fall visade tveksamhet, kunde det vara lämpligt med ett löfte till honom, att han slapp besvara de frågor han inte tyckte om. När intervjun väl kommit i gång, fick han dock sällan anledning att påminna intervjuaren om detta löfte. En viktig faktor, som bidrog att hålla vägrarprocenten vid låg nivå, var utan tvivel, att den intervjuade inte åsamkades inkomstbortfall genom att delta i intervjun. Som uttryck för positiv inställning till undersökningen kan även ses det förhållandet, att det inte alls var ovanligt, att arbetare, som inte uttagits till intervju, likväl kommo och önskade bli intervjuade. (Vilket naturligtvis inte kunde beviljas).

Då den som kallats till intervju infunnit sig, började intervjun med en kort information om syftet och uppläggningsen av undersökningen.¹ Det var från början tänkt, att denna introduktion skulle kunna göras

¹ De grundläggande principer efter vilka själva intervjun genomfördes framgår av Bilaga 2.

kortare, allteftersom fältarbetet fortskred och kännedomen om undersökningen kunde väntas bli mera utbredd. En av kardinalsatserna i den första intervjuinstruktionen lydde därför: »Introducera inte i onödan!» Denna måste dock med den erfarenhet som intervjuandet gav, i stället ges lydelsen: »Introducera hellre för mycket än för litet!» Denna erfarenhet, vilken relaterades av alla intervjuarna, uttrycktes av en av dem på följande sätt: »I många fall visade det sig visserligen, att intervjuoffren genom sina kamrater och artiklar i pressen hade gjort sig väl underrättade om allt som gällde undersökningens uppläggning och syfte. Men även om det sålunda, mänskligt att döma, framstod som skäligen onödigt att för dessa sitta och traggla om uppgifter, som de redan var helt och fullt införstådda med, hade man en känsla av att en underlåtelse härvidlag ur psykologisk synpunkt var fullkomligt oriktig. Det verkade som om intervjuoffren fattade det som en personlig prickning eller åtminstone som en grov nonchalans från intervjuarens sida, om de inte — utan att behöva fråga — fick samma elementära upplysningar om undersökningen som kamraterna fått. Det var som om attityden 'så mycket kan man väl ändå begära, när man nu ska sitta här och svara på en massa frågor', låg outtalad i luften. Kanske litade de inte helt på kamraternas uppgifter; i varje fall ville de först ha bekräftelse från intervjuarens egen mun. — — — Alldeles bortsett från detta visade det sig, att intervjuoffren i en del fall av retsamma kamrater blivit direkt felunderrättade om undersökningens syfte (och frågeformulärets innehåll). Detta faktum är naturligtvis också värt att observera, i synnerhet om man betänker, hur lätt en ovederhäftig ryktesspridning bara genom några få sådana fall kan uppstå.»¹ Senare delen av detta citat ger oss anledning ställa frågan, i vilken utsträckning kännedom om intervjufrågorna spreds bland kamraterna av dem som blivit intervjuade. Vi ta för givet, att en del frågor omtalades och diskuterades ute på avdelningen, speciellt på de avdelningar där samtal under arbetet var möjligt, men vårt intryck är, att detta skedde i mycket ringa utsträckning, sedan väl de första två eller tre personerna blivit intervjuade. Detta intryck grundar sig dels på frågor, som ibland inskötos av intervjuarna för att utröna i vilken utsträckning intervjupersonen i förväg kände till vårt formulär, dels på samtal, som ledaren för fältundersökningen hade med personer på olika avdelningar, vilka inte skulle ha någon rimlig anledning att förneka att diskussion om frågorna förekom.

¹ C. A. Westholm.

Huvudprinciperna för intervjuens utförande framgå av Bilaga 2. Metoden kan karakteriseras som en modifierad form av »non-directive»-metoden: visserligen skedde intervjun efter ett i förväg uppgjort detaljerat schema, men intervjuarna bemödade sig att under hela tiden inta en »non-directive»-attityd gentemot objektet, d. v. s. inte i något avseende bete sig på ett sådant sätt, att intervjupersonens svar leddes i någon viss riktning. Intervjuarens huvuduppgift — förutom att ställa vissa bestämda frågor — blev därför att intresserat lyssna till vad intervjupersonen hade att säga utan att visa vare sig gillande eller ogillande av svaren. Dessa två moment: att å ena sidan visa intresse för allt vad intervjupersonen kan ha att säga, men å andra sidan inte på något vis röja sin egen åsikt, så att den intervjuade påverkas i sina svar, är i längden mycket påfrestande. Det innebär nämligen, att intervjuaren alltid måste vara på vakt mot sig själv för att hålla de egna värderingarna i bakgrunden, vilket är i viss mening personlighetsnedbrytande. Flertalet intervjuare gjorde också efter en tids fältarbete den erfarenhet som en av dem något tillspetsat uttryckt på följande sätt: »Efter en längre tids intervjuande inträder för intervjuaren en omständighet, som inte är lätt att bemästra. I och med att man upphört att reagera verbalt, förefaller det som om ens egna ursprungliga värderingar skulle suddas ut. Det kan betraktas som en välbehövlig process men känns för intervjuaren obehagligt, eftersom han för en tid tappar bort sitt eget jag och inte omedelbart kan formulera ett nytt. Bl. a. därför torde intervjuarbete i längden vara mycket tröttande. — — — Det är ansträngande att ständigt behöva koncentrera sig på uppgiften att dels utplåna sig själv, dels stimulera den andra parten till att prata ohämmat. Då det dessutom finns många sätt att missförstå en fråga och minst lika många sätt att besvara den på, får intervjuarens uppmärksamhet inte vika ens för ett ögonblick och det medför att arbetsdagen blir ganska påfrestande.»¹ Det nu påpekade förhållandet är givetvis inte utan betydelse för bedömningen av enhetligheten i intervjumetoderna. Intervjuarens arbetsdag var utan tvekan för lång — i genomsnitt sju timmars intervjuande — liksom den sammanhängande period, under vilken fältarbetet bedrevs. Tillförlitligheten i resultaten skulle ha vunnit på att antingen arbetsdagens längd nedskurits eller en veckas uppehåll gjorts mitt i fältarbetet. Detta skulle å andra sidan stött på hinder av ekonomisk eller organisatorisk art. Trötthetsfaktor

¹ Per Hilding.

i intervjuarbetet har emellertid inte endast en negativ aspekt: för intervjuare, vilka tendera att alltför mycket engagera sig i intervjuobjektet, bidrar den att neutralisera intervjusituationen och göra intervjuaren mera »non-directive».

Generellt sett kan intervjuobjekten indelas i fyra kategorier, vilka ställa olika krav på intervjuarens skicklighet i nu berörda avseenden: 1) Personer med en bestämd uppfattning i de flesta frågor, vilken de kommit fram till utan nämnvärd grad av teoretiska överväganden. 2) Personer med definitiva ståndpunkter, grundade på teoretiska överväganden. 3) Personer, som inte tänkt igenom problemen och inte heller genom känslöpåverkan kommit fram till en egen mening. 4) Personer som tänkt igenom och upptäckt, att ett problem alltid har flera sidor, och som därför ha svårt att fatta definitiv ståndpunkt. Det säger sig självt, att de två förstnämnda typerna äro lättast att intervjua. Givetvis kan man finna dessa typer bland alla kategorier anställda, men intervjuarnas allmänna erfarenhet och intervjuresultaten (speciellt frekvensen av Vet inte-svar) tyda på att de äro vanligast förekommande bland manliga arbetare i mellanåldrarna (30—50 år) och bland anhängare av politiska ytterlighetsriktningar, oavsett ålder och kön.

Typerna 3) och 4) fordra särdeles stor försiktighet från intervjuarens sida. Eftersom de antingen i stor utsträckning äro indifferentia inför många frågor, men av prestigeskäl ofta inte äro benägna att ge till känna sin indifferens, eller stå och väga mellan olika ståndpunkter på grund av teoretiska överväganden, äro de mycket känsliga för intervjuarens påverkan. Den förra typen — alltså de som på grund av allmän osäkerhet hade svårt att ge annat än mja-, tja-, nja- eller vet-inte-svar — är utan tvivel vanligast förekommande bland kvinnlig personal — arbeterskor av alla åldrar samt yngre kontorister — och bland yngre manliga anställda. Den senare typen är, som väntat, vanligast bland den kvalificerade personalen av alla anställningskategorier och bland aktiva organisationsmänniskor.

En fråga, som med all rätt kan ställas och som kan ställas oberoende av en diskussion av frågeformulärets lämplighet som mätinstrument, är denna: »I vilken utsträckning ljuga de intervjuade personerna medvetet vid besvarandet av frågorna?» Att det stora flertalet intervjuobjekt besvarar de flesta frågor uppriktigt, kunna vi utgå från, men hur bred är marginalen av medvetet lögnaktiga svar? Vi kunna antaga, att de medvetet lögnaktiga svarens frekvens är en funktion av det förtroende som den intervjuade personen hyser för undersökningen

och för intervjuaren. För att minska frekvensen böra vi alltså vidtaga alla tänkbara åtgärder för att öka förtroendet. Vi ha tidigare antytt, vilka mått och steg vi tagit i detta syfte: 1) Vi började undersökningen i de olika företagen först sedan de anställdas förtroendemän lovat oss sitt fulla stöd. 2) Undersökningen föregicks av information om dess syfte och de metoder som skulle komma till användning, liksom om vem som utförde densamma. 3) Varje intervju började med en kort orientering i samma riktning. 4) Full anonymitet beträffande de avgivna svaren garanterades. De åtgärder som vidtagits för att anonymiteten skulle tryggas beskrevs för de intervjuade, då intervjuaren bedömde detta lämpligt. 5) Deltagande i intervjun var fullt frivilligt. Det enda sätt som användes för övertalning var saklig information om syfte och metoder. Om det tillämnade intervjuobjektet efter dylik information inte infann sig för intervju, lämnades han helt i fred av intervjuaren. Detta förfaringssätt utesluter dock inte helt att påtryckning förekom, nämligen från kamraters och överordnades sida, eller att den uttagna personen infann sig till intervjun mera av lojalitet mot kamrater och ledning än av intresse för själva intervjun. Bland de intervjuade återfinnas därför flera grader av »frivillighet», från de entusiastiska till de ointresserade eller motvilliga. Under senare delen av undersökningen gjorde intervjuarna en skattning av den villighet, med vilken personen infann sig till intervjun. Resultatet av denna visar endast en ringa procent, som karakteriserats som direkt ovilliga att infinna sig. (Tab. II: 1.)

Tab. II: 1.

	Mkt villig		Ganska villig		Varken villig eller ovillig		Ganska ovillig		Mkt ovillig	
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv
Tjm..	48.6	67.4	34.3	28.3	10.0	4.3	7.1	0.0	0.0	0.0
Arb..	43.2	58.3	36.1	21.7	13.8	13.8	3.9	3.3	2.9	3.3

Villigheten att deltaga fördelar sig ganska jämnt över hela materialet; enda signifikanta avvikelserna finna vi i kategorin »Mycket villig», där kvinnorna förekomma i större utsträckning än männen.

Medveten oärlighet i svaren kan, förutom i bristande förtroende för undersökning och intervjuare, ha sin grund i villighet att vara till lags, att svara på ett sätt, som tilltalar intervjuaren. Det är naturligt,

att detta slags oärlighet förekommer mest bland de kategorier som tidigare karakteriserats som indifferent. I Katrineholmsdelen av fältarbetet fingo intervjuarna göra en skattning även av graden av ärlighet i svaren. Även i detta avseende faller endast en ringa del av intervjupersonerna i de två negativa klasserna: tillsammans endast 1,3 procent av totalantalet. Några mera framträdande olikheter mellan könen och mellan tjänstemän och arbetare förefinnas inte heller. Värdet av att deltagandet var frivilligt framträder tydligt, då vi sammanställa skattningen av villigheten att låta sig intervjuas med skattningen av ärligheten i svaren. Sambandet mellan dessa skattningar är nämligen positivt och relativt starkt ($\chi^2 = 105.67$ vid 6 f. g. $P < 0.001$).¹

Någon bedömning av sanningshalten i svaren utom den nu nämnda har inte gjorts. Ett sätt hade varit att lägga in kontrollfrågor med samma innehåll som andra frågor men med olika formulering. En överensstämmelse mellan svaren behövde dock inte betyda, att sanningshalten är stor, den kan också betyda, att den som medvetet ljugar även är tillräckligt intelligent för att ljuga konsekvent.

Förutom genom medvetet oriktiga svar kan intervjun ge felaktiga resultat på grund av att frågorna inte äro tillförlitliga som mätinstrument. Varje fråga kan vara mer eller mindre entydig, uppfattas mer eller mindre på samma sätt av intervjupersonerna. Den metod som bäst lämpar sig för oss vid beräkning av graden av tillförlitlighet i frågorna är den s. k. test — retestmetoden. Den innebär, att intervjuaren efter en kort tid — ett par veckor — återkommer till sina intervjuobjekt och ställer frågorna på nytt. Om svaren i stor utsträckning bli desamma, brukar detta tolkas som hög tillförlitlighet hos frågeinstrumentet. Vi skola inte gå närmare in på en diskussion av rimligheten i en dylik tolkning. Ett par reservationer böra dock göras. Då samma intervjuare återkommer till ett intervjuobjekt för att göra om intervjun under motivering, att det formulär som användes vid förra tillfället på något sätt förstörts el. dyl., ligger det nära till hands för den intervjuade att försöka komma ihåg vad han tidigare svarat. En hög reliabilitetskoefficient kan därför vara uttryck för hög memoriseringsbarhet hos frågan, snarare än för dess tillförlitlighet. Omvänt kan en låg koefficient uppkomma genom att frågan, då den första gången ställdes till personen gav upphov till reflexion, vilken resul-

¹ Rörande statistiska metoder se Bilaga 3.

terade i en ny inställning vid det senare intervjutillfället.¹ Det som frågan avsåg att mäta har alltså inte hållit sig konstant mellan de två tidpunkterna. Dylig inkonstans kan naturligtvis framträda även av andra orsaker.

På annan population än den här undersökta ha vi prövat reliabiliteten av ett fåtal av våra frågor, nämligen följande:

1. Skulle Ni vilja byta arbete?
2. Tycker Ni, att arbetsförhållandena på Er arbetsplats i stort sett äro Bra, Går an, Dåliga, Vet inte?
3. Anser Ni, att Er arbetsplats fyller skäliga krav på säkerhet mot a) Olycksfall, b) Ohälsa?
4. Skulle Ni vilja arbeta på ett Större, Mindre, Lika stort företag som det här, eller är det likgiltigt?
5. Skulle Ni vilja byta förman?
6. Anser Ni, att det här företaget tillvaratar de anställdas kunnande och intresse för produktionsförbättringar?
7. Anser Ni, att det här företaget ger sina anställda rimliga chanser att bli befordrade?
8. Skulle Ni ha något emot, att Era barn tog anställning i det här företaget?
9. Vad anser Ni vara viktigast för att Ni i längden skall trivas med ett arbete?

Reliabilitetskoefficienten är följande:

Tab. II: 2:

Fråga nr								
1	2	3a	3b	4	5	6	7	8
0.88	0.69	0.69	0.74	0.84	0.69	0.83	0.72	0.82

Av svaren på fråga 9 var 79.2 procent samma vid återintervjun som vid den första intervjun. De behandlade frågorna kunna sålunda sägas ha tillfredsställande reliabilitet såsom mätinstrument.

Inledningsvis nämnde vi, att det omedelbara syftet med varje intervju var rent teoretiskt. Likväl kan man antaga, att de flesta intervjuer

¹ CRESPI, L. P., »The Interview Effect in Polling». The Public Opinion Quarterly XII: 1. 1948.

hade någon biverkan i terapeutisk riktning, så att den gav den intervjuade personen en känsla av lättnad eller psykisk avslappning. Detta framkom många gånger genom att intervjuobjektet spontant förklarade, att samtalet varit givande och intressant, trots att han hela tiden varit den som pratat mest. En sådan tillfredsställelse kan kanske förklaras med att de frågor som ställdes till honom hade ett visst logiskt samband och därigenom bidrogo att bringa redan i hans egen tankevärld. Att få tala med en människa, som verkligen lyssnar med intresse till vad man säger, ger väl också i de flesta fall en känsla av tillfredsställelse. Att känna sig bortglömd och förbisedd på arbetsplatsen är nog en källa till olust, som inte bör underskattas. I några fall var det terapeutiska resultatet av intervjun påtagligt. Varje intervjuare hade åtminstone något fall, som var av den art, att han måste sätta det omedelbara syftet med intervjun helt å sido för att ägna sig åt den terapeutiska funktionen. Även i normalintervjun lämnades utrymme för denna funktion, förutsatt att den inte inkräktade på syftet med intervjun. I vilken grad andan på en avdelning förändrades i positiv riktning genom intervjuarens verksamhet, ha vi ingen uppfattning om. Att den ändrades i vissa fall veta vi genom spontana yttranden från arbetsbefäl, och åtminstone en av företagsledarna har efter fältarbetets avslutning uttalat sig i den riktningen.

Tab. II:3. Intervjutid i timmar och minuter:

	HVA		Junex		SKF		PSG		LME	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
	<i>Tjänstemän</i>									
Md .	1:10	1:0	1:40	1:0	1:40	1:20	1:30	1:30	2:0	2:0
M...	1:21	1:6	1:47	1:11	1:48	1:20	1:31	1:29	1:58	1:43
	<i>Arbetare</i>									
Md .	1:10	1:10	1:35	1:25	1:35	1:30	1:30	—	1:55	1:30
M...	1:14	1:15	1:48	1:26	1:44	1:29	1:34	—	2:4	1:37

Intervjutidens längd varierade rätt avsevärt, inte endast mellan olika anställningskategorier och företag utan också inom varje enskild kategori av de anställda. Den snabbaste intervjun utfördes på tjuo minuter, den längsta behövde nära sex timmar för att slutföras. Av

ovanstående tabell framgår både median och medeltal för intervju-tiden i timmar och minuter i de olika företagen för män och kvinnor, tjänstemän och arbetare. (Tab. II: 3.)

Den överlag kortaste intervjutiden ha vi alltså noterat i det större av Huskvarnaföretagen, där medeltalet ligger kring en och en kvarts timme, medan intervjuerna i Katrineholmsfabrikerna togo ungefär en halv timme längre tid. Detta hänger främst samman med en utvidgning av frågeformuläret. Med endast ett par undantag ha kvinnorna i alla grupper kortare intervjutid än männen.

D. Hustruintervjuerna

De anställdas hustrur intervjuades i hemmet. De allmänna principerna för genomförande av intervjun voro desamma som gällde för fabriksintervjuerna, men den ställde större krav på intervjuarens framåtanda och uthållighet och var fysiskt mycket tröttande. Speciellt gäller detta om hembesöken i Huskvarna, vilka utfördes under hösten och vintern. Utgångsläget för intervjuerna kan sägas ha varit bättre än för vanliga oförberedda intervjuer i hemmen, på grund av att man i allmänhet redan i förväg talat om, att hustrun hade besök att vänta. Men det var sämre än för intervjuerna på arbetsplatsen, där vi voro bättre introducerade och accepterade.

Här finns inte anledning att gå in på resultatet av dessa intervjuer — de skola behandlas i en senare del — men några av intervjuarnas personliga erfarenheter av arbetet skola beröras i stora drag. I allmänhet blev man väl mottagen, även om inte alla genast öppnade dörren på vid gavel. En del tycktes ha sett fram mot intervjun som något obehagligt. De hade hört, hur många frågor mannen fått och voro kanske rädda att inte kunna svara. Det första ögonblicket, då intervjuaren hade fått kontakt med intervjupersonen, var det mest kritiska. Då gällde det att inte gå alltför rakt på sin uppgift utan med blommorna och fotografierna av föräldrar, barn och barnbarn som mellanled så småningom komma in på intervjufrågorna. De vanligaste invändningarna mot att delta i intervjun voro »Jag kan inte» och »Jag är inte intresserad». Bakom båda uttrycken låg i allmänhet en rädsla för att inte kunna »svara rätt», att blamera sig inför intervjuaren. Det märktes på den lättnad som visades, när man väl kommit igång. Efter intervjuns slut var i sådana fall den stående repliken »Det var ju inte så farligt». Men i andra fall berodde tveksamheten uppenbarligen på

att man bar på svåra problem och var rädd för alltför personliga frågor. Det hände också att dessa tveksamma hustrur av sig själva efter intervjun började tala om sådant, som de gingo och funderade över men hade svårt att tala med någon vän eller anhörig om. Hemintervjun var många gånger även psykiskt mera påfrestande än fabriksintervjun, på grund av den djupare inblick i mänsklig olycka och tristess, som den kunde ge. Då ställdes stora krav på intervjuaren, så att hon inte föll ur rollen som observatör och uppträdde i socialarbetarens roll. I många fall kunde de två rollerna förenas, då socialarbetarrollen inskränkte sig till att intervjupersonen fick tala ut och kunde få råd av intervjuaren.

Intervjuarna hade en bestämd känsla av att det var lättare att utföra hemintervjuer i Huskvarna än i Katrineholm. Det hängde samman med olikhet i mentaliteten bland befolkningen i de två städerna. En av intervjuarna uttrycker detta på följande sätt: »När man gjort en mängd hemintervjuer i de båda städerna och sedan söker samla sina erfarenheter, är det något som genast slår en, nämligen enhetligheten i hemmiljö och livsstil i Huskvarna, en enhetlighet som ej är märkbar i Katrineholm. — — — Invånaren i Huskvarna verkade bofast i sin stad. Hon hade i allmänhet släktingar och vänner där och kände en viss samhörighet med andra Huskvarnabor, en gemenskapskänsla, som grundar sig enbart på det förhållandet, att de äro Huskvarnabor. — — — Den säkerhet i uppträdandet, som Huskvarnafrun visade, och som gjorde det lätt att tala med henne, även när hennes inställning till intervjun var negativ, saknades ofta hos Katrineholmsfrun. — — — Det verkade, som om Katrineholmsfrun varken var lika villig att bli intervjuad eller att taga emot besök som Huskvarnafrun.»¹ Det är möjligt, att den erfarenhet som intervjuarna gjorde, är uttryck för en verklig mentalitetsolikhet i de två städerna, vilken har sin omedelbara grund i olikheten i tradition och utveckling.

III. DE INTERVJUADE

Intervjupersonerna uttogos som slumpmässiga stickprov ur alla anställningskategorier i de undersökta företagen. Totalantalet intervjuade anställda uppgår till 1,848 personer, vartill kommer 918 hustrur till de anställda, vilka intervjuades i hemmet. Ungefär två tredjedelar av både de anställda och av hustrurna komma på Huskvarnadelen

¹ Kerstin Hagström.

Tab. II: 4. De intervjuade.

	Kontorister *		Teknisk personal		Arbetsledare		Arbetare	
	M	K	M	K	M	K	M	K
H-a . . .	91	132	30	2	52	5	723	215
K-m. . .	28	47	21	—	23	—	417	62
S:a	119	179	51	2	75	5	1 140	277

| * I gruppen Kontorister ingår ett ringa antal cheftjänstemän på kontoren.

av undersökningen: resp. 1,250 och 600 personer mot resp. 598 och 318 i Katrineholm.

Uppdelat på de två orterna fördelar sig materialet på följande sätt med hänsyn till kön och anställningskategorier. (Tab. II: 4.)

Att urvalet av intervjuobjekt verkligen skett slumpmässigt motsäges inte av den representativitetskontroll som verkstälts. Vi ha jämfört totalantalet anställda i varje företag med vårt urval intervjuade med hänsyn till yrke, ålder och anställningstid. Resultatet

Tab. II: 5. De intervjuades yrkesfördelning jämförd med totalantalet anställdas.

Yrke	HVA		Junex		SKF		PSG	LME	
	M	K	M	K	M	K	M+K	M	K
<i>Tjm.</i>									
Totalt % . . .	14.5	62.2	43.2	12.2	14.1	62.2	19.2	14.4	5.1
Urvalet % . .	15.1	60.9	43.3	12.1	14.8	73.5	20.2	16.3	5.8
Urvalet									
Antal. . . .	115	120	58	19	51	36	22	7	3
<i>Arb.</i>									
Totalt % . . .	85.5	37.8	56.8	87.8	85.9	37.8	80.8	85.6	94.9
Urvalet % . .	84.9	39.1	56.7	87.9	85.2	26.5	79.8	83.7	94.2
Urvalet									
Antal. . . .	647	77	76	138	294	13	87	36	49

Tab. II: 6. De intervjuades åldersfördelning jämförd med totalantalet anställdas.

	Män				Kv.			
	Arbetare		Tjänstemän		Arbetare		Tjänstemän	
	Totalt	Urval	Totalt	Urval	Totalt	Urval	Totalt	Urval
<i>HVA</i>								
—30 år.....	26.4	22.7	22.1	19.0	32.3	26.0	68.0	63.3
31—40 ».....	30.5	33.7	28.1	25.9	21.5	22.1	18.3	23.9
41—50 ».....	20.3	19.1	22.4	32.7 ¹	27.9	29.8	9.8	11.1
51—60 ».....	11.2	12.8	17.9	13.8	18.3	22.1	3.9	1.7
61—ω ».....	11.6	11.7	9.5	8.6	0.0	0.0	0.0	0.0
<i>Jumex</i>								
—30 år.....	54.8	40.8 ¹	35.5	24.1 ¹	50.5	40.6 ¹	64.4	63.2
31—40 ».....	21.2	30.3	32.9	36.2	24.4	29.0	24.5	21.0
41—50 ».....	15.4	18.4	24.1	29.3	16.4	18.8	6.7	15.8
51—60 ».....	3.8	5.3	7.6	10.4	7.5	9.4	4.4	0.0
61—ω ».....	4.8	5.2	0.0	0.0	1.2	2.2	0.0	0.0
<i>SKF</i>								
—30 år.....	34.3	28.8 ¹	30.1	31.4	32.1	38.5	82.6	80.5
31—40 ».....	24.0	25.4	35.6	29.4	21.4	30.8	10.9	11.1
41—50 ».....	24.3	28.8	19.6	29.4	25.0	23.1	4.3	5.6
51—60 ».....	12.7	12.5	8.6	7.8	17.9	7.7	2.2	2.8
61—ω ».....	4.7	4.5	6.1	2.0	3.6	0.0	0.0	0.0
<i>PSG</i> (Män + Kv.)								
—30 år.....	28.3	23.0	38.4	31.8	—	—	—	—
31—40 ».....	26.8	25.3	27.7	40.9	—	—	—	—
41—50 ».....	19.7	27.6	12.3	0.0	—	—	—	—
51—60 ».....	15.0	14.9	15.4	18.2	—	—	—	—
61—ω ».....	10.2	9.2	9.5	9.1	—	—	—	—
<i>LME</i>								
—30 år.....	73.5	58.3	21.4	42.9 ¹	52.6	40.8	66.7	66.7
31—40 ».....	16.9	25.0	35.7	42.8	13.0	18.4	33.3	33.3
41—50 ».....	8.4	13.9	35.7	14.3 ¹	29.0	38.8	0.0	0.0
51—60 ».....	0.0	0.0	7.2	0.0	3.6	2.0	0.0	0.0
61—ω ».....	1.2	2.8	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0

¹ Urvalets avvikelse från totalpopulationen är signifikant, d. v. s. enligt den signifikansnivå som tillämpas i denna framställning, inträffar en så stor avvikelse mindre än 5 gånger på 100.

av denna jämförelse framgår av tab. II: 5, 6. Fördelningen på *arbetare* och *tjänstemän* ansluter sig nära till fördelningen i totalpopulationen och inget fall av signifikativ avvikelser kan noteras. Däremot äro variationerna större beträffande *åldersfördelningen*. Det är främst åldersgruppen under 30 år som avviker från totalpopulationen genom att utgöra en mindre andel. Detta har sin orsak i att all personal under 18 år undantagits vid urvalet. Trots detta kan representativiteten sägas vara god. Avvikelsen i åldersfördelning medför också en avvikelse i samma riktning beträffande *anställningstidens längd*, så att personal med kort anställningstid blir underrepresenterad i vårt stickprov i jämförelse med hela antalet anställda i företaget. De signifikanta avvikelserna äro även i detta fall fåtaliga. De enda grupper som avvika äro manliga arbetare i HVA, anställda mindre än 5 år och mellan 10 och 20 år samt manliga tjänstemän i Junex, anställda mellan 10 och 20 år. Den förstnämnda gruppen är underrepresenterad och de två sistnämnda överrepresenterade i vårt urval.¹ Överensstämmelsen skulle blivit ännu bättre i detta liksom i föregående fall, om vi haft möjlighet att jämföra med totalmaterialet med åldrarna under 18 år undantagna.

Tab. II: 7.

Bortfall ur stickprovet	HVA		Junex		SKF		PSG		LME	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
<i>Arbetare</i>										
Totalt	10.4	9.4	11.6	6.8	7.0	13.3	7.4	—	7.7	15.5
Vägran	3.3	0.0	3.5	3.4	3.8	13.3	1.1	—	0.0	0.0
<i>Tjänstemän</i>										
Totalt	8.7	11.1	1.7	0.0	5.6	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0
Vägran	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<i>Summa</i>										
Totalt	10.1	10.5	7.6	6.0	6.8	5.8	6.9	0.0	6.5	14.8
Vägran	2.8	0.5	2.1	3.0	3.2	3.8	0.9	0.0	0.0	0.0

¹ LME är undantaget från denna jämförelse, då fabriken vid undersökningstillfället varit i gång mindre än 5 år.

Undersökningen av stickprovets representativitet har avsett dem som intervjuats. Till dessa skola dock läggas dem som föllo bort på grund av frånvaro eller vägran, för att vi skola få det ursprungliga urvalet. Av totalantalet 2,026 uttagna bortfölla av skilda anledningar 178 personer eller 8.8 procent. Av dessa utgjordes 48 personer av sådana som sade sig inte vilja delta i intervjun, eller 2.4 procent av totalantalet. Hur bortfallet fördelar sig inom de undersökta företagen på kön och yrke framgår av tab. II: 7. Skillnaden mellan vägrarprocenten och totala bortfallsprocenten utgöres av frånvarande och bortflyttade (cirka hälften av varje). Då de korttidsfrånvarande som regel blevo intervjuade, då de återkommo till arbetet, är frånvaro här så gott som helt liktydigt med långvarig sjukdom eller tjänstledighet. Vare sig vägrarna eller övriga icke intervjuade visa några signifikativa avvikelser från totalantalet i fråga om yrke och åldersfördelning. De äro dock något vanligare förekommande i den högsta åldersgruppen.

Tab. II : 8.

Bortfall ur stickprovet	Huskvarna			Katrineholm		
	Arb.	Tjm.	S:a	Arb.	Tjm.	S:a
Totalt	5.4	5.9	5.5	11.3	14.3	11.6
Vägran.....	0.6	0.0	0.5	1.9	4.1	2.2
N.....	500	135	635	312	49	361

Av 635 hustrur till de anställda i Huskvarna, vilka söktes för hemintervjuer, bortfölla på grund av oanträffbarhet och vägran 35 stycken eller 5.5 procent. Av 361 hustrur i Katrineholm bortfölla av samma anledningar 43 stycken eller 11.9 procent. Bortfallets fördelning på arbetar- och tjänstemannahustrur framgår av tab. II: 8. Vägrarprocenten är i båda orterna mycket ringa. Detsamma kan sägas om totala bortfallet i Huskvarna. Om många av hemmafruarna på båda platserna gäller, att de bodde på långt avstånd från själva staden, varför återbesök inte kunde komma i fråga, om de inte träffades hemma vid första

besöket. Den högre procenten icke intervjuade i Katrineholm hänger samman med att fältarbetet där försiggick under försommaren, varför många flyttat till landet, innan hemintervjuarna kommo i kontakt med dem.

AVDELNING II

OBJEKTIVA FAKTORER OCH
ATTITYDER

KAPITEL III

BESKRIVNING AV DE FEM FÖRETAGEN

I det inledande kapitlet har beskrivits, hur vi se på företaget som social grupp. Vi behandlade då de faktorer som vi anse vara mest betydelsefulla för gruppens fungerande och för individernas inpassande i gruppen. Dessa faktorer kunna betraktas som band, vilka hålla samman personalen i företaget och bidra att samordna dess beteende för uppnående av de olika resultat — produktion av varor eller tjänster — mot vilka företaget-gruppen är inriktat. De nämnda faktorerna eller banden ha beskrivits som den *fysisk-tekniska miljö* i vilken arbetet utföres, *själva arbetet och arbetsprocessens organisation i teknisk mening, statussystemet* — formellt, kvasi-formellt och informellt —, *kommunikationen inom företaget* samt *belöningsystemet*. Enligt vår definition innebär anpassning eller trivsel på arbetsplatsen, att personalen har en positiv inställning till dessa saker och missanpassning eller vantrivsel att attityden är negativ. Den positiva eller negativa inställningen kan vara ett resultat dels av sociala normers tryck, dels av beskaffenheten hos de nämnda delarna av företaget. Under alla omständigheter måste det vara relevant för vårt problem att rent sakligt konstatera, hur den materiella och sociala miljö, i vilken arbetet utförs är beskaffad, för att se i vilken utsträckning differenser mellan olika personalgruppers eller individers anpassning i miljön ha sin motsvarighet i skillnader i miljöns faktiska beskaffenhet. Detta konstaterande har skett antingen på det sättet, att varje enskild intervjuads miljö blivit föremål för bedömning av expert eller, då detta inte varit möjligt, uppgifter för hela företaget insamlats. Även i det förra fallet kunna vi genom summering av de enskilda uppgifterna få en bild av hur varje företag är beskaffat som tekniskt och socialt system.

Då vår utgångspunkt var individens anpassning som totalitet, och inte endast som anställd i ett företag (ehuru huvudvikten lades på den

senare aspekten), kom samhällets beskaffenhet in i analysen. För att kunna pröva betydelsen av både samhällets och företags struktur för anpassningen måste vi i princip dels göra vår undersökning i minst två samhällen med olika utseende, dels i minst två olikartade företag inom varje samhälle, vilka dock äro någorlunda jämförbara parvis med företagen i det andra samhället. Vår uppgift är här att beskriva de företag i vilka vi gjort våra intervjuer, för att se i vad mån de skilja sig åt i fråga om de nyss nämnda fem kategorierna. Då beskrivningen i något fall kan tänkas röra sådana förhållanden att den kunde utnyttjas av den ena eller den andra av arbetsmarknadens parter vid förhandlingar, ha vi avstått från att utsätta företagens namn. Vi införa i stället bokstäver och kalla företagen i *Katrineholm* för A-företaget, B-företaget och C-företaget och Huskvarnaföretagen för D- och E-företagen. Beskrivningen avser den tidpunkt då intervjuerna gjordes, d. v. s. slutet av 1949 och början av 1950. Olikheter mellan de bägge samhällena komma vi att diskutera i ett senare sammanhang.

I. DEN FYSISK-TEKNISKA MILJÖN

A. Företagens ålder, utveckling och tillverkning

Den fysisk-tekniska miljön kan sägas vara bestämd av i stort sett tre faktorer, nämligen företags *ålder*, *utveckling* och *tillverkning*. Ett äldre företag kan tänkas ha en del ålderdomliga byggnader och omoderna maskiner jämsides med nybyggda lokaler och nyanskaffad teknisk utrustning. Variationer i lokalernas och den maskinella utrustningens beskaffenhet kunna därför väntas vara större än i ett yngre företag. Samma är förhållandet med ett företag, som utvecklats i hastig takt, vad beträffar produktionsvolym och antal anställda i jämförelse med ett stationärt eller sakta framåtgående företag. Tillverkningens inriktning, slutligen, är av betydelse dels på så sätt, att en fabrik med differentierad tillverkning har större variation i den fysisk-tekniska miljön än en fabrik med mer enhetlig tillverkning, dels genom att viss tillverkning med nödvändighet medför rökiga, smutsiga eller dragiga arbetslokaler, under det att annan fabrikation kan ske i rena, snygga och väl ventilerade lokaler. Eftersom vi, som framgått av de i ett tidigare kapitel framförda teorierna, äro intresserade av att jämföra en gammal och en ny industriort, måste det för vår framställ-

ning vara av största betydelse att se, om de bägge orternas företag skilja sig på dessa punkter. Samtidigt ha vi strävat efter att få företag med ungefär likartad produktion och vi ha även eftersträvat att i vår undersökning få med ett företag som är gammalt på orten och något som är relativt nyanlagt. Både i Huskvarna och Katrineholm ha vi fått med företag, som under många år spelat en betydande roll i ortens historia och vi ha fått med fabriker, som från samhällets synpunkt äro nykomlingar.

Jämföra vi de olika företagen i fråga om antalet anställda finna vi att det största och äldsta Huskvarnaföretaget visar den jämnaste utvecklingen under de senaste trettio åren, under det att de övriga företagen haft en mera ryckig utveckling. Sålunda har inte Huskvarnaföretaget under depressionsåren i början av trettioalet, tvingats att i nämnvärd utsträckning avskeda arbetare, medan det större företaget i Katrineholm nödgades minska sin arbetarstam med ungefär en tredjedel. Under arbetslöshetsperioden efter första världskriget minskade däremot Huskvarnaföretaget antalet arbetare från 2,415 år 1919 till 1,634 år 1922 eller med ungefär en tredjedel. Vid detta tillfälle såg sig emellertid Katrineholmsföretaget nödsakat att minska sin personal med 78 procent. Av denna anledning kunna vi vänta oss en mera obruten tradition inom Huskvarnaföretaget än inom Katrineholmsföretaget. Företagen gruppera sig i storleksordning på följande sätt, om vi börja med det minsta: 1) A-företaget, 2) B-företaget, 3) D-företaget, 4) C-företaget och 5) E-företaget. Mätt efter svenska förhållanden kan man karakterisera C- och E-företagen som stora företag och de övriga tre som medelstora.

C-företaget, B-företaget och E-företaget äro i sina produktionsformer relativt likartade, något som vi även avsågo vid vårt val av företag. Alla tre ha både gjuterier och verkstäder. E-företaget sysselsätter i sitt gjuteri 300—325 personer, C-företaget har ett av landets största gjuterier med mellan 425 och 450 anställda. B-företaget, slutligen, har det minsta gjuteriet av här behandlade företag i fråga om absolut storlek, men det största i relation till fabriken produktion i övrigt. Närmare 175 man äro sysselsatta där. Verkstäderna i de tre företagen äro delvis likartade. Trots att benämningarna variera, kunna de i samtliga fall systematiskt uppdelas i *huvudverkstäder*, där huvuddelen av produkterna färdigställs, *hjälpverkstäder*, som antingen göra förarbete eller efterarbetet i produktionsprocessen samt *stabsavdelningar*, vilka utföra arbeten, som äro gemensamma för hela fabriken.

I fråga om alla tre typerna av verkstäder är mångsidigheten större i Huskvarnaföretaget än i något av de övriga företagen. Förutom huvudverkstäderna, som ha sitt namn efter de produkter som färdigställas där, hade Huskvarnaföretaget vid undersökningstillfället följande hjälpverkstäder: automatverkstaden, pressgjuteriet, metallpulververkstaden, smedjan och snickeriverkstaden. Dessa kunna karakteriseras som startande verkstäder. Därjämte funnos verkstäder för härdning, emaljering, betning och rostskyddsbehandling, förnickling, lackering och smärgling. En del av denna verksamhet bedrivs i direkt anslutning till huvudverkstadens produktion i de två andra företagen, medan annan verksamhet, såsom modellverkstad, smedja, emalj- och härdverk organiserats som fristående avdelningar. Till stabsavdelningarna kunna räknas driftsavdelning (värme- och kraftcentral, transporter, byggnation, städning m. m.), kvalitetskontrollavdelning, verktygsverkstad och förråd. Förutom gjuterier och verkstäder finnas merkan-tila och tekniska kontorsavdelningar vid samtliga tre fabriker.

Vi nämnde, att mångsidigheten är större i fråga om verkstäder vid Huskvarnaföretaget. Detta innebär också att mångsidigheten är större när det gäller färdiga produkter, som utgå från företaget.

Eftersom man kan antaga att det skall finnas ett samband mellan anpassning i arbetsmiljön och graden av atomisering eller specialisering av arbetsprocessen i ett företag kan det i detta sammanhang vara värt att understryka, att både B-företaget och E-företaget i större utsträckning än C-företaget tillverka helfabrikat i den meningen, att de maskiner eller redskap som lämna fabriken äro avslutade produkter, färdiga att tagas i bruk av konsumenterna. C-företaget däremot tillverkar till större del *detaljer* avsedda att inpassas i produktionen i den fortsatta framställningen i andra fabriker.

I jämförelse med de tre nu behandlade företagen ha både D-företaget och A-företaget en mindre allsidig och ur fysisk synpunkt lättare produktion. A-företaget skiljer sig från D-företaget såtillvida, att fabriken närmast är att betrakta som en avdelning av huvudfabriken. Detta tar sig uttryck dels i den ekonomiska förvaltningen, dels och framför allt i produktionens inriktning. Liksom för avdelningar i direkt anslutning till den övriga fabriken bli dess uppgifter att fullgöra vissa moment i produktionsprocessen för att sedan lämna över produkten till annan avdelning för vidare bearbetning eller inmontering i sitt sammanhang i slutprodukten. Vi kunna alltså notera samma skillnad i detta hänseende mellan A-företaget och D-företaget, som mellan C-företaget och E-

företaget. Det tycks finnas mindre möjligheter för de anställda i C- och A-företagen att överblicka produktionen och se det egna arbetsmomentets plats i helheten än i de övriga tre företagen.

B. Arbetsplatsen

Vi ha inte låtit göra någon bedömning av lokalerna som helhet i de berörda företagen, men för varje person, som blivit intervjuad ha vi fått yrkesinspektionens uppskattning av hans arbetsplats. Då vi intervjuat en representativ andel av de anställda i varje företag, kunna de tal, som vi kommit fram till för den intervjuade gruppen, anses som väl representativa för totalantalet arbetsplatser inom företaget. De kategorier vi använt vid bedömningen ha varit renlighet, dragighet, ventilation, utrymme, buller, temperatur, lukt och belysning.

Hur dessa olika faktorer fördela sig på de olika företagen framgår av tabell III: 1, som även visar, att vi lyckats få ungefär likartade företag på de bägge orterna.

Då arbetsplatsens beskaffenhet med avseende på buller, temperatur och lukt mera hänger samman med själva arbetets art än med lokalens ålder och övriga beskaffenhet, skall beskrivningen av de olika företagen inte innefatta dessa kategorier. Däremot ingå de tillsammans med de övriga i det totalindex som vi konstruerat från de sju bedömningsgrunderna och vilket vi kallat *Arbetsplatsens beskaffenhet*. En genomgående princip vid bedömningarna har varit, att de skulle ske efter en gemensam måttstock för hela materialet, så att beskaffenheten av varje individs arbetsplats kan tänkas utmärkt på en skala och därmed kan jämföras med alla övriga individers arbetsplatser. Vi ha sålunda inte tagit hänsyn till att vissa arbetsplatser på grund av själva arbetets art *måste* bli smutsiga, dragiga o. s. v. Så kan exempelvis en arbetsplats i ett gjuteri, om måttstocken skulle vara vad som är normalt för gjuterier, graderas högt i fråga om kvalitet, men med den måttstock, som tillämpats i vår undersökning, kan den i stället komma bland de sämre arbetsplatserna, på grund av att det finns arbetsplatser i verkstäderna, som äro ljusa, rena, mindre dragiga o. s. v. i jämförelse med gjuteriets arbetsplatser. Detta torde vara regel i de flesta fabriker och inte endast i de av oss undersökta.

Tab III: 1 visar, som vi redan framhållit, en jämförelse mellan de fem fabriker med avseende på beskaffenheten av de manliga arbetarnas och tjänstemännens arbetsplatser. Klassificeringen *totalt* har skett

Tab. III:1.

Arbetsplatsens beskaffenhet	F ö r e t a g									
	A-företaget		D-företaget		C-företaget		B-företaget		E-företaget	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Smutsig.....	0.0	0.0	1.4	0.0	40.7	0.0	48.5	0.0	47.6	8.3
Mitt emellan...	24.2	0.0	6.8	5.4	49.8	2.4	40.6	40.0	40.7	13.0
Ren.....	75.8	100.0	91.8	94.6	9.5	97.6	10.9	60.0	11.7	78.7
Platssiffr.....	2	1	1	3	5	2	4	5	3	4
Dragig.....	0.0	0.0	32.0	7.3	8.5	0.0	9.4	0.0	17.8	5.6
Något dragig ..	3.1	0.0	59.7	47.3	21.2	28.6	54.7	20.0	53.4	26.2
Ej dragig.....	96.9	100.0	8.3	45.4	70.3	71.4	35.9	80.0	28.8	68.2
Platssiffr.....	1	1	5	5	2	3	3	2	4	4
<i>Ventilation:</i>										
Dålig.....	0.0	0.0	—	—	15.3	21.4	16.1	0.0	—	—
Mitt emellan...	0.0	0.0	—	—	33.8	26.2	54.9	30.0	—	—
Bra.....	100.0	100.0	—	—	50.9	52.4	29.0	70.0	—	—
Platssiffr.....	1	1			2	3	3	2		
Trång.....	0.0	0.0	5.5	0.0	18.3	23.8	27.0	20.0	37.8	25.9
Mitt emellan...	9.1	0.0	0.0	0.0	12.8	19.1	39.7	20.0	0.0	0.0
Ej trång.....	90.9	100.0	94.5	100.0	68.9	57.1	33.3	60.0	62.2	74.1
Platssiffr.....	2	1.5	1	1.5	3	5	5	4	4	3
Mörk.....	0.0	0.0	5.5	0.0	2.3	0.0	9.4	0.0	18.4	7.5
Mitt emellan...	0.0	0.0	49.3	16.1	39.6	9.5	50.0	30.0	48.0	32.7
Ljus.....	100.0	100.0	45.2	83.9	58.1	90.5	40.6	70.0	33.6	59.8
Platssiffr.....	1	1	3	3	2	2	4	4	5	5
Totalt: Kl. I...	0.0	0.0	1.4	1.8	0.5	0.0	3.1	0.0	4.7	1.8
II...	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	12.5	0.0	15.7	3.6
III...	0.0	0.0	9.5	0.0	32.6	2.4	35.9	10.0	28.4	10.8
IV...	9.4	0.0	51.3	10.5	34.8	21.4	39.1	40.0	34.9	21.6
V...	90.6	100.0	37.8	87.7	24.4	76.2	9.4	50.0	16.3	62.2
Platssiffr.....	1	1	2	2	3	3	4	5	5	4

genom en summering av alla de sju ovan nämnda faktorerna. Av tabellen framgår, att de företag som undersökts visa stora skiljaktigheter med avseende på arbetsplatsens beskaffenhet både totalt sett och

i enskilda delar. Å ena sidan ha vi ett företag med arbetsplatser, som till nära 100 % klassificerats som goda, å andra sidan ett med mindre än en tiondel av platserna i den högsta klassen. Vidare se vi att företag, som fått en förmånlig placering med hänsyn till arbetsplatsens beskaffenhet i ett avseende, tendera att ligga väl framme även i andra avseenden och vice versa. Mest markanta undantag utgöra i ett företag faktorerna *dragighet* och *renlighet*. I fyra av de fem företagen ha de manliga tjänstemännens arbetsplatser klassificerats som klart bättre än de manliga arbetarnas, medan i ett företag skillnaden är obetydlig i fråga om dragighet och ventilation och till tjänstemännens nackdel i fråga om utrymmesstandard. Ordningen mellan företagen är i stort sett densamma, antingen vi jämföra arbetarnas eller tjänstemännens arbetsplatser. De företag som ligga bra till i fråga om beskaffenheten av arbetarnas arbetsplatser ligga sålunda även bra placerade i fråga om tjänstemännens, och vice versa.

En jämförelse mellan *männens* och *kvinnornas arbetsplatser* visar, att det finns en klar tendens till bättre arbetsplatser för den kvinnliga personalen. Sålunda ha kvinnliga arbetare bättre arbetsplatser totalt sett än manliga i samtliga företag med ett undantag och kvinnliga tjänstemän likaledes bättre än manliga i alla företag utom ett. Om vi se till arbetsplatsens olika aspekter, ligger den kvinnliga personalen sämre till endast i fem fall: i ett av företagen ha kvinnliga tjänstemän dragigare och mörkare lokaler än männen och kvinnliga arbetare trängre platser än manliga, i ett annat ha kvinnliga tjänstemän mörkare lokaler samt i ett tredje av företagen trängre arbetsplatser än männen.

Tab. III : 2.

Arbetsplatsens beskaffenhet	F ö r e t a g									
	E		D		C		B		A	
	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
I.....	0.0	23.8	0.0	0.0	0.0	0.9	6.1	0.0	0.0	0.0
II.....	2.0	52.5	0.0	0.0	13.3	13.3	9.1	16.1	0.0	0.0
III.....	24.0	8.7	0.0	4.5	0.0	56.2	12.1	61.3	0.0	0.0
IV.....	20.0	13.8	30.8	86.4	6.7	16.2	54.5	22.6	9.1	16.7
V.....	54.0	1.2	69.2	9.1	80.0	13.3	18.2	0.0	90.9	83.3

Bättre och sämre arbetsplatser fördela sig emellertid inte jämnt över hela fabriken, utan vissa avdelningar få ett överskott på bra arbetsplatser och andra på dåliga. Spridningen i arbetsplatsernas kvalitet kan väntas variera med företagens ålder och utvecklingstakt samt arten av deras tillverkning. I ovanstående tabell (III: 2) redovisas som ett grovt mått på spridningen inom varje företag en jämförelse mellan den avdelning som har de flesta bra arbetsplatserna (+) och den som har de flesta dåliga arbetsplatserna (—). Jämförelsen avser arbetarpersonalen. Ur tabellen kan däremot inte utläsas den genomsnittliga standarden på arbetsplatserna i varje enskilt företag.

C. Arbetet.

Liksom i fråga om arbetsplatsen ha vi låtit göra bedömning genom kompetent person av alla de intervjuades arbete. Denna har gjorts i det största Huskvarnaföretaget av varje avdelningschef för den personal som sorterar under honom och i de övriga fyra företagen av en ingenjör för varje företag. Att det är så många personer, som anlitas vid denna skattning av arbetsuppgifterna, är naturligtvis en svaghet i metoden. Ju färre personer som utföra en dylik bedömning, desto större garanti finns det för att samma måttstock kommer till användning för hela materialet. Nu har det inte kunnat undvikas, att bedömningen influerats av vad som kan anses normalt inom ifrågavarande industri, så att bedömningen av arbetena i t. ex. konfektionsföretaget haft som måttstock konfektionsindustriens förhållanden o. s. v. Dock torde enhetligheten i bedömningen blivit tillfredsställande därigenom att ledaren för fältarbetet instruerat varje bedömare om innebörden av de kategorier, enligt vilka graderingen skulle ske. De kategorier som kommit till användning äro följande: tungt — lätt, smutsighet, jäktigt — lugnt, rörligt — stilla, hälsorisk, olycksfallsrisk, självständighet, mekaniseringsgrad, kvalifikation. En del av dessa ha vi inte utnyttjat annat än som delar i det totalindex vi konstruerat för *Arbetets art*. Andra däremot ha vi ansett vara av så stor relevans ur sociologisk synpunkt, att vi behandla dem som enskilda kategorier. Sålunda skola vi i denna beskrivning undersöka vilken *kvalifikationsgrad* som fordras för arbetena i de fem företagen, hur *mekaniserade*, *individuella* och *självständiga* de äro samt vilken *olycksfallsrisk* som är förenad med dem. Vi komma att göra samma uppdelning på undergrupper som tidigare med undantag av att vi inte

beskriva tjänstemännens arbete med hänsyn till om det är mekaniserat, då denna egenskap kanpnast kan ha någon relevans för dem.

1. Kvalifikationsgrad

I fråga om den yrkesskicklighet, som behövs för arbetet har det bedömts enligt en tregradig skala: *högt kvalificerat*, *medelkvalificerat* och *okvalificerat*. Bedömningsgrunden har varit den tid som krävs för att lära sig utföra arbetet genomsnittligt bra. Bland både arbetar- och tjänstemannapersonalen finna vi, att de arbeten, som utföras av männen kräva större skicklighet än kvinnornas. Detta är genomgående för alla företagen. Följande proportioner av manliga arbetare ha bedömts ha högt kvalificerade arbeten: E-företaget 29 procent, D-företaget 78, C-företaget 20, B-företaget 40 och A-företaget 14 procent. Motsvarande tal för de kvinnliga arbetarna är 4, 71, 0, 0 och 0 procent. Av de manliga tjänstemännens arbeten komma följande andelar bland dem som kräva hög yrkesskicklighet: 51, 45, 53, 64 och 100 procent i resp. företag. De kvinnliga kontoristernas arbeten ha bedömts som högt kvalificerade i resp. 22, 25, 6, 13 och 33 procent av fallen. En jämförelse mellan arbetare och tjänstemän visar alltså, att i samtliga företag med undantag av D-företaget finns relativt flera högt kvalificerade arbeten bland de senare. I D-företaget ha däremot både de manliga och kvinnliga tjänstemännen i högre utsträckning mindre kvalificerade arbeten.

2. Mekanisering

Av nedanstående tabell framgår, att företagen inte skilja sig nämnvärt, när det gäller antalet *högt mekaniserade* manliga arbeten, medan

Tab. III:3. Mekanisering.

	F ö r e t a g									
	E		D		C		B		A	
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv
Hög.....	10.3	1.4	7.9	5.2	7.5	15.4	6.9	—	5.6	0.0
Medelhög.....	37.4	15.7	32.9	44.8	27.4	61.5	19.5	—	11.1	0.0
Låg.....	52.3	82.9	59.2	50.0	65.1	23.1	73.6	—	83.3	100.0

de tre Katrineholmsföretagen ha större proportion *medelhögt* mekaniserade arbeten än Huskvarnaföretagen. På samtliga arbetsplatser med undantag av C-företaget kan iaktas en tendens till lägre mekaniseringsgrad hos kvinnornas arbeten.

3. Individuellt — Beroende

Vi ha låtit bedöma arbetet med hänsyn till den kontakt med arbetskamrater och överordnade som är nödvändig för dess utförande. I fråga om den förra kontakten ha vi använt oss av kategorierna individuellt — direkt beroende av andra, varvid ett arbete har karakteriserats som individuellt, om det för utförandet inte direkt är beroende av andras arbetstakt eller skicklighet i arbetet. I fråga om kontakten med den närmaste överordnade har bedömningen skett enligt skalan självständigt, mitt emellan och osjälvständigt. Med självständigt mena vi ett arbete, som utförs med ett minimum av diskussioner med eller instruktioner från förmannen. De fem företagen skilja sig avsevärt i fråga om förekomsten av *individuellt arbete*. Minsta andelen dylikt arbete ha B- och C-företagen, största har D-företaget (Tabell III: 4.)

Tab. III: 4.

Arbetets art	F ö r e t a g										
	E		D		C		B		A		
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	KV	M	Kv	
<i>Arbetare</i>											
Individuellt. . .	83.6	94.5	100.0	88.2	27.7	0.0	9.4	—	83.3	91.7	
Direkt beroende	16.4	5.5	0.0	11.8	72.3	100.0	90.6	—	16.7	8.3	
<i>Tjänstemän</i>											
Individuellt. . .	93.7	90.8	96.5	85.0	70.6	13.9	57.1	100.0	100.0	100.0	
Direkt beroende	6.3	9.2	3.5	15.0	29.4	86.1	42.9	0.0	0.0	0.0	

Någon genomgående skillnad mellan de manliga och kvinnliga arbetena kan inte iaktas: i två företag ha de kvinnliga bedömts som mer individuella än de manliga, medan i två andra de manliga arbetarnas arbetsuppgifter äro mer individuella än de kvinnliga arbetarnas.

Jämförelsen mellan arbetare och tjänstemän visar, att de senare ha i stort sett mer individuellt arbete. Undantag utgöra de manliga och kvinnliga tjänstemännen i D-företaget och de kvinnliga kontoristerna i E-företaget. Med undantag för tjänstemannapersonalen i B-företaget finnes en tendens till relativt fler individuella arbeten bland männen än bland kvinnorna.

4. Självständighet

I fråga om beroendet av den närmast överordnade är D-företaget det företag som har de flesta arbeten som utföras ganska oberoende av förmannen. Inte mindre än 90 procent av kvinnornas och 83 procent av männens arbeten har nämligen klassificerats som självständiga. (Tabell III: 5.)

Tab. III : 5.

Arbets art	F ö r e t a g									
	E		D		C		B		A	
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv
<i>Arbetare</i>										
Självständigt ..	42.3	18.3	82.9	90.5	2.1	0.0	8.1	—	25.0	6.3
Mitt emellan ..	44.8	29.6	10.5	5.8	25.0	0.0	54.0	—	44.4	14.6
Osjälvständigt .	12.9	52.1	6.6	3.7	72.9	100.0	37.9	—	30.6	79.1
<i>Tjänstemän</i>										
Självständigt...	50.0	15.1	53.4	25.0	31.4	5.6	64.3	0.0	100.0	66.7
Mitt emellan...	39.0	58.0	37.9	5.0	49.0	25.0	35.7	100.0	0.0	0.0
Osjälvständigt .	11.0	26.9	8.6	70.0	19.6	69.4	0.0	0.0	0.0	33.3

Minsta proportionen självständiga jobb bland arbetarna finna vi i B och C. Med undantag för D-företaget, där motsatsen gäller, ha männen mer självständiga arbeten än kvinnorna. Detta är även fallet inom kategorien tjänstemän, där kvinnorna i samtliga företag äro mera beroende av den närmaste överordnade än männen. I jämförelse med arbetarna visa sig både manliga och kvinnliga tjänstemäns i D-företaget arbeten vara avsevärt mindre självständiga medan motsatt tendens gör sig gällande i övriga företag.

5. ● *Olycksfallsrisk*

Den olycksfallsrisk, som är förenad med varje arbete, har även blivit föremål för vår bedömning. Nu finns emellertid statistik inom de berörda företagen över inträffade olycksfall av den svårighetsgrad att ersättning utgått. Då denna statistik dels omfattar hela företaget, dels ger en mer exakt bild av de verkliga riskerna, skola vi anföra den i detta sammanhang i stället för resultatet av vår bedömning. (Tabell III: 6.)

Tab. III: 6. Antal olycksfall per 100 årsarbetare.

	E	D	C	B	A
1948.....	8.5	2.0	—	37.0	7.3
1949.....	10.9	3.8	13.7	34.0	5.6

Den större olycksfallsrisken i B-företaget hänger samman med den dominerande roll som där intas av gjuteriet, och med att detta är ringa mekaniserat. Olycksfallsrisken är nämligen i samtliga företag större i gjuteriet än i verkstäderna. Skillnaden mellan E- och C-företagen motsvaras ävenledes av en differens i relativa antalet gjuterianställda.

I det totalindex för *Arbetets art* som vi konstruerat ingår kategorierna tungt — lätt, jäktigt — lugnt, smutsigt — renligt, hälsovådligt — ej hälsovådligt, olycksfallsrisk. Skalan omfattar fem grader, av vilka den lägsta betecknar det sämsta arbetet.

Den rangordning som framträdde i Tabell III: 1 gäller även i stort sett för Arbetets art, d. v. s. de företag som ligga väl framme med hänsyn till Arbetsplatsens beskaffenhet äro även nu väl placerade. Enda undantag är E-företaget som ryckt upp till att bli nr 3 efter att ha varit nr 5 i fråga om arbetsplatsens beskaffenhet. Skillnaden mellan företagen är inte så utpräglad i detta fall som när det gällde Arbetsplatsens beskaffenhet. I det fallet spelar ju företagets ålder in som en betydelsefull faktor jämte produktionens inriktning. Ordningen mellan företagen blir i stort sett densamma antingen vi jämföra arbetare eller tjänstemän, ehuru skillnaden dem emellan i senare fallet är mindre. D-företaget utgör undantag och placerar sig som nr 5 i fråga om tjänstemännens men som nr 2 i fråga om arbetarnas arbete. Den sämre

Tab. III: 7. Män.

Arbets art	F ö r c t a g									
	A		D		C		B		E	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
I.....	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.2	0.0
II.....	0.0	0.0	5.3	0.0	15.5	0.0	33.7	0.0	9.3	1.0
III.....	2.8	0.0	1.3	7.0	12.4	0.0	10.5	0.0	9.8	3.9
IV.....	55.5	0.0	73.4	54.4	51.5	9.8	45.3	41.7	52.1	27.2
V.....	41.7	100.0	20.0	38.6	20.6	90.2	8.2	58.3	28.6	67.9
Platssiffr.....	1	1	2	5	4	3	5	4	3	2

placeringen i förra fallet hänger samman med att detta företag har flera månadsavlönade kroppsarbetare än de övriga.

De manliga tjänstemännen ha genomgående bättre arbeten än de manliga arbetarna. Man kunde även ha väntat sig, att de kvinnliga kontoristernas arbeten skulle i större utsträckning än de kvinnliga arbetarnas ha blivit placerade i de högsta klasserna. Detta är emellertid inte fallet mer än i två företag — A och C. I övriga finns tvärtom en markerad tendens till mindre bra arbeten bland kontoristerna.

Om vi jämföra män och kvinnor finna vi, att mindre andel av de senares arbeten faller i den högsta klassen i ett av företagen — medan det i övriga finns en tendens till bättre arbeten för kvinnor än för män. Den tendensen är mest markerad bland arbetarpersonalen, men framträder även bland tjänstemännen. I senare fallet böra vi då hålla i minnet att förmännen räknas som tjänstemän.

II. DEN SOCIALA MILJÖN

A. Personalen

På grund av skillnad mellan företagen i ålder, produktion, arbetslokaler, arbetets art och deras ställning som huvudföretag eller filialföretag, följer även en olikhet i personalens sammansättning med avseende på en rad kriterier. Personalens uppdelning på arbetare och tjänstemän framgår av nedanstående tabell.

Tab. III:8.

	F ö r e t a g				
	E	D	C	B	A
	Arbetare	82.5	77.5	83.0	80.8
Tjänstemän	17.5	22.5	17.0	19.2	8.4

Den markanta avvikelser i personalens sammansättning i A-företaget jämfört med de övriga hänger samman med att all den ekonomiska förvaltningen är förlagd till huvudfabriken. Den större andelen tjänstemän i D-företaget förklaras av att till denna fabrik såsom moderföretag koncentrerats en kontorsorganisation, som täcker även större delen av koncernens övriga fabriker i andra delar av landet.

Könsfördelningen inom ett företag hänger i sin tur samman med tjänstemannapersonalens storlek och produktionens inriktning. Det är speciellt förhållandet mellan förekomsten av lätt och tungt arbete, som är avgörande. Av våra undersökta industrier kan D och A karakteriseras som lätta, vilket medför följande skillnader i arbetarpersonalens könsammansättning. (Tabell III: 9.) För fullständighetens skull har även medtagits den administrativa personalen.

Tab. III:9. Könsfördelning.

	F ö r e t a g									
	E		D		C		B		A	
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv
Arbetare	97.0	3.0	24.4	76.6	97.3	2.7	100.0	—	32.9	67.1
Tjänstemän	77.1	22.9	63.7	36.3	78.0	22.0	63.5	36.5	60.9	39.1

E- C- och B-företagen äro alla så gott som renodlat manliga industrier, med närmare 100 procent män i arbetsstyrkan. Företagen D och A däremot ha öfvervägande kvinnliga arbetare — tre fjärdedelar resp. två tredjedelar av personalen. I samtliga företag utgöres även huvuddelen av den administrativa personalen — verkstadsbefäl inräknade — av män. Högst är proportionen i E och C, vilka i detta liksom i flera andra avseenden uppvisa en likartad bild.

Personalens *åldersfördelning* är en viktig faktor dels ur produktivitetens dels ur nyrekryteringssynpunkt. Särskilt i tyngre industrier måste man räkna med mindre produktivitet ju större proportion av arbetarna, som kommer upp i de högre åldrarna. Den årliga avgången ökas också därigenom, vilket medför rekryteringsproblem både i normala fall och vid utvidgning av produktionen. Åldersfördelningen hänger huvudsakligast samman med företagets ålder och traditioner på orten samt med utvecklingstakten. Av nedanstående tabell framgår hur personalen fördelar sig på olika åldersklasser i de fem företagen.

Tab. III: 10. Åldersfördelning.

	F ö r e t a g									
	E		D		C		B		A	
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv
<i>Arbetare</i>										
—30 år	26.4	32.3	54.8	50.5	34.3	32.1	28.3	—	73.5	52.6
31—40 »	30.5	21.5	21.2	24.4	24.0	21.4	26.8	—	16.9	13.0
41—50 »	20.3	27.9	15.4	16.4	24.3	25.0	19.7	—	8.4	29.0
51—60 »	11.2	18.3	3.8	7.5	12.7	17.9	15.0	—	0.0	3.6
61— ω »	11.6	0.0	4.8	1.2	4.7	3.6	10.2	—	1.2	1.8
<i>Tjänstemän</i>										
—30 år	22.1	68.0	35.5	64.4	30.1	82.6	14.3	62.5	21.4	66.7
31—40 »	28.1	18.3	32.8	24.5	35.6	10.9	40.0	37.5	35.7	33.3
41—50 »	22.4	9.8	24.1	6.7	19.6	4.3	2.9	0.0	35.7	0.0
51—60 »	17.9	3.9	7.6	4.4	8.6	2.2	28.5	0.0	7.2	0.0
61— ω »	9.5	0.0	0.0	0.0	6.1	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0

E- och B-företagen ha ungefär samma åldersfördelning bland sina arbetare och ha den äldsta arbetarstammen bland de fem företagen. Medelåldern är också densamma, 40 år. Därefter följer C-fabriken med något större proportion av de manliga arbetarna i den lägsta åldersgruppen. Fördelningen bland de kvinnliga arbetarna är nästan exakt lika i E och C. D-företaget åter har avsevärt yngre både manliga och kvinnliga arbetare än de nämnda tre företagen och i A-företaget slutligen är huvuddelen av arbetarpersonalen yngre än 30 år.

Beträffande den manliga tjänstemannapersonalens ålder är relationen mellan företagen i stort sett densamma som i fråga om de manliga

arbetarnas. De yngre kvinnliga kontoristerna däremot äro talrikast representerade i C varefter följer E, A, D och B.

Man kan förmoda, att personalens fördelning med hänsyn till *anställningstid* inom företaget hänger nära samman med dess åldersfördelning. Ju äldre en person är ju mindre benägen att byta arbetsplats kan han nämligen antas vara. I sista hand kan även anställningstiden — förutom till trivselförhållandena inom företaget — föras tillbaka till företagets ålder, traditioner och ställning i den ort där det verkar. Framför allt är det av vikt, om det är det dominerande företaget på platsen, så att möjligheterna att byta arbetsplats på samma ort äro små. I nedanstående tabell har redovisats arbetar- och tjänstemannapersonalens fördelning med hänsyn till anställningstid inom företaget. Endast den nuvarande anställningen i företaget har räknats. Då A-företaget vid undersökningstillfället hade varit i verksamhet endast ett fåtal år, har det inte medtagits i denna översikt.

Tab. III: 11. Män + Kv.

Anställningstid	F ö r e t a g							
	E		D		C		B	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
— 5 år	30.9	58.8	65.9	50.0	36.2	43.1	42.1	41.5
6—10 »	21.6	10.9	14.3	15.3	21.4	21.5	16.1	10.8
11—15 »	9.7	10.3	10.5	13.7	16.4	10.1	7.7	6.1
16—20 »	8.4	6.1	6.5	12.9	11.0	8.1	8.4	10.8
21—25 »	7.6	3.0	2.8	8.1	4.7	3.8	8.1	6.2
26—30 »	11.4	4.2	0.0	0.0	8.7	7.2	8.4	9.2
31—∞ »	10.4	6.7	0.0	0.0	1.6	6.2	9.2	15.4

E-fabriken har det relativt sett minsta antalet arbetare med kort anställningstid och det största antalet med lång anställningstid. B-företaget har både relativt många nyanställda och många med lång anställningstid. Medeltalet för E är 14.4 och för B 11.8 år. C har flera arbetare, som varit anställda i 11—20 år än övriga företag, medan de långa anställningstiderna äro mindre representerade än i de två nu nämnda fabrikena. I D-företaget, som är betydligt yngre som arbetsplats, har huvuddelen av personalen kort anställningstid.

Jämförelsen mellan företagen i fråga om tjänstemännens anställ-

ningstid ger ett annat resultat. Om vi endast ta hänsyn till den kortaste anställningstiden kommer E-företaget på främsta plats med högsta antalet i denna kategori. Detta hänger samman med en ökning i tjänstemannapersonalens numerär — under t. ex. 1949 steg denna med 4.2 procent. Närmast efter E följer D, C och B. Mellan de två sistnämnda är skillnaden obetydlig, när det gäller den korta anställningstiden. Däremot har B ett avsevärt större antal tjänstemän än övriga företag, vilka haft anställning i mer än 25 år.

En bidragande orsak till aktualiseringen av trivselproblemet i senare årens debatt har varit arbetskraftsbristen, omsättningen på arbetskraft i företagen och frånvaron från arbetet. Då man velat antaga ett samband mellan trivsels i arbetet och dessa faktorer och då de senare variera med kön, ålder o. s. v., faller det sig naturligt, att här redovisa de skillnader mellan de undersökta företagen, som framkommit vid bearbetningen av de icke alltid direkt jämförbara uppgifterna. Med *omsättningen på arbetare* menas här antalet avflyttade i procent av genomsnittliga antalet arbetare under ifrågavarande år. Den ser ut på följande sätt (Tabell III: 12) i de fem företagen.

Tab. III: 12. Omsättning på arbetare.

	F ö r e t a g				
	E	D	C	B	A
1948.....	19	40	18	25	50
1949.....	18	40	15	20	51

Den svarar alltså ganska nära mot företagens personalstruktur med avseende på könsproportion och åldersfördelning på så sätt, att företag med många manliga arbetare och många personer i de högre åldrarna ha låga omsättningstal.

Då de flesta företagen inte fört kontinuerlig frånvarostatistik, som lämpar sig för vårt syfte, få vi nöja oss med de uppgifter om *frånvaro*, som vi inhämtat rörande varje intervjuobjekt. Då urvalet av personer var relativt stort, kunna vi dock anse att de siffror vi fått fram ge en ganska god bild av situationen i företaget som helhet. Vi ha främst koncentrerat vår uppmärksamhet på antalet frånvaro*tillfällen* under året och antalet dagar per tillfälle, då vi ansett det betydelsefullt att

kunna utskilja personer, som ha många frånvarotillfällen med endast någon dag i varje från dem, som äro borta från arbetet ett fåtal gånger men många dagar varje gång. Frånvarotillfällena ha vi räknat om i genomsnittligt antal per månad under 1949 och de fördelar sig bland manlig och kvinnlig arbetarpersonal på följande sätt. (Tabell III: 13.)

Tab. III:13. Arb. Frånvarotillfällen under 1949.

Antal tillfällen	F ö r e t a g									
	E		D		C		B		A	
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv
0.....	19.3	10.4	20.8	5.6	13.3	8.3	10.5	—	11.9	10.9
0.01—0.10.....	19.6	7.8	8.3	9.4	20.6	16.7	11.9	—	16.7	8.7
0.11—0.20.....	14.0	6.5	12.5	7.5	16.1	0.0	15.8	—	9.5	8.7
0.21—0.50.....	30.1	28.5	37.5	19.6	38.1	33.3	44.7	—	33.3	30.4
0.51—1.00.....	13.7	27.3	15.3	35.5	9.8	16.7	14.5	—	21.4	23.9
1.01—.....	3.3	19.5	5.6	22.4	2.1	25.0	2.6	—	7.2	17.4

Ur tabellen kunna vi utläsa följande saker, som äro värda att notera. De kvinnliga arbetarna ha flera frånvarotillfällen per månad än de manliga och Katrineholmsindustrierna flera än de två Huskvarna-företagen. Därjämte bör framhållas den tendens, som visar sig bland de manliga arbetarna i de industrier, som ha stor proportion kvinnlig personal att ha högre frånvarofrekvens än sina kolleger i de manliga industrierna. De ha alltså en benägenhet att anpassa sin frånvaro efter de kvinnliga arbetarnas.

Om det finns något samband mellan trivsel i arbetet och frånvarofrekvens, bör detta visa sig i korttidsfrånvaron. Större proportion av denna än av långtidsfrånvaron kan nämligen antas vara ren »skolkning», medan den sistnämnda i större utsträckning har sin grund i verklig sjukdom. För att få denna frågeställning belyst ha vi tagit reda på genomsnittliga frånvarotiden per tillfälle för den personal som varit frånvarande någon gång under året. Resultatet redovisas i nedanstående tabell. (Tabell III: 14.)

E-företaget, som har den lägsta frånvarofrekvensen, har också den största andelen korttidsfrånvaro av alla företagen. I detta företag ha även de manliga arbetarna mera korttidsfrånvaro än de kvinnliga, medan en motsatt tendens kan iaktas i alla de övriga fabriker.

Tab. III: 14. Arb. Frånvarodagar.

Antal frånvarodagar per frånvarotillfälle	F ö r e t a g								
	E		D		C		B	A	
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	M	Kv
1.0.....	38.5	13.1	17.5	18.6	27.1	36.3	20.3	16.1	31.7
1.1—2.0....	25.5	39.1	36.8	38.2	19.9	36.4	29.8	35.5	41.5
2.1—3.0....	9.5	20.2	7.0	11.8	10.0	0.0	10.8	25.8	19.5
3.1—4.0....	6.3	5.8	12.3	10.8	5.2	18.2	8.1	9.7	2.4
4.1—5.0....	3.3	1.5	8.8	7.9	8.7	0.0	4.0	9.7	4.9
5.1—6.0....	2.9	2.9	3.5	0.0	4.0	9.1	1.4	3.2	0.0
6.1—.....	14.0	17.4	14.1	12.7	25.1	0.0	25.6	0.0	0.0

En huvudtanke vid val av orter för undersökningen var, att den ena skulle representera de äldre samhällena från tiden före industrialiseringen och den andra skulle vara ett resultat av denna. Detta skulle också innebära en olikhet i befolkningens sammansättning med avseende på infödda och inflyttade. Vi borde då också få olika proportioner av de två kategorierna i de skilda företagen beroende på ortens och företagets ålder. Detta visade sig också vara fallet. Våra uttagna intervjuobjekt fördelade sig på detta sätt i fråga om födelseort. (Tabell III: 15.)

Tab. III: 15. Arb. + Tjm.

	F ö r e t a g									
	E		D		C		B		A	
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv
Inf.	40.7	42.9	12.3	28.6	22.0	27.9	15.5	42.9	6.7	10.3
Infl.	59.3	57.1	87.7	71.4	78.0	72.1	84.5	52.1	93.3	89.7

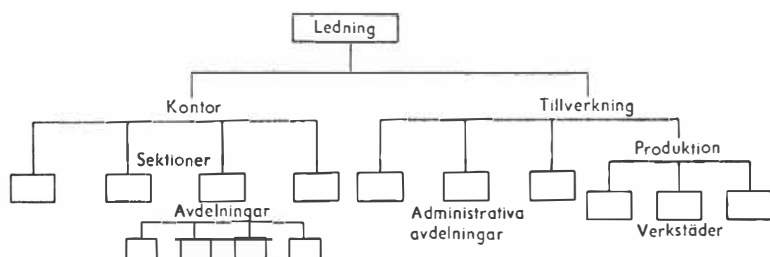
Talen avse den personal som är bosatt i Huskvarna resp. Katrineholm. Boende utanför Huskvarna äro 18.5 procent av tjänstemännen och 23.0 procent av arbetarna i E-företaget och 32.1 procent av tjänste-

männerna och 36.7 procent av arbetarna i D-företaget. Utanför Katrineholm bo 7.2 procent av tjänstemännen och 12.0 procent av arbetarna i C-företaget samt 14.3 procent av arbetarna i B. Ingen av tjänstemännen i sistnämnda företag bor utanför staden. Av A:s tjänstemän bo 4.3 procent och av arbetarna 22.2 procent å annan ort.

B. Statussystemet.

Man brukar betrakta ett företags formella organisation såsom en pyramid, i vilken toppen utgöres av företagsledaren och basen av den ur företagens synpunkt okvalificerade arbetskraften. Avståndet mellan topp och bas blir beroende av hur stor differentiering som gjorts i fråga om personalens kvalifikationer. Minsta avståndet blir i det fall då företagsledaren själv personligen leder arbetet, såsom är fallet i en mindre verkstad. Med utökning av produktionen tvingas han överlåta en del av sina funktioner till andra personer, som få företräda honom inför arbetarna, och ju mera företaget växer desto flera bli mellanleden mellan högsta ledningen och den obefordrade personalen. Samtidigt med ökningen av höjden på pyramiden breddas dess bas. Så länge ett företag är litet, kunna flera av dess funktioner omhänderas av samma person; med ökningen i storlek specialiseras funktionerna. Kontoret delas exempelvis upp på sektioner för olika uppgifter: inköp, försäljning, bokföring o. s. v. och innanför varje sektion uppstår avdelningar med sina avgränsade verksamhetsområden.

Då de fem undersökta arbetsplatserna variera ganska avsevärt i fråga om antal anställda och produktionsinriktning kunna vi vänta oss, att den formella organisationen eller statussystemet också skall uppvisa variationer. Vi skola inte lämna någon ingående beskrivning av de olika företagens organisationsplan utan diskutera företagspyramidens utsträckning i horisontal och vertikal riktning i den mån det är nödvändigt för att åskådliggöra differensen mellan deras formella statussystem. Vi göra därvid en åtskillnad mellan kontor och tillverkning, varvid till det förra räknas allt administrativt arbete, som inte har direkt relation till produktionen, såsom försäljning, bokföring, avlöning. Benämningarna variera mellan de olika fabrikerne, men vi ha använt oss av en genomgående terminologi enligt nedanstående skiss.



I E-företaget är *kontoret* uppdelat på fyra sektioner: personal, ekonomi, inrikes försäljning och export med var sin chef, som sorterar direkt under verkställande direktören. Varje sektion är i sin tur uppdelad på avdelningar: resp. 5, 6, 6 och 8 stycken. Inom *tillverkningen* kunna vi skilja mellan administrativa avdelningar, sex till antalet, och produktionsavdelningen. Den senare är uppdelad på 24 verkstäder (inkl. gjuteri). Om vi räkna samman antalet av de sektorer i företaget, som vi kallat avdelningar d. v. s. de enheter vilkas chef har *en* överordnad mellan sig och verkställande direktören få vi summan 32. Dessa äro i de flesta fall i sin tur uppdelade på flera smärre enheter, som t. ex. produktionsavdelningen med de olika verkstäderna, som i sin tur har sina förmanslag etc. Om vi skulle mäta bredden på företagspyramidens bas i antalet minsta enheter, som ha egen chef, skulle vi få ett tal mångdubbelt större än antalet avdelningar. Genom denna uppdelning i många enheter blir det vertikala avståndet mellan den obefordrade personalen och högsta ledningen också betydande. Sett från en arbetares synpunkt ter sig vanligen överordnadsförhållandena på följande sätt: förman — verkstadschef — produktionschef — teknisk direktör — verkställande direktör. I enstaka fall kommer in ytterligare en befälspost — verkmästare — mellan förmannen och verkstadschefen. För en obefordrad kontorist är som regel avståndet kortare än för arbetaren, men han har dock vanligtvis två chefer mellan sig och verkställande direktören.

I D-fabriken är *kontoret* organiserat på tre sektioner: ekonomi, reklam och försäljning, vilkas chefer sortera direkt under verkställande direktören. Varje sektion är uppdelad på underavdelningar resp. 5, 2 och 4. *Tillverkningen* har en överingenjör som chef och är uppdelad på fem administrativa avdelningar och en produktionsavdelning. Den senare, som ledes av en driftingenjör med en öververkmästare som närmaste man, är i sin tur uppdelad på tio underavdelningar med var sin arbetsledare, i regel en verkmästare, som chef. Sju av dessa tio

ansvariga arbetsledare ha därjämte en förman som biträdande arbetsledare. Denna översikt visar, att höjden på företagspyramiden är påfallande stor i förhållande till basen, om denna mätes i antal minsta chefsenheter. En arbetare har nämligen som regel följande chefer över sig: förman, verkmästare, öververkmästare, driftsingenjör, överingenjör, verkställande direktör. Även om förman och öververkmästare inte medräknas, blir det dock tre chefspersoner mellan den obefordrade arbetaren och högsta ledningen.

I C-företaget är *kontoret* uppdelat på tre sektioner, vilkas chefer äro direkt underställda platschefen: ekonomi, order, inköp + försäljning. Vardera av dessa är uppdelad på underavdelningar, resp. 6, 3 och 3. *Tillverkningen* omfattar 4 administrativa avdelningar och 4 produktionsavdelningar. Cheferna för tillverkningens alla avdelningar äro direkt underställda platschefen. Inom varje avdelning, både de administrativa och de produktiva, finnas underavdelningar. De utgöra i den förra gruppen tillsammans 16 och i den senare 27. Vad vi här benämnt underavdelningar äro de minsta enheterna inom företaget med en chef. Tillsammans bilda dessa 55 enheter företagspyramidens bas. Höjden i den är ungefär lika för alla kategorier av obefordrade anställda: sedd från en arbetares synvinkel är chefsordningen som regel förman (eller verkmästare) — ingenjör — platschef, sedd ur kontoristens: gruppchef — avdelningschef — platschef. Därtill kommer över platschefen ledningen på annan ort.

Kontoret i B-företaget är inte uppdelat på olika sektioner eller avdelningar utan lyder i sin helhet under en chef, som är direkt underställd disponenten. Det är dock uppdelat i ett antal underavdelningar eller grupper med hänsyn till de olika funktionerna. Av *tillverkningen* ligger produktionen under en förste ingenjör och är uppdelad på 3 avdelningar med var sin ingenjör som chef. Dessa avdelningar bestå i sin tur av sammanlagt ett 20-tal underavdelningar med förmän som befäl. En del av den administrativa delen av tillverkningen, såsom anställnings- och avtalsfrågor, arbetsstudier, sortera under förste ingenjören, en annan del, Konstruktionsavdelningen, under en ingenjör, som är direkt underställd disponenten. Som framgår av denna redogörelse för funktionernas uppdelning, är avståndet mellan ledning och obefordrade trots företagets litenhet inte särskilt ringa. En arbetare har sålunda i regel fyra chefspersoner över sig: förman — ingenjör — förste ingenjör — disponent. Kontorspersonalen har en eller två chefer mellan sig och disponenten.

Utseendet av A:s företagspyramid är betingat av att hela företaget är att betrakta som en avdelning, som endast i geografiskt hänseende är skild från huvudfabriken. Fabriken har inte egen ekonomisk förvaltning, utan försäljnings- och inköpsverksamhet och all bokföring ombesörjes av huvudfabriken. *Kontorsavdelningen* är sålunda mycket liten och består endast av avlönings- och driftskontoret. *Tillverkningen* sker i 3 avdelningar. En avdelning har som chef en ingenjör, de två övriga sortera under samme verkmästare. Därjämte finnas förmän i samtliga avdelningar. Det normala för en arbetare i A-företaget är alltså att ha två överordnade mellan sig och platschefen.

Denna korta beskrivning av det formella statussystemet visar, att de större företagen ha en mer komplicerad struktur än de mindre både i fråga om de olika funktionernas specialisering på olika avdelningar och grupper och i fråga om den hierarkiska uppbyggnaden. Kanske kan man säga, att förkortningen i avståndet mellan företagspyramidens topp och bas, mätt i antalet överordnade, inte helt går i takt med minskningen i företagsstorleken. Ordningen mellan företagen i fråga om antalet befälsgrader är följande: E och D (lika), B, C och A, vilket ju inte stämmer med storleksordningen, som är E, C, D, B och A. Vidare har vår beskrivning visat, att avståndet från en arbetare till företagets ledning som regel är större än från en obefordrad kontorist till ledningen.

Basen i företagspyramiden utgöres, när det gäller den del av personalen, som sysselsättes i produktionen, av förmanslagen. Dessas storlek kan väntas variera med produktionsformerna, så att de bli större ju mer tempobetonat och okvalificerat arbetet är. Av de undersökta företagen har A-företaget de genomsnittligt sett största arbetslagen, 32 arbetare per arbetsledare. E och C ha lika stora lag — 26 arbetare —, och avsevärt mindre ha D och B med 21 resp. 14 arbetare i varje förmanslag. Denna ordningsföljd stämmer rätt väl med ordningsföljden mellan företagen med hänsyn till förekomsten av mindre kvalificerade arbeten.

Vilka möjligheter finnas i dessa företag för de anställda att stiga uppåt i företagets statussystem, speciellt från arbetarställning till förmansställning? Om vi se till de faktiska förhållandena, finna vi, att i samtliga fabriker majoriteten av arbetsledarna har varit arbetare i företaget och därifrån avancerat till sin nuvarande ställning. Av E:s 127 förmän och verkmästare ha inte mindre än 96.1 procent förut varit arbetare i bolaget, i D-företaget

72.2 procent av 18, i C 64.1 procent av 39, i B 73.7 procent av 19 och i A samtliga 10 personer i befälsställning. Detta är resultatet av en aktiv politik från företagsledningarnas sida. I de två större företagen samt B-företaget få de arbetare, som anses lämpliga till förmän och själva äro intresserade, stipendier av företaget för sin utbildning, antingen per korrespondens eller i teknisk skola. För vidareutbildningen av förmännen anordnas av E-företaget veckokurser på någon friluftsgård — under året för undersökningen deltog ett femtiotal arbetsledare i dessa kurser — medan C-företaget har någon förman årligen med på Arbetsledarinstitutets kurser.

Rekryteringen av yrkesarbetare söker E-företaget säkra genom treårig lärlingsskola, varigenom ca tio arbetare per år färdigutbildas. I Katrineholm ha C och B gemensam treårig verkstadsskola, i vilken intas 10—15 elever årligen.

I samtliga företag understödjas även andra utbildningsformer. E anordnar tvåårig kontoristkurs för anställda under 18 år, i vilken undervisningen delvis bedrivs under arbetstid. Därjämte ger bolaget stipendier för både större och mindre korrespondenskurser. För de förstnämnda betalas hela kostnaden, och den skuld, som den anställde därigenom får till bolaget, avskrivs av detta med en tredjedel årligen. Små kurser betalas som regel helt av bolaget utan avskrivningsförfarande. I de övriga företagen utdelas stipendier i växlande omfattning för genomgående av korrespondenskurser.

C. Kommunikationssystemet

Företagets statussystem hålles samman genom kommunikationen eller samfärdseln. För att de olika enheterna i detta skola kunna samordnas i sina funktioner mot det mål som företagets ledning uppställt — produktionen — fordras, att kommunikationen dem emellan går något så när smidigt. Vi ha förut framhållit, att vi kunna tala om samfärdsel i tre riktningar: från toppen på företagspyramiden till dess bas, från basen mot toppen och i sidled mellan individer på samma nivå i pyramiden. Uppifrån och ned gå order, instruktioner och information, i motsatt riktning gå förslag, önskemål och information. Kommunikationen i sidled kan röra information och diskussion om gemensamma handlingsprogram, som sedan kunna ge anledning till kommunikation i vertikal riktning, antingen uppåt eller nedåt i pyramiden.

Vi kunna antaga, att ju mer komplicerad företagsstrukturen blir, ju flera led som komma in mellan ledningen och den obefordrade personalen och ju flera de minsta chefsenheterna äro, d. v. s. ju bredare pyramidens bas är, desto svårare blir det att samordna företags aktivitet med hjälp av enbart informell kommunikation. Det blir då nödvändigare att formalisera kommunikationen, att stifta regler för hur den skall ske. Att det förhåller sig på detta sätt kunna de företag, som blivit föremål för våra undersökningar tjäna som exempel på. Då vi undersökt endast den formella kommunikationen, kommer vår beskrivning i detta sammanhang att främst röra de största företagen. Om de mindre företagen kunna vi i många fall endast konstatera, att det inte finns några regler för hur samfärdseln i olika riktningar skall ske, utan att den sker helt informellt allteftersom behovet därav uppträder. Därmed är inte sagt, att den är mindre effektiv i dessa företag.

1. Den formella kommunikationen.

Vi skola börja vår översikt med en redogörelse för olika former av kommunikation i sidled, eftersom denna ofta fortsätter i de andra två riktningarna.

Längst upp i pyramiden i *E-företaget* ha vi den kommunikation mellan företagsledaren och de olika sektionscheferna som sker genom den gemensamma *postöppningen* varje morgon, då varje chef redogör för de viktigaste handlingarna i dagens post. Genom denna procedur kunna de högre cheferna på ett enkelt sätt hålla sig underrättade om de större händelserna i olika sektorer av bolaget i fråga om tillverkning, inköp, försäljning, personalfrågor o. s. v.

En gång i veckan hålles *stabssammanträde*, varvid högre stabspersonal — teknisk direktör, överingenjör, chefen för tekniska byrån, arbetsstudiechefen, driftschefen, produktionschefen m. fl. — diskutera tekniskt ekonomiska problem och ordningsfrågor. Stabssammanträdet behandlar endast problem, som beröra verkstäderna. Frågor som höra samman med gjuteriet behandlas på ett särskilt gjuterisammanträde. I allmänhet fattar man inte formella beslut utan man redogör för vilka åtgärder, som vidtagits på olika punkter i tillverkningen och diskuterar vilka åtgärder, som kunna anses lämpliga att vidtaga. Stabssammanträdet är alltså en form för samordning av de olika stabsorganens aktivitet genom information. Detsamma gäller om *produktionskonferensen*, i vilken produktionschefen är ordförande och som omfattar

alla verkstadscheferna, arbetsstudie-, inköps- och anställningschefen. Den sammanträder likaledes en gång i veckan och diskuterar produktions- och ordningsfrågor.

Vidare finns olika expertkommittéer, såsom *utvecklingskommittén*, *tillverkningskommittén*, med sammanträde varannan vecka, samt *generalplanekommittén*, vilken sammanträder två gånger i veckan och är beslutande i fråga om inredning och reparationer av byggnaderna.

I stort sett kan sägas om dessa olika sammankomster, att de äro former för samfärdsel i sidled, och om samfärdsel i vertikal riktning förekommer, har den ringa dimension. Helt utesluten är den dock inte. Genom dessa sammanträden kan förmedlas information och förslag mellan olika skikt i pyramiden, såsom då verkstadscheferna kunna framföra synpunkter, som härröra från deras förmän, vilka i sin tur kunna representera arbetarna. Genom produktionskonferensen nå dessa synpunkter produktionschefen, vilken kan göra tjänst som förmedlare därav ett steg högre upp i företagspyramiden. Kommunikationen i motsatt riktning kan även underlättas genom dessa konferenser. Därjämte är det vanligt, att personer, som sitta i olika slags sammankomster, rapportera från den ena konferensen till den andra, vilka frågor som behandlats. Sålunda rapporteras i de olika nu nämnda konferenserna, vad som diskuterats i företagsnämnden.

Förmanskåren informeras en gång i månaden vid ett möte, då alla förmännen förutsättas närvara. Informationen, som ledes av personalchefen eller produktionschefen, berör i allmänhet produktionsprogrammet, vad som uppsatts såsom mål och hur det kunnat fullföljas. Ofta förekommer även föredrag över någon specialitet, som bolaget upptagit på sitt program eller över någon uppfinning som gjorts. Någon motsvarighet till dessa informationsmöten för förmännen finns inte för de lägre cheferna på kontoren. Ute på de olika verkstäderna håller som regel verkstadschefen regelbundna informations- och diskussionsmöten med förmännen. I ett fåtal verkstäder äro de dagliga, i övriga förekomma de en gång i veckan. Det är givet, att vid dessa möten förs vidare information, som verkstadschefen blivit delaktig av vid produktionskonferenserna. I några fall deltar även verkstadens kontorspersonal i dessa sammankomster.

Kommunikationen inom företaget kan alltså sägas vara formaliserad och reglerad efter ett bestämt mönster i vertikal riktning från och med förmännen och ganska högt upp i företagspyramiden och i horisontal riktning i de övre skikten. Däremot förekommer inte kommunikation

i företags regi, som griper ända ned till den obefordrade personalen, utan där komma andra samfärdselmedel till användning.

Som nämnt förekommer inte kommunikationen som institution på samma sätt i de övriga företagen. Vid *C-företaget* ske kommunikationerna i toppen främst genom den gemensamma *postöppning* varje morgon. Här erhålla de olika cheferna vissa informationer. E-företagets stabssammanträde motsvaras i viss utsträckning av en månatlig *omkostnadskonferens*, i vilken avdelningscheferna och deras närmaste män delta. I övrigt diskuteras uppkomna problem från fall till fall med dem som beröras av dem. Genom den s. k. C-klubben inom företaget ges vissa tjänstemän 6 gånger per år information och beredas tillfälle att diskutera aktuella problem i anslutning till föredrag. I allmänhet förekomma ett par informationsmöten per år med den arbetsledande personalen i C, s. k. »Verkstads- och Gjutarkvällar», då information ges om aktuella arbetsledar- och produktionsproblem.

Vid *B-företaget* hålles som regel en gång i veckan konferens med de olika avdelningscheferna. I övrigt diskuteras uppkomna frågor från fall till fall med dem det vederbör. Vid ett par tillfällen under senare år har en serie informationstillfällen för arbetsledare, ingenjörer och kontorspersonal organiserats, vilka dels omfattade en rad föreläsningar om företaget, dels visning av kontoren för arbetsledarna och ingenjörerna och av fabriken för de kontorsanställda.

Som organ för kommunikationen mellan företags ledning och de anställda av alla kategorier finns i samtliga företag en *företagsnämnd*, som sammanträder en gång varje kvartal. Den är främst avsedd att främja kommunikationen i vertikal riktning men genom den främjes även den horisontala kommunikationen, då de anställdas representanter av olika kategorier i samma plan i företagspyramiden komma i kontakt med varandra i nämndens arbete. Då nämnddemokratien är representativ till sin natur, är kommunikationen inte fullständig om den begränsas till att bli en kommunikation endast mellan representanterna i nämnden. För fullständighet fordras, att dessa finna former för kommunikation med sina uppdragsgivare. Vi ha förut framhållit, att det ges information om nämndens arbete vid de olika konferenserna i E-företaget. Denna information når då främst chefspersoner av högre grad. Övriga anställda ha sin fackliga organisation som informationskälla om nämndens verksamhet, då de olika representanterna lämna redogörelse på mötena. Senare skola vi få tillfälle att närmare belysa kunskap om och inställning till företagsnämnden.

Förutom den personliga redogörelsen från nämndledamöters sida vid möten och konferenser, lämnas referat från nämndens sammanträden i den *personaltidning* som finns i varje företag. Utförligheten i dessa referat varierar mellan de olika företagen från endast korta omnämmande av de viktigaste punkterna i protokollet till införande av hela protokollet. Utförligast behandlas ämnet i A:s personaltidning, vilken innehåller en bilaga med avvikande färg, som enbart behandlar företagsnämndens sammanträden.

Ett annat organ med delvis samma uppgifter som företagsnämnden är *skyddskommittén*, vilken skall främja »säkerhet och sundhet» på arbetsplatsen. I denna finns representanter för arbetare, förmän och ledning.

2. Informell kommunikation

Den informella samfärdseln kan liksom den formella gå i både horisontal och vertikal riktning. I begreppet informell ligger att det inte finns fastställda regler för hur den skall ske. Därigenom blir den även svårare att studera och beskriva än den formella. Den informella samfärdseln fordrar nämligen för sitt studium användandet av mer informella metoder än som kommit till bruk i våra undersökningar. I den senare delen av dessa — i Katrineholm — ställde vi dock några frågor för att söka få en bild av hur den informella kommunikationen fungerar i företag med olika statussystem. Vi hade dels en fråga som rörde den vertikala samfärdseln, dels en som rörde den horisontala — mellan personer på samma nivå i företagspyramiden. Den förra hade lydelsen: *Pratade Ni någon gång under senaste veckan (månaden eller året) med . . .* (namnet på personen)? (Om ja), *Hur många gånger?* De personer, som namngävos, voro de överordnade i rakt uppåtstigande led från och med den näst närmaste överordnade t. o. m. platschefen. Antalet chefspersoner varierar följaktligen, beroende på var i företagspyramiden, som intervjuobjektet befinner sig. De flesta intervjuobjekt har en näst närmaste överordnad, medan endast ett fåtal har tre eller fyra överordnade. I redogörelsen för denna fråga komma vi att numrera chefspersonerna på så sätt, att den näst närmaste chefen kallas chef 2, den därnäst chef 3 o. s. v.

Den fråga, som avsåg att belysa den informella horisontala samfärdseln lydde: *Pratar Ni som regel med samma människor under pauser och*

raster i arbetet? (Om ja), Är det Era närmaste arbetskamrater, Några andra, Både arbetskamrater och andra?

Vad först beträffar den vertikala samfärdseln framträder skillnaden mellan företagen och mellan olika kategorier anställda av Tabell III: 16—18. Tjänstemannapersonalen i A-företaget utgjorde redan i första tabellen en så liten grupp att den helt uteslöts ur jämförelsen och allteftersom samfärdseln avser högre chefspersoner faller alltfler grupper bort.

Tab. III:16. Vertikal kommunikation.

Talade med chef 2 Antal ggr/mån.	F ö r e t a g									
	C				B			A		
	Arbetare		Tjänstemän		Arb.	Tjänstemän		Arbetare		
	M	Kv	M	Kv	M	M	Kv	M	Kv	
0.01—0.25...	26.5	33.4	8.7	17.8	23.1	25.0	12.5	10.8	40.8	
0.26—0.75...	2.9	8.3	2.2	3.6	8.0	0.0	0.0	10.8	4.1	
0.76—1.00 ..	15.8	8.3	6.5	17.9	16.1	16.7	37.5	13.5	14.3	
1.01—4.00...	12.5	0.0	37.0	21.4	32.2	25.0	25.0	40.6	16.3	
4.01—24.00..	5.9	0.0	32.6	28.6	17.2	33.3	25.0	16.2	4.1	
För mer än ett år sedan ..	15.1	25.0	8.7	3.6	1.1	0.0	0.0	5.4	20.4	
Aldrig.....	21.3	25.0	4.3	7.1	2.3	0.0	0.0	2.7	0.0	

Vi kunna notera signifikanta skillnader i följande avseenden ifråga om kontakten med den näst närmaste överordnade: mellan C-företaget å ena sidan och B och A å andra, mellan arbetare och tjänstemän och mellan män och kvinnor. I C är det signifikant flera både manliga och kvinnliga arbetare än i övriga företag, som aldrig pratat med ifrågavarande chefsperson. Där finnas även fler manliga arbetare, som pratade med honom för mer än ett år sedan än i B eller A liksom det finns en klar tendens till att vara flera av den kategori, som mycket sällan pratat med honom.

Både manliga och kvinnliga arbetare prata mera sällan med näst närmaste överordnade än motsvarande kategori tjänstemän, liksom de förekomma oftare bland dem, som aldrig pratat med honom eller pratat med honom för mer än ett år sedan. Skillnaden är säkerställd

Tab. III: 17. Vertikal kommunikation.

Talade med chef 3 Antal ggr/mån	F ö r e t a g							
	C				B		A	
	Arbetare		Tjänstemän		Arb.	Tjm.	Arbetare	
	M	Kv	M	Kv	M	M	M	Kv
0.01—0.25	18.0	15.4	14.9	11.1	27.1	0.0	32.3	27.1
0.26—0.75	3.5	0.0	8.5	0.0	3.5	12.5	3.2	0.0
0.76—1.00	8.3	0.0	14.9	5.6	8.2	25.0	12.9	6.2
1.01—4.00	1.1	0.0	19.2	5.6	5.9	12.5	16.1	2.1
4.01—24.00	1.1	0.0	4.3	8.3	1.2	25.0	3.2	0.0
För mer än ett år sedan	21.8	7.7	19.2	8.3	30.6	12.5	19.4	10.4
Aldrig	46.5	76.9	17.0	61.1	23.5	12.5	12.9	54.2

i C-företaget och framträder som en tendens i B-företaget. Samma gäller om C:s arbetarpersonal, då vi jämföra män och kvinnor. Kvinnorna prata mera sällan med ifrågasvarande chef. Detta framträder även som en klar tendens bland C:s tjänstemän och vid jämförelse mellan män och kvinnor i de två andra företagen.

Tab. III: 18. Vertikal kommunikation.

Talade med chef 4 Antal ggr/mån.	F ö r e t a g				
	C				B
	Arbetare		Tjänstemän		Arbetare
	M	Kv	M	Kv	M
0.01—0.25	8.8	7.7	16.0	6.9	13.3
0.26—0.75	0.4	0.0	4.0	0.0	0.0
0.76—1.00	2.1	0.0	0.0	3.4	7.2
1.01—4.00	1.4	0.0	8.0	3.4	4.8
4.01—24.00	0.0	0.0	4.0	10.3	1.2
För mer än ett år sedan	24.0	7.7	32.0	13.8	20.5
Aldrig	63.3	84.6	36.0	62.2	53.0

Vidare kan noteras, att relativa antalet personer, som aldrig talat med chefsperson nr 3 stiger mycket hastigt jämfört med antalet i föregående tabell. Samma skillnader, som vi då kunde notera framträda nu ytterligare förstärkta: mindre kontakt i C-företaget än i de övriga företagen, mindre mellan arbetarna och den högre chefen än mellan tjänstemännen och denne samt mindre för kvinnorna än för männen.

Flertalet av de anställda — med undantag för manliga tjänstemän — som ha minst fyra chefer över sig ha aldrig talat med den högste av dessa. I övrigt framträda samma skillnader som tidigare noterats i den utsträckning som jämförelser äro möjliga.

På frågan om intervjuobjektet som regel pratar med samma personer under pauser och raster i arbetet fingo vi följande svarsfördelning.

Tab. III:19. Horizontal kommunikation.

Pratar med samma per- soner	F ö r e t a g									
	C				B			A		
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	Arb.		Tjm.
	M	Kv	M	Kv	M	M	Kv	M	Kv	M
Ja.....	61.8	76.9	46.2	65.7	80.5	53.8	57.1	36.1	83.3	57.1
Nej.....	38.2	23.1	53.8	34.3	19.5	46.2	42.9	63.9	16.7	42.9

Av tabellen kan utläsas, att den informella gruppbyggnaden genomgående är fastare utbildad bland kvinnor än bland män — differensen är säkerställd bland C-personalen och bland A:s arbetare — och bland arbetare jämfört med tjänstemän — enda undantaget är den manliga personalen i A.

Om vi jämföra företagen och de olika personalkategorierna i fråga om valet av umgänge på arbetsplatsen, få vi följande fördelning.

Vi kunna här utläsa två tendenser: kvinnor äro mer exklusiva i sitt umgängesval än männen, och tjänstemännen mer än arbetarna. D. v. s. de välja i större utsträckning sitt umgänge bland de närmaste arbetskamraterna. Däremot kan inte iakttagas några skillnader mellan företagen i detta avseende.

Tab. III: 20. Horisontal kommunikation.

Vem talar ni med?	F ö r e t a g								
	C				B		A		
	Arb.		Tjm.		Arb.	Tjm.	Arb.		Tjm.
	M	Kv	M	Kv	M	M	M	Kv	M
Närmaste arbetskamrater.	78.7	100.0	87.5	91.7	77.5	85.7	50.0	66.7	75.0
Andra	4.4	0.0	4.2	0.0	8.5	0.0	8.3	9.5	25.0
Både arbetskamrater och andra	16.9	0.0	8.3	8.3	14.0	14.3	41.7	23.8	0.0

D. Belöningsystemet

Nära sammanhängande med ett företags status- och kommunikationssystem är dess belöningsystem. Med belöning mena vi här sådana ting, som tillkomma individen genom hans arbete inom företaget och som uppfattas eller äro avsedda att uppfattas som värdefulla för honom. Om de uppfattas som värdefulla kunna de sägas stimulera till arbete. Belöningen i arbetet kan vara av skiftande slag från beröm och uppmuntran av de överordnade till ekonomiska förmåner och befordran. Mycket av den belöning, som ges, är därför av den natur, att den inte kan studeras annat än på informell väg. I någon mån komma vi att i senare delen av vår framställning även behandla den informella belöningen. Här skola vi uppehålla oss vid den formella belöningen, d. v. s. den som det finns regler för i företaget. Även att behandla det formella belöningsystemet uttömmande skulle ta alltför mycket utrymme för att kunna infogas i denna översikt. Vi skola därför koncentrera uppmärksamheten på två områden: lönen och de sociala förmåner, som företaget erbjuder de anställda. Även i det fallet skola vi göra en inskränkning: till sociala förmåner räknas sådana som företaget frivilligt ger de anställda utanför arbetsplatsen.¹

¹ Jmf *Thorburn, R.*, Sociala kostnader deras natur och redovisning. Affärsökonomi 1950: 15.

1. L ö n e n

Av nedanstående tabell framgår, hur de olika företagens manliga arbetare och tjänstemän fördela sig med hänsyn till genomsnittliga veckoinkomstens storlek under 1949. Uppgifterna avse vårt intervju-material och inte hela antalet anställda i företagen.

Tab. III:21. Män.

Veckoinkomst kr.	F ö r e t a g									
	A		D		C		B		E	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
—80.....	8.6	0.0	8.7	5.5	5.7	9.6	2.4	0.0	4.5	3.7
81—110.....	65.7	20.0	34.8	9.3	23.7	7.7	38.1	33.3	19.2	18.7
111—130.....	22.9	0.0	18.8	16.7	47.3	7.7	41.7	8.3	59.7	23.9
131—.....	2.8	80.0	37.7	68.5	23.3	75.0	17.8	58.4	16.6	53.7
Platssiffra	5	3	4	1	2	2	3	5	1	4

Om vi jämföra arbetarpersonalen i de fem företagen med hänsyn till placeringen i de två högsta inkomstklasserna få vi i det närmaste omvänd ordningsföljd mot placeringen efter Arbetsplatsens beskaffenhet. Det finns alltså en tendens till högre inkomst i företag med sämre arbetsplatser; däremot finns ingen sådan tendens, om vi jämföra tjänstemännens löner. I alla företag, med undantag för ett, finnes större proportion av tjänstemännen än av arbetarna i de två högsta inkomstgrupperna. Ytterligare markant blir skillnaden om jämförelsen göres med avseende på endast den högsta gruppen.

Inkomstfördelningen bland den kvinnliga personalen är följande.

Tab. III:22. Kvinnor.

Veckoinkomst kr.	F ö r e t a g									
	A		D		C		B		E	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
* —80.....	86.0	66.7	74.5	60.0	41.7	60.0	—	28.6	89.0	55.9
81—110.....	14.0	33.3	25.5	25.0	58.3	25.7	—	28.6	9.6	31.5
111—130.....	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.7	—	42.8	1.4	9.9
131—.....	0.0	0.0	0.0	15.0	0.0	8.6	—	0.0	0.0	2.7
Platssiffra.....	3	5	2	2	1	3		1	4	4

Först kunna vi göra en jämförelse med talen i närmast föregående tabell och finna då, att både den kvinnliga arbetar- och kontorspersonalen förekommer i avsevärt högre proportion än männen i de lägre inkomstgrupperna.

Vare sig arbetare eller kontorister finnas f. ö. i nämnvärd utsträckning i de högre inkomstgrupperna, varför skillnaden mellan företagen är lokaliserad i de två lägsta grupperna. Den är emellertid obetydlig. Endast ett av företagen avviker nämligen från övriga — i positiv riktning — i fråga om de kvinnliga arbetarnas inkomster och ett av dem i fråga om de kvinnliga kontoristernas löner.

En jämförelse inom den kvinnliga personalen mellan arbetare och tjänstemän ger samma resultat som en jämförelse mellan dessa kategorier bland männen: tjänstemännen ha högre inkomster än arbetarna. Skillnaden är dock inte lika markant som bland den manliga personalen.

Vid bedömningen av innebörden av de jämförelser vi nu gjort mellan företag, kön och anställningskategorier böra ett par saker hållas i minnet: Företagen ha olika slags tillverkning — två av dem kunna karakteriseras som lätta industrier och i övriga intar gjuteriet olika ställning —, personalens ålderssammansättning är olika, frånvarofrekvensen varierar mellan företagen och arbetarnas frånvaro orsakar dem inkomstbortfall, vilket i allmänhet inte gäller för tjänstemännen. Vidare är frånvarofrekvensen högre bland kvinnor än bland män, vilket är av vikt att hålla i minnet då inkomsterna jämföras inom kategorien arbetare.

2. Sociala förmåner

Pensionering av arbetarna förekommer i samtliga företag. Pensionsåldern är 67 år för män och 62 år för kvinnor i E-företaget och B-företaget, 67 år för båda kategorierna i C samt 65 år i D och A. Åldersunderstödet utgår efter minst 15 års tjänst i alla företagen med undantag för D-företaget, där tjänstetiden skall vara 25 år. Utom i sistnämnda företag stiger beloppet trappstegsvis med tjänsteåren för att maximeras vid 30 års tjänst i E och C och 25 års tjänst i B. Skillnaden mellan företagen i pensionens maximibelopp är obetydlig — endast ett par hundra kronor med hustruunderstödet inräknat. Enda mera betydande skillnad är, att ett par av företagen, B och C, även betala ett engångsunderstöd, då arbetaren blir pensionsberättigad.

Vid E, B och C utbetalas även *invalidunderstöd* till arbetare, som avgå ur bolagets tjänst på grund av varaktig arbetsoförmåga. Förutsättning för understödet är, att arbetaren har en faktisk tjänstetid av 10 år och en beräknad tjänstetid av minst 15 år. Det erlägges efter i stort sett samma grunder som åldersunderstödet.

Likaså utbetalas i dessa bolag *änkeunderstöd* till änka efter arbetare, som avlider under sin anställning i bolaget. Dessa understöd utgå efter i stort sett samma grunder i de olika bolagen, men beloppen variera från 100 kronor (E) till 300 kronor per år (B). I E och B utbetalas dessutom *begravningshjälp*, när arbetare avlider under pågående anställning hos bolaget. Vidare bör nämnas att det i E-företaget står ett årligt belopp till verkställande direktörens förfogande, som skall användas för tillfälliga understöd, då arbetare eller hans efterlevande råkat i svårigheter på grund av sjukdom, dödsfall eller annan oförvållad anledning. Detta har sin motsvarighet i den gåva från C-företaget till arbetarna, som förvaltas av »C:s arbetares förening». Den användes för understöd åt sjuka arbetare och deras familjer. Likaså ha donationer lämnats att förvaltas av tjänstemannaföreningen, vilka skola tillgodose medlemmarnas kulturella intressen, behov av rekreation och förströelse samt hjälp vid sjukdom o. dyl.

I A, B, C och E är pensionsfrågan ordnad för tjänstemännen efter nästan exakt samma principer: dels som egenpension (ålders- och invaliditetspension) dels som familjepension för änka och barn efter befattningshavare. De tre förstnämnda företagen ha ordnat pension åt sina tjänstemän genom SPP, medan E har egen pensionskassa, i vilken medlemskap är obligatoriskt. Denna svarar för ålderspensionen, medan bolagets pensionsstiftelse svarar för familje- och invaliditetspensionen och kapitalunderstöden. Den sistnämnda formen av understöd utgår som en engångssumma med viss procent av pensionsunderlaget, när tjänstemannen uppnår pensionsåldern och då han avlider, om han efterlämnar änka eller barn med familjepension. Detta slags understöd förekommer i E och A. I övrigt utgår pensionen efter ungefär samma normer i de olika bolagen, i ett par fall är reglementets formulering nästan exakt lika.

Särskild sjukvårdsavdelning med anställda sköterskor finns i alla företag med undantag för A-företaget. C och B ha gemensamt anställt industriläkare, hos vilken behandling av olycksfall är obligatorisk. I de andra företagen är valet av läkare fritt vid olycksfall liksom vid all annan sjukdom. Övrig läkarvård är fri för de anställda i alla företag

med undantag för E, d. v. s. företaget tillskjuter den tredjedel av läkar-kostnaden, som ej betalas av sjukkassan. Dessutom betalar B-företaget avgiften för sjukvårdsförsäkringen för arbetarpersonalen samt erlägger ett fast årligt bidrag per årsarbetare till arbetarnas sjukfond. Medlemskap i sjukkassa är anställningsvillkor i samtliga företag.

I fråga om åtgärder för de anställdas *bostadsförsörjning* skilja sig de fem företagen avsevärt, vilket framgår av denna tabell, som visar totalantalet av bolagen ägda lägenheter och dessa i procent av antalet gifta män i företaget.

Tab. III: 23.

	F ö r e t a g				
	E	D	C	B	A
Antal lägenheter	416	9	24	117	0
Procent	20	9	3	50	0

Dessutom pågick nybyggnad vid undersökningstillfället i både C och E. I det förra företaget skulle den komma att innebära en fördubbling av lägenhetsbeståndet. Formerna för förvaltningen av bolagens bostadsfastigheter varierade. Gemensamt för dem alla var dock, att företaget i någon form lämnade subventioner, så att hyrorna kunde hållas lägre än marknadshyrorna.

Till sociala förmåner, som äro frivilliga från bolagets sida och inte ha relation till arbetet, kunna även räknas matsalar, friluftsgårdar och intressekontor. I A, C och D finnes matsal med lunch- och middagsservering. Den drives i D-företaget i företagets egen regi och i de övriga företagen av entreprenör. Dessutom finnes tjänstemannamatsal i E-företaget. Måltiderna på samtliga ställen kunna på grund av subventioner i någon form från bolagens sida hållas vid låga priser — vid undersökningstillfället ungefär kr 1: 25 per måltid.

Friluftsgårdar för personalen finnas vid D och C. I förra fallet förvaltas den av de anställda, i det senare fallet har den inköpts av arbetarna för donationsmedel. Intressekontorsverksamhet drives av E och C, i senare fallet i samarbete med stadens sparbank.

Redan tidigare ha vi nämnt de möjligheter till studier och fortbildning, som finnas i de berörda företagen.

Här ha vi endast kunnat redogöra för de viktigaste posterna i de olika företagens socialpolitik. Mycket funnes att tillägga för att beskrivningen skulle bli fullständig. Så kan nämnas understöd och anslag till personalföreningar, fritidsklubbar av skilda slag, semesterstipendier m. m. samt mindre fonder, ur vilka kunna utgå personliga anslag för understöd eller uppmuntran. Dessa olika poster äro dock ej av så stor ekonomisk betydelse, som de nu behandlade.

III. SAMMANFATTNING

Den föregående beskrivningen har visat, att de företag vi undersökt äro av olika beskaffenhet. Ett av dem har varit beläget på sin nuvarande plats sedan slutet av 1600-talet, ett annat sedan slutet av 1800-talet, medan det yngsta började sin produktion så sent som 1946. Åldern medför, jämte den olikartade tillverkningen, att fabrikslokaler äro av olika utseende och ändamålsenlighet. I de äldre fabriker finnas både bättre och sämre arbetsplatser och skillnaden mellan de bättre och sämre är relativt stor, medan de yngre fabriker lokalteter genomgående äro av samma standard och av naturliga skäl även av högre standard.

I fråga om den fysisk-tekniska miljön ha vi för övrigt konstaterat, att i de fabriker, där det finnes många bra arbeten tenderar även arbetsplatsens beskaffenhet att vara god och olycksfallsrisken att vara ringa. Däremot tendera inkomsterna att ligga något lägre i dessa fabriker och högre i de fabriker där lokaler och arbete inte äro av så angenäm natur. Lönen kan i dessa fall sägas ha en kompenserande funktion.

Även i fråga om personalens sammansättning skilja sig de fem företagen. Tre av dem äro typiskt manliga industrier med närmare 100 procent manliga arbetare och de andra två äro kvinnliga industrier med större delen kvinnlig personal. Denna olikhet svarar mot olikheten i företagens ålder och den fysisk-tekniska miljöns beskaffenhet. De yngre och modernare fabriker sysselsätta mest kvinnlig personal. Vidare finna vi en motsvarande olikhet i personalens åldersfördelning och anställningstid. De yngre och kvinnliga industrierna ha mellan 50 och 75 procent av sin personal i åldrarna under 30 år, medan de manliga industrierna endast ha mellan 25 och 35 procent i denna åldersgrupp. Den genomsnittliga anställningstiden är givetvis avsevärt högre i de äldre fabriker.

Omsättningen på arbetare är även, liksom frånvaron, högre i de kvinnliga industrierna. Detta gäller inte endast för den kvinnliga personalen utan även för de manliga arbetare som äro sysselsatta där.

Det formella statussystemets uppbyggnad inom företaget hänger nära samman med dettas storlek, så att både pyramidens bas och höjd bli större ju större företaget är. Detta gäller, på ett enda undantag när, för de undersökta företagen. Då storleken är starkt varierande — det största företaget hade nära 4,000 anställda, det minsta ungefär 300 — är alltså statussystemets utseende helt olika i företagen.

Nära sammanhängande med storleken och statussystemets uppbyggnad är kommunikationen inom företaget, både den horisontala och den vertikala. I de större företagen visade sig den vertikala kommunikationen vara avsevärt mera formaliserad än i de mindre och den informella kommunikationen mellan under- och överordnade vara av mindre omfattning. Det senare gäller även den informella horisontala kommunikationen.

I de större företagen uppgav man sig prata med samma personer under pauserna i mindre utsträckning än i de mindre företagen. Därjämte begränsade sig inte umgänget i de senare i lika hög grad till de närmaste arbetskamraterna.

I ett avseende ha vi funnit endast små skillnader mellan företagen, nämligen i fråga om de sociala förmåner som de erbjuda de anställda.

KAPITEL IV

OBJEKTIVA FAKTORER OCH DERAS SAMBAND

I. INNEBÖRDEN AV BEGREPPET OBJEKTIVA FAKTORER

Genom uppfostran och miljöns press över huvud taget komma vi att uppfatta vissa ting som värdefulla, andra som värdelösa, några som eftersträvansvärda, andra som likgiltiga och några slutligen som avskyvärda. Detta kommer, som vi sagt i kap. I, till uttryck i en förväntan eller förhandsinställning mot den mötande verkligheten. Långt innan en människa börjat sitt förvärvsarbete kan hon ha en bestämd inställning till arbetslokalens beskaffenhet, arbetstidens längd och arbetet vid det löpande bandet. Hon kan ha en förväntan eller vissa anspråk på lokalen ur t. ex. hygienisk synpunkt och uppfyllas inte dessa anspråk eller tillfredsställes inte hennes förväntan reagerar hon negativt. På liknande sätt kan hon ha en negativ förhandsinställning till det högt mekaniserade arbetet och erhåller hon då ett sådant, blir hennes känsloreaktion negativ. I enlighet med vad vi tidigare sagt innebär detta sätt att reagera, att människan genom sociala normer erhållit dispositioner och att dessa utlösas av faktorer i miljön. Det måste därför vara av stor betydelse att beskriva faktorerna i den miljö, som möter de av oss intervjuade personerna. Ty vi antaga att denna miljö, på grund av en individs förhandsinställning eller disposition, utlöser positiva eller negativa attityder.

Vi ha ansett det vara av betydelse att beskriva miljöns egenskaper även av ett annat skäl. Vi kunna nämligen antaga, att en person, som har ett högt kvalificerat arbete, åtnjuter större anseende och har en bättre ställning inom företaget än en person med ett arbete, som inte kräver någon yrkesutbildning. På samma sätt kan en person med en

dålig arbetslokal eller ett smutsigt arbete tänkas ha mindre anseende än en person med ett rent och lätt arbete, som han utför i en snygg lokal. Är ett sådant antagande riktigt, får man förutsätta att det återverkar på vederbörandes trivsel. Det förhållandet, att han har ett arbete, som ger mindre anseende eller prestige och som därför påverkar hans ställning inom företaget, kan tänkas bli ett motiv för honom att vilja byta arbete eller företag.

Det är emellertid att märka, att när vi här tala om miljöns egenskaper eller objektiva faktorer i miljön, så mena vi inte att dessa upplevas på samma sätt av alla människor eller grupper. Troligen förhåller det sig på rakt motsatt sätt. Hur t. ex. ett löpande band upplevs, beror på den sociala miljö, i vilken man vuxit upp. Schematiskt kan man tänka sig, att en arbetare upplever det på så sätt högt mekaniserade arbetet som uttryck för ett ekonomiskt system, som hyser ringa respekt för hans människovärde. En ingenjör åter kan i det löpande bandet eller något annat mekaniskt arrangemang se ett uttryck för en hög och rationellt tänkande organisationsförmåga, som i det långa loppet kommer att höja människornas levnadsstandard. Det avgörande har därför för oss — d. v. s. undersökarna — varit att bestämma miljöns faktorer på ett sådant sätt att vi veta, att det är mot samma egenskap man reagerar. Sedan kan det ur vår synpunkt vara av största intresse att se, om olika personalgrupper uppleva dessa egenskaper olika. Vi vilja t. ex. avse något bestämt med en dålig arbetsplats för att kunna se efter, om arbetare och tjänstemän uppleva en sådan arbetsplats olika.

De objektiva faktorer i miljön som vi i enlighet med våra teorier och hypoteser ha sökt få uppgifter om, äro följande:

A. Arbetsplatsens beskaffenhet

Med den egenskapen avse vi arbetets fysiska miljö. Vad vi graderat har varit arbetsplatsen med hänsyn till temperatur, trängsel, dragighet, smutsighet, buller i lokalen, belysning och eventuella lukter. Det kan tänkas, att ett arbete i en lokal av en viss beskaffenhet kan omgivas av ett visst anseende och därför vara prestigebetonat. Det kan även tänkas, att en arbetsplats av rent traditionella skäl omgives av positiva eller negativa attityder. Vi ha graderat arbetsplatserna från I till V, med I som de sämsta arbetsplatserna och V som de bästa. I Katrineholm ha vi för männens vidkommande slagit samman arbetsplatser av typ I och II, enär arbetsplatserna i respektive grupper voro så få.

När vi skola jämföra Huskvarna och Katrineholm få vi därför göra samma sammanslagning i Huskvarna. För den manliga arbetarpersonalen fördelar sig arbetsplatserna på följande sätt:

Tab. IV:1. Män. Arb.

	Arbetsplatsens beskaffenhet.				
	I + II	III	IV	V	
Huskvarna	18	26	37	19	100
Katrineholm	9	30	32	29	100
$\chi^2 = 25.01 \quad P < 0.001$					

För den kvinnliga arbetarpersonalen ser arbetsplatsens fördelning ut på följande sätt:

Tab. IV:2. Kv. Arb.

	Arbetsplatsens beskaffenhet.		
	III + IV	V	
Huskvarna	54	46	100
Katrineholm	36	64	100
$\chi^2 = 7.14 \quad P < 0.01$			

För både manlig och kvinnlig arbetarpersonal förhåller det sig enligt dessa tabeller så, att Katrineholm på det hela taget har bättre arbetslokaler.

B. Arbetets art

Med denna egenskap avse vi om arbetet är tungt, smutsigt, jäktigt, hälsovådligt eller riskfyllt. Beteckningen har sålunda i och för sig intet att göra med dess krav på yrkesskicklighet och inte heller med dess grad av mekanisering. Fördelningen på manlig respektive kvinnlig arbetarpersonal framgår av följande tabeller:

Tab. IV:3. Män. Arb.

	Arbetets art.				
	I + II	III	IV	V	
Huskvarna	7	8	56	29	100
Katrineholm	18	9	50	23	100
$\chi^2 = 40.40 \quad P < 0.001$					

För kvinnornas vidkommande ger vårt material följande upplysning om deras arbetes art:

Tab. IV:4. Kv. Arb.

	Arbetets art.		
	I—IV	V	
Huskvarna	31	69	100
Katrineholm	72	28	100
$\chi^2 = 34.94 \quad P < 0.001$			

Både för män och kvinnor gäller, att arbetet i Huskvarna enligt denna klassifikation är bättre. Graderingen går nämligen från I till V. Av de återgivna tabellerna framgår det även, att kvinnorna ha bättre arbetsplats och bättre arbete än sina manliga kollegor.

C. Mekanisering

Med denna term avse vi sådana förändringar på arbetsplatsen att mänsklig arbetskraft frigöres. Detta sker huvudsakligen genom att man installerar en bättre teknisk utrustning. En sådan teknisk utrustning kan vara ett relativt enkelt löpande band eller den kan vara en mycket komplicerad maskin, som utför en rad arbetsmoment, vilka tidigare utförts av högt yrkesskicklig personal. En viss typ av högt mekaniserat arbete kan vara tempobetonat till sin natur, en annan typ kan kräva en ingenjörsmässig yrkesskicklighet. En form av mekanisering befriar från tungt och på annat sätt besvärligt arbete, en annan form innebär automatisering av förut hantverksmässig produktion. Mekaniserat arbete är därför inte något entydigt begrepp, vilket även kommer att framgå av vår utredning. För männens vidkommande är det mekaniserade arbetet fördelat på följande sätt:

Tab. IV:5. Män. Arb.

	Mekanisering.			
	hög	medelhög	ringa	
Huskvarna	10	36	54	100
Katrineholm	7	24	69	100
$\chi^2 = 26.78 \quad P < 0.001$				

För kvinnorna åter ser det ut på följande sätt:

Tab. IV:6. Kv. Arb.

	Mekanisering.		
	hög + medelhög	ringa	
Huskvarna	39	61	100
Katrineholm	17	83	100

$\chi^2 = 11.31$ $P < 0.01$

För både män och kvinnor kunna vi konstatera, att arbetet har en högre mekaniseringsgrad i Huskvarna. Det är vidare en klar tendens på bägge orterna att männens arbete är mera mekaniserat än kvinnornas. Troligen förhåller det sig så, att kvinnornas arbete, om det mekaniseras, har en tendens att mekaniseras i löpande-bandriktningen, under det att männens arbete i större utsträckning, när det mekaniseras, förvandlas i teknisk-mekanisk riktning. Detta antagande ha vi dock icke prövat, men det göres troligt av det samband som vi senare skola visa råder mellan mekanisering och kvalifikation.

D. Arbetets kvalifikationskrav

Man har i den industrisociologiska litteraturen ganska allmänt antagit, att ett arbete, som kräver hög kvalifikation, d. v. s. yrkeskicklighet, även medför social prestige. Är detta riktigt bör det kvalificerade arbetet vara ett arbete man eftersträvar och är mån om att behålla.¹ Vi ha skilt mellan högt kvalificerat arbete, medelkvalificerat och okvalificerat. En jämförelse mellan de båda orterna visar, att det finnes flera arbetare med högt kvalificerat arbete i Huskvarna än i Katrineholm. Detta framgår av följande tabeller:

Tab. IV:7. Män. Arb.

	Arbetets beskaffenhet.			
	högt kvalificerat	medelkvalificerat	okvalificerat	
Huskvarna	34	56	10	100
Katrineholm	23	47	30	100

$\chi^2 = 74.55$ $P < 0.001$

¹ Jmf. kap. VI s. 184.

Tab IV:8. Kv. Arb.

	Arbetets beskaffenhet.		
	högt + medel- kvalificerat	okvalifi- cerat	
Huskvarna	75	25	100
Katrineholm	75	25	100

Mellan de arbeten som männen utföra finnes det sålunda en betydande skillnad, om vi jämföra orterna. Detta är inte fallet vid en jämförelse av de arbeten som kvinnlig personal utför. Eftersom arbetet för männen i Huskvarna även var mera mekaniserat, så medför mekanisering tydligen i och för sig inte, att man kan sätta kvalifikationskraven lågt.

E. Individuellt arbete — arbete direkt beroende av andra

Denna faktor i arbetet och den nästa, *självständighet*, skiljer sig från de tidigare genom sin mera omedelbara sociala betydelse. Man får antaga, att den informella gruppbildningen på arbetsplatsen på något sätt sammanhänger med arbetets natur. Fordrar arbetet kontakter med kamraterna, bör det även påverka gruppbildningen på ett annat sätt än om arbetet isolerar vederbörande från den sociala omgivningen. Jämföra vi de båda orterna, finna vi, att Huskvarna har betydligt mera individuellt arbete än Katrineholm. Det gäller framför allt för männen, men håller streck även för den kvinnliga arbetarpersonalen. Jämföra vi könen, ha kvinnorna mera individuellt arbete än männen. Det är mest uppenbart i Katrineholm. För männen ter sig fördelningen på följande sätt:

Tab. IV:9. Män. Arb.

	Arbetets beskaffenhet.		
	individuellt	direkt beroende	
Huskvarna	85	15	100
Katrineholm	29	71	100

$\chi^2 = 36.10$ $P < 0.001$

För kvinnorna är den av följande natur:

Tab. IV: 10. Kv. Arb.

	Arbetets beskaffenhet.		
	individuellt	direkt beroende	
Huskvarna	90	10	100
Katrineholm	72	28	100
$\chi^2 = 14.77 \quad P < 0.001$			

F. Självständighet — osjälvständighet

Vi ha vidare låtit uppskatta arbetets självständighetsgrad. Med den termen mena vi självständighet i arbetets planläggning och utförande i förhållande till arbetsledningen. Den i det förra avsnittet omnämnda egenskapen påverkar sålunda i första hand relationen till arbetskamraterna, denna behandlar förhållandet till arbetsledningen. Huskvarnas arbetarpersonal har enligt vår uppskattning mera självständigt arbete än kamraterna i Katrineholm. Olikheterna mellan orterna äro här så stora att de knappast behöva någon signifikansanalys:

Tab. IV: 11. Män. Arb. Kv. Arb.

	Arbetets beskaffenhet.			
	självständigt	mitt emellan	osjälvständigt	
Huskvarna, män	47	41	12	100
Katrineholm, män	5	33	62	100
Huskvarna, kv.	66	14	20	100
Katrineholm, kv.	5	11	84	100

G. Lönen

Det industriella arbetet skiljer sig påtagligt från lantbruksarbetet före industrialismens genombrott däri, att det utgår kontant ersättning för detsamma. Man brukar även framhålla, att hög lön är det enda resultat och den enda tillfredsställelse, som det enformiga och själlösa industriarbetet kan ge, och att trivseln nästan uteslutande hänger samman med lörens storlek. Trivselproblemet skulle i så fall huvudsakligen vara en ekonomisk fråga. Lörens roll som differen-

tierande faktor vid de olika attitydfrågorna är alltså enligt denna uppfattning av avgörande betydelse. En av våra uppgifter i den kommande analysen blir att se efter om detta »självklara» påstående är riktigt.

Lönen är en objektiv faktor i miljön, som man meningsfullt kan undersöka även för tjänstemännens vidkommande. Det är därför möjligt att jämföra de olika personalkategorierna med hänsyn till deras inkomster. Resultatet av en sådan jämförelse framgår av följande tabell:

Tab. IV:12. H—a + K—m.

Inkomster pr vecka i kr.	Män		Kvinnor	
	tjm	arb.	tjm	arb.
—80.....	5	5	55	80
81—110.....	15	24	28	20
111—130.....	15	52	10	0
131—.....	65	19	7	0
	100	100	100	100

Av denna tabell framgår det utan vidare, att tjänstemännen ha högre lön än arbetarna av motsvarande kön. Men det framgår även att männen inom vardera personalkategori ha högre lön än kvinnorna, d. v. s. de manliga tjänstemännen ha bättre ekonomiskt utbyte av sitt arbete än de kvinnliga och detsamma gäller om arbetarpersonalen. Men vidare är det så, att manliga arbetare tjäna bättre än kvinnliga tjänstemän.

II. DE OBJEKTIVA FAKTORERNA OCH MÖJLIGHETEN TILL SOCIALT LIV

Vi antaga, att de egenskaper i miljön, som vi nu beskrivit, bilda en enhet. Arbetet bildar en helhet eller gestalt och de objektiva faktorerna ingå i den helheten med olika styrka. Det är därför för vår undersökning av största betydelse att se, hur detta samband gestaltar sig. Vi ha redan sagt, att vi tänka oss att upplevelsen av denna helhet antingen skapar tillfredsställelse eller otillfredsställelse. Men därjämte kan det tänkas, ha vi sagt, att denna miljö dels påverkar vederbörandes ställning och inflytande i gruppen, dels möjliggör, respektive för-

hindrar, socialt liv. I detta avsnitt vilja vi framför allt analysera miljöfaktorernas sammanhang med hänsyn till möjligheten av växelverkan mellan individerna. Den fråga vi därför ställa är, hur sambandet är beskaffat mellan de typiskt sociala egenskaperna *individuellt* — *beroende* och *självständigt* — *osjälvständigt* arbete å ena sidan och faktorerna 1) arbetsplatsens beskaffenhet, 2) arbetets art, 3) mekanisering, 4) kvalifikation och 5) lön å den andra. Innan vi företaga den analysen vilja vi konstatera, att förhållandet emellan *individuellt* — *beroende* arbete i förhållande till kamraterna och *självständigt* — *osjälvständigt* i förhållande till arbetsledningen är så beskaffat, att det individuella på bägge orterna även är det självständigaste (Tab. 1, Bil. 4). Genomgående förhåller det sig även så, att inte endast de som ha ett *individuellt* arbete äro mera *självständiga* i Huskvarna än i Katrineholm, utan även att lagarbetarna i Huskvarna ha ett *självständigare* jobb än lagarbetarna i Katrineholm.

1. Först vilja vi se hur det arbete som utföres på olikartade *arbetsplatser* är beskaffat. En analys av vårt material visar, att ju bättre en arbetsplats är, desto mera *individuellt* arbete utföres på den, ju sämre den är, desto mer lagbetonat arbete inrymmer den. Detta gäller för bägge orterna (Tab. 2, Bil. 4). Då man kan antaga, att det lagbetonade arbetet i och för sig skulle befordra informella grupper så kan man med hänsyn till det resultat vi nu kommit till, antaga att en sådan gruppbildning motverkas av de lokaler i vilka arbetet utföres.

Det i förhållande till arbetsledningen *självständiga* arbetet utföres däremot, vad den manliga personalen beträffar, antingen på de sämsta arbetsplatserna eller på de bästa, under det att det *osjälvständiga* arbetet utföres på de medelgoda arbetsplatserna (Tab. 3, Bil. 4). Detta om vi utgå från arbetsplatserna. Fråga vi i stället så: har en man med ett *individuellt* arbete eller med ett *beroende* de största möjligheterna att komma på en bra arbetsplats, så måste svaret bli: en man med ett i förhållande till kamraterna *individuellt* arbete har de största chanserna att komma på en bra arbetsplats.

En man med ett i förhållande till arbetsledningen *osjälvständigt* arbete åter har större chanser än en med ett *självständigt*, att hamna på de medelgoda arbetsplatserna.

2. Utgå vi från *arbetets art*, så finna vi, att det i denna bemärkelse bästa arbetet även är det mest *individuella*. För männen är detta förhållande säkert, för kvinnornas vidkommande kunna vi konstatera en stark tendens (Tab. 4, Bil. 4). Det innebär, att en man med ett

individuellt arbete har större möjligheter att få ett bra arbete än en man med lagarbete.

En man med ett självständigt arbete har på samma sätt större möjligheter att få ett bra arbete än en man med ett osjälvständigt. Det betyder, att inom den sämsta kategorien (I och II) i fråga om arbetets art finnes det flera med osjälvständigt arbete än vad som är fallet i de bästa kategorierna (IV och V) (Tab. 5, Bil. 4).

3. Mycket ofta, när man diskuterar mekaniseringens följder, framhåller man, att en ökad *mekanisering* leder till att arbetsgrupperna sprängas sönder. Människan blir isolerad och ensam vid sin maskin. Vore ett sådant påstående helt riktigt, skulle det högt mekaniserade arbetet även ha det största antalet arbetare med individuella jobb, d. v. s. arbetare, som äro oberoende av sina kamrater. På bägge orterna kunna vi emellertid iakttaga, att det högt mekaniserade arbetet även är det minst individuella. I någon bemärkelse tycks alltså mekaniseringen öka arbetarnas inbördes beroende, vilket framgår av följande tabell:

Tab. IV: 13. Män. Arb.

Arbetets beskaffenhet	Huskvarna			Katrineholm		
	Mekanisering			Mekanisering		
	hög	medel- hög	låg	hög	medel- hög	låg
Individuellt.	72	89	85	14	14	35
Beroende.	28	11	15	86	86	65
Summa	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 11.82$ P < 0.01			$\chi^2 = 20.29$ P < 0.001		

Även bland kvinnorna kunna vi finna denna tendens, nämligen att hög mekanisering innebär större beroende av andra i arbetet. Det utesluter inte, att det med låg mekanisering kan ges flera tillfällen till informella kontakter, men den mekaniserade arbetsprocessen som sådan verkar tydligen inte omedelbart isolerande. En man med ett individuellt arbete har, med andra ord, mindre chanser att få ett högt mekaniserat arbete.

Sambandet mellan mekaniseringsgrad och självständighet i förhål-

lande till arbetsledningen är inte på samma sätt entydigt. Gemensamt för bägge orterna är emellertid, att det lågt mekaniserade arbetet har de flesta arbetarna med osjälvständigt arbete (Tab. 6, Bil. 4).

4. Vi ha redan tidigare antagit, att ett arbete, som kräver yrkesskicklighet, d. v. s. hög *kvalifikation* hos sin utövare, även är prestigebetonat. Det måste därför, med hänsyn till arbetsgruppens sociala liv, vara av intresse att se om det kvalificerade arbetet fordrar samarbete med arbetskamrater eller ej. Det material vi ha till förfogande visar, att på bägge orter det högt kvalificerade arbetet även är det som rymmer det mesta individuella arbetet. Detta stämmer för manliga arbetare i Huskvarna och Katrineholm och kvinnliga arbetare i Katrineholm, men ej för kvinnliga arbetare i Huskvarna. Detta innebär alltså, att en man med individuellt arbete vanligen även har ett arbete, som kräver mera kvalifikationer än en man med ett beroende arbete (Tab. 7, Bil. 4). Arbetare med kvalificerat arbete äro även på bägge orterna de självständigaste i förhållande till arbetsledningen. Detta gäller även för den kvinnliga personalen i Huskvarna. Ju självständigare ett arbete är, desto mera kvalificerat kan man således förmoda att det är (Tab. 8, Bil. 4).

5. Den hittills förda analysen har givit vid handen, att det individuella arbetet i flera avseenden kan sägas vara ett mera tilldragande arbete än det beroende. Det är därför intressant att se efter, om detta gäller även för *lönen*, så att det bäst betalda arbetet även skulle rymma mera individuellt arbete än det sämre betalda. Det visar sig emellertid inte vara fallet. I Katrineholm kunna vi inte finna någon bestämd tendens alls, vad manliga arbetare beträffar, och i Huskvarna går tendensen i en överraskande riktning: lägst betalda äro här personer med individuellt arbete. Det framgår av följande tabell

Tab. IV:14. Män. Arb. H—a.

	Inkomst i kronor per vecka.			
	—80	81—110	111—130	131—
Individuellt	88	89	87	72
Beroende	12	11	13	28
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 18.13 \quad P < 0.001.$$

Samma tendens gör sig gällande bland kvinnor med individuellt arbete både i Huskvarna och Katrineholm. Jämföra vi lön och själv-

ständighet, finna vi säkerställda samband endast i Huskvarnamateri-
alet, där de bäst avlönade arbetarna ha det mera självständiga arbetet.
Detta framgår av följande tabell.

Tab. IV: 15. Män. Arb. II—a.

	Inkomst i kronor per vecka.			
	—80	81—110	111—130	131—
Självständigt	39	47	42	61
Mitt emellan	42	38	46	31
Osjälvständigt	19	15	12	8
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 17.62 \quad P < 0.01$$

Sammanfattningsvis kunna vi om det individuella arbetet, jämfört med det som gör arbetaren beroende av sina kamrater, säga följande: det individuella medför bättre arbetsplatser, är renare och snyggare, är mindre mekaniserat och mera kvalificerat men ger mindre inkomster. För männen förhåller det sig dessutom så, att det i förhållande till kamraterna beroende arbetet även är det osjälvständigaste i förhållande till arbetsledningen. Det vill säga: man är på samma gång antingen mera oberoende av kamrater och arbetsledning eller också är man mera beroende av både kamrater och ledning.

III. KVALIFIKATION OCH MEKANISERING

Mycket ofta ställer man mot varandra det kvalificerade och det mekaniserade arbetet. Med mekaniserat arbete avser man då temporarbete och ställer mot detta det slags arbete, som kräver yrkeskunskap, förvärvat genom lång praktik och skolning. Denna klassifikation är emellertid, som vi redan sagt, allt för enkel och schematisk. Det finnes mekaniserat arbete, som kräver yrkeskunskap och det finnes kvalificerat arbete, som genom mekaniseringen berövats sina otrevliga sidor: det har, t. ex. blivit mindre smutsigt och tungt. Man skulle kunna ifrågasätta, om det inte vid ett mekaniserat arbete är fråga om en yrkesskicklighet av en delvis ny art: den är mera ingenjörsmässig och teknisk, under det att den gamla yrkeskunskapen hade hantverkarmässiga traditioner. I vårt material är det så, att en relativt större

proportion omekaniserat arbete återfinnes i kategorien okvalificerat arbete. Sammanhanget mellan mekaniseringsgrad och kvalifikationsgrad är sålunda inte så okomplicerad, som man understundom antager i diskussion av dessa frågor. Uttrycker man den förändring, som skett, i värdestermer, kan man säga, att mekaniseringen kommit yrkesarbetet till godo.

På bägge orterna kunna vi sålunda konstatera, att det okvalificerade arbetet rymmer, relativt sett, fler med ett lågt mekaniserat arbete än det kvalificerade. Det medelkvalificerade arbetet åter visar sig rymma det relativt sett minsta antalet lågt mekaniserade arbeten (Tab. 9 a och b, Bil. 4).

Med tanke på vad vi tidigare förmodat, nämligen att mekaniseringen i vissa fall kan ha gjort arbetet mera angenämt, kan det vara av intresse att sammanställa mekanisering och kvalifikation med *arbetets art*. På bägge orterna visar det sig då, att det högst kvalificerade arbetet även är det, som ligger högst med avseende på arbetets art, d. v. s. det är även det renaste och lättaste, medan det okvalificerade förekommer relativt mest i den sämsta kategorien. I övrigt kunna vi emellertid inte finna någon enhetlig tendens i fråga om sambandet mellan kvalifikationsgrad och arbetets art (Tab. 10, Bil. 4).

Sammanställa vi mekanisering och arbetets art finna vi, att det minst mekaniserade arbetet visar en tendens att även vara det bästa arbetet. Det högt mekaniserade arbetet är likaledes på bägge orterna det relativt sett sämsta (Tab. 11, Bil. 4). Det förhållandet råder även för den kvinnliga arbetarpersonalen i Huskvarna.

Både i Huskvarna och Katrineholm ha de högt kvalificerade männen de bästa *arbetsplatserna* och de okvalificerade de sämsta (Tab. 12, Bil. 4). I den mån arbetsplatsens beskaffenhet och den kvalifikation, som arbetet kräver, är prestigeskapande, borde man här ha samverkande faktorer. Det minst mekaniserade arbetet utföres på bägge orterna i relativt större utsträckning på de bättre arbetsplatserna (Tab. 13, Bil. 4).

IV. LÖNEN OCH ÖVRIGA OBJEKTIVA FAKTORER

Med hänsyn till den stora roll man i allmänhet anser, att lönen spelar som motiv för människans arbete, kan det vara av särskilt intresse att se dess relation till de miljöfaktorer vi tidigare analyserat.

I Huskvarna tjäna de arbetare som ha ett högt kvalificerat arbete mest och de som ha ett arbete, som kräver obetydlig kvalifikation, minst. I Katrineholm är denna tendens mindre utpräglad (Tab. 14, Bil. 4).

Gemensamt för bägge orterna är, att arbetare med högt mekaniserat arbete tjäna mera än de med medelmekaniserat och lågt mekaniserat arbete (Tab. 15, Bil. 4). Härav framgår det, att ett påstående att arbetet genom mekanisering och rationalisering ger mindre lön, knappast har generell giltighet. I fråga om sambandet mellan *arbetsplatsens beskaffenhet* och lönen råder ett intressant förhållande. På båda orterna ha vi nämligen funnit en säker tendens till bättre förtjänst på de sämre arbetsplatserna. Siffrorna fördela sig på följande sätt:

Tab. IV:16. Män. Arb.

Veckoinkomst i kr.	Huskvarna				Katrineholm			
	Arbetsplatsens beskaffenhet				Arbetsplatsens beskaffenhet			
	I+II	III	IV	V	I+II	III	IV	V
—80.....	3	3	5	8	} 15	20	36	47
81—110.....	16	20	23	19		60	37	55
111—130.....	52	61	53	60	25	43	9	7
131—.....	29	16	19	13	100	100	100	100
	100	100	100	100	100	100	100	100
	$\chi^2 = 17.02 \quad P < 0.05$				$\chi^2 = 53.34 \quad P < 0.001$			

Denna fördelning kan vara värd att hålla i minnet, ty det är ju ett vanligt betraktelsesätt, att lönen och arbetsplatsens beskaffenhet äro de väsentligaste faktorerna för trivseln i arbetet. Det är tydligt, att vi här kunna tala om en viss kompensation: de med dålig arbetsplats ha högre lön, och det förhållandet kan tänkas verka i neutraliserande riktning.

En sammanställning av *arbetets art* med löneförmånerna ger vid handen, att de arbetare, som ha ett dåligt arbete äro bättre betalda än de med bra arbete. Även här kunna vi sålunda konstatera en form av kompensation (Tab. 16, Bil. 4). Det är givet att det finnes ett samband mellan kompensationen på grund av arbetsplatsens beskaffenhet och kompensationen på grund av arbetets art. Det finnes nämligen ett

rätt nära samband mellan arbetsplatsens beskaffenhet och arbetets art, vilket framgår av följande tabell:

Tab. IV:17. Män. Arb.

Arbetets art	Huskvarna					Katrineholm			
	Arbetsplatsens beskaffenhet					Arbetsplatsens beskaffenhet			
	I	II	III	IV	V	I + II	III	IV	V
I + II.....	32	18	8	2	2	39	31	7	2
III.....	4	17	12	5	2	25	25	1	1
IV.....	57	55	60	60	47	29	35	72	53
V.....	7	10	20	33	49	7	9	20	44
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	$\chi^2 = 121.59$ P < 0.001					$\chi^2 = 126.75$ P < 0.001			

V. ÅLDERN OCH ÖVRIGA OBJEKTIVA FAKTORER

Vissa av de faktorer som vi diskuterat i detta kapitel, kunna antagas ha ett samband med den intervjuades ålder. Man kan t. ex. även antaga, att de till levnadsåldern äldre skola ha haft möjligheter att välja bättre arbetsplatser och bättre arbeten. Vi jämföra först åldersfördelningen med hänsyn till kön och personalkategori. Hur denna fördelning gestaltar sig framgår av följande tabell:

Tab. IV:18. H—a + K—m.

Ålder	M ä n		K v i n n o r	
	tjänstemän	arbetare	tjänstemän	arbetare
—30.....	23	26	67	37
31—40.....	30	31	22	25
41—50.....	29	22	10	25
51—60.....	12	12	1	10
61—.....	6	9	0	3
	100	100	100	100

Tabellen visar, att det är en säker skillnad mellan köns ålder i vårt urval: kvinnorna äro yngre än männen. Detta gäller för både arbetare och tjänstemän. Mellan manliga tjänstemän och arbetare

finnes ingen säker skillnad, däremot äro de kvinnliga arbetarna äldre än de kvinnliga tjänstemännen. Som helhet betraktad är denna senare personalkategori alltså den yngsta inom företagen.

På bägge orterna visar det sig, i motsats till vad vi antogo, att de yngsta manliga arbetarna — under trettio år — äro relativt sett fler på de bra *arbetsplatserna*. I Katrineholm är denna tendens säkerställd, i Huskvarna är den mindre utpräglad. Åldersgruppen 31—50 år har relativt sett fler på de sämre arbetsplatserna. I Katrineholm har åter åldersgruppen över 50 år bättre arbetsplatser. Något sådant kan man inte iakttaga i Huskvarna. På båda orterna kan man däremot lägga märke till en tendens hos de äldre att ha bättre *arbeten*. Denna tendens är säkerställd i Katrineholm, men inte helt signifikant i Huskvarna. De äldre arbetarna ha vidare en svag men påtaglig benägenhet att ha mindre *mekaniserat arbete* än de yngre. *Kvalifikationsgraden* visar signifikant olika fördelningar på olika åldrar. Gemensamt för bägge orterna och för könen är, att de högsta åldrarna ha proportionellt fler okvalificerade arbeten. I Huskvarna finnas de flesta arbetarna med kvalificerade uppgifter i åldern 31—40 år, i Katrineholm i åldersgruppen 51—60. I Huskvarna ha de yngsta och äldsta årsklasserna relativt sett mera *individuellt arbete* än mellangrupperna. Något liknande kunna vi inte iakttaga i Katrineholm. Mellan *självständighet* i förhållande till arbetsledningen och åldern finnas säkerställda samband. Bland manliga arbetare i Huskvarna är sambandet så beskaffat, att stigande ålder åtföljes av ökad osjälvständighet, medan relationen mellan ålder och självständighet är den motsatta bland Katrineholmsarbetarna.

I Huskvarna är kategorien 31—50 år den grupp som har den högsta *inkomsten*, under det att personalen under 30 och över 50 år tjäna minst. I Katrineholm är det kategorien 41—50 år, som har de högsta inkomsterna.

VI. FLYTTNINGAR OCH ÖVRIGA OBJEKTIVA FAKTORER

I framställningen av våra teorier och hypoteser framhöllo vi, att man kunde tänkas bestämma trivsel och anda uteslutande med hänsyn till de anställdas iakttagbara beteende, t. ex. deras arbetsbyten, frånvaro och flyttningar från ort till ort. På bägge orterna ha vi samlat in uppgifter om de intervjuades flyttningar och frånvaro från arbetsplatsen. I Katrineholm togo vi dessutom reda på antalet arbetsbyten. Det är rimligt att antaga, att bakom flyttningar och frånvaro ligger någon

form av missanpassning. Missanpassningen behöver givetvis inte gälla arbetet utan kan bero på svårigheter att slå rot i samhället. Å andra sidan är det även tänkbart, att människor som vantrivas inom ett företag just på grund av sin förankring i samhället ha svårt att flytta från företaget. Därför kan det vara farligt att utan vidare jämställa trivsel och kvarblivande och vantrivsel och bortflyttande. Detta problem skola vi emellertid diskutera i ett senare kapitel (Kap. IX). Vad vi nu skola analysera är sambandet mellan flyttningsbeteendet och de miljöegenskaper som vi tidigare beskrivit. Om vi först jämföra de bägge orterna med hänsyn till de manliga arbetarnas flyttningar få vi följande resultat:

Tab. IV:19. Män. Arb.

	infödda	Flyttat antal gånger				
		1	2	3—5	6—	
Huskvarna	39	19	15	19	8	100
Katrineholm	19	20	16	27	18	100

Det är av dessa siffror uppenbart, att de av oss intervjuade Huskvarna-männen till ett betydligt större antal äro födda i den ort, där de nu arbeta, än vad fallet är med Katrineholms-männen. Av det förhållandet kunna vi även antaga, att de ha lättare att anpassa sig både till samhälle och arbete än arbetarpersonalen i Katrineholm. För kvinnorna äro siffrorna följande:

Tab. IV:20. Kv. Arb.

	infödda	Flyttat antal gånger				
		1	2	3—5	6—	
Huskvarna	32	21	20	21	6	100
Katrineholm	7	18	11	26	38	100

Dessa siffror visa, att även de i Huskvarna arbetande kvinnorna äro infödda i större utsträckning än vad som är fallet med Katrineholmskvinnorna. Dessutom kunna vi på båda orterna finna flera inflyttade kvinnor än män. Denna olikhet mellan könens flyttningsvanor är emellertid inte helt säkerställd i vårt material. Räkna vi endast de människor som flyttat en eller flera gånger, så finna vi, att det finnes relativt sett flera mångflyttare i Katrineholm än i Huskvarna. Befolk-

ningen i den staden har sålunda, om vi dömer från vårt material, visat en större rörlighet.

När vi nu skola undersöka, om det finnes något samband mellan flyttningar och arbetets miljöfaktorer, utgå vi från vissa antaganden. Vi antaga, att man flyttar för att uppnå något som man anser värdefullt. Anser man t. ex. en god arbetsplats värdefull, så flyttar man för att uppnå den. Eftersom vi inte kunna tänka oss, att alla som flyttat varit utan framgång i denna sin strävan efter en bättre arbetsplats, så kunna vi vänta, att personer med ett visst antal flyttningar bakom sig, relativt sett böra ha bättre arbeten än de som bara flyttat en eller kanske två gånger. Å andra sidan kan man tänka sig, att en person, som är infödd i en industriort, på grund av sin lokalkännedom skall ha större möjligheter än de inflyttade att välja den arbetsplats som passar honom. De som flyttat barä en gång äro troligen nya i den industriella miljön. De komma kanske från jordbruksarbete och ha varken förmåga eller möjlighet att välja sitt arbete. Slutligen kan man förmoda, att de som flyttat många — 6 eller fler — gånger, ha haft onormalt svårt att finna en plats eller ort som passar dem. De kunna därför betecknas som missanpassade och deras valfrihet har minskats.

Enligt denna teori böra alltså de infödda skilja sig från de inflyttade, i varje fall från engångsflyttarna. Vidare böra de som flyttat sex eller fler gånger skilja sig från dem som flyttat två till fem gånger. Men vidare bör det vara så, att de i Huskvarna som flyttat en gång inte skilja sig från en-gångs-flyttarna i Katrineholm med hänsyn till miljöfaktorerna, två-gångers-flyttarna i Huskvarna inte från två-gångers-flyttarna i Katrineholm o. s. v. Säger vi t. ex., att de infödda ha större frihet att välja arbetsplats än de inflyttade, så böra de infödda på bägge orterna ha bättre arbetsplatser än de inflyttade, i varje fall än dem som bara flyttat en gång. Visar det sig vara en stor skillnad mellan orterna, så att t. ex. de infödda Huskvarnaborna ha bättre arbetsplatser än de infödda Katrineholmsborna, så tvingas vi antaga, att det finnes ytterligare faktorer verksamma, än de vi här räknat med. Egenskapen att vara infödd eller inflyttad på en industriort bestämmer då inte enbart valet av arbetsplats. Vi övergå nu till att pröva dessa teorier med hänsyn till de miljöfaktorer vi känna till.

Vi stanna då först inför *arbetsplatsens beskaffenhet*. Det visar sig, att de *infödda* arbetarna i Huskvarna ha bättre arbetsplatser än de inflyttade, men någon motsvarande tendens kunna vi inte notera i Katrineholm. Detta måste alltså innebära, att de infödda ha en annan ställ-

ning i Huskvarna än i Katrineholm, vilket, med hänsyn till olikheten i orternas struktur och historia, är tänkbart. Granska vi endast den personal, som flyttat, kunna vi på bägge orterna finna en tendens, att de med många flyttningar ha något bättre arbetsplatser. Vi kunna dessutom notera en svag tendens hos infödd manlig arbetarpersonal i Katrineholm och personal med många anställningar att ha bättre arbetsplatser. Den tendensen är emellertid inte säkerställd, och våra resultat visa sålunda inte, att det finnes något allmänt sammanhang mellan flyttningar och arbetsplatsernas beskaffenhet.

På bägge orterna kunna vi emellertid fastslå, att den infödda personalen eftersträvat »bra» arbeten i den bemärkelse vi tagit ordet. De skilja sig var för sig signifikant från de inflyttade men däremot inte inbördes. Procentuellt ter sig fördelningen på följande sätt:

Tab. IV: 21. Män. Arb. H—a + K—m.

	Arbetets art				
	I + II	III	IV	V	
Infödda	7	6	58	29	100
Inflyttade	14	11	51	24	100

$\chi^2 = 21.49$ $P < 0.001$

De infödda välja alltså eller tilldelas bättre arbete. Däremot kan man inte finna något samband mellan antalet flyttningar och arbetets art. I Katrineholm är det dock så, att de som haft 1—4 anställningar även visa en säker tendens att få bättre arbete.

Det är ju en vanlig föreställning, som vi redan något berört, att *mekanisering* skapar vantrivsel. Man kunde därför vänta, att man flyttade för att komma undan högt mekaniserat arbete. Bland Huskvarnsmännen förhåller det sig så, att de infödda koncentrera sig i mittgruppen, den medelmekaniserade gruppen, under det att de inflyttade äro flera i yttergrupperna. Procentuellt ser detta ut på följande sätt:

Tab. IV: 22. Män. Arb. H—a.

	Infödda	Inflyttade
Hög mekanisering	7	12
Medelmekanisering	42	34
Låg mekanisering	51	54
$\chi^2 = 7.40$ $P < 0.05$.	100	100

De i Huskvarna infödda reservera alltså för sig — om vi utgå ifrån att de ha valfrihet — det medelmekaniserade arbetet. Något liknande kunna vi inte iakttaga i Katrineholm, och jämföra vi de infödda på de bägge orterna så skilja de sig signifikativt på denna punkt.

Utgå vi åter ifrån, att de inflyttade ha rört på sig för att få tag i ett särskilt slags arbete, så få vi en ganska komplicerad bild:

Tab. IV:23. Män. Arb. H—a + K—m.

	Antal flyttningar			
	1	2	3—5	6—
Hög mekanisering	4	15	13	7
Medelmekanisering . . .	30	33	28	29
Låg mekanisering	66	52	59	64
	100	100	100	100

I denna tabell kan möjligen intolkas följande beteende: den första flyttningen är en inflyttning till ett industrisamhälle, och man får då hålla till godo med det arbete som erbjudes. Ofta är detta ett relativt enkelt och därför ringa mekaniserat arbete. Flyttar man sedan ytterligare några gånger är det för att få ett arbete som är måttligt mekaniserat. Mångflyttarna åter äro ej av den typen, att de kunna välja arbete, utan få taga vad som bjudes. Vad kvinnorna beträffar kunna vi inte spåra något samband mellan flyttningarna och mekaniseringen.

I fråga om *kvalifikationsgrad* kan man inte upptäcka någon skillnad mellan infödda och inflyttade. Jämföra vi flyttarna inbördes, kunna vi inte finna någon bestämd tendens, men sätta vi mot varandra infödda och dem som flyttat sex eller flera gånger, så finna vi den olikheten, att mångflyttarna äro proportionellt flera bland de okvalificerade. Mångflyttarna få alltså i mindre utsträckning än icke-flyttarna kvalificerat arbete. Det bestyrker vårt förmodande, att mångflyttarna äro sådana arbetare, som få taga det arbete som erbjudes, d. v. s. icke yrkesutbildade. Sätta vi åter mot varandra de infödda och dem som flyttat en gång, så finna vi även där den skillnaden, att de infödda äro för många i mellangruppen, under det att en-gångs-flyttarna antingen äro för många bland de högt kvalificerade eller de okvalificerade. De kunna tänkas flytta antingen därför att de ha yrkesutbildning och erbjudas en bra plats, eller också komma de direkt in till staden från landet.

Detta bestyrkes även för Katrineholms vidkommande: de med

många anställningar ha även okvalificerat arbete. De mest kvalificerade återfinnas bland dem som flyttat 1—4 gånger. Den skillnaden är säkerställd. Vi kunna därför antaga, att det är olika motiv, som ligga bakom flyttningarna hos de kvalificerade och de okvalificerade arbetarna. De duktiga och utbildade flytta därför att de lockas av ett bestämt arbete, de okvalificerade flytta runt antingen för att finna ett trivsamt arbete eller för att finna ett samhälle, i vilket de kunna slå rot. Vårt resultat pekar sålunda i samma riktning som det resultat som redovisas i Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen (Stockholm 1951), där man säger: »Även yrkeskompetensen synes vara en faktor av betydelse för rörligheten. (På denna punkt baseras uttalandet på uppgifter från blott ett större verkstadsföretag.) Yrkesarbetarnas rörlighet i det undersökta företaget var åren 1947 och 1949 i samtliga åldersgrupper lägre än de icke yrkeskvalificerades rörlighet.»¹ Vi ha tidigare sett, att de två orterna skilja sig mycket starkt i fråga om faktorerna individuellt — beroende arbete. I Huskvarna arbeta 90 % av de infödda männen individuellt, i Katrineholm 31 %. Av nedanstående tabell framgår dels sambandet mellan individuellt — beroende arbete och antalet flyttningar, dels skillnaden mellan de två orterna.

Tab. IV:24. Män. Arb.

Antal flyttningar	Huskvarna		Katrineholm	
	individuellt	beroende	individuellt	beroende
0	41	27	20	18
1	18	16	21	20
2	15	20	15	17
3—5	19	22	27	26
6—	7	15	17	19
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 10.40 \quad P < 0.05.$$

I Katrineholmsmaterialet finnes alltså inget samband mellan de två faktorerna. Tänka vi oss att de infödda ha valfrihet, när det gäller att välja arbete, så föredraga de infödda i Huskvarna, i motsats till de infödda i Katrineholm, det individuella arbetet. Jämföra vi åter endast dem som flyttat in till Huskvarna respektive Katrineholm, så blir olikheten mellan de bägge orterna obetydlig. Man har sålunda inte *flyttat*

¹ A. a. s. 97 f.

för att få det ena eller det andra slaget av arbete. Skillnaden ligger i att vara infödd i Huskvarna respektive Katrineholm.

Faktorn *självständighet* — *osjälvständighet* i förhållande till arbetsledningen visar sig inte ha något samband med flyttningarna.

En vanlig föreställning är, att man flyttar för att erhålla bättre *inkomster*. Det borde innebära, att de som flyttat ofta skulle återfinnas i de högsta lönegrupperna. Undersöka vi de inflyttade, finna vi bland männen i Katrineholm en viss tendens i den riktningen, men den återfinnes inte i Huskvarna. Inte heller bland de kvinnliga arbetarna kunna vi notera någon sådan tendens. Detta måste innebära att *om* man flyttar i hopp om att få bättre lön, så har man inte varit särskilt framgångsrik i denna strävan. Det enda vi säkert kunna säga efter denna analys är, att de infödda manliga arbetarna ha bättre arbete, om man jämför dem med de inflyttade. Denna sammanställning ger sålunda knappast något svar på frågan varför människor flytta från arbete till arbete.

VII. OBJEKTIVA FAKTORER OCH FRÅNVARO

På samma sätt som man betraktar flyttningar som ett uttryck för vantrivsel, har man i frånvaron sett tecken på vantrivsel och missanpassning. Hög frånvaroprocent skulle enligt denna uppfattning tyda på vantrivsel. Eftersom denna teori är relativt vanlig, vilja vi se, om det finnes något samband mellan miljöfaktorerna och frånvaron.

Vi kunna då först konstatera, att det är skillnad mellan orterna även i fråga om frånvaroprocenten. Detta framgår av följande tabell:

Tab. IV: 25. Män. Arb.

		Genomsnittligt antal frånvarotillfällen per månad				
		0	0.01—0.20	0.21—0.50	0.51—1.00	1.01—
Huskvarna	20	32	31	13	4	100
Katrineholm . .	12	34	39	12	3	100

Mellan de kvinnliga personalgrupperna på de bägge orterna finna vi ingen skillnad i frånvaro. Däremot är det, som man kunde vänta, en stor olikhet i frånvarofrekvensen mellan könen. Det stämmer med tidigare kända förhållanden. Kvinnornas frånvaro, räknad i genomsnittligt antal frånvarotillfällen per månad framgår av följande tabell:

Tab. IV:26. Kv. Arb. H—a + K—m.

Genomsnittligt antal frånvarotillfällen per månad.					
0	0.01—0.20	0.21—0.50	0.51—1.00	1.01—	
7	16	26	29	22	100

Sammanställa vi frånvaro med de objektiva faktorerna, finna vi endast på en punkt ett klart sammanhang: mellan frånvaro och inkomster. De som äro mycket frånvarande tjäna även mindre. Detta får givetvis inte tolkas så, att man är oftare frånvarande, därför att man tjänar så litet. Orsakssammanhanget är givetvis det omvända. Är orsaken till frånvaron en miljöfaktor, så är den i varje fall inte någon av dem som vi nu ha analyserat.

VIII. SAMMANFATTNING

Som en sammanfattning av de resultat som redovisats i detta kapitel skola vi presentera en tabell över associationerna mellan de olika miljöfaktorerna (Tab. IV: 27, 28). I dessa ha vi satt ut, dels sannolikheten (P) för att de konstaterade sambanden äro slumpmässiga, dels sambandens riktning (+ eller —). Den gjorda analysen har visat, hur komplicerad och inbördes sammanhängande den miljö är, som möter en industriarbetare. Man måste akta sig för att röra sig med så enkla termer som högt mekaniserat eller högt kvalificerat arbete, arbete som är självständigt i förhållande till arbetsledningen och arbete som utföres på en dålig eller bra arbetsplats. Man måste sträva efter att se, hur dessa olika faktorer bestämma en människas arbetsmiljö och hur en förändring i den ena faktorn kan påverka alla de andra.

Man måste även räkna med att *sättet* på vilket en förändring verkställes, är av stor betydelse. Skulle ett antagande att sättet för förändringen är av avgörande betydelse vara riktigt innebär det en förenkling av problemet. Ty det skulle innebära, att om en förändring sker efter samarbete och gemensamma överläggningar med berörda parter, så bli verkningarna andra och bättre än om förändringen genomföres genom dekret. Ju bättre andan är inom en grupp, ju lättare bör det vara att förändra miljöfaktorerna.

Tab. IV:27. Sambandet mellan olika objektiva faktorer.

Män. Arb. H—a.

	Arbetsplatsen		Arbetets art		Mekanisering		Kvalifikation		Beroendeförhållande		Självständighet		Inkomst	
	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning
Arbetets art	0.001	+												
Mekanisering	0.001	—	0.001	—										
Kvalifikation	0.001	+	0.01	+-	0.01	+-								
Beroendeförhållande	0.001	—	0.001	—	0.01	+-	0.10	—						
Självständighet	0.001	+-	0.001	+	0.001	+-	0.001	+	0.02	—				
Inkomst	0.05	—	0.01	—	0.20	+	0.001	+	0.001	+	0.01	+		
Ålder	0.50	+-	0.20	+-	0.70	+-	0.05	+-	0.02	+-	0.05	—	0.001	+-
Frånvaro	0.50	+	0.90		0.80	+-	0.50	—	0.80	—	0.70	+	0.001	—

Tab. IV:28. Sambandet mellan olika objektiva faktorer.

Män. Arb. K—m.

	Arbetsplatsen		Arbetets art		Mekanisering		Kvalifikation		Beroendeförhållande		Självständighet		Inkomst	
	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning	P <	Riktning
Arbetets art	0.001	+												
Mekanisering	0.001	+—	0.001	+—										
Kvalifikation	0.001	+	0.001	+	0.001	—								
Beroendeförhållande	0.001	—	0.001	—	0.001	+	0.001	—						
Självständighet	0.01	+—	0.001	+	0.001	+	0.001	+	0.001	—				
Inkomst	0.001	—	0.001	—	0.10	+	0.20	+		+—		+		
Ålder	0.01	+—	0.001	+—	0.20	—	0.001	+	0.30	—	0.01	+	0.001	+
Frånvaro	0.70	+—	0.50	—	0.95		0.30	—	0.10	+	0.30	—	0.001	—

KAPITEL V

ATTITYDerna MOT ARBETSPLATSEN

I. NORMER OCH NORMKÄLLOR

Skillnaden mellan arbetsplatserna i ett bondesamhälle och ett industrisamhälle är stor och uppenbar, och den torde i väsentliga avseenden bestå, hur mycket jordbruket än rationaliseras och mekaniseras. För en person, som är uppfödd på en lantgård, måste övergången från den lantliga till den industriella arbetsplatsen erbjuda anpassningsproblem.

I fråga om den industriella arbetsplatsen finnes det vidare en del självklara saker som måste påpekas. Arbetsplatsen är först och främst till sitt utseende och sin utformning beroende av det, som produceras på densamma. Detta måste med nödvändighet medföra att vissa arbetsplatser bli mer dragiga, smutsiga, trånga, bullersamma, illaluktande, kalla eller värma än andra. Vidare är arbetsplatsens utseende beroende av — eller kan vara beroende av — företagets ålder. Kan man tala om människans anpassning till arbetsplatsen, så kan man även tala om arbetsplatsens anpassning till människans behov. Men arbetsplatsen har även anpassats efter teknikens utveckling. 1880-talets fabrikslokaler finnas inte mera, och det beror inte endast på att man fått ge efter för arbetarnas fackliga krav utan även på det förhållandet, att man funnit att de så dåligt tillfredsställde människors olika krav och behov, att produktionen därigenom blev lidande. Vid industrialismens genombrott var en stor del av tillverkningen ännu ganska hantverksmässig: »I svensk industri från tiden kring 1870 berördes ofta blott de första stadierna av produktionen av den maskinella tekniken, medan den slutliga förädlingen ännu förblivit hantverksmässig. Järnet kan sägas ha tillverkats med maskinella metoder — om man inbegriper även de metallurgiska anläggningarna i beteckningen »maskiner» — men utsmidningen till färdiga produkter skedde väsent-

ligen med hammare och vid städet», säger Gårdlund i Industrialismens samhälle.¹ Den tekniska utvecklingen har alltså medfört, att arbetsplatserna fått byggas om, moderniseras, och att gamla företag fått bygga nya arbetsplatser. Företag, som grundats relativt sent, ha däremot vid planläggningen kunnat ta hänsyn till den moderna produktionens krav och har därför även modernare och bättre lokaler. En annan sak bör man påpeka i detta sammanhang: det blir en skillnad mellan företag med en relativt enhetlig produktion och företag med differentierad produktion. En differentierad produktion kan medföra, att företaget rymmer arbetsplatser av högst varierande beskaffenhet. Betrakta vi avdelningarna som grupper, kan det medföra spänning och fientlighet mellan olika grupper, i det man anser en annan grupp mera gynnad än vad den egna gruppen är.

Gårdlund har i sin ovan citerade bok framhållit den misstro, som från samhällstänkare och diktare mötte industrialismen här i landet. Även om man var bekymrad över den tilltagande fattigdomen på landsbygden, så framstod dock den lantliga livsformen som den sundaste och naturligaste. Det temat finner man hos Geijer lika väl som hos Rydberg, vars *Grottesång* säkerligen bestämt många svenskers syn på den industriella arbetsplatsen: »Gör med minsta krafförlösning / guld af muskelenergi./ Det var frågan. Här dess lösning/ i praktik och teori/ Grottes hållande i gång/ dagen lång och natten lång/ kräfver i ett öfverslag/ tiotusen lif per dag./» Ernst Wigforss har berättat om den roll Rydberg och hans *Grottesång* spelat för honom och hur den dikten senare varit ett av ledmotiven i hans politiska kamp.² Det gör det rimligt att antaga, att de svenska tänkarnas och diktarnas inställning till den lantliga livsformen kommit att bestämma mångas syn på industrialismens fysiska miljö.³

Gårdlund ger även i sin bok en framställning av de verkligt bedrövliga förhållanden som rådde i fråga om arbetsplatsen. Han erinrar om att när arbetarförsäkringskommittén vid mitten av 1800-talet undersökte fabrikenas hygien kunde man sammanfatta sina erfarenheter på följande sätt: ». . . att inom huvudstaden blott 12 procent av här förekommande industrilokaler kunna anses äga fullt nöjaktigt ventilation, och att uti 46 procent av arbetslokalerna till och med alla anstalter

¹ A. a. s. 53.

² WIGFORSS, E., *Minnen*. Sthlm 1950 s. 120.

³ Jfr GÅRDLUND, T., a. a. s. 438.

för luftväxling saknas; att landsortens industriella rörelser i fråga om ventilationsapparater utan tvivel äro ännu sämre lottade än Stockholms, men att landsbygdens naturliga företräden härutinnan äro så stora, att i det hela tillståndet måste anses vara gynnsammare därstädes än i huvudstaden».¹ Att situationen var ohållbar insåg man även i andra kretsar än de, som stodo arbetarna nära. Detta framgår av den diskussion som uppstod kring det förslag, som framfördes av en kommitté under F. Hederstiernas ledning under åren 1888 och 1889. Dessa förslag innehöllo utkast till lagstiftning om skydd, olycksfallsförsäkring och ålderdomsförsäkring.² Av denna diskussion framgår, att man även på ledande håll var medveten om, att om man inte vidtog åtgärder för »arbetarklassens höjande», kunde man riskera ett intensivt klasshat och revolutionära rörelser.

Man kan alltså konstatera, att problemet om den fysisk-tekniska miljön tidigt tilldragit sig både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intresse. Bägge grupperna ha utbildat normer och sökt bestämma sina medlemmars synpunkter och attityder i dessa frågor. Men därjämte har staten tågigt hand om problemet genom yrkesinspektion och arbetarskyddslagstiftning. Allt detta gör att *arbetsplatsens beskaffenhet* är en aktuell fråga för en svensk anställd, något man observerar, på vilken man har bestämda förväntningar. För den saken kan man finna många belägg i förbundens redogörelser och dess tidskrifter. Typiskt är Sigfrid Hanssons uttalande i en mycket läst liten skrift. Han säger: »Mest hjälplös står han i fråga om *sundhetsförhållanden* och *olyckskydd* på arbetsplatsen. Hans önskingar i fråga om luften, renligheten, utrymmet i arbetslokalen etc. förklingar alltid ohörda. Arbetsgivarens uppfattning i dessa frågor skiljer sig nästan undantagslöst väsentligt från arbetarens. Den förre undgår ju själv att lida under antydda missförhållanden, och varje förbättring är i regel förenad med extra kostnader och betyder mindre profit för arbetsgivaren. Och profiten är, som jag förut framhållit, den moderne arbetsgivarens allt i allo. Ett skydd vid en maskin är från arbetsgivarens synpunkt sett en fullständigt onödig kostnad. Maskinen går lika bra ett sådant förutan, och skulle arbetaren, som sköter densamma, förolyckas, vad bekommer det arbetsgivaren. I nästa ögonblick har han en ny, arbetsför arbetare i den skadades, eller, ännu värre, dödades ställe.»³ Vi

¹ Citerad efter GÄRDLUND, T., a. a. s. 336.

² Se TINGSTEN, H., a. a., Del I, s. 63 ff.

³ HANSSON, S., Den moderna fackföreningsrörelsen. Malmö 1908 s. 8.

skola här bara nämna ytterligare ett exempel, nämligen Gjutareförbundets aktion i frågan, vilken finnes publicerad i en skrift kallad *Sammandrag av uppgifter angående gjuterierna i Sverige i sanitärt och hälsofarligt hänseende år 1911* (Sthlm 1912). I denna skrift säger man inledningsvis: »Det torde vara en oomtvistad sanning att våra gjuterier i sanitärt och hygieniskt hänseende långt ifrån äro, som arbetslokaler betraktade, så som de borde vara. Att de arbetare, gjutare och övrig gjuteripersonal, som i dessa svarta, mörka och ofta högst omoderna och bristfälliga lokaler måste utföra sitt tunga, ansvarsfulla och uppslitande arbete, i allmänhet ha denna uppfattning är ju genom sakförhållandena ganska naturligt, men t. o. m. en rätt stor del gjuteriägare nödgas medge att deras gjuterier äro som arbetslokaler långtifrån vad de borde vara.» Författaren förklarar därefter, att han villigt medger »att det stöter på stora och många svårigheter att ordna allt i ett gjuteri så, att detta blir i arbetsvärdigt skick». Själva yrkets art reser härför stora hinder och svårigheter. Han anger att luften i ett gjuteri lätt blir förgiftad och förskämd, att sandpartiklar vid »uppslagning» virvla omkring, lokalen blir fylld av rök och gas. Luftväxlingen ställer mycket stora krav och det gör även uppvärmningen. Svårigheterna äro alltså påtagliga, men den utredning på vilken författaren bygger visar, menar han, att man kan tala om vanhävd i gjuterierna.

Detta när det gäller luftväxling och uppvärmning, vilket gör att reumatism kan betecknas som en yrkessjukdom. Man anmärker vidare på de primitiva anordningarna för tvättning efter arbetets slut. Men därjämte finnes det andra svåra anledningar till anmärkningar. »Äro nu de hygieniska förhållandena för gjuterierna i allmänhet sådana att de i förtid undergräver arbetarnas hälsa och krafter, så finnes också ett annat område som påkallar ett större beaktande än hittills. Det gäller åtgärder till skyddandet av arbetarnas liv och lem, att förebygga olycksfall i det jäktande arbetet.» Författaren räknar därför upp olika faktorer i gjuteriet, vilka äro av mer eller mindre direkt livsfarlig beskaffenhet. Han slutar sin framställning: »Det är på tiden att vidtaga åtgärder för avhjälpandet av de svåraste och värsta missförhållandena. Mycket kan med god vilja göras. Gjutarna äro även människor. *Deras hårda lott kan och måste förbättras.*»¹ Enligt *Svenska Gjutareförbundets Minneskrift* hade den ovan refererade utredningen sin största betydelse i sanitärt avseende. Många yrkesinspektörer understödde gjutarna mot

¹ A. a. s. 8 ff.

gjuteriägarna, som »blivit så vana vid gjuterierna» att »många av dem hade svårt att fatta behovet av förbättringar, t. o. m. när yrkesinspektionen ingrep och fordrade ändrade förhållanden till det bättre».¹

Denna fyrtio år gamla strid har refererats endast för att visa, hur det från den fackliga organisationen som källa utgått en rad normer i fråga om arbetslokalen. Även om många av de svåraste stötestenarna äro undanröjda, så uppmärksammas detta problem alltjämt genom *skyddskommittéer* och andra organ. Man kan därför antaga, att normsystemet alltjämt hålles vid liv och är en realitet för nytillträdande arbetare. Han kommer till sitt arbete med en viss värdeskala och en viss förväntan. En arbetsplats som uppleves som dålig utgör för vederbörande dels en fara för hälsa, liv och lem, dels ett uttryck för bristande respekt för hans människovärde.

Även från arbetsgivarparten har det givetvis utgått normsystem. En del av dessa finna vi refererade i Georg Styrmans bok *Verkstadsföreningen 1896—1945* (Sthlm 1946). Styrman återger en cirkulärskrivelse från 1929: »På senare tid har man på olika håll fått sin uppmärksamhet riktad på angelägenheten av att antalet olycksfall i arbetet nedbringas. — — — Vidtagandet av skyddsanordningar är givetvis ett viktigt led i arbetet för ökat skydd, men många olycksfall uppkomma till följd av försummelser att iakttaga försiktighet. En viktig detalj i skyddspropagandan ligger sålunda däri, att arbetarna intresseras för saken och ständigt stimuleras att vara försiktiga.» Den 20 november 1934 påpekar man: »Som bekant är det arbetsgivarna, som här i landet ha att betala ersättning för olycksfall i arbete, vilket huvudsakligen sker i form av försäkring jämlikt gällande olycksfallsförsäkringslag. Kostnaderna för detta ändamål hava varit stadda i en fortgående kraftig stegring. Jämte det humanitära intresset för olycksfallsriskens minskning ha arbetsgivarna ett betydande ekonomiskt sådant, och är det all anledning för dem icke blott att göra allt för förebyggandet av olycksfall vid sina resp. företag, utan också att noggrant följa med tillämpningen av ifrågavarande lagstiftning.»²

Dessa och tidigare citat avse att visa, hur man utbildat normsystem kring dessa frågor. Hur dessa normer sedan påverkat den enskilde arbetaren eller företagsledaren, kunna vi inte följa i denna undersökning, men vi kunna utgå från att både arbetaren och arbetsgivaren

¹ A. a. s. 194.

² A. a. s. 337 f.

mött dem på otaliga sammanträden och konferenser och i diskussioner på arbetsplatsen.

Som vi tidigare sagt, ha vi genom objektiv bedömning av sakkunnig person sökt få de olika arbetsplatserna klassificerade. De ha värderats av yrkesinspektionens personal. Härigenom ha vi ansett oss ha den största garantien för att få en någorlunda likartad värdering av de olika arbetsplatserna.

Enligt denna bedömning skilja sig de bägge orterna signifikativt åt i fråga om arbetsplatsernas beskaffenhet. Huskvarna har, som framgått av kapitel IV, flera arbetsplatser av det lägsta (sämsta) slaget och Katrineholm på motsvarande sätt flera av det högsta (bästa) slaget. Huskvarna åter har flera arbetsplatser av det näst bästa slaget och Katrineholm av det näst sämsta. På bägge orterna råder det förhållandet, att tjänstemännen ha signifikativt bättre arbetsplatser än arbetarna och kvinnorna än männen. Det sistnämnda gäller om varje enskild industri men sammanhänger dessutom med det förhållandet att vi på bägge orterna ha undersökt kvinnliga industrier, som varit relativt nystartade och därför haft arbetslokaler som varit helt moderna.

En jämförelse mellan orterna saknar givetvis inte betydelse, i synnerhet inte i tider med överrörlighet i fråga om arbetskraften, men är förmodligen ändå inte av samma betydelse som en jämförelse mellan företag på samma ort och framför allt mellan olika avdelningar inom samma företag. Det är troligt, att de nära till hands liggande jämförelsemöjligheterna spela en stor roll för attityderna mot den egna arbetsplatsen. På den punkten äro vi medvetna om att våra analyser inte tränga tillräckligt djupt. Vi ha i denna del av vår framställning inte lyckats fastställa de lokala variationerna av normsystemen. Vi få här nöja oss med en något mera allmän kartläggning.

Mot arbetsplatsen ha vi antagit, att det finns attityder, skapade av sociala normer, som ständigt hållas vid liv på arbetsplatsen, vid de olika fackliga organisationernas sammanträden, i facktidskrifter och annan litteratur. Men detta behöver inte innebära, att dessa attityder endast äro stereotyper, som inte tagit något intryck av de faktiska förhållandena. Vi skola strax se till vilken grad detta är förhållandet.

II. ARBETSLOKALEN

Den första attitydsfrågan rörande arbetslokalen hade följande formulering:

Vad tycker Ni om arbetslokalen? Svartalternativen voro: Bra, går an, dålig.

I Huskvarna fördela sig svaren på frågan om arbetslokalen på följande sätt:

Tab. V : 1. H—a.

	Arbetslokalen			
	Bra	Går an	Dålig	
Tjänstemän: M.....	51	29	20	100
Kv.....	46	25	29	100
Arbetare: M.....	37	29	34	100
Kv.....	44	42	14	100

Av dessa svar framgår det, att bland männen arbetarna äro mera negativa mot sina arbetslokaler än tjänstemännen. Jämföra vi de bägge kvinnliga personalgrupperna är förhållandet emellertid det motsatta: de kvinnliga arbetarna ha en positivare inställning till sina arbetsplatser än de kvinnliga kontoristerna. Vidare framgår det, att de manliga tjänstemännen äro mera tillfreds än de kvinnliga och att de kvinnliga arbetarna trivas bättre med sina arbetsplatser än de manliga.

I Katrineholm fördelade sig svaren på följande sätt:

Tab. V : 2. K—m.

	Arbetslokalen			
	Bra	Går an	Dålig	
Tjänstemän: M.....	46	13	41	100
Kv.....	32	23	45	100
Arbetare: M.....	33	34	33	100
Kv.....	79	11	10	100

Katrineholmssvaren följa inte helt mönstret från Huskvarna. De manliga arbetarna skilja sig från tjänstemännen genom att koncentrera sina svar i går-an-gruppen, under det att tjänstemännens falla i extremgrupperna. Tjänstemännen äro sålunda både mera belättna och mera missbelättna. Bland kvinnornas svar finna vi dock samma tendens som i Huskvarna: arbeterskorna äro mera nöjda än kontoristerna. De äro ävenledes mera nöjda än sina manliga kolleger. Mellan de manliga och kvinnliga tjänstemännen är skillnaden inte säkerställd, men tendensen är densamma som i Huskvarna, d. v. s. de manliga tjänstemännen äro mera belättna än de kvinnliga.

Jämföra vi de bägge orterna så visar det sig, att de manliga arbetarna på bägge orter reagera ungefär likartat, under det att de manliga tjänstemännen i Huskvarna äro mera belåtna än motsvarande grupp i Katrineholm. I Katrineholm åter äro arbeterskorna nöjdare än samma kategori i Huskvarna. Nu ha kvinnliga arbetare i Huskvarna även något sämre arbetslokaler än i Katrineholm, men å andra sidan skulle detta gälla även för manliga arbetare, som dock visa en lika stor tillfredsställelse på bägge orterna. Det är sådana variationer, som göra att man, enligt vår mening, måste räkna med att de lokala jämförelserna spela en större roll än riksjämförelserna. Inom ett visst företag eller en viss ort kan det mycket väl vara så, att en objektiv egenskap, såsom t. ex. arbetsplatsens faktiska beskaffenhet, bestämmer attityderna; men därför är det inte säkert att jämförelsen mellan två orter blir så vägledande, ty troligtvis använda de anställda i första hand ortens standard som mått.

Vi vilja nu undersöka om det förhåller sig så, att några av de miljöfaktorer som vi i ett tidigare avsnitt analyserat, påverka attityden mot arbetslokalen. Det naturligaste är då att börja med *arbetsplatsens* faktiska beskaffenhet. Denna egenskap bestämmer de manliga arbetarnas attityder på bägge orterna på ett sätt som framgår av följande tabeller.

Det får anses klart, att vi här ha ett relativt starkt samband mellan arbetsplatsens objektiva beskaffenhet och attityden. Speciellt gäller detta om männen, medan sambandet bland kvinnorna är mindre utpräglat.

Jämföra vi varje kategori i fråga om beskaffenheten i Katrineholm med motsvarande kategori i Huskvarna finnes det ingen skillnad för männens vidkommande mellan I + II. I fråga om de övriga kategorierna är olikheten säkerställd och består däri, att man är mera positiv i Huskvarna. Detta måste innebära att de faktorer, som vid sidan av arbetsplatsens beskaffenhet påverka attityden mot arbetsplatsen verka med olika kraft på de bägge orterna. Vi skola återkomma till detta problem, när vi diskutera frågan i samband med andan.

Vi finna vidare, att *arbetets art* bestämmer attityden mot lokalen på så sätt, att positiva attityder mot lokalen äro associerade med bra arbete. Detta är naturligt med hänsyn till det starka samband, som vi tidigare visat våra rådande mellan arbetsplatsens beskaffenhet och arbetets art. Jämföra vi här sinsemellan de olika kategorierna från olika orter uppvisa de ingen skillnad. Vi få därför antaga, att miljöfaktorn arbetets art verkar lika på bägge orterna.

Tab. V:3.

Attityden	Män Arb. H—a					Män Arb. K—m			
	Arbetsplatsens beskaffenhet					Arbetsplatsens beskaffenhet			
	I	II	III	IV	V	I + II	III	IV	V
Bra	11	23	25	45	56	14	16	35	56
Går an	18	21	31	27	38	25	46	33	26
Dålig	71	56	44	28	6	61	38	32	18
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	$\chi^2 = 106.26$ P < 0.001					$\chi^2 = 48.67$ P < 0.001			

Tab. V:4.

Attityden	Kv. Arb. H—a		Kv. Arb. K—m	
	Arbetsplatsens beskaffenhet		Arbetsplatsens beskaffenhet	
	III + IV	V	III + IV	V
Bra	43	45	59	89
Går an	39	47	41	11
Dålig	18	8	0	0
Summa	100	100	100	100
	$\chi^2 = 4.52$ P < 0.20		$\chi^2 = 6.66$ P < 0.01	

I fråga om *mekaniserat* och *kvalificerat arbete* äro sammanhangen mera komplicerade. Den enda säkerställda skillnaden med mekanisering som objektivt kriterium finna vi bland Huskvarna-männen, där de med medelhögt mekaniserat arbete äro de mest negativa. Av dessa anse 40 % arbetslokalen dålig, under det att 21 % av de med högt mekaniserat arbete anse det och 31 % av de med ringa mekaniserat. Detta är så till vida anmärkningsvärt som de med medelmekaniserat arbete ha bättre lokaler än de med högt mekaniserat. Vore lokalens faktiska beskaffenhet den enda faktorn borde de med högt mekaniserat arbete vara de minst belåtna, därefter de med medelmekaniserat, och mest belåtna borde de med ringa mekaniserat arbete vara. Detta visar alltså återigen över från miljöfaktorerna till något annat orsaks-komplex.

Av manliga arbetare i Huskvarna med medelmekaniserat arbete ha 64 %, enligt vad vi tidigare sett, ett medelkvalificerat arbete. Denna kategori är även, om vi utgå från kvalifikation som objektiv faktor, den mest negativa mot lokalen. Siffrorna äro här: av högt kvalificerade anse 22 % lokalen dålig, av de medelkvalificerade 40 % och av de okvalificerade 37 %. I Katrineholm åter är mellangruppen i fråga om kvalifikation den mest positiva och de okvalificerade de mest negativa. Både i Huskvarna och Katrineholm är sambandet mellan kvalifikation och attityd signifikant och positivt i kategorien kvinnliga arbetare, så att stigande kvalifikationsgrad tenderar att åtföljas av ökad trivsel med arbetslokalen.

Vi ha tidigare pekat på det samband som råder mellan *lön* och arbetsplatsens beskaffenhet. De som arbeta på sämre arbetsplatser visa en tendens att vara bättre avlönade. I den mån arbetsplatsens beskaffenhet i detta sammanhang är den dominerande faktorn kunna vi därför vänta, att de lägre lönegrupperna skola visa större tillfredsställelse med arbetsplatsen. Detta är även klart uttalat bland männen i Katrineholm och tendensen är densamma bland Huskvarna-männen — ehuru ej så starkt. Den kvinnliga personalens hållning är mera osäker.

I fråga om lönen ha vi även undersökt om den spelar någon roll som stimulerande faktor för tjänstemännens reaktioner. Det visar sig då, att manliga tjänstemän med lön som överstiger 130 kr. per vecka äro mera positiva i sin inställning till lokalen än de med lägre lön. Någon motsvarande tendens kunna vi inte iakttaga hos kvinnorna.

Aldern spelar inte någon större roll i detta sammanhang. Dock visar arbetare i åldern 31—40 år en negativare attityd än andra åldrar. Olikheten är signifikativ hos männen men visar sig endast som en tendens hos kvinnorna. Vi kanske böra erinra om att åldrarna 31—40 även hade de sämsta arbetsplatserna. Kategorien över 60 år åter är den mest positiva.

Den sociala faktorn *individuell* — *beroende arbete* visar inte något påvisbart sammanhang med trivsel med arbetslokalen. Man hade här kunnat tänka sig att umgänget med kamraterna skulle påverka förväntningarna. Naturligtvis finnes den möjligheten att så även är fallet, men att denna påverkan går både i positiv och negativ riktning och att vi därför inte kunna få fram någon bestämd tendens.

Det tycks alltså vara så, att för inställningen till arbetslokalen arbetsplatsens faktiska beskaffenhet är den avgörande faktorn. Vi skola nu se, om den spelar samma roll för de övriga attityderna mot den fysiska miljön.

III. SÄKERHETEN PÅ ARBETSPLATSEN

Med hänsyn till den stora uppmärksamhet, som arbetsplatsens riskmoment spelat i diskussionen om industriarbetarnas villkor, framställde vi i Huskvarna följande fråga: *Anser Ni, att Er arbetsplats fyller skäliga krav på säkerhet mot olycksfall och ohälsa?* Den erfarenhet vi vid denna undersökning vunno kom oss att i Katrineholm dela upp frågan i två: a) *Anser Ni, att Er arbetsplats fyller skäliga krav på säkerhet mot olycksfall?* och b) *Anser Ni, att Er arbetsplats fyller skäliga krav på säkerhet mot ohälsa?* Anledningen till denna uppdelning skola vi strax återkomma till.

Eftersom frågorna inte voro helt identiska analysera vi först den som framställdes i Huskvarna. Vi finna då, som man väl även kunnat vänta, att den relativt nybyggda industriens personal är mera tillfreds i detta speciella avseende. I det gamla företaget svara 66 % ja på frågan och äro alltså positiva, i det nya 76 %. Den skillnaden är säkerställd.

Dela vi upp svaren på de olika personalkategorierna få vi följande tabell:

Tab. V:5. H-a.

		Säkerhet mot olycksfall och ohälsa?		
		Ja	Nej	
Tjänstemän:	M.....	85	15	100
	Kv.....	74	26	100
Arbetare:	M.....	62	38	100
	Kv.....	72	28	100

Av tabellen framgår det att de manliga arbetarna, på samma sätt som vid svaren på den förra frågan, äro mera negativa än manliga tjänstemän. Mellan de kvinnliga personalkategorierna finnes det denna gång ingen säker olikhet. Kvinnliga tjänstemän äro emellertid negativare än manliga och kvinnliga arbetare positivare än manliga. Det senare kunde vi vänta med hänsyn till de kvinnliga industriernas relativt nya lokaler.

Detta gör det även rimligt att antaga, att faktorn *arbetsplatsens beskaffenhet* spelar in vid attitydens utformning. Det visar sig, att de med de bästa arbetsplatserna ha de mest positiva attityderna. I procent ser fördelningen bland manliga arbetare ut på följande sätt:

Tab. V:6. Män. Arb. H→a.

	Arbetsplatsens beskaffenhet				
	I	II	III	IV	V
Ja.....	34	40	55	69	75
Nej.....	66	60	45	31	25
	100	100	100	100	100

$$\chi^2 = 47.19 \quad P < 0.001$$

Vi kunna notera samma tendens, ehuru svagt utbildad, hos den kvinnliga personalen. *Arbetets art* visar en stark tendens i den riktningen, att de med bra arbete även äro nöjdare med säkerheten, men denna tendens är inte statistiskt säkerställd. *Mekaniseringsgraden* och *kvalifikationsgraden* spela inte någon roll, vilket kan sägas vara en smula överraskande. Man kunde tänka sig, att personer med ett mycket litet mekaniserat arbete kände sig mera utsatta för risker genom att de själva ofta måste lyfta och draga på föremål o. s. v. Detta tycks sålunda inte vara fallet. Det kan bero på att den högre mekaniseringen understundom inför nya risker för den arbetande, och att man här sålunda har varandra motverkande faktorer. Män som arbeta *individuellt* äro säkerställt mera positiva. Troligen kan det resultatet härröra ur det förhållandet, att de som arbeta individuellt äro mindre utsatta för risken att genom andras slarv eller okunnighet utsättas för olyckor. Hos kvinnorna kan man inte skönja någon bestämd tendens. *Självständigheten* däremot spelar i detta sammanhang ingen roll. *Lönen* visar heller inte något säkerställt sammanhang med den nu analyserande attityden, men de bäst betalade ha en tendens att vara mest negativa.

Den avgörande faktorn visade sig alltså arbetsplatsens beskaffenhet vara. De intervjuade fingo även angiva *varför* de svarade nej. I de svaren kan man vänta sig att möta de objekt som normsystemet framför allt riktar uppmärksamheten mot. Svaren i de två Huskvarna-företagen fördelade sig för hela personalen på följande sätt (Tab.V:7 a).

Ett närmare studium av denna tabell visar, att man huvudsakligen anmärkt på ting, som kunna tänkas skada hälsan. Faran för liv och lem spelar tydligen en mindre roll. Förmodligen får detta tolkas så, att arbetarnas, yrkesinspektionens och arbetsgivarnas uppfattning av god standard på denna punkt i allt högre grad börjat sammanfalla. Men samtidigt gåvo dessa svar oss en vink om att vi borde skilja mellan lokalens hälsovårdlighet och dess risker i fråga om säkerhet till liv och lem i våra fortsatta frågor.

Tab. V:7 a. Hela personalen

	Förctag	
	HVA	Junex
<i>Den maskinella utrustningen</i>		
Saknar tillräckliga skyddsanordningar	7.2	3.8
Är i dåligt skick	5.7	0.0
Annat	4.3	3.8
<i>Lokalen</i>		
Dålig ventilation	33.8	40.5
Dragig	18.5	35.4
Trång	8.9	0.0
Mörk	4.0	0.0
Olämplig temperatur	5.1	15.2
Skyddsanordningar och säkerhetsföreskrifter saknas	5.3	1.3
Annat	7.2	0.0
	100.0	100.0

Vi ställde därför i Katrineholm först frågan: *Anser Ni, att Er arbetsplats fyller skäliga krav på säkerhet mot olycksfall?* Se vi på företagen såsom helheter så erhålla de samma rangordning med hänsyn till *arbetsplatsens beskaffenhet* som med hänsyn till attityden mot säkerheten mot olycksfall. Vi kunna t. ex. ordna företagen efter arbetsplatsernas fördelning på den bästa kategorien och efter frekvensen ja-svar:

Tab. V:7 b.

Arbetsplatsen	Ja-svar
81 %	95 %
29 %	80 %
16 %	64 %

På olika personalkategorier fördela sig svaren på frågan om säkerhet mot olycksfall på följande sätt:

Tab. V:8.

	Ja	Nej		
Tjänstemän:	M.....	90	10	100
	Kv.....	96	4	100
Arbetare:	M.....	74	26	100
	Kv.....	89	11	100

De manliga tjänstemännen äro mera tillfreds än de manliga arbetarna. Jämföra vi kvinnorna finna vi ingen säkerställd skillnad. Den kvinnliga arbetarpersonalen är mera nöjd än den manliga. De ha även, såsom tidigare konstaterats, bättre arbetsplatser.

Arbetsplatsens faktiska beskaffenhet spelar en betydande roll. Klarast är detta förhållande markerat bland den manliga arbetarpersonalen:

Tab. V:9. Män. Arb. K—m.

	Arbetsplatsens beskaffenhet			
	I + II	III	IV	V
Ja.....	56	72	73	94
Nej.....	44	28	27	6
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 24.68 \quad P < 0.001$$

Arbetets art visar intet samband med denna attityd. Detta gör heller inte egenskaperna *mekanisering*, *kvalifikationskrav* eller *individuellt — beroende*. De *osjälvständiga* männen visa sig däremot vara mera negativa än övriga. *Lönen* åter ger intet bestämt utslag, men mellangrupperna visa en svag tendens att vara negativa.

De skäl man anför för sin negativa inställning i denna fråga äro följande: (Det är endast i de två större företagen man anför skäl.)

Tab. V:10. Hela personalen.

	Företag	
	SKF	PSG
Maskiner och verktyg i dåligt skick eller saknas skyddsanordningar	13.9	24.2
Skyddsanordningar och säkerhetsföreskrifter för lokalen saknas	22.8	15.2
Trångt	50.6	60.6
Annat	12.7	0.0
	100.0	100.0

Den andra fråga vi ställde hade följande lydelse: *Anser Ni, att Er arbetsplats fyller skäligen krav på säkerhet mot ohälsa?* Även här finna vi överensstämmelse mellan rangordningen med hänsyn till arbetsplatsens beskaffenhet och till attityd:

Tab. V: 11. K—m.

Arbetsplatsen. Bästa kategorien.	Säkerhet mot ohälsa?			
	Ja	Nej	Vet ej	S:a
81 %	83	16	1	100
29 %	55	44	1	100
16 %	47	51	2	100

Anmärkningsvärt är, att nej-svaren här äro flera än på den förra frågan. Detta visar, enligt vår mening, att normerna inom de industriella grupperna (och det är här huvudsakligen fråga om normer, som utgå från fackföreningsgruppens normkälla) huvudsakligen inrikta attityderna mot de för hälsan farliga sidorna av arbetsplatsen. Vilka dessa sidor äro framgå av de skäl man anför för sin negativa attityd. Skälen äro följande:

Tab. V: 12. K—m.

	Företag		
	SKF	LME	PSG
Dålig ventilation	51.4	29.4	45.6
Dragigt	22.4	47.1	20.6
Olämplig temperatur	9.4	23.5	13.2
Annat	16.8	0.0	20.6
	100.0	100.0	100.0

Det kan vara värt att observera, att i de två företagen med huvudsakligen kvinnlig arbetarpersonal — LME och Junex — anmärker man i stor utsträckning på drag och olämplig temperatur. De lokaler det här är fråga om äro de modernaste av dem vi undersökt. Det är möjligt att vi här ha ett exempel på ständigt stigande krav och förväntningar. En annan möjlighet är, att kvinnlig personal visar en större känslighet just på denna punkt. I så fall skulle orsakerna ligga utanför sociologiens forskningsområde och snarare höra till fysiologiens problemställningar. En tredje möjlighet till förklaring ligger i arbetets art. Arbetet inom företagen med kvinnlig personal är av stillasittande natur och det kan skapa känslighet för temperatur och drag.

Fördelade på de olika personalkategorierna äro svaren de följande:

Tab. V: 13. K—m

		Säkerhet mot ohälsa?		
		Ja	Nej	
Tjänstemän	M	68	32	100
	K	62	38	100
Arbetare	M	54	46	100
	K	74	26	100

Tjänstemännen äro även här mera positiva än de manliga arbetarna. De båda kvinnokategorierna visa återigen ingen säkerställd skillnad, men de kvinnliga arbetarna äro även på denna fråga mera positiva än de manliga men skilja sig inte signifikant från de manliga tjänstemännen.

Taga vi hänsyn till miljöns egenskaper, så visar sig som förut *arbetsplatsens beskaffenhet* vara av betydelse: de bästa arbetsplatserna skapa de mest positiva attityderna. Svaren på frågan, om arbetsplatsen fyller skäligen krav på säkerhet mot ohälsa fördela sig bland manliga arbetare på följande sätt med hänsyn till arbetsplatsens beskaffenhet:

Tab. V:14. Män. Arb. K—m.

Attityd	Arbetsplatsens beskaffenhet			
	I + II	III	IV	V
Ja	39	37	49	75
Nej	61	63	51	25
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 28.22 \quad P < 0.001$$

Kvinnornas svar visa ingen differentiering. Vid bedömningen av ohälsoriskerna spelar även *arbetets art* en viss roll: för männen den, att ju bättre arbete de ha, desto mer benägna äro de att anse säkerheten mot ohälsa vara tillfredsställande.

Mekanisering och *kvalifikation* åter påverka inte attityderna. För männens vidkommande är detta däremot fallet med egenskapen *individuellt—beroende* på så sätt, att de med individuellt arbete äro mera positiva: 71 % ja-svar mot 47 % hos de beroende. Samma positiva inställning visade de individuellt arbetande männen i Huskvarna. Siffrorna voro där respektive 64 % och 51 %.

Graden av *självständighet* och *lönens* storlek visar inte något samband med den nu analyserade attityden. Även tjänstemännens bedömning av ohälsoriskerna sker oberoende av inkomsten.

För denna attityds utformning spelar till sist *åldern* en viss roll: Manliga arbetare i åldern 31—40 år äro de mest negativa och de över 60 de mest positiva. I bägge fallen är det säkerställda avvikelser.

IV. DEN MASKINELLA UTRUSTNINGEN

Slutligen hade vi i detta attitydkomplex en fråga om maskiner och verktyg. Den frågan är av central betydelse, om man vill komma

underfund med det värdesystem som omger arbetsplatsens fysiska beskaffenhet, ty maskinen kan uppfattas som symbol för hela det industriella produktionssättet. Den industriella utvecklingen känner ju även till situationer, då arbetarna betraktat maskinerna som sina fiender, fiender som hotat att beröva dem deras arbete. Och ha maskinerna inte berövat dem arbetet, så ha de dock kunnat göra yrkesskickligheten överflödig. Man kan därför vänta sig, att de objektiva egenskaperna *mekanisering* och *kvalifikation* skola påverka attityden mot maskiner och verktyg. Slutligen blir man genom maskinen beroende av arbetskamrater och förmän — eller kan tänkas bli det.

Frågan var formulerad på följande sätt: *Hur tycker Ni den maskin och de verktyg är, som Ni har för närvarande?* Denna fråga kan naturligtvis bäst besvaras av avdelningar med arbetarpersonal. Å andra sidan kunna arbetsledare av olika kategorier ha synpunkter på de maskiner och verktyg, som finnas på deras avdelningar, och de kvinnliga tjänstemännen kunna bedöma sina kontorsmaskiner.

Svaren fördelade sig på följande sätt i Huskvarna:

Tab. V : 15. H—a.

		Maskiner och verktyg				
		Bra	Går an	Dåliga	Vet ej	
Tjänstemän:	M . . .	69	22	3	6	100
	K. . . .	80	11	4	5	100
Arbetare:	M. . . .	60	25	15	0	100
	K. . . .	78	17	5	0	100

I Katrineholm voro svaren följande:

Tab. V : 16. K—m.

		Maskiner och verktyg			
		Bra	Går an	Dåliga	
Tjänstemän:	M.	91	9	0	100
	K.	79	16	5	100
Arbetare:	M.	67	18	15	100
	K.	78	11	11	100

Jämföra vi svaren från de bägge orterna, så visar det sig inte vara någon säker skillnad inom någon kategori. Men på bägge orterna äro de manliga arbetarna negativare än tjänstemännen, vilket har varit

ett genomgående drag i detta attitydskomplex, under det att kvinnorna även här reagera i stort sett lika. Det ha de gjort på samtliga frågor utom den första. På samma sätt kunna vi återigen konstatera, att de kvinnliga arbetarna äro bättre tillfreds än de manliga. Däremot finnes det inte någon säkerställd skillnad mellan manliga och kvinnliga tjänstemän.

Aldern spelar praktiskt taget ingen roll för denna attityds utformning. Tjänstemännen variera inte heller sin inställning med hänsyn till *inkomsten*.

Med hänsyn till den centrala ställning maskinerna i allmänhet antagas ha i arbetarpersonalens medvetande kan det vara av intresse att jämföra inställningen till lokalen och inställningen till maskinerna. Gör man en sådan jämförelse mellan tabell V: 15 och 16 här ovan och tabellerna V: 1 och V: 2 finner man, att man överlag är mera positivt inställd mot maskinen än mot lokalen. Härav får man draga den slutsatsen, att man inte i och för sig betraktar maskinen som någon fiende. Vi få tillfälle återkomma till detta problem vid analysen av attityderna mot arbetet.

Vi antogo, att mekanisering och kvalifikation skulle kunna spela en viss roll för attityden mot maskinen. Det antagandet stämmer — vad beträffar mekaniseringen — emellertid endast för manliga arbetare i Katrineholm, där sambandet är negativt, d. v. s. ju mer mekaniserat arbetet är, desto mer negativ är man mot den maskinella utrustningen. *Kvalifikationsgraden* åter visar inte något signifikant samband med attityden. Det kan dock noteras en utpräglad tendens till positivt samband bland manliga och kvinnliga arbetare i Huskvarna, en tendens som blir signifikant, om de två grupperna läggas tillsammans. Ju högre kvalifikation arbetet kräver, desto mera nöjd är man alltså med maskiner och verktyg, vilket kunde förvåna om man utgick från ett vanligt antagande, att kvalificerade arbetare i maskinen skulle se en fara för sin egen yrkesskicklighet. Ett sådant antagande blir således inte bekräftat av vårt material.

Manliga arbetare i Huskvarna visa en säkerställd tendens att vara mera positiva i samma mån som *arbetsplatsen* och *arbetets art* äro bättre. Liknande samband kan iaktas som en svag tendens i övriga kategorier. Här kan man antaga att maskinerna gjort arbetet lättare, bättre och snyggare. I Huskvarna äro även de *individuellt arbetande* männen mera positiva. Möjligen kan man här se ett uttryck för den inställningen att det individuella arbetet är mindre riskabelt än det lagbetonade.

Är man vid maskinen beroende av någon annans insats kan det kanske även påverka produktionstakten. *Självständighet* i förhållande till arbetsledningen visar däremot inte något samband med attityden mot maskinen. Detta är heller inte fallet med *inkomsten* som objektiv faktor.

Jämföra vi de objektiva faktorerna inbördes kategori efter kategori med hänsyn till attityden mot maskinerna, kunna vi inte visa på någon olikhet i fråga om *arbetsplatsens beskaffenhet*. Det vill t. ex. säga, att de med dålig arbetsplats i Huskvarna reagera på samma sätt som personal med liknande arbetsplats i Katrineholm. De som ha arbete som klassificerats som tillhörande klass III i fråga om *arbetets art* äro något mera positiva i Katrineholm än i Huskvarna, men i de andra klasserna reagerar man likartat. De lätt eller ringa *mekaniserade* äro ävenledes mera positiva i Katrineholm, i de övriga klasserna kunna vi inte spåra någon skillnad. Hålla vi *kvalifikation* konstant få vi inte fram någon olikhet, och det få vi heller inte om vi hålla *självständighet* — *osjälvständighet* konstant. Däremot äro de lagarbetande männen mera belättna i Katrineholm än i Huskvarna.

Inställningen mot maskinen tycks i förbluffande liten grad vara påverkad av de objektiva faktorer som vi tidigare ha analyserat. För det av oss undersökta materialet gäller i varje fall inte, att maskinen står som en förhatlig symbol för det själlösa industriarbetet. Man har en känsla av att maskinen och verktygen bedömas sakligt och frigjorda från den förändring av produktionen och de sociala kontakter som de eventuellt föra med sig.

V. SAMMANFATTNING

Sammanfatta vi analysen av de frågor, som avse att belysa inställningen till arbetsgruppens fysisk-tekniska miljö, så kunna vi konstatera, att på det stora hela taget de manliga tjänstemännen äro mera tillfreds än arbetarna och att bland arbetarna den kvinnliga personalen är mera belåten än den manliga. De kvinnliga arbetarna ha även en tendens att vara mera belättna än de kvinnliga tjänstemännen. Vidare är personalen i Huskvarna mera belåten än den i Katrineholm. Undersökningen har vidare visat ett relativt nära samband mellan arbetsplatsens faktiska beskaffenhet och attityderna mot den. Däremot ha sådana faktorer som mekanisering, kvalifikation och möjligheten till sociala kontakter visat sig spela en underordnad roll i detta attityd-

komplex. Härav bör man, enligt vår mening, draga den slutsatsen, att attityderna på denna punkt till sin huvudsakliga del ha en rent saklig bakgrund; det finnes i grunden mycket litet av Grottekvarns-ideologien och dylikt kvar vid attitydbildningen.

Resultatet kan även tolkas så, som vi redan framhållit, att det råder en tämligen stor överensstämmelse mellan det fackliga normsystemet, det statliga i yrkesinspektionens utformning och arbetsgivarnas. Någon säregen värdering just från arbetarpersonalens sida kunna vi inte tala om, i den mån man inte vill se en sådan i det starka betonandet av arbetslokalens dragighet och brist på ventilation.

I ett senare avsnitt skola vi återkomma till frågan varför man vill byta arbete. Vi framställde nämligen frågan: *Skulle Ni vilja byta arbete?* På både jakande och nekande svar fingo de intervjuade motivera sin ståndpunkt. Varför-frågorna voro öppna, d. v. s. vi erbjödo inte några på förhand uttänkta alternativ. I detta sammanhang vilja vi endast se, om egenskaper hos den fysiska miljön spela någon framträdande roll.

Vid grupperingen av svaren på frågan, varför man ville byta arbete fingo vi följande alternativ:

1. Ointressant och enformigt.
2. Ofritt och osjälvständigt.
3. Okvalificerat, mekaniserat, tempo.
4. Tungt och smutsigt.
5. Stillastående eller -sittande, instängt.
6. Jäktigt.
7. Dåligt betalt.
8. Hälsoskäl.
9. Annat.

Av dessa alternativ röra de allra flesta arbetets natur, men möjligen skulle man kunna säga, att *tungt och smutsigt, stillastående res p. -sittande* samt *instängt* och slutligen *hälsoskäl* kunna beröra den fysisk-tekniska miljön. Svaren på dessa alternativ bland arbetarpersonalen fördelade sig på följande sätt:

Tab. V:17. Arb.	Huskvarna		Katrineholm	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tungt etc.	7.6	4.7	19.1	14.8
Stilla, instängt	0.0	4.6	13.0	3.7
Hälsoskäl	2.4	3.5	0.0	0.0

Av detta framgår, att när den tillfrågade skall klarlägga, varför han vill tillgripa en så radikal åtgärd som yrkes- eller arbetsbyte, så åberopar han i mycket ringa utsträckning villkor, förknippade med den fysisk-tekniska miljön. En så radikal vantrivsel med arbetet måste sålunda bero på andra faktorer.

Vi ha nu redogjort för hur svaren fördelade sig på de frågor som röra arbetsplatsens fysisk-tekniska beskaffenhet. När vi formulerade och framställde dessa frågor, utgingo vi ifrån det antagandet, att dessa tre frågor tillsammans skulle bilda ett attitydmönster eller attitydkomplex. Med detta antagande mena vi följande: det finnes något, som vi kunna kalla attityden mot arbetsplatsen. Denna attityd bör — i enlighet med våra allmänna teoretiska överväganden — uppdelas i dispositioner och observerbara beteenden. Det observerbara beteendet kan vara av olika slag, men vi äro här i första hand hänvisade till det verbala beteendet, d. v. s. till svaren på våra frågor. För att vi emellertid skola våga tala om ett attitydmönster anse vi, att det måste finnas ett samband mellan svaren, som inte kan tillskrivas slumpen.

Vad vi vilja veta är alltså om de, som äro nöjda resp. missnöjda med t. ex. arbetslokalen, även äro nöjda resp. missnöjda med säkerheten och med maskinerna. Kombinationerna kunna sålunda bliva:

1. Säkerheten och lokalen.
2. Maskinerna och lokalen.
3. Säkerheten och maskinerna.

När det gäller säkerheten ha vi i Katrineholm slagit samman svaren på frågan om skydd mot ohälsa och mot olycksfall för att på så sätt kunna jämföra med Huskvarna.

Mellan attityden mot säkerheten och mot lokalen finna vi de starkaste sambanden i det totala materialet från HVA och SKF. Bägge äro säkerställda och ge en koefficient (r) på 0.46 resp. 0.33. De övriga företagen visa intet säkerställt samband. Mellan attityden mot *lokalen* och mot *maskinerna* råder ett svagt samband; för HVA och SKF är det dock ett säkerställt sådant och koefficienten blir 0.20 resp. 0.10. Lika svagt samband visa svaren på frågorna om *maskiner och säkerhet*. I HVA och SKF finnes det dock ett sådant samband, resp. 0.13 och 0.16.

De samband vi funnit måste innebära, att man sammankopplar attityden mot lokalen och mot säkerheten, men i mindre grad attityden mot maskinerna och säkerheten och mot lokalen och maskinerna. Villkoren för en positiv inställning till säkerheten äro sålunda

först och främst att lokalen skall ge skydd för hälsa, liv och lem, därefter att maskinerna skola vara goda. Sammankopplandet av lokalen med hälso- och säkerhetssynpunkten visar här, som vi redan sett, att den väsentligaste aspekten inte är säkerhet för liv och lem, skyddsanordningar o. s. v., utan hälsosynpunkten, lokalens verkningar på lång sikt. Man vantrivs om lokalen är hälsovådlig och om maskinerna äro dåliga.

KAPITEL VI

ATTITYDERNA MOT ARBETE OCH ARBETSTID

I. NORMER OCH NORMKÄLLOR

När vi skola analysera attityderna mot arbetet måste vi först konstatera den stora skillnaden mellan det industriella arbetet och det lantliga. På lantgården — och detta gäller framför allt för den typ av jordbruk som fanns här i landet vid tiden för industrialismens genombrott — arbetar man för egenkonsumtion, d. v. s. man producerar först och främst för sitt eget behov. Detta innebär att familjegruppen är arbetsgrupp. Alla familjens medlemmar arbeta tillsammans. Det utesluter visserligen inte, att t. ex. kvinnan har vissa för henne speciellt reserverade uppgifter och att de olika familjemedlemmarnas funktioner på så sätt äro differentierade och specificerade. I den lantliga arbetsgruppen deltaga även barnen och därigenom få de sin yrkesutbildning. Man kan säga, att människorna på så sätt sakta växa in i sitt arbete. Detta arbete har den egenskapen att vara överskådligt: man kan följa arbetsprocessen och förstå dess resultat. Samtidigt är det ett arbete, inom vilket det är mycket svårt att draga gränsen mellan arbetsdag och fritid. I stort sett får man säga att jordbruksarbete innebär en mycket lång arbetsdag.

Industrialismen innebär i fråga om arbetet en splittring av gemenskapen. Först och främst kommer fadern att tillhöra en arbetsgrupp. I den mån modern deltaga i det industriella arbetet kommer hon att tillhöra två arbetsgrupper: familjen och företaget. För barnet åter blir arbetsgruppen inte på samma självklara sätt utbildningsgrupp, som den varit på lantgården.

Till detta skall man lägga att man i industrisamhället oftare arbetar för andra och att belöningen för arbetet sålunda kommer i pengar och att det även är andra som leda och planera arbetet. Det är möjligt

att denna splittring mellan arbetsgruppen och familjegruppen och det faktum att man stod under andras befäl var en av de psykologiska orsakerna till att man snart kom att rikta uppmärksamheten på arbetstiden. Till förklaringen hör även skift- och nattarbetet. »Nattarbete hade förekommit också tidigare, exempelvis inom järnhanteringen, såsom redan framhållits i annat sammanhang. Men det blev ändå mycket mera vanligt efter det industriella genombrottet. Ibland var det rent tekniska skäl, som gjorde det nödvändigt att ordna en mer eller mindre kontinuerlig drift. Men också rent ekonomiska synpunkter ledde i många fall till samma resultat. Genom att arbeta i skift kunde man utnyttja de dyra anläggningarna bättre och minska de fasta kostnaderna. De skiftsystem som infördes tycks tämligen genomgående ha varit mycket betungande för arbetarna. Men situationen var dock som sagt ännu sämre i de fabriker där man förlängde arbetstiden till det yttersta utan att övergå till skiftindelning.

Man får naturligtvis inte glömma, att arbetstempot var mycket lägre vid mitten av 1800-talet än nu, men i alla fall kan man inte komma ifrån den slutsatsen att den arbetsdag på 11 à 12 timmar, som tycks ha varit det vanliga, innebar en mycket stor belastning. Och det blev inte mycket tid över för andra sysselsättningar annat än under söndagarna, för så vitt de var fria från övertidsarbete.»¹

Under industrialismens första tid flyttade man mer eller mindre självklart över den lantliga arbetstiden till företagen, lika väl som man mer eller mindre självklart lät barnen arbeta i industrien. Men mycket snart började kravet på en förkortad arbetstid göra sig gällande och den blev sedan en stor politisk stridsfråga, vilken till slut fick sin lösning i riksdagsbeslutet 1919 om åtta timmars arbetsdag. Därmed har inte frågan om arbetstidens längd varit helt avförd från diskussionen. I en skrift från 1928 diskuterar Axel Uhlén frågan om 6 timmars arbetsdag, närmast med tanke på den aktuella arbetslösheten² och i senare diskussioner har frågan oftast gällt fem dagars arbetsvecka och tre veckors semester. Diskussionen har inte under de senaste årtiondena haft samma hårda och intensiva karaktär som före 20-talets reform, men frågan om arbetstidens längd är, som vi strax skola se, alltjämt ett levande problem. Man bör väl även komma ihåg, att lagen, när den trädde i kraft, gav upphov till svåra konflikter, vilket framför allt

¹ MONTGOMERY, A., *Industrialismens genombrott i Sverige*. Sthlm 1947, s. 320.

² UHLÉN, A., *Löner, arbetstid och arbetslöshet*. LO:s skriftserie XIX, Sthlm 1928.

gällde lönejusteringar med anledning av den reducerade arbetsdagen och att dessa strider fortsatte under hela 20-talet.¹ För oss räcker det att framhålla, att det varit en fråga där vi kunna antaga, att det funnits ett mycket starkt normsystem, vilket även det utgår huvudsakligen från fackliga organisationer. Både arbetsgivareparten och arbetarpersonalen ha här haft mycket bestämda normer. Men därjämte har det i det sociala fältet funnits ett religiöst färgat normsystem om arbetets välsignelse och faran av att gå sysslös och fåfång.

Vi skola nöja oss med ett enda exempel på arbetarorganisationernas normsystem. »Arbetsgivaren har invaggat sig i den föreställningen att en lång arbetstid är mest fördelaktigt för hans intressen. Och därför försöker han tvinga arbetaren att tråla så många timmar om dygnet som det över huvud taget är möjligt. Skulle denne efter någon tid vara oförmögen att fortsätta härmed avskedas han och ersättes med en yngre och friskare arbetare. Och så undan för undan. Arbetaren har i sin tur största fördelen av en *normalt reglerad arbetstdag* som lämnar honom tillfälle att under längsta möjliga tid bibehålla sin hälsa och arbetsförmåga, samtidigt som det giver honom möjligheter att tillfredsställa sina andliga och kulturella behov.»² Uhlén talar i sin tidigare citerade skrift om sociala och social-etiska motiv för arbetsdagens förkortning. Därtill nämner han ytterligare ett motivkomplex, som kan vara värt att nämna, därför att det återspeglar den förändring som ägt rum i det omgivande sociala fältets struktur. Det är nödvändigt med en kortare arbetsdag för att arbetare skall äga kraft och tid att delta i de allmänna värven. Det vill alltså säga, att den allmänna demokratisering, som ägt rum i det svenska samhället återverkar på företaget som social grupp. Man bör väl även, vid en diskussion av attityderna mot arbetstiden komma ihåg att många av 20-talets strider på arbetsmarknaden gällde frågor som mer eller mindre sammanhänge med den förkortade arbetsdagen.³ Därtill kommer, att femdagarsveckan numera för många står som ett önskemål och att vid undersökningens utförande förbud mot vissa typer av nattarbete och söndagsarbete samt förslagen om en treveckorssemester voro aktuella. Man kan därför säga, att normsystemet alltjämt syftar till att skapa en förväntan på en kortare arbetstid.

¹ Se t. ex. GÅRDLUND, T., a. a., WESTERSTÅHL, J., a. a., CASPARSSON, R., LO under fem årtionden. I. Sthlm 1947. SELLEBERG, HJ., Staten och arbetarskyddet 1850—1919. En studie i svensk socialpolitik. Uppsala 1950.

² HANSSON, S., a. a. s. 9.

³ Se t. ex. CASPARSSON, R., a. a. s. 580 f.

Därjämte torde det otvivelaktigt vara så, att samtidigt som en förkortad arbetstid kan motiveras som en konsekvens av demokratiens krav på att samhällsmedlemmarna skola ha tillfälle att deltaga i de allmänna värven eller som en följd av den hårda arbetstakten, så måste längtan efter en kortare arbetsdag även ses som ett uttryck av olust inför den nuvarande arbetssituationen. Det är en iakttagelse helt på det sundaförnuftsmässiga planet, att människor, som själva få välja sina yrken och där känna att de göra en insats, ofta ha betydligt längre arbetsdag än industriarbetare och tjänstemän. Missnöje med arbetstiden ger sålunda också uttryck för vantrivsel och bristande identifiering med arbetsgruppen.

II. ARBETSTIDENS LÄNGD

För att klarlägga attityden mot arbetstiden ställde vi i Huskvarna följande fråga: *Anser Ni Er nuvarande arbetsdag här i företaget för lång?* Vi gjorde emellertid den erfarenheten att man kunde uppfatta den frågan något olika, just med tanke på det allt mera aktuella normsystemet gällande förkortad arbetsvecka med bibehållen lika lång arbetsdag. I Katrineholm frågade vi därför två frågor, en om arbetsdagen och en om arbetsveckan för att på så sätt få ett grepp kring det nya normsystemets styrka. Huskvarnafrågan får anses gälla både arbetsdag och arbetsvecka — instruktionerna till intervjuarna voro sådana — och därigenom kunna vi jämföra Katrineholmssvaren och Huskvarnasvaren. Ty en sammanslagning av svaren på frågan om arbetsdagen och arbetsveckan i Katrineholm ger ett resultat som något så när motsvarar svaren på Huskvarnafrågan.

Vi undersöka nu först resultaten på frågan i Huskvarna. I de två företagen fingo vi följande svar:

Tab. VI:1. H—a.

	Arbetstiden för lång			
	ja	nej	vet ej	
HVA	48	51	1	100
Junex	33	67	0	100

Av denna tabell framgår det omedelbart, att de bägge företagen skilja sig från varandra. Det kan i detta fall vara värt att hålla de två Huskvarnaföretagen isär, emedan Junex gjort experiment med arbetstiden och man därför inom det företaget bör kunna räkna med

andra attityder mot arbetstiden än i HVA. Experimentet innebär, att arbetarpersonalen har onsdagseftermiddagarna fria — den förlorade arbetstiden arbetas in genom en längre arbetsdag under övriga veckodagar. Detta arrangemang gäller emellertid endast för arbetarpersonalen, tjänstemannapersonalen har »normal» arbetstid. Vinsten av denna fördelning av arbetstiden inhöstas framför allt av kvinnorna, som därigenom få ökad möjlighet att göra inköp och på annat sätt se om sitt hem. På en avdelning med kvinnlig arbetskraft har man dessutom helt genomfört deltidarbete. Man kan därför kanske vänta sig en viss olustreaktion från kvinnliga tjänstemän, som inte ha dessa speciella arbetstider.

Svaren i olika personalgrupper äro följande:

Tab. VI:2. H—a.

Arbetstiden för lång	Arbetare				Tjänstemän			
	Män		Kvinnor		Män		Kvinnor	
	HVA	Junex	HVA	Junex	HVA	Junex	HVA	Junex
Ja.....	49	42	37	28	43	27	55	45
Nej.....	51	58	63	72	57	73	45	55
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100

Av dessa svar framgår det, att de kvinnliga tjänstemännen i Junex äro, som vi förmodade, mera negativa mot arbetstiden än de kvinnliga arbetarna. Detta gäller emellertid också om kvinnliga kontorister i HVA i jämförelse med arbetarna.

Manliga tjänstemän i HVA äro överraskande negativa. De äro dock något mera positiva än de manliga arbetarna, under det att kvinnliga tjänstemän äro mera negativa.

I Katrineholm delade vi, som vi redan påpekat, upp frågan i två: dels frågade vi om attityden mot arbetsdagen, dels om attityden mot arbetsveckan. Våra frågor hade följande formulering: *Tycker Ni att Er arbetsdag är för lång?* och *Tycker Ni att Er arbetsvecka är för lång?* De i det följande redovisade svaren äro alltså av den beskaffenhet att *ja-svar* utmärka en *negativ attityd*. När vi granska svaren finna vi, att det råder, för arbetarpersonalens vidkommande, en påtaglig skillnad i svaren på dessa två frågor. Detta framgår av efterföljande tabeller:

Tab. VI:3. K—m.

	Manliga arbetare		Kvinnliga arbetare	
	Arbetsdagen för lång	Arbetsveckan för lång	Arbetsdagen för lång	Arbetsveckan för lång
Ja.....	31	64	19	39
Nej.....	69	36	81	61
	100	100	100	100

Tab. VI:4. K—m.

	Manliga tjänstemän		Kvinnliga tjänstemän	
	Arbetsdagen för lång	Arbetsveckan för lång	Arbetsdagen för lång	Arbetsveckan för lång
Ja.....	13	18	11	6
Nej.....	87	82	89	94
	100	100	100	100

På det hela taget få vi negativare svar på frågan om arbetsveckans längd än på frågan om arbetsdagens. Detta är i och för sig inte överraskande, då diskussionen under de senare åren framför allt gällt arbetsveckans längd och dess eventuella förkortning I övrigt kunna vi av dessa tabeller se de påtagliga olikheterna mellan arbetare och tjänstemän. Det framgår också, att de kvinnliga arbetarna äro betydligt mera positiva än de manliga arbetarna.

Vi ha även slagit samman de olika Katrineholmsresultaten, d. v. s. vi ha fört alla, som på endera frågan anmärkt på arbetstiden, i *en* grupp och de som överlag varit nöjda i en annan. Svaren fördela sig då på följande sätt. (*Ja* betecknar här negativ inställning.)

Tab. VI:5. K—m.

		Arbetstiden för lång		
		Ja	Nej	
Män:	tjänstemän	26	74	100
	arbetare	68	32	100
Kvinnor:	tjänstemän	11	89	100
	arbetare	45	55	100

Arbetspersonalen — både manlig och kvinnlig — i Katrineholm är mera negativt inställd än samma personalkategori i Huskvarna. Kvinnliga tjänstemän äro emellertid betydligt mera positiva i Katrineholm

och det är även, fastän ej så utpräglat, fallet med deras manliga kolleger. Rangordnar vi de olika personalkategorierna i Katrineholm, så äro de kvinnliga tjänstemännen de mest belåtna, sedan de manliga, därefter den kvinnliga arbetarpersonalen och slutligen den manliga. På det hela taget få vi alltså antaga, att arbetstiden värderas olika i de olika personalgrupperna, och att det för en majoritet av arbetarpersonalen alljämt framstår som en önskan att förkorta arbetstiden. Bakom den attityden ligger en indirekt olust inför arbetet. Denna olust kan man tänka sig olika starkt markerad allt efter arbetets och arbetsplatsens beskaffenhet. Man kan antaga, att dålig arbetsplats, dåligt arbete, högt mekaniserat och dåligt betalt arbete o. s. v. skall skapa en mera negativ attityd än goda arbetsplatser, snyggt arbete etc. Relationen mellan *arbetsplatsens beskaffenhet* och arbetstiden är emellertid inte särskilt starkt markerad. Det finnes ett genomgående samband mellan dålig arbetsplats och negativ attityd mot arbetstiden, men det sambandet är statistiskt säkerställt endast i Huskvarna.

Rent allmänt kan man antaga, att det högt *kvalificerade arbetet* ställer större krav på sina utövare och därför verkar mera tröttande. Det borde i så fall återverka på attityden mot arbetstiden. Detta håller även streck för manliga arbetares vidkommande:

Tab. VI:6. Män. Arb. II—II.

Arbets- tiden för lång?	Högt kvalificerat		Medelkvalificerat		Okvalificerat	
	Hus- kvarna	Katrine- holm	Hus- kvarna	Katrine- holm	Hus- kvarna	Katrine- holm
Ja.	51	72	49	65	37	55
Nej.	49	28	51	35	63	45
	100	100	100	100	100	100

Kvinnornas svar i såväl Huskvarna som Katrineholm visa en annan tendens, nämligen den, att mellangruppen i fråga om kvalifikation är mest missnöjd med arbetstiden.

Det ligger vidare nära till hands att förmoda, att *lönen* påverkar attityden mot arbetstiden så, att de med hög lön ha en mera positiv inställning mot arbetstiden. Reaktionen är visserligen inte entydig, men tendensen är snarare sådan, att man är frestad att förmoda, att de som komma upp i högre löner äro mera benägna att byta ut arbetstiden mot fritid. Manliga arbetare i Huskvarna reagera på följande sätt:

Tab. VI:7. Män. Arb. H—a.

Arbetstiden för lång?	Veckoinkomst i kronor			
	—80	81—110	111—130	131—
Ja.....	49	36	52	56
Nej.....	51	64	48	44
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 13.66 \quad P < 0.01$$

Den högsta lönegruppen har sålunda de flesta negativt inställda mot arbetstiden. Det är givet, att det kan bero på andra faktorer, dåliga arbetsplatser t. ex. Vi ha tidigare (sid. 124) påvisat, att de män, som arbeta på de sämsta arbetsplatserna i Huskvarna, ha de högsta lönerna. Olusten inför en dålig arbetsplats uppväges tydligen inte av den högre lönen.

Precis samma tendens finna vi i Katrineholm. Svaren på frågan om arbetsveckan fördela sig på följande sätt:

Tab. VI:8. Män. Arb. K—m.

Arbetsveckan för lång	Veckoinkomst i kronor			
	—80	81—110	111—130	131—
Ja.....	58	55	64	81
Nej.....	42	45	36	19
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 13.97 \quad P < 0.01$$

Sambandet är helt säkerställt. Samma tendens återkommer på den sammanslagna frågan om arbetstiden:

Tab. VI:9. Män. Arb. K—m.

Arbetstiden för lång	Veckoinkomst i kronor			
	—80	81—110	111—130	131—
Ja.....	62	64	70	81
Nej.....	38	36	30	19
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 7.67 \quad P < 0.10$$

Granskar man den kvinnliga arbetarpersonalens attityder, tycks lönen inte spela någon roll för attityden mot arbetstiden.

Det i förhållande till arbetsledningen *osjälvständiga* arbetet står i samband med attityden mot arbetstiden så, att bland männen både i Huskvarna och Katrineholm de med osjälvständigt arbete äro klart de mest positiva, under det att kvinnor i Huskvarna med självständigt arbete ha en markerad tendens i andra riktningen och kvinnor i Katrineholm en svag tendens.

De övriga objektiva egenskaperna visa sig inte ha någon inverkan på attityderna mot arbetstiden. Detta gäller även för tjänstemännen såtillvida, att det inte finnes någon skillnad mellan tjänstemän i olika löneklasser. *Aldern* spelar dock en viss roll både för tjänstemän och arbetare. Både kvinnliga och manliga arbetare, samt kvinnliga tjänstemän äro mest negativa i åldern 31—40 år, och arbetarpersonalen är mest positiv i de höga åldrarna, d. v. s. över 60 år. Manliga tjänstemän äro mest negativa mellan 41—50 år. Dessa variationer äro säkerställda endast för männens vidkommande. Anmärkningsvärt är att de yngsta årsklasserna äro så relativt litet missnöjda.

De resultat vi erhållit på våra frågor om arbetstidens längd visa, att det alltjämt hos en stor del av de industrianställda finnes en önskan om kortare arbetstid. Hur mycket av denna önskan som bör förklaras genom arbetets hetsiga och tröttande karaktär och hur mycket som kan bero på sociala orsaker, ge inte våra siffror något slutgiltigt svar på. Men man bör kanske erinra om, att man väl knappast har någon säker kunskap om vilken längd på arbetstiden, som är den ur produktivitetens synpunkt bästa. Det är tänkbart, att många av dem som nu visa negativa attityder göra det av rent fysiologiska skäl. Å andra sidan komma vi inte från det faktum, att vi bakom våra siffror kunna spåra en inställning, som närmast har med andan att göra: bristande känsla av samhörighet med arbetsgruppen och dess verksamhet, en känsla av främlingskap och att det huvudsakligen äro andra som draga fördel av arbetet. Detta antagande bestyrkes av den olika inställningen hos tjänstemän och arbetare — även om man måste ha i minnet, att tjänstemännen i regel ha kortare och bättre arbetstider — och av det förhållandet, att arbetsplatsens beskaffenhet och arbetets art spela en relativt underordnad roll i arbetarpersonalens inställning till arbetstiden. Vore det uteslutande miljöns egenskaper, som vore avgörande borde arbetare med goda arbetsplatser och bra arbete ha en påtagligt mera positiv inställning än de med dåliga. Understundom borde de kanske vara mera tillfredsställda än vissa tjänstemannakategorier.

III. TIDSSTUDIER

I propagandan för den förkortade arbetsdagen framförde man som motiv, att den ökade produktionstakten slet ner människomaterialet. Skulle den ökade takten kunna hållas måste fritiden ökas. Man menade även, att den ökade maskinella utrustningen kunde frigöra mänsklig arbetskraft. Men samtidigt var ökad fritid nödvändig även av det skälet, att maskinerna gjorde arbetet mera monotont, tempobetonat, och därför själsdödande. Till en viss grad uppstod här en normkonflikt: man vill kortare arbetstid och man vill mindre själsdödande arbete. Den kortare arbetstiden åter fordrar för lika produktion mera mekaniserat, d. v. s. mera själsdödande arbete. Därtill kom fruktan att man genom rationalisering skulle förlora arbetet och bli arbetslös. Man kan därför misstänka att vi, när det gäller frågan om rationalisering och därmed sammanhängande problem, skola möta en ganska oenhetlig, vacklande hållning och ett oenhetligt normsystem. Ta vi några stickprov på normsystemet finna vi även en förskjutning i detta. Detta gäller främst för allt inställningen till arbets- och tidsstudier.

När man försökte införa arbets- och tidsstudier här i landet möttes detta av en klar fientlighet. Belysande är följande uttalanden i Metallarbetaren 1914/32, vari ingår en recension av Taylors bok: »Det är av största betydelse för arbetarna att lära känna de i denna bok utvecklade grundsatserna för arbetets ledning och utförande, ty sannolikt komma de att förr eller senare försökas i praktisk tillämpning även i vårt land. Och med kännedom om våra stora arbetsgivares ståndpunkt kontra arbetarna kunna dessa då befara det värsta. De komma med detta systems fulla tillämpning att helt förlora sitt människovärde, bli enbart en automat, som endast har att arbeta, men ej tänka. Då blir tålet om arbetaren som en maskin eller en del av en maskin fullt berättigat.» Av Styrmans bok framgår att man, när man här i landet började att införa tidsstudier, inte gick fram på något särskilt lyckat och taktfullt sätt. Till en början anförtrorde man tidsstudierna åt »förmän och energiska arbetare»¹ och det förefaller nu ganska självklart, att detta måste skapa irritation och en känsla av illojalitet. Först så småningom övergick man till särskilt utbildade tidsstudiemän. Därmed lade sig som bekant inte alltid upphetsningen och agitationen. Styrman redogör för vissa fall av mer eller mindre öppet övervåld

¹ A. a. s. 307.

mot tidsstudiemän och både i skönlitterära böcker (Appelquist) och andra kan man finna uttryck för irritationen och en känsla att tidsstudiemännen utgöra ett hot mot människovärdet. Vi kunna alltså vänta oss en starkt negativ attityd mot detta fenomen.

Samtidigt har emellertid den centrala inställningen till tidsstudierna förändrats. Kring 1914 kunde *Metallarbetareförbundets* representanter förklara principen med tidsstudier vid ackordsättning för avtalsstridiga.¹ År 1930 framhöll Sigfrid Hansson risken för att rationaliseringen skulle leda till överansträngning och därför till ökade olycksfall.² Stämningen 1931 återges i följande uttalande av LO-kongressen:

»Nedbringandet av produktionskostnaderna med hjälp av tekniska och organisatoriska åtgärder för att förbättra och utveckla produktionen och distributionen av förnödenhetsartiklar kan i och för sig vara lovvärt men erhåller en förnuftig mening endast i den mån det sker av omtanke om det allmänna välbefinnandet i samhället.

Endast under denna förutsättning kunna arbetarna skänka rationaliseringen i dess nuvarande vedertagna bemärkelse sitt erkännande. Då erfarenheten av rationaliseringssträvandena hittills givit vid handen, att företagare i regel framför allt se på sina egna privatekonomiska intressen och ha föga eller intet sinne för de samhälleliga och ännu mindre taga hänsyn till i vad mån dessa strävanden kunna medföra för arbetarnas trygghet, hälsa och liv ödesdigra konsekvenser, framstår det som en tvingande nödvändighet, att arbetarnas fackliga organisationer ägna denna utveckling sorgfällig uppmärksamhet och bemöda sig om att förebygga de ur social synpunkt sett allvarliga faror, som hota arbetarna. En s. k. rubbningsarbetslöshet av mer eller mindre omfattande och långvarig beskaffenhet är en av dessa faror; den till följd av arbetets intensifiering ökade risken i fråga om överansträngning och olycksfall är en annan.»³

Som en slutpunkt i denna normforskning kan anföras den allmänna motiveringen till *Avtal angående arbetsstudier* mellan Arbetsgivareföreningen och LO: »Den allmänna och väsentliga förutsättningen för höjning av arbetarnas och hela folkets levnadsstandard är en fortgående effektivisering av näringslivet. Effektiviseringen måste inom varje företag vara fortlöpande för att företaget skall kunna hålla jämna

¹ Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia. Band II. Sthlm 1948 s. 597.

² HANSSON, S., Arbetaren och rationaliseringen. LO:s skriftserie XXIV. Sthlm. 1930, s. 29.

³ LO. Kongress 1931, s. 262.

steg med den tekniska utvecklingen. Det är ett gemensamt intresse för samtliga vid ett företag anställda att medverka till att företaget kan hävda sig i konkurrensen. De anställda ha liksom varje annan samhällsmedlem fördel av en rationalisering, vilken leder till ökad produktion och därigenom i sin mån skapar underlag för en allmän ökning av levnadsstandarden. I denna rationalisering ingå som ett viktigt led åtgärder med syfte att befria produktionen från onödiga utgifter för material och arbetskraft. Arbetsstudier äro, rätt utförda, ett rationellt hjälpmedel för vinnande av detta syfte.

I vårt land började arbetsstudier mera allmänt komma till användning i mitten av 1920-talet. De ha på arbetarsidan ibland — tidigare i högre grad än nu — mötts av motstånd eller misstro. Orsakerna härtill ha varit flera. Misstag och felbedömningar ha uppenbarligen gjorts från båda sidor. Ett vidgat samarbete mellan arbetsmarknadens parter i fråga om arbetsstudierna synes vara i hög grad ägnat att utjämna de motsättningar, som alltjämt finnas på detta område.»¹ Av dessa olika citat kunna vi sluta, att vi här från början haft ett normsystem, som varit mycket starkt fientligt till sin natur, men gradvis genomgått en förändring. Vi kunna därför inte vänta oss någon enhetlig attityd.

Vi notera då först i vilken grad tidsstudier kommit till användning inom de olika företagen.

Har Ni varit föremål för tidsstudier någon gång?

Tab. VI: 10. Arb. + Tjm.

	ja	nej
HVA	56	44
Junex	44	56
SKF	55	45
LME	21	79
PSG	38	62

Jämför vi först de fyra verkstadsföretagen är det tydligt att LME är det minst tidsstuderade. Det skiljer sig från alla de övriga företagen. Mellan HVA och SKF finnes inte någon skillnad, medan personalen i PSG är mindre tidsstuderad än i dessa två företag.

¹ LO. Verksamhetsberättelse 1948, s. 16. SAF och LO utgav 1950 en gemensam propagandaskrift, kallad Arbetsstudier i samverkan.

Med hänsyn till denna skillnad mellan företagen kan det vara av intresse att se, hur attityden mot tidsstudierna fördelar sig inom dem. I Huskvarna frågade vi: *Vad anser Ni om tidsstudierna?*, men i Katrineholm delade vi upp frågan i två: *Vad anser Ni om tidsstudier i princip?* och *Vad anser Ni om tidsstudiernas tillämpning här i företaget?* Vilja vi jämföra svaren från företag på olika orter få vi hålla oss till *Vad anser Ni om tidsstudier i princip?*

Tab. VI:11. Arb. + Tjm.

	Mycket bra	Bra	Går an	Illa	Mycket illa	Vet ej	
HVA.....	3	22	19	34	5	17	100
SKF.....	5	32	16	26	9	12	100
PSG.....	5	28	18	35	5	9	100

Slå vi samman »mycket bra» och »bra» å ena sidan, »mycket illa» och »illa» å den andra och jämföra företagen finna vi, att HVA har en säkerställt negativare attityd än SKF, detta ehuru det inte finns någon säker skillnad i antalet tidsstuderade. HVA har färre i gruppen »mycket bra» och »bra» och för många i grupperna »går an» och »illa». Mellan HVA och PSG finns ingen säker skillnad. Inte heller finnes det någon skillnad mellan PSG och SKF, men det finns en tendens till större principiell välvilja i SKF. *Illa eller mycket illa* om tidsstudierna tycker alltså en tredjedel av personalen, normförskjutningen till trots.

Jämföra vi de två företagen med kvinnlig arbetskraft få vi följande tabell:

Tab. VI:12. Arb. + Tjm.

	Bra + Mycket bra	Tidsstudier i princip		Vet ej	
		Går an	Illa + Mycket illa		
Junex.....	23	22	36	19	100
LME.....	36	21	25	18	100

En analys visar, att det är en säkerställt mera positiv inställning mot tidsstudierna inom LME än vid Junex. Vi noterade tidigare, att personalen vid LME blivit mindre tidsstuderad.

Eftersom tidsstudier uteslutande tillämpas på arbetarpersonal, är det av särskild vikt att granska denna kategoris reaktioner. Vi kunna emellertid i förbigående konstatera, att de manliga tjänstemännen både

i Huskvarna och Katrineholm visa en positivare attityd än arbetarna. Detta gäller även i Katrineholm för tillämpningen. De kvinnliga tjänstemännen skilja sig däremot inte från arbeterskorna i fråga om tidsstudier i princip. De svara emellertid i större utsträckning *Vet ej* på tal om tillämpning. Detta är även rimligt med hänsyn till deras ringa erfarenhet av tidsstudier.

I fråga om de manliga tjänstemännen gäller dessutom, att de äro mera positiva mot tidsstudier ju högre deras lön är. Denna inställning kunna vi inte återfinna hos de kvinnliga tjänstemännen.

Vi övergå nu till arbetarpersonalens reaktioner. Då det visat sig, att man i Huskvarnaföretagen ha flera som blivit tidsstuderade än i Katrineholm, förefaller det vid en analys riktigtast att hålla isär resultaten från de bägge orterna. I Huskvarna ha nämligen totalt 69 % av männen tidsstuderats och 64 % av kvinnorna, i Katrineholm 58 % av männen och 34 % av kvinnorna. En jämförelse av svaren på frågan: *Vad anser Ni om tidsstudierna i princip?* ger vid handen att man har en mera positiv inställning i Katrineholm, vilket framgår av följande tabell, omfattande all arbetarpersonal:

Tab. VI:13. Arb. Män. + Kv.

	Mycket bra + Bra	Tidsstudier i princip			
		Går an	Illa + Mycket illa	Vet ej	
Huskvarna . .	20	20	46	14	100
Katrineholm.	32	16	40	12	100

Skillnaden är framför allt påtaglig vid en jämförelse mellan Mycket bra och Bra-kategorierna, men även i Illa och Mycket illa-kategorien är skillnaden närmast signifikativ. Detta kan ge upphov till frågan, om *erfarenheten* av tidsstudierna spelar någon roll och vi ha därför delat upp materialet på dem som blivit och inte blivit tidsstuderade. Innan vi emellertid granska resultaten av en sådan analys kan det vara skäl att konstatera ytterligare en olikhet, nämligen mellan den manliga och kvinnliga personalens attityder. 34 % av kvinnorna tycka illa eller mycket illa om tidsstudier, medan 46 % av männen göra det. Skillnaden beror emellertid främst på att 25 % av kvinnorna svara *Vet ej* under det att endast 10 % av männen ha det svaret.

Vi ha sålunda tre faktorer av betydelse för inställningen till tidsstudier: 1) den lokala traditionen, 2) kön och 3) erfarenhet. Vi jämföra då först männen i Huskvarna med hänsyn till om de blivit tidsstuderade eller ej:

Tab. VI:14. Män. Arb. H—a.

	Mycket bra + Bra	Tidsstudier i princip		Vet ej	
		Går an	Illa + Mycket illa		
Tidsstuderade	20	23	56	1	100
Ej tidsstuderade	20	16	34	30	100

Den stora olikheten ligger påtagligen i *Vet ej*. De som ej ha någon erfarenhet svara, som rimligt är, i större utsträckning *Vet ej* och det är därigenom den negativa gruppen minskas.

Tab. VI:15. Män. Arb. K—m.

	Mycket bra + Bra	Tidsstudier i princip		Vet ej	
		Går an	Illa + Mycket illa		
Tidsstuderade	34	17	46	3	100
Ej tidsstuderade	33	16	36	15	100

Vi kunna finna samma tendens i denna fördelning som i den föregående och även här ligger olikheten i *Vet ej*-gruppen och den negativa gruppen. Skillnaden är inte fullt så uttalad som i Huskvarna, men dock säker.

Tab. VI:16. Kv. Arb. H—a.

	Mycket bra + Bra	Tidsstudier i princip		Vet ej	
		Går an	Illa + Mycket illa		
Tidsstuderade	26	25	44	5	100
Ej tidsstuderade	17	10	19	54	100

Tab. VI:17. Kv. Arb. K—m.

	Mycket bra + Bra	Tidsstudier i princip		Vet ej	
		Går an	Illa + Mycket illa		
Tidsstuderade	43	19	33	5	100
Ej tidsstuderade	14	5	32	49	100

Hos den kvinnliga arbetarpersonalen finna vi precis samma tendens om man jämför dem med erfarenhet och dem utan erfarenhet. Personer med erfarenhet av tidsstudier ha en bestämd uppfattning under det

att *Vet ej*-gruppen ökar hos dem utan erfarenhet. Hos Huskvarna-kvinnorna går detta — liksom hos männen — ut över den negativa gruppen men i Katrineholm över den positiva. De *ej* tidsstuderade kvinnorna i Katrineholm uppvisa sålunda särdrag. Hos de tidsstuderade åter kunna vi finna samma tendens som hos deras manliga kolleger att vara mera positiva än motsvarande Huskvarnakategori.

I Katrineholm ha vi ytterligare den möjligheten att se hur dessa olika kategorier reagera mot tillämpningen. Vi finna då, att bland män, som blivit tidsstuderade, 52 % tycka illa om tillämpningen, d. v. s. något fler än de som principiellt tyckte illa om dem och 14 % svara *Vet ej*. Av de *ej* tidsstuderade tycka 22 % illa om tidsstudiernas tillämpning, 54 % svara *Vet ej*. Bland kvinnorna är det 10 % av dem som ha erfarenhet, som tycka illa om tillämpningen och 15 % som svara *Vet ej*, under det att de motsvarande siffrorna för kvinnor utan denna erfarenhet är 12 % resp. 78 %. Kvinnorna i Katrineholm äro alltså mera positiva mot tillämpningen än männen.

Med anledning av den förskjutning i normsystemet, som vi tidigare redogjort för, kan man vänta en viss skillnad i attityderna mellan olika årsklasser. De yngre borde ha en mera gillande attityd än de äldre. Framför allt bör detta gälla för dem, som kommo in i arbetet under 40-talet och vid intervjutillfället voro under 30 år. Se vi först på tidsstuderade män visa de följande tendens:

Tab. VI:18. Män. Arb. Tidsstuderade. Procent med negativ attityd.

	Å l d e r				
	—30	31—40	41—50	51—60	61—
Huskvarna	58	59	57	54	42
Katrineholm	40	43	49	56	44

I Katrineholm är tendensen helt i överensstämmelse med vad man kunde vänta. I Huskvarna kunna vi inte inom denna kategori finna någon sådan tendens. Se vi så på icke tidsstuderade män få vi följande siffror.

Tab. VI:19. Män. Arb. Ej tidsstuderade. Procent med negativ attityd.

	Å l d e r				
	—30	31—40	41—50	51—60	61—
Huskvarna	22	42	41	44	23
Katrineholm	32	33	44	31	38

Här ha vi samma tendens; denna gång klarast i Huskvarna. I fråga om tidsstuderade kvinnor få vi följande siffror från Huskvarna:

Ålder			
—30	31—40	41—50	51—
38	49	44	50

I Katrineholm äro däremot de unga tidsstuderade kvinnorna negativa och bryta sålunda den allmänna tendensen. Hos de ej tidsstuderade åter är den klar. För kvinnor under 40 år äro siffrorna för dem, som tycka illa och mycket illa om tidsstudier 22 %, för dem åter, som äro över 40 år är siffran 48 %. I Huskvarna äro siffrorna de följande: —30: 14, 31—40: 28, 41—50: 29 och över 50 år 17 %. Slå vi samman de olika kategorierna bli siffrorna för hela materialet följande:

Tab. VI:20. Arb. Män. + Kv. H—a + K—m.

Tidsstudier i princip					
	Mycket bra + Bra	Går an	Illa + Mycket illa	Vet ej	
—30.....	26	19	37	18	100
31—40.....	24	20	46	10	100
41—50.....	23	19	47	11	100
51—60.....	23	18	48	11	100
61—.....	31	17	37	15	100

Sammanlagt få vi alltså den väntade tendensen.

Att märka är emellertid, att denna tendens inte kommer till synes på frågan om tillämpningen. Där är tendensen den motsatta: de yngre årsklasserna äro mera negativa än de äldre. De yngre äro alltså känsliga för förskjutningen i normsystemet och deras principiella inställning mot tidsstudierna har blivit mera positiv. Men upplevelsen av objektet eller verkligheten bereder dem misräkningar och utlöser ett missnöje eller en vantrivsel, som är starkare än de äldres. Varför konfrontationen med tidsstudierna framkallar detta obehag ger oss vårt material inte något besked om men kvar står att de, som blivit föremål för tidsstudier, äro mera negativa än de, som inte blivit det och att de yngre även äro mera negativa än de äldre mot tillämpningen. Man kan emellertid tänka sig, att arbetarna anse, att tidsstudier göra arbetet mera mekaniserat och rutinbetonat och berövar den arbetande den status som yrkesskicklighet medför. Det kan därför vara av betydelse att se sambandet mellan attityden mot tidsstudier och objektiva fak-

torer som mekanisering och kvalifikation. Erfarenheten av tidsstudier borde framför allt avsätta sig i ett samband mellan arbetets mekaniseringsgrad och attityden mot tidsstudier. Innan vi se efter om så är fallet, kan det emellertid vara av vikt att ta reda på, inom vilken mekaniseringsgrad man blivit mest tidsstuderad. Ty vi ha sett, att upplevelsen av tidsstudier i hög grad färgar attityden mot dem. Vi finna då, som framgår av följande tabeller, att arbetare, som ha arbeten med medelhög mekanisering blivit mera tidsstuderade än de med ringa och högt mekaniserat arbete.

Tab. VI:21. Män. Arb.

	Huskvarna		Katrineholm			
	Tidsstud.	Ej tidsstud.	Tidsstud.	Ej tidsstud.		
Högt mekanis. . .	63	37	100	51	49	100
Medelmekanis. . .	73	27	100	78	22	100
Lågt mekanis. . .	63	37	100	51	49	100
	$\chi^2 = 7.11$ P < 0.05		$\chi^2 = 21.66$ P < 0.001			

Inom varje mekaniseringsgrad gäller dessutom, att det är en säkerställd skillnad i attityderna mellan dem, som blivit tidsstuderade och dem som ej blivit det. För manliga arbetare på bägge orterna ter det sig på följande sätt:

Tab. VI:22. Män. Arb. H—a + K—m.

Tidsstudier i princip	Högt mekaniserat		Medelmekaniserat		Lågt mekaniserat	
	Tidsstud.	Ej tidsstud.	Tidsstud.	Ej tidsstud.	Tidsstud.	Ej tidsstud.
M. bra+bra	29	20	26	24	22	27
Går an	25	24	21	18	21	14
M. illa + illa . . .	44	24	51	38	54	35
Vet ej	2	32	2	20	3	24
	100	100	100	100	100	100
	$\chi^2 = 17.81$ P < 0.001		$\chi^2 = 46.79$ P < 0.001		$\chi^2 = 78.52$ P < 0.001	

Inom varje kategori kunna vi alltså se att det är en skillnad i attityden mellan de tidsstuderade och de ej tidsstuderade. Men frågan är nu, om denna olikhet hänger samman med arbetets mekaniseringsgrad eller om olikheten endast beror på erfarenheter av tidsstudier.

Vi jämföra därför inbördes de med ett högt mekaniserat arbete som blivit tidsstuderade med de tidsstuderade som ha ett medelhögt eller ringa mekaniserat arbete och vi finna då, att det inte är någon skillnad i deras attityder mot tidsstudier. Samma resultat erhålla vi om vi jämföra kategori efter kategori av icke tidsstuderade. Härav kunna vi draga den slutsatsen, att mekaniseringsgrad i och för sig inte spelar någon roll mot tidsstudier i princip, utan att det avgörande är om man blivit tidsstuderad eller ej.

När det är fråga om tillämpningen av tidsstudier, så visar det sig, att för de tidsstuderade spelar mekaniseringsgraden en viss roll — för de inte tidsstuderade åter betyder den inte något.

Tab. VI:23. Män. Arb. K—m. Tidsstuderade.

Tidsstudiernas tillämpning	Högt mek.	Medelmek.	Lågt mek.
Bra + Går an	25	28	37
Illa	50	66	44
Vet ej	25	6	19
	100	100	100

$$\chi^2 = 15.25 \quad P < 0.01$$

Manliga arbetare med medelhögt mekaniserat arbete äro således de mest negativa mot tillämpningen av tidsstudier.

Vid en sammanställning av *kvalifikationsgrad* och tidsstudier kan man göra det antagandet, att arbetare med högt kvalificerat arbete skola visa den negativaste attityden mot tidsstudier, emedan tidsstudier kan tänkas leda till att arbetet lägges om och yrkesskickligheten därigenom bortrationaliseras. För att pröva en sådan hypotes måste vi emellertid först kontrollera hur mycket man blivit tidsstuderad inom de olika kvalifikationsgraderna. Tabellen här nedan gäller manliga arbetare.

Tab. VI:24. Män. Arb.

	Huskvarna			Katrinholm		
	Tidsstud.	Ej tidsstud.		Tidsstud.	Ej tidsstud.	
Hög kvalifikation .	61	39	100	46	54	100
Medelhög kvalifikation	70	30	100	66	34	100
Låg kvalifikation ..	68	32	100	55	45	100
	$\chi^2 = 6.51 \quad P < 0.05$			$\chi^2 = 10.43 \quad P < 0.01$		

Arbetare med ett yrke, som kräver en medelhög kvalifikationsgrad äro sålunda på bägge orterna de mest tidsstuderade. Det förhåller sig vidare så, att inom varje kvalifikationskategori de tidsstuderade äro signifikant mera negativa än de, som inte blivit tidsstuderade. Jämföra vi emellertid de tidsstuderade från varje kategori inbördes överensstämma de i fråga om attityder. Detsamma gäller för de icke tidsstuderade. Kvalifikationsgraden bestämmer sålunda inte i och för sig attityden mot tidsstudier. Se vi åter på tillämpningen finna vi även där samma tendens, som vid olika mekariseringsgrader, vilket framgår av följande tabell, visande attityderna mot tillämpningen bland manliga Katrineholmsarbetare.

Tab. VI:25. Män. Arb. K—m. Tidsstuderade.

Tidsstudiernas tillämpning	Högt kvalif.	Medelkvalif.	Lågt kvalif.
Bra + Går an	40	27	42
Illa	36	63	42
Vet ej	24	10	16
	100	100	100

$$\chi^2 = 15.85 \quad P < 0.01$$

Tidsstuderade arbetare med arbete, som kräver medelhög kvalifikation, äro sålunda mera negativa mot tidsstudier än övriga. Någon liknande reaktion träffar man inte på hos de icke tidsstuderade. Det måste sålunda vara kombinationen av att ha erfårit tidsstudier och att ha ett medelkvalificerat respektive medelmekaniserat arbete, som skapar den negativa attityden mot tillämpningen av tidsstudier.

En analys av *arbetsplatsens beskaffenhet* och dess relation till egenskapen att vara, respektive inte vara tidsstuderad, ger till resultat att på bägge orter de bästa arbetsplatserna rymma ett mindre antal tidsstuderade än de medelgoda arbetsplatserna. I Huskvarna finnes emellertid det största antalet tidsstuderade på de sämsta arbetsplatserna. I Katrineholm är förhållandet det motsatta. Personalen är där minst tidsstuderad på de dåliga arbetsplatserna. Även i detta fall visar det sig vara det faktum att man blivit tidsstuderad, som är avgörande för attityden, inte lokalens beskaffenhet. I fråga om denna objektiva egenskap kan man inte finna något säkert och entydigt samband mellan inställningen till tillämpningen av tidsstudier och lokalens beskaffenhet. Sambandet mellan *arbetets art* och tidsstudier är på de bägge orterna av samma slag. Detta framgår av efterföljande tabell:

Tab. VI: 26. Män. Arb.

Arbetets art	Huskvarna			Katrineholm		
	Tids- stud.	Ej tids- stud.		Tids- stud.	Ej tids- stud.	
I + II	55	45	100	49	51	100
III	67	33	100	62	38	100
IV	72	28	100	66	34	100
V	62	38	100	43	57	100
	$\chi^2 = 9.72$ P < 0.05			$\chi^2 = 16.06$ P < 0.01		

Inte heller i fråga om denna objektiva egenskap kan man finna att den påverkar attityden: de som blivit tidsstuderade ha samma attityd mot tidsstudierna antingen de ha bra eller dåliga arbeten. Attityden mot tidsstudiernas tillämpning påverkas icke heller av arbetets art.

Sammanfattningsvis kunna vi säga, att attityden mot tidsstudier har tagit endast ringa intryck av de objektiva egenskaperna. Detta få vi tolka så, att man här har attityder, som grundlagts av normsystem, som gälla för alla, oberoende av den arbetsplats de ha och typen av arbete. Däremot gör den personliga upplevelsen av tidsstudier sig gällande.

Som ett mera allmänt resultat av analysen av dessa frågor skulle man kunna framhålla, att vi här stött på ett normsystem, som förskjutits från en starkt negativ inställning till en mera positiv eller neutral attityd. Denna förskjutning visar sig i det förhållandet, att man hos de yngre årgångarna kan finna en viss tendens till en mera positiv inställning till tidsstudier i princip. Det är i och för sig anmärkningsvärt, eftersom man i andra sammanhang brukar räkna med en mera negativ inställning från de yngre årgångarnas sida. Förskjutningen är därför troligen större än vad man direkt kan utläsa av siffrorna.

Förskjutningen gäller emellertid nästan endast den principiella inställningen. Mot tillämpningen är man mera negativ. I den attityden kan man säkerligen läsa in olusten inför kontroll och övervakning och att andra skola bestämma den arbetstakt man bör hålla. Om detta i och för sig är en riktig uppfattning av arbetsstudiernas funktion är en helt annan sak. Det förefaller dock mycket svårt att bortse från att tillämpningen av tids- och arbetsstudier spelar en roll för ett företags anda.

IV. ÖVRIGA FRÅGOR.

Bland de frågor som avsågo att belysa attityden mot arbetet hade vi även med följande två frågor 1) *Tycker Ni att arbetsförhållandena på*

Er avdelning (arbetsplats) i stort sett är Bra, Går an eller är Dåliga? och 2) Skulle Ni vilja byta yrke (arbete)? Dessa skilja sig från de föregående frågorna på så sätt, att man knappast kan tänka sig att det skall föreligga något centralt normsystem i fråga om dem. Genom dessa frågor få vi snarare reda på hur man lokalt och i konkreta situationer anpassat sig till olika faktorer i arbetssituationen. Man får tänka sig, att i en given situation det kan uppkomma informell kommunikation mellan gruppmedlemmarna, en kommunikation, genom vilken man söker skapa gemensamma attityder mot den nya situationen. Låt oss t. ex. antaga att ledningen vidtager vissa förändringar i arbetslokalen, som en stor del av personalen uppfattar som en försämring. Det uppstår då en informell diskussion om förändringen och denna informella diskussion syftar till att samordna attityderna mot förändringen i lokalen. I en sådan diskussion förekommer en rad språkliga uttryck, som huvudsakligen appellera till känslöelementet i dispositionen. De frågor vi här skola analysera avsågo framför allt att mäta den anpassning som på det sättet skett till arbetet. Men uppenbarligen kan det vara ett flertal olika drag i arbetsmiljön, till vilka man måste anpassa sig, från lokalen, säkerheten och maskinerna till arbetstiden, förmännen och företaget som grupp. Det gör att dessa frågor få en mycket mera övergripande karaktär än de tidigare analyserade. I kapitel XVI komma vi därför att närmare analysera sambandet mellan svaren på dessa frågor och andra attityder. Men i stort sett kunna vi säga, att de attityder vi nu skola behandla visade sig ha mera samband med andan i företaget än med trivseln i inskränkt mening. Möjligen skulle man kunna säga, att de mäta en mera allmän och obestämd trivseldisposition.

A. Arbetsförhållandena på det hela taget.

Svaren på frågan om arbetsförhållandena i stort sett fördelade sig på följande sätt:

Tab. VI: 27. H—a.

		Arbetsförhållandena i stort			
		Bra	Går an	Dåliga	
Tjänstemän	Män	66	25	9	100
	Kvinnor	60	28	12	100
Arbetare	Män	46	41	13	100
	Kvinnor	63	32	5	100

Bland den manliga personalen äro tjänstemännen de mest positiva. Arbetarna åter äro mera negativa än arbeterskorna. Mellan tjänstemännen av olika kön är det ingen säker skillnad.

I Katrineholm fingo vi följande svar:

Tab. VI:28. K—m.

		Arbetsförhållandena i stort			
		Bra	Går an	Dåliga	
Tjänstemän	Män	77	16	7	100
	Kvinnor	83	17	0	100
Arbetare	Män	47	34	19	100
	Kvinnor	67	20	13	100

Även i denna stad äro de manliga tjänstemännen positivare än de manliga arbetarna. De kvinnliga tjänstemännen visa en tendens att vara mera positiva än kvinnliga arbetare, men den är inte säkerställd. Inte heller finnes det någon säker skillnad mellan de olika tjänstemannakategorierna. Däremot äro manliga arbetare negativare än kvinnliga arbetare. Jämföra vi de bägge städerna, så finna vi, att arbetarna i Huskvarna äro mindre negativa, under det att tjänstemännen äro mera negativa än sina kolleger i Katrineholm. Detta gäller även för de kvinnliga tjänstemännen.

Vid besvarandet av denna fråga kan man tänkas inte endast taga hänsyn till arbetet i och för sig, förmän och kamrater utan även till den fysisk-tekniska miljön. Det är därför rimligt att se efter i vad mån *arbetsplatsens beskaffenhet* spelar en roll för svarens utformning. För Huskvarna ser det ut på följande sätt:

Tab. VI:29. Män. Arb. H—a.

Arbetsförhållandena	Arbetsplatsens beskaffenhet				
	I	II	III	IV	V
Bra	17	35	40	50	60
Går an	55	42	46	39	34
Dåliga	28	23	14	11	6
	100	100	100	100	100

$$\chi^2 = 36.39 \quad P < 0.001$$

och i Katrineholm:

Tab. VI:30. Män. Arb. K—m.

Arbetsförhållandena	Arbetsplatsens beskaffenhet			
	I + II	III	IV	V
Bra	32	33	52	54
Går an	39	37	36	30
Dåliga	29	30	12	16
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 17.88 \quad P < 0.01$$

Sambandet är i bägge städerna säkerställt, men klarare i Huskvarna än i Katrineholm. Vi ha tidigare visat, att sambandet mellan arbetsplatsens beskaffenhet och *arbetets art* går i positiv riktning. Man kunde därför även vänta sig, att dåligt arbete skulle medföra negativa svar på den nu framställda frågan. En sådan tendens kunna vi även iakttaga i samtliga kategorier, men fullt klar är den endast hos männen i Katrineholm. I Huskvarna åter slår det samband som finns mellan arbetsplatsens beskaffenhet och arbetets *kvalifikationsgrad* igenom på så sätt, att de högt kvalificerade männen äro mera belåtna med arbetsförhållandena i stort än de övriga. Detta framgår av följande tabell:

Tab. VI:31. Män. Arb. H—a.

Arbetsförhållandena	Högt kvalif.	Medelkvalif.	Okvalif.
Bra	53	33	37
Går an	42	42	36
Dåliga	5	15	27
	100	100	100

$$\chi^2 = 29.24 \quad P < 0.001$$

I Katrineholm är det de medelkvalificerade, som visa en något mera positiv attityd, men tendensen är svag. Inte heller spelar kvalifikationsgraden någon roll för kvinnornas attityder mot arbetsförhållandena i stort. Något säkert och entydigt samband mellan *lönen* och den nu undersökta attityden ha vi inte kunnat påvisa.

Faktorn *individuellt* — *beroende* hade inte någon betydelse för attityden mot arbetslokalen. När det är fråga om arbetsförhållandena i stort åter, visar den sig ha ett visst inflytande på männens reaktioner. På båda orterna äro de med individuellt arbete mera nöjda och sålunda

färre i *Dåliga*-kategorien. Vi ha tidigare sett, att det är ett starkt samband mellan denna faktor och arbetsplatsens beskaffenhet och det är möjligt, att det är detta samband vi på nytt få ett uttryck för i följande tabell:

Tab. VI:32. Män. Arb.

	Huskvarna		Katrineholm	
	Indiv.	Beroende	Indiv.	Beroende
Bra	48	36	56	43
Går an	41	45	26	37
Illa	11	19	18	20
	100	100	100	100
	$\chi^2 = 9.31$	$P < 0.01$	$\chi^2 = 6.17$	$P < 0.05$

Vi kunna vidare sammanställa resultaten på så sätt, att vi jämföra arbetare med liknande kvalifikationer, arbetsplatser eller mekanisering i Huskvarna och Katrineholm, för att se om de reagera lika eller olika. Resultatet blir då följande:

1. Arbetsplatsens beskaffenhet: I klasserna III och V äro männen i Huskvarna mera positiva än motsvarande i Katrineholm.
2. Arbetets art: I klasserna III och IV äro Huskvarnaarbetarna mera positiva.
3. Mekanisering: de ringa mekaniserade äro mera belättna i Huskvarna än i Katrineholm.
4. Kvalifikationsgrad: De högt kvalificerade i Huskvarna äro mera belättna än samma kategori i Katrineholm.
5. Individuellt — beroende: Huskvarna har större proportion i mellanattityden bland de individuellt arbetande.
6. Självständighet — osjälvständighet: ingen olikhet mellan orterna.
7. Lönen: Huskvarna har fler Går an i mellangruppen.

Aldern spelar vid besvarandet av denna fråga en ganska underordnad roll. Tendensen är att de äldre avge mera positiva svar och de yngre mera negativa. Kvinnliga arbetare under 30 år äro säkerställt mera negativa och tendensen är densamma, ehuru ej säkerställd, hos kvinnliga tjänstemän. Bland manliga arbetare är åldersgruppen 31—40 den mest negativa, men detta gäller inte för manliga tjänstemän, bland vilka de yngre åldrarna äro mest positiva.

Vi ha i det föregående sett, att de objektiva faktorer som klarast visa sammanhang med svaren på denna fråga äro dels arbetsplatsens faktiska beskaffenhet, dels arbetets art med hänsyn till om det är individuellt eller lagbetonat. Det ena sambandet visar, att man mycket konkret tänkt på den fysisk-tekniska miljön. Det andra sambandet visar, att man här troligen även har ett utslag av avdelningens eller företagens anda.

B. Önskan att byta yrke (arbete).

Frågan om yrkesbyte avser att belysa antingen trivsel eller vantrivsel med yrket. Vill man byta yrke är man uppenbarligen missnöjd med det man har, även om motiven kunna vara något olika. Man kan tänkas vilja byta på grund av en rent negativ inställning, men i några fall kan man tänka sig att bakom önskan att byta yrke ligger en tro på att man med ett annat arbete bör kunna ta sig fram och avancera. Vidare kan man svara Nej på frågan om yrkesbyte därför att man resignerat: man kan anse sig för gammal eller för lite yrkesutbildad för att våga sig på ett yrkesbyte. När vi analysera svaren på *Varför-frågorna* få vi tillfälle att återkomma till detta. Det visar sig nämligen då att 30 % av de av Huskvarnas manliga arbetare, som säga nej, d. v. s. inte vilja byta arbete, förklara det med att de äro för gamla eller på annat sätt ge uttryck för resignation. För Katrineholms-männen är motsvarande siffra 9 %. För Huskvarna-kvinnorna av samma personalkategori är siffran 15 % och för Katrineholms-kvinnorna 2 %.

Svaren på frågan om yrkesbyte fördelade sig i Huskvarna på följande sätt:

Tab. VI:33. II—a.

		Byta yrke (arbete)		
		ja	nej	
Tjänstemän	Män	22	78	100
	Kvinnor	39	61	100
Arbetare	Män	43	57	100
	Kvinnor	32	68	100

Manliga arbetare äro som vanligt negativare än manliga tjänstemän. De kvinnliga tjänstemännen visa en tendens att vara negativare än arbeterskorna, men denna tendens är inte säkerställd. Inom tjänste-

mannakategorien äro kvinnorna de negativaste och inom arbetarkategorien männen. I Katrineholm fördelade sig svaren på följande sätt:

Tab. VI:34. K—m.

		Byta yrke (arbete)		
		ja	nej	
Tjänstemän	Män	27	73	100
	Kvinnor	35	65	100
Arbetare	Män	58	42	100
	Kvinnor	37	63	100

Även här äro de manliga tjänstemännen positivare än arbetarna och de manliga arbetarna negativare än arbeterskorna. Mellan tjänstemännen finnes ingen säker skillnad, men tendensen är densamma som vid tidigare tillfällen: kvinnorna visa sig mera negativa. Jämföra vi personalen i de bägge orterna finna vi den enda säkerställda avvikel- sen bland de manliga arbetarna, i det att dessa äro mer negativa i Katrineholm.

Vi övergå nu att se om arbetets objektiva egenskaper spela någon roll för önskan att byta yrke.

Vi ha tidigare antagit, att *kvalificerat arbete*, vilket innebär, att det fordrar yrkesutbildning och yrkesskicklighet, måste förutsätta en viss grad av målmedvetenhet och intresse för yrket. Är det i regel förhållandet bör man även hos dem med högt kvalificerat arbete finna en mindre lust att byta yrke. Materialet verifierar för männens men ej för kvinnornas vidkommande ett sådant antagande. I Huskvarna vill 37 % av de högt kvalificerade byta yrke, 47 % av de ringa kvalificerade och 45 % av de okvalificerade. I Katrineholm fördela sig siffrorna på de olika kategorierna på följande sätt: högt kvalificerade 49 %, ringa kvalificerade 62 % och okvalificerade 56 %. Mellan- kategorien är alltså den mest negativa. Man kunde vänta sig att det skulle finnas ett bestämt samband mellan ett arbetes *mekaniseringsgrad* och längtan efter att byta yrke. Det vanligaste antagandet är då, att det högt mekaniserade arbetet är mer vantrivselskapande än det mindre mekaniserade. Våra resultat peka på en tendens i den rikt- ningen. Den är visserligen säkerställd endast bland manliga arbetare i Katrineholm, men är starkt framträdande även bland arbeterskorna i båda orterna.

Tab. VI:35. Män. Arb. H—a + K—m.

Byta yrke	Högt mekanis.	Medel-mekanis.	Lågt mekanis.
Ja	73	65	54
Nej	27	35	46
	100	100	100

$$\chi^2 = 6.04 \quad P < 0.05$$

Därjämte kunna vi peka på en tendens hos de tidsstuderade att i större utsträckning än de icke tidsstuderade vilja byta sitt yrke. Det frångår av följande tabell, vilken avser manlig arbetarpersonal i bägge orterna.

Tab. VI:36. Män. Arb. H—a + K—m.

Byta yrke	Tidsstud.	Ej tidsstud.
Ja	51	44
Nej	49	56
	100	100

$$\chi^2 = 5.55 \quad P < 0.05$$

Den negativa attityd, som upplevelsen av tidsstudier skapar hos många, färgar sålunda av sig även på dessa svar.

De bägge sociala faktorerna *individuellt* — *direkt beroende* och *självständigt* — *osjälvständigt* visa en något förbryllande påverkan på yrkesbytesattityden. I bägge orterna visa arbetare med individuellt arbete en stark tendens att skilja sig från dem som ha beroende arbete. Men i Huskvarna äro de män, som ha arbete som gör dem beroende av andra, mera positiva, under det att i Katrineholm de män, som ha individuellt arbete, utgöra den mest positiva kategorien. Siffrorna äro följande:

Tab. VI:37. Män. Arb.

Byta yrke	Huskvarna		Katrineholm	
	Individuellt	Beroende	Individuellt	Beroende
Ja	44	35	49	62
Nej	56	65	51	38
	100	100	100	100

$$\chi^2 = 2.92 \quad P < 0.10 \quad \chi^2 = 5.93 \quad P < 0.02$$

Även i fråga om självständighet — osjälvständighet finna vi något olika tendenser i de bägge orterna, vilket framgår av nedanstående tabell:

Tab. VI:39. Män. Arb.

Byta yrke	Huskvarna			Katrineholm		
	Självständigt	Mitt-emellan	Osjälvständigt	Självständigt	Mitt-emellan	Osjälvständigt
Ja	42	48	33	41	53	63
Nej	58	52	67	59	47	37
	100	100	100	100	100	100
	$\chi^2 = 6.34 \quad P < 0.05$			$\chi^2 = 6.45 \quad P < 0.05$		

Medan relationen mellan de två grupperna med mer självständigt arbete är densamma i de två orterna, skilja de sig i fråga om osjälvständigt arbete. I Huskvarna äro nämligen de osjälvständiga de mest positiva under det att samma kategori är den mest negativa i Katrineholm. *Lönen* kan här inte vara förklaringen ty i Katrineholm visar lönen ingen skiljande förmåga inför denna attityd och i Huskvarna är mellanklassen den bäst betalade med 80 % i de två högsta inkomstklasserna, under det att de självständiga ha 76 % och de osjälvständiga 78 %.

När man jämför *individuell* och *beroende* arbete i fråga om inkomsten, tjäna i Huskvarna de med beroende arbete mer än de med individuell. — I Katrineholm kan man inte peka på någon säker tendens. Någon helt tillfredsställande förklaring ger inte lönen. Det vore frestande att tillgripa en hypotes om en starkare samarbetstradition i Huskvarna, men det håller inte streck det heller.

Det finnes nämligen inte, vare sig i Huskvarna eller Katrineholm, någon säkerställd skillnad mellan infödda och inflyttade manliga arbetare i fråga om denna attityd. Inte heller kan man visa på någon skillnad mellan engångsflyttare och mångflyttare. Däremot äro de infödda Huskvarnaborna mindre benägna att byta yrke än motsvarande kategori i Katrineholm men det gäller även för engångsflyttare, tvågångsflyttare o. s. v.

För tjänstemännens vidkommande kan man spåra en svag tendens hos de bäst betalda att vara de minst villiga att byta yrke. Den tendensen är emellertid inte säkerställd. Den faktor som tycks spela den största

rollen vid denna attityd är åldern. Fördelade på kön och personal-kategorier fördela sig Ja-svaren på följande sätt:

Tab. VI:39. H—a + K—m. Procent som vill byta yrke.

Ålder	Män		Kvinnor	
	tjänstemän	arbetare	tjänstemän	arbetare
—30.....	36	62	44	44
31—40.....	18	54	35	28
41—50.....	28	42	28	30
51—60.....	17	36	33	22
61—	8	21	—	—

Av denna tabell framgår med all önskad tydlighet, att lusten att byta arbete eller yrke, så som man kunde vänta sig, avtager med åren. Denna inställning är starkast markerad hos de manliga arbetarna.

Göra vi även i fråga om denna attityd en jämförelse mellan kategori efter kategori av de objektiva faktorerna på varje ort, så att vi jämföra dem som arbeta på arbetsplats av typ I på en ort, med dem som arbeta på samma slags arbetsplats på den andra o. s. v. erhålla vi följande resultat:

1. Arbetsplatsens beskaffenhet: Inom de två sämsta kategorierna finnes det ingen skillnad, på de övriga är inställningen mera positiv i Huskvarna.
2. Arbetets art: Här finnes ingen skillnad i fråga om det bästa arbetet. I övrigt en mera positiv inställning i Huskvarna.
3. Mekaniseringsgrad: genomgående mera positiva reaktioner i Huskvarna.
4. Kvalifikationsgrad: Ingen skillnad i fråga om de minst kvalificerade, inom de två övriga kategorierna en mera positiv inställning i Huskvarna.
5. Individuellt — lagbetonat: Ingen skillnad mellan dem som ha individuellt arbete på de bägge orterna. Däremot äro de med lagarbete mera positiva i Huskvarna än motsvarande kategori i Katrineholm.
6. Självständigt — osjälvständigt arbete: Endast i fråga om de osjälvständiga ha vi en olikhet mellan orterna. Denna kategori är mera positiv i Huskvarna.
7. Lönen: Ingen skillnad i de två högsta löneklasserna. De övriga äro mera positiva i Huskvarna.

Tab. VI: 40.

Motiv för önskan att inte byta arbete	Män				Kvinnor			
	Huskvarna		Katrineholm		Huskvarna		Katrineholm	
	tjm.	arb.	tjm.	arb.	tjm.	arb.	tjm.	arb.
1. Intressant, omväxlande.....	27	16	25	28	17	11	22	5
2. Självständigt, fritt, rörligt....	4	3	14	14	2	4	8	5
3. Van vid arbetet.	4	9	4	8	7	5	11	12
4. Trivs, passar för jobbet.....	30	22	29	12	47	29	27	28
5. Lätt, renligt....	1	0	4	8	1	0	8	13
6. Bra förtjänst ...	2	5	2	6	0	6	0	7
7. Bra arbetstid ...	0	0	0	0	0	0	0	9
8. Resignerat	0	3	0	9	0	3	0	0
9. För gammal....	18	27	22	0	5	12	0	2
10. Annat skäl.....	14	15	20	15	21	30	24	19
	100	100	100	100	100	100	100	100

Den föregående analysen gav oss inte något svar på frågan vilka miljöfaktorer, som påverka attityden mot arbetet. Därför fingo vi heller intet bestämt svar på frågan, varför man vantrivs i sitt arbete. Det var lättare att få ett grepp om attityderna mot arbetsplatsen, där arbetsplatsens objektiva beskaffenhet visade sig vara av avgörande betydelse, även om det funnits andra orsaker. Men den faktorn sträckte endast i ringa grad sina verkningar in i attityderna mot arbetet; man hade i stället kunnat vänta att *arbetets art* skulle spela en liknande roll bland arbetslivets attityder, men det visade sig inte hålla streck. Våra resultat gävo oss inte heller rätt att skriva under det vanliga tänkesättet, att lönen är den allt överskuggande faktorn. Hade så varit fallet borde det ha varit ett nära sammanhang mellan lönen storlek och trivseln; det finna vi ingenstans entydigt vara för handen. Inte heller visade sig *mekaniseringsgraden* i och för sig vara av någon större betydelse.

C. Motiv för önskan att byta resp. inte byta arbete.

Vi vilja nu granska de skäl man angivit för att man *inte vill*, respektive *vill* byta yrke. Det är möjligt, att man bakom de angivna orsakerna kan skymta de värden och motiv som dominera föreställningssättet.

De olika svarsalternativ vi fått ha varit resultat av en fråga *Varför?* när vederbörande sagt sig vilja eller inte vilja byta arbete. Svaren ha varit öppna och ha sedan sammanförts i olika kategorier. Motiven att icke vilja byta arbete framgå av tabellen s. 188.

Tjänstemännen i Huskvarna skilja sig signifikant från arbetarna i samma stad genom att finna sitt arbete mera intressant och omväxlande. De föra även fram trivselskålet betydligt oftare än arbetarna. Detta göra även tjänstemännen i Katrineholm, ehuru de inte visa någon säkerställd skillnad i sina reaktioner jämförda med arbetarna. Tjänstemännen anföra mindre som skäl vana och att de ha resignerat eller äro för gamla. Detta gäller också för de kvinnliga tjänstemännen. I senare fallet ha vi slagit samman Huskvarna och Katrineholm vid våra jämförelser. De kvinnliga tjänstemännen anföra oftare som skäl för att inte byta yrke att de ha ett intressant och omväxlande arbete och att de trivas. De anföra därför mindre resignationsskäl och bra förtjänst. Mellan tjänstemännen i de bägge orterna finnes ingen bestämd olikhet om man jämför könen för sig. Jämföra vi emellertid samtliga manliga tjänstemän med samtliga kvinnliga visar det sig att männen oftare tala om att arbetet är intressant och omväxlande, men likaledes oftare än kvinnorna anföra resignationsskäl, d. v. s. att de äro för gamla för att byta yrke.

De i tabellen angivna kategorierna kunna sammanföras i fyra huvudgrupper: 1) Trivselskapande egenskaper hos arbetet i och för sig (1—5), 2) egenskaper, som närmast äro följder av arbetet eller egenskaper som sammanhänga med arbetet (6 och 7), 3) egenskaper som inte tyda på trivsel (8 och 9) och 4) den mera obestämda restgruppen, en kategori som är oundviklig vid kodning av öppna svar. Sammanföra vi svaren på detta sätt finna vi, att manliga arbetare i Katrineholm i betydligt större antal än motsvarande grupp i Huskvarna hålla fast vid sitt arbete på grund av dess egenskaper i och för sig och samma inställning finna vi hos kvinnorna, ehuru ej så klart uttalad. Däremot finnes det ingen skillnad i fråga om inställningen till lön och arbetstid. Betydligt flera i Huskvarna åberopa resignationsskäl, d. v. s. de förklara sig för gamla eller av andra grunder oförmögna till yrkes- eller arbetsbyte. Den enklaste förklaringen härtill finna vi i åldersfördelningen inom företagen (se tab. III: 11). Men det skulle möjligen kunna tyda på, att man i den äldre industriorten känner sig sitta fast i den traditionella livsformen, även om man bra gärna skulle vilja bryta upp. Intressant är här att se, att de okvalificerade arbetarna i Huskvarna

anföra detta skäl betydligt oftare än de högt kvalificerade (43 % resp. 22 %) och samma tendens — ehuru icke säkerställd — kan man iakttaga i Katrineholm. Detta kan man tolka så, att man önskar skaffa sig ett annat yrke, men anser sig vara för gammal för en verklig yrkesutbildning.

Anmärkningsvärt är att de ekonomiska fördelarna spela så liten roll bland de uppräknade motiven. Detta gäller både för män och kvinnor och för båda orterna. Förekomsten av detta motiv är likaledes oberoende av de intervjuades faktiska inkomster. Däremot anföres det oftare av de kvinnor i Huskvarna, som ha osjälvständigt arbete än av dem med självständigt, och inom samma personalgrupp anföra de med »dåligt» arbete på samma sätt oftare den goda inkomsten som skäl för att de inte önska byta yrke.

Kamrater, arbetsbefäl, arbetsgivare, d. v. s. faktorer, viktiga för de sociala relationerna, tyckas inte spela någon nämnvärd roll. Detta skola vi återkomma till, ty det förefaller oss anmärkningsvärt, att denna faktor spelar en så underordnad roll i den svenske arbetarens liv. I stället anför man *självständigheten* som ett gott skäl; härvid har man i första hand tänkt på självständighet och frihet inför förmän och arbetsledning. Märkligt nog anföra både manliga och kvinnliga arbetare med osjälvständigt arbete i Huskvarna detta motiv oftare än de som ha självständigt. Männen i Huskvarna med dålig arbetsplats och dåligt arbete anföra vidare självständighet som motiv oftare än de med bra arbete och bra arbetsplats.

Den objektiva faktorn *självständighet* — *osjälvständighet* påverkar motivet *intressant och omväxlande* på så sätt att både män och kvinnor i Huskvarna och männen i Katrineholm anföra detta skäl oftare, om de ha ett arbete, som tillhör mellankategorien i fråga om självständighet. I bägge städerna anföra männen detta skäl oftare, om de ha ett *högt kvalificerat* arbete och männen i Katrineholm dessutom om de ha ett *individuellt* arbete.

Se vi slutligen på sambandet mellan motiv 4 och de objektiva faktorerna, så förklara de män i Huskvarna, som ha goda arbetsplatser oftare, att de trivas än de med sämre, och samma tendens kunna vi finna i Katrineholm. I Katrineholm förklara de män som ha osjälvständigt och okvalificerat arbete och inte vilja byta arbete ävenledes i större utsträckning att de trivas än de kvalificerade och självständiga.

Detta var alltså de skäl man anförde för att *inte* vilja byta arbete eller yrke. Vi skola nu se vilka skäl man anför för en önskan att byta;

det är alltså de motiv som verka i negativ riktning. Även här var Varför-frågan öppen och svaren ha senare grupperats i olika kategorier. Vi få då följande tabell:

Tab. VI: 41.

Motiv för arbetsbyte	Män				Kvinnor			
	Huskvarna		Katrineholm		Huskvarna		Katrineholm	
	tjm.	arb.	tjm.	arb.	tjm.	arb.	tjm.	arb.
1. Ointressant, enformigt.....	13	26	4	14	32	34	12	11
2. Ofritt och osjälvständigt.....	2	8	22	5	0	2	0	0
3. Okvalificerat, tempo, mekaniserat.....	0	9	4	7	8	6	41	4
4. Tungt, smutsigt	0	7	0	19	0	5	0	15
5. Stillasittande, instängt.....	4	0	22	13	5	5	6	4
6. Jäktigt.....	6	11	4	9	3	13	0	7
7. Dåligt betalt...	9	5	0	12	5	6	0	19
8. Hålsoskäl.....	0	3	0	0	0	4	0	0
9. Intresserad av annat jobb.....	30	0	17	0	16	0	12	11
10. Annat skäl.....	36	31	27	21	31	25	29	29
	100	100	100	100	100	100	100	100

Jämföra vi med stöd av denna tabell tjänstemän och arbetare se vi, att manliga tjänstemän i signifikant mindre utsträckning än manliga arbetare som skäl för byte anföra, att arbetet är ointressant och enformigt. Vidare anför arbetarpersonalen som skäl för att de skulle önska byta yrke, att arbetet är tungt och smutsigt. Det skälet förekommer inte, som rimligt är, i tjänstemännens motivering. Även mekaniseringen och tempoarbetet nämns oftare av arbetarna. Ett undantag utgöra dock kvinnliga tjänstemän i Katrineholm, som i större utsträckning än kvinnliga arbetare vilja byta arbete, emedan det är okvalificerat, mekaniserat och tempobetonat. De kvinnliga tjänstemännen på båda orterna anföra oftare än de manliga, att arbetet är ointressant, enformigt och okvalificerat.

Bland arbetarna i Huskvarna är *ointressant och enformigt* det motiv som intager den dominerande platsen, under det att *tungt och smutsigt* samt *dåligt betalt* tränga sig i förgrunden i Katrineholm. Den roll motiven *ointressant* och *enformigt* och *tungt och smutsigt* spela på de olika platserna kan sättas i samband med det förhållandet, att arbetet enligt våra objektiva uppgifter är mera mekaniserat i Huskvarna än i Katrineholm. I Katrineholm anförä även manliga arbetare med ringa mekaniserat arbete *tungt och smutsigt* som motiv oftare än de med hög mekanisering, under det att de sistnämnda visa starka tendenser att i större utsträckning ange motiven *ointressant*, *enformigt* och *okvalificerat, tempo*. De okvalificerade arbetare som vilja byta arbete ange även oftare än de kvalificerade som motiv att det är tungt och smutsigt. Detta gäller också om manliga arbetare med sämre arbete i jämförelse med sådana som ha bättre. På båda orterna anförä män med dåliga arbetsplatser nämnda motiv oftare än män med goda. Så till vida spelar denna objektiva egenskap en roll även i attityderna mot arbetet. Vidare anförä det oftare av de män på bägge orterna som ha lagbetonat arbete och av samma kategori kvinnor i Huskvarna. *Dåligt-betalt*-motivet visar ingen variation, om man sammanställer det med de objektiva egenskaperna.

Till trots för att den dåliga betalningen anförä relativt ofta i Katrineholm, så får man ändå anse, att den anförä mindre ofta än man kunnat vänta med hänsyn till den dominerande plats lönefrågor bruka intaga i diskussioner om trivsel med arbetet. Lika litet som den kunde sägas spela någon avgörande roll för belåtenhet med arbetet, tycks den göra sig gällande på ett mera påfallande sätt vid önskan att byta arbete. Inte heller dyka de sociala motiven upp på något mera betydelsefullt sätt. Arbetsledningen nämnes över huvud taget inte och endast i motivet *ofritt* och *osjälvständigt* kan man möjligen ana kamrater och befäl. Motivet spelar dock en mycket ringa roll. Majoriteten av motiv röra egenskaper hos det arbete man här just nu. Anmärkningsvärt är, att inte heller befördran och avancemangsmöjligheter nämnas. Varken här eller av de arbetare som hade en positiv inställning.

Det kan tänkas, att detta beror på att man uppfattat frågorna om varför man vill, respektive inte vill byta arbete, mycket realistiskt och därför inte ville ange motiv, som kunde verka önskedrömmar. Emellertid hade man ett tillfälle att ge uttryck för mera orealistiska framtidsdrömmar. Vi frågade nämligen: *Om Ni fritt finge välja ett arbete,*

skulle Ni då först och främst välja ett som Ni är säker på att behålla, etc.? I Huskvarna lämnade vi därefter en lista över alternativ, svaren voro alltså bundna. I Katrineholm var frågan öppen och formulerad på följande sätt: *Vad anser Ni vara viktigast för att Ni i längden skall trivas med ett arbete?* Svaren på bägge frågorna kunde grupperas i följande kategorier:

Tab. VI: 42.

Viktigt för trivsel med arbetet	Män				Kvinnor			
	Huskvarna		Katrineholm		Huskvarna		Katrineholm	
	tjm.	arb.	tjm.	arb.	tjm.	arb.	tjm.	arb.
1. Säker på att behålla det	20	26	1	2	13	21	0	0
2. Goda inkomster	18	22	15	27	18	28	4	23
3. Trevliga kamrater	2	4	17	13	8	11	56	29
4. Möjlighet till befordran	13	6	1	0	15	4	0	0
5. Leva i en vacker trakt	1	1	0	0	1	2	0	0
6. Hyggliga överordnade	2	3	17	18	8	3	19	17
7. Självständigt arbete	36	32	5	7	30	17	6	0
8. Intressant arbete	0	0	19	11	0	0	13	5
9. Jämn o. lugn arbetstakt	0	0	7	6	0	0	0	6
10. Annat	8	6	18	15	7	11	2	9
11. Vet ej	0	0	0	1	0	3	0	11
	100	100	100	100	100	100	100	100

Eftersom frågan inte var helt likformigt framställd på de bägge orterna, kan man inte jämföra svaren från Huskvarna och Katrineholm. Det är möjligt, att olikheterna bero på variationer i arbetets art på de bägge orterna eller i städernas olika sociala struktur. Men differenserna kunna helt och hållet bero på att vi i det ena fallet hade öppna frågor i det andra fallet erbjödo svarsalternativ. Vilket som här varit det väsentliga kunna vi inte avgöra. Jämföra vi Huskvarnapersonalens svar inbördes visar den kvinnliga personalen den största olikheten. De kvinnliga arbetarna trycka mera på *tryggheten* och *inkomsterna* och

mindre på *befordran* och *självständighet* än de kvinnliga kontoristerna. Samma tendens finna vi hos männen, men den tendensen är inte säkerställd.

Även i Katrineholm visa de kvinnliga personalkategorierna större olikheter än de manliga. De kvinnliga arbetarna värdera goda inkomster mer än de kvinnliga tjänstemännen, som i sin tur mera understryka vikten av trevliga kamrater. Även männen bland arbetarna betona mer än tjänstemännen vikten av goda inkomster, men olikheten är inte säkerställd. På bägge orterna värdera kvinnorna *goda arbetskamrater* mer än männen. Männen i Huskvarna betona mer *tryggheten* och *självständigheten*, kvinnorna däremot goda inkomster. Tendensen är på denna punkt den motsatta i Katrineholm.

Se vi på arbetarpersonalen kunna vi konstatera att på bägge orterna *lönen* spelar en relativt betydelsefull roll. Det är den faktor man är mest överens om, även om den ingalunda är den allenarådande. Denna önskan efter goda inkomster växlar praktiskt taget inte alls, om man ställer samman den med de objektiva faktorerna. Man kan dock skönja en svag tendens hos personer med osjälvständigt, okvalificerat och »dåligt» arbete att lägga större vikt vid lönen.

Vi ha nu på olika sätt kunnat närma oss lönen som motiv för trivsel. Först ha vi haft lönen som objektiv faktor och på så sätt kunnat sammanställa den med en rad attityder (och komma i fortsättningen att sammanställa den med ytterligare några), vidare ha vi haft lönen som motiv för trivsel, d. v. s. som skäl för att man *inte* önskat byta arbete, som motiv för vantrivsel, d. v. s. som motiv för arbetsbyte och nu till sist som en mera allmän önskan. Ingenstädes har den spelat den dominerade roll, som man kunnat antaga med hänsyn till att det avgjort största antalet stridsfrågor inom ett företag just rör lönefrågor eller andra ekonomiska problem. Det finns naturligtvis heller ingen anledning att förringa lönen betydelse eller att tolka våra resultat i den riktningen, att lönen skulle vara utan betydelse. Ett sådant påstående vore säkerligen ett försök att pressa vissa siffror i orätt riktning. Däremot förefaller det som om lönen för en svensk arbetare fått en relativt opersonlig karaktär. Han är inte inställd på att få en lön efter sina personliga förutsättningar och insatser, utan lönen eller det ekonomiska utbytet av hans arbetsinsats är organisationens sak att sköta. Man bör nog trycka på organisationens sak, ty intet talar för att han för sin lön vill vara beroende av arbetskamraterna. Gruppäckord äro inte nämnvärt populära.

Man kan här jämföra vårt resultat med ett yttrande citerat i Myers bok: »Vi förhandla med varje arbetsgivare om ackord och klagomål, men när det gäller allmänna löneförändringar är det bättre att förhandla för hela industrien. Individuella förhandlingar med olika företag skulle leda till olika lönehöjningar i olika företag och det skulle våra medlemmar inte tycka om».¹

W. E. Moore talar om lörens symboliska karaktär och därmed menar han att lönen ofta för med sig eller representerar en rad möjligheter, lönen är alltså, eller kan vara, en maktkälla.² Det är troligt att detta förhållande är mera påtagligt i USA än i Sverige, kanske hänger detta samman med ett samhälle med stark inflyttning. Goda inkomster borde under sådana förhållanden spela en större roll i Katrineholm än i Huskvarna. En sådan tendens kan vi även spåra både i motiven till arbetsbyte och i de uttalade önskningarna.

Vi kunde vidare i bägge orterna konstatera, att det högt mekaniserade arbetet gav bättre lön. Detta skulle möjligen kunna tolkas så, att lönen håller på att få större betydelse för status än yrkesskickligheten. Är man intresserad av att uppmuntra yrkesskicklighet tycks slutsatsen ligga nära till hands: man måste se till att yrkesskickligheten ger högre lön. Vi ha även sett, att lönen i vissa fall tycks ha en kompensations-effekt: på sämre arbetsplatser har man högre lön. Detta kunde dock inte påverka attityden mot arbetsplatsen och arbetsförhållandena på det hela taget, som ju följde arbetsplatsens faktiska beskaffenhet. Däremot är det möjligt, att det är lörens inflytande, som gör sig gällande när vi konstatera, att arbetsplatsens beskaffenhet och arbetets art spela en underordnad roll i attityden mot arbetet. Å andra sidan var lönen ju alls inte någon utslagsgivande faktor. När det gällde arbetstiden var det t. o. m. ett negativt samband mellan lön och attityd. För trivseln är lönen sålunda inte utslagsgivande. Men det utesluter inte att människor kunna vara beredda att vantrivas om de som kompensation erhålla en högre lön.

Det är påfallande hur litet avseende männen fäster vid arbetskamrater. På bägge orterna fästa kvinnorna större vikt härvid. Detta stämmer med iakttagelser gjorda i USA.³ Är den av oss gjorda iakttagelsen

¹ MYERS, CH. A., Förhållandet mellan företag och anställda i svensk industri. Sthlm 1951, s. 40.

² A. a. s. 339.

³ Se t. ex. MAIER, NORMAN R. F., Psychology in Industry: A Psychological Approach to Industrial Problems. Boston 1946 s. 268.

riktig bör den vara värd att observeras av företagare med huvudsakligen kvinnliga arbetare. Det är tydligt att deras trivsel i större utsträckning än männens är beroende av socialt liv på arbetsplatsen, d. v. s. av kontakter och samarbete. Därmed är naturligtvis inte sagt, att man med socialt liv behöver mena, att man arbetar tillsammans i den betydelsen att den ene för sin arbetsinsats är beroende av den andre.

Vi ha sett att faktorn individuellt—beroende ofta verkat så, att arbetare med individuellt arbete visat en mera positiv inställning än de med beroende. Vi framställde emellertid även en fråga, som mera direkt syftade till att utröna om den intervjuade var benägen för lagarbete eller ej. Frågan löd: *Vilket arbete tror Ni passar er bäst?* Och svarsalternativen voro följande: a) arbeta ensam, b) i lag med andra och c) likgiltigt. Denna fråga framställdes tyvärr endast i Huskvarna. Svaren fördelade sig på följande sätt:

Tab. VI: 43. H—a.

Föredrar att arbeta	Män		Kvinnor	
	tjänstemän	arbetare	tjänstemän	arbetare
Ensam	55	56	53	44
I lag	28	25	30	43
Likgiltigt	17	19	17	13
	100	100	100	100

Mellan männen finnes det inte någon säkerställd skillnad. Däremot äro kvinnliga arbetare mera positivt inställda till lagarbete än de kvinnliga tjänstemännen. Skillnaden är dock inte helt säkerställd. De äro ävenledes mera positivt inställda till lagarbete än sina manliga kolleger. Här är olikheten helt säkerställd. Olikheten mellan kvinnliga och manliga tjänstemän är inte helt säkerställd.

De objektiva faktorerna spela för arbetarnas vidkommande en mycket liten roll om man sammanställer dem med svaren på denna fråga. Endast i ett fall kunna vi visa på ett säkerställt samband: olika mekaniseringsgrader hos manliga arbetare äro associerade med olika attityder. De med högt mekaniserat arbete äro flera, procentuellt sett, i den grupp som säger sig vilja arbeta ensamt än vad som kan förklaras av en slump. Kanske vi böra erinra om att de högt mekaniserade i Huskvarna hade ett mera beroende arbete än de övriga mekaniseringskategorierna.

Vi läto även förmännen uppskatta, hur den intervjuade kom överens med sina arbetskamrater. Enligt de överordnades uppskattning finnes det ingen skillnad mellan manliga tjänstemän och arbetare på den punkten. Däremot skulle de kvinnliga tjänstemännen ha lättare att komma överens med sina kamrater än de kvinnliga arbetarna. Siffrorna äro följande:

Tab. VI: 44. H—a + K—m.

Kommer överens med kamraterna	Män		Kvinnor	
	tjm	arb.	tjm	arb.
Bra	78	72	88	54
Medelmåttigt, dåligt	24	28	12	46
	100	100	100	100

Av denna tabell framgår även, att det är en betydande skillnad i detta avseende mellan manliga och kvinnliga arbetare. Mellan tjänstemännen finnes det däremot inte någon olikhet. De kvinnliga arbetarna äro alltså å ena sidan den kategori som helst vill arbeta samman med kamrater i lag, å andra sidan den kategori, som enligt denna uppskattning skulle ha svårast att komma överens med dem. Denna förmåga att komma överens med arbetskamrater påverkar dock inte direkt önskan att arbeta ensam eller i lag. Det finnes alltså inte inom tjänstemannakategorien eller inom kategorien kvinnliga arbetare något samband mellan den ena och den andra faktorn.

Av denna analys har framgått, att den svenske anställde i sitt arbete i stor utsträckning önskar vara oberoende av sina arbetskamrater. Man sätter, med andra ord rätt litet värde på kamraterna som *arbetskamrater*. Detta hänger troligen samman med en rad faktorer. En orsak är förmodligen det förhållandet, att om arbetet är lagbetonat är man för sin inkomst beroende av kamraternas lojalitet och arbets-skicklighet. Arbetet kan inte komma i gång, om en lagmedlem uteblir, och hela processen försinkas av en ovan eller oskicklig arbetskraft. Är det fråga om en ny medlem i laget få ofta kamraterna lära honom hur han skall utföra sitt arbete. Även det medför minskad inkomst. Det blir på det sättet laget, som får betala den ovanes läropengar. Å andra sidan böra vi komma ihåg, att vi inte kunna finna något bestämt samband mellan inkomst och önskan att arbeta i lag eller ensam.

I Katrineholm hade vi en del andra frågor, som berörde förhållandet till kamraterna. Först en direkt fråga: *Trivs Ni med era arbetskamrater?*

87 % svarade Ja och 13 % Nej. Det finnes ingen säkerställd skillnad mellan män och kvinnor eller mellan olika personalkategorier. Till en del skulle vi nog vilja tolka denna höga ja-procent som ett uttryck för likgiltighet inför kamraterna. Man har inte någon mera nyanserad attityd mot dem. Naturligtvis kan den enkla förklaringen vara, att kamratskapet är mycket gott på de svenska arbetsplatserna, men mot det talar ovilligheten att verkligen samarbeta med kamraterna. Vi frågade vidare: *Har Ni en känsla av att Era kamrater tycker att Ni gör ett bra arbete?* Totalt svarade 52 % Ja, 18 % Nej och 30 % Vet inte. De olikheter vi kunna finna vid besvarandet av denna fråga äro främst mellan män och kvinnor. Kvinnorna svara betydligt oftare Nej, under det att männen förklara sig inte veta. Här ha vi säkerställda olikheter. För bägge könen gäller dessutom, att de under trettio år gamla äro de mest negativa. Rimligtvis förhåller det sig väl även så, att man inom den kategorien är minst intresserad av vad kamraterna tycka om ens prestation och minst bryr sig om andras arbetsinsatser. Det är andra ting man värderar mera hos sina medmänniskor. Ehuru frågan systematiskt sett inte hör hit, kan det kanske vara av ett visst jämförande intresse att se, hur man svarat på en liknande fråga: *Känner Ni att Ert arbete uppskattas av Era anhöriga?* På den svara 68 % Ja, 18 % Nej och 14 % Vet ej. De manliga tjänstemännen äro mera övertygade om att de anhöriga uppskatta deras arbete, än vad som är fallet med arbetarna, och en tendens, ehuru ej säkerställd, i den riktningen kan man finna vid en jämförelse mellan kvinnliga tjänstemän och arbetare. Som helhet svara männen i större utsträckning än kvinnorna *Vet ej*. I den mån man kan draga någon slutsats måste det vara, att man i sitt arbete är mera känslomässigt beroende av familjen än av arbetskamraterna.

Det resultat vi kommit till genom att jämföra de objektiva faktorerna självständighet—osjälvständighet och individuellt—beroende med motiv för arbetsbyte och för kvardröjande i ett givet arbete, samt slutligen med de olika önskemålen ger oss föga upplysning om de informella gruppbildningarna på arbetsplatsen. Om något, så pekar vårt material i negativ riktning: vi ha inte funnit, att kamrater spela någon större roll i de motiv man anför för att kvarstanna i ett arbete eller för att byta det eller för de allmänna önskemål vi nu analyserat. Dock ha vi sett en viss skillnad mellan könen. Allt tyder på att kontakten på arbetsplatsen har en relativt opersonlig karaktär. I Katrineholm t. ex. förklara omkring 90 % att de trivas med sina arbetskam-

rater, men endast omkring 37 % säga sig någon gång träffa dem efter arbetstiden.

Nu är det inte vår mening att förneka, att det finnes informella gruppbildningar på arbetsplatsen. Givetvis finnes det sådana och givetvis råder någon form av kamratpåverkan, d. v. s. informell social kontroll på varje arbetsplats. Men i denna sociala kontroll tro vi, att den fackliga organisationen är huvudkällan och att kontrollen går ut på att se till, att det inte bildas vanor på arbetsplatsen, som kunna undergräva de fackliga organisationernas prestige. Man talar om begränsning av produktionen, som innebär, att en arbetare i sitt arbete inte helt tager ut sin arbetsförmåga.¹ Detta fenomen, mena amerikanska författare, existerar på alla arbetsplatser. Vi ha sett det i dess extrema form i episoden med den flitige Jensen på Burmeister och Wain i Köpenhamn. Huruvida liknande fenomen finnas på svenska arbetsplatser, ger oss inte vårt material några upplysningar om. I den diskussion som uppstod kring fallet Jensen bestred man från svenskt arbetarhåll, att någon medveten restriktion av arbetstakten skulle förekomma. Men *om* det skulle förekomma — och vissa informella observationer ge anledning förmoda, att fenomenet inte är helt okänt, så är det dels ett exempel på informell social kontroll, dels på en kontroll, som huvudsakligen tager sikte på den horisontella gruppbildningen. Man känner sig i första hand lojal med organisationen och alla som den omsluter och först i andra hand mot de närmaste arbetskamraterna. Och vidare är denna kontrollspets riktad mot företagsledningen, d. v. s. i viss mån mot den ramgrupp som omsluter de informella gruppbildningarna. Här stöta vi alltså på den för företaget såsom social grupp karakteristiska egenskapen att inom sig rymma grupper som ständigt på nytt måste anpassa sig efter varandra, för att inte företaget som ramgrupp skall sprängas.

Givetvis äro de normer, med vilka kamraterna kontrollera varandra på arbetsplatsen, inte bara riktade mot företagets ledning. Man har anledning att antaga, att det även runt själva produktionsprocessen vuxit fram ett vanesystem, som inte är känt av ledningen, men vars funktioner äro att få arbetet att glida lättare. Det är troligt att det även finnes sanktionssystem mot personer, som utföra ett dåligt arbete. Mera osäkert är det däremot om det finnes det mot personer

¹ Se t. ex. MILLER, D. C., & FORM, W. H., *Industrial Sociology*. N. Y. 1951, s. 303 f.

som ofta äro frånvarande och byta arbete. Propagandan utifrån mot dessa företeelser talar för att här inte finnes något sanktionssystem och att frånvaro och täta arbetsbyten uppfattas som vederbörandes privatsak.

Dessa resultat skulle antyda att man, i dagens situation i detta land, knappast skulle vara beredd för det, som i engelsk och amerikansk litteratur kallas »team-work in industry». Det fordrar en helt annan kontakt mellan arbetskamrater än vad vi ha anledning tro finnes på de svenska arbetsplatserna. I ett sådant lagarbete ingår emellertid inte bara samhörighet i arbetet, utan även möjlighet att diskutera gemensamma problem och fatta beslut. Huruvida ett planerande och beslutande lagarbete skulle påverka trivseln och produktionen i svensk industri, veta vi inte. Vårt material lämnar oss i varje fall ingen upplysning.

Den tonvikt man lägger på önskan att få ett *säkert arbete* är påfallande olika i de bägge orterna. Huruvida detta hänger samman med sättet att fråga eller återspeglar någon fundamental olikhet mellan orterna kunna vi inte avgöra. Åldersfördelningen är t. ex. densamma i HVA och PSG, men i HVA svarar 25 % att de önska ett säkert arbete, i PSG 3 %. Å andra sidan har HVA 41 % infödda män, PSG 16 %. Det kan alltså tänkas, att det för Huskvarnaborna ter sig som ett betydligt större och ödesdigrare problem att behöva söka sig ett arbete på någon annan ort — och det skulle sannolikt bli nödvändigt om HVA inte kunde bereda dem arbete. I Katrineholm åter finns det dels flera slags arbetstillfällen, dels är den orten, just emedan den har färre infödda, för sina innevånare inte den enda tänkbara.

I Huskvarna påverkas inställningen till »säker att behålla» av de objektiva faktorerna på så sätt, att både bland kvinnor och män de självständiga, lägga minst vikt vid det alternativet. Katrineholmsmännen visa en motsatt tendens. I Huskvarna är det vidare så, att kvinnor med dålig arbetsplats stanna vid självständighets-alternativet betydligt oftare än de med bra arbetsplatser, under det att de högt kvalificerade kvinnorna mera sällan göra det.

De bägge orterna skilja sig även påfallande i sin inställning till *byggliga överordnade*. Även här finnes den möjligheten att skillnaden kan återföras till frågesättet. Å andra sidan ha vi tidigare sett, att arbetet är betydligt mera självständigt i Huskvarna. Som vi definierat självständigt skulle det innebära, att man är mera beroende av överordnade i Katrineholm än i Huskvarna. Det är möjligt att detta åter-

speglar sig i önskan om hyggliga överordnade. Vi få tillfälle att återkomma till detta i vårt kapitel om förmän och överordnade.

Arbetspersonalen i Katrineholm har på sin önskelista överhuvud inte nämnt *möjligheten till befordran*. I Huskvarna har den samlat något intresse. Kvinnorna i den högsta lönegruppen äro mera intresserade av den än de i den lägsta och de självständiga, kvalificerade och individuellt arbetande männen äro mera intresserade än osjälvständiga, okvalificerade och beroende. Men dessa problem komma upp till förnyad behandling då vi skola undersöka det attitydkomplex som behandlar befordran och därmed sammanhängande problem.

KAPITEL VII

FÖRMAN OCH ARBETSLEDNING

I. INLEDNING

Även inom det lantliga arbetslivet känner man systemet med överordnade och underordnade, ledare och ledda. Man får antaga, att när familjegruppen utgör arbetsgemenskapen, det dock ytterst är fadern, som fattar beslut, även om dessa beslut ofta fattas först efter överläggningar, i vilka arbetsgruppen deltar. I den industriella arbetsgruppen har arbetsledning och beslutanderätt, undan för undan och ju större företaget vuxit sig, blivit ett allt mera invecklat problem, vilket har lett till det formella statussystem vi tidigare beskrivit med dess olika grader av prestige och ledning. Statussystemet möjliggör att företaget som grupp kan fylla sitt ändamål att producera. Man kan säga, att statussystemet återspeglar en arbetsfördelning genom att inom sig rymma t. ex. personer med en planerande funktion, andra med en rent producerande, andra åter med en övervakande, o. s. v. Men hur ändamålsenligt och nödvändigt detta system än må vara, så leder det samtidigt till stora sociala distanser inom företaget. Bli gränsen eller skiljemuren mellan olika statuskategorier för markerad hotar detta att upplösa företaget som enhetlig grupp. Den nära kontakt mellan ledare och ledda, som vi antaga vara det normala i den lantliga gruppen, har ersatts av en mycket opersonlig och indirekt relation mellan företagschefen och de inom företaget anställda.

Detta, att kontakten är indirekt och opersonlig innebär, att det mellan ledaren och de ledda skjutits in mellanled, d. v. s. personer, som ha den dubbla funktionen att dels vidarebefordra och i konkreta handlingar omsätta de direktiv och beslut som komma uppifrån, men dels även att fånga upp och vidarebefordra eller tillvarata de impulser och uppslag, som komma nedifrån. Det viktigaste i denna verksamhet är dock att övervaka, leda och instruera underordnade personer i deras

arbete. I sina funktioner måste dessa personer på olika platser i företagspyramiden alltid betrakta sig själva som företagets representanter. Men samtidigt är det troligt, att de av sina underordnade uppfattas som de personer som bära hjälpa dem att undanröja problem och svårigheter på arbetsplatsen och föra arbetargruppens talan inför högre instanser. Det ligger då även nära till hands att antaga, att den närmaste överordnade för många anställda även får övertaga, eller borde övertaga, de funktioner som fadern som arbetsledare fyllde i familjen, då den var en arbetsgrupp.

För det stora flertalet anställda är förmannen den närmaste överordnade. Han är för dem företagets representant på arbetsplatsen, han framstår som den person som på arbetsgivarens uppdrag leder arbetet, övervakar det och ser till att företaget har största möjliga behållning av den lön det betalar ut. »Arbetsledaren, som i socialt avseende ofta är att jämföras med eller i de flesta fall mycket närstående ett företags arbetare, är på arbetsplatsen i utövande av sina arbetsuppgifter företagets direkta och förmedlande representant och som sådan även övervakare av företagets intressen mot de anställda arbetarna. Det är givet, att arbetarna och företaget också måste ha stora gemensamma intressen, men om dessa uppstå aldrig några delade meningar, varför det beträffande dem heller aldrig blir några svår- bemastrade arbetsuppgifter. Genom denna särställning blir arbetsledaren en företagets arbetare med helt andra arbetsuppgifter än någon annan inom företaget. Arbetsledaren måste utföra sina arbetsuppgifter som ett förmedlingsorgan mellan arbetare och arbetsgivare under utdelande av order och instruerande och upplysande jämna vägen till förståelse mellan de båda motpolerna.»¹

Som kommentar till detta citat vilja vi peka på det förhållandet, att flertalet förmän i de av oss undersökta företagen äro befördrade arbetare (se sid. 276). På frågan: *Känner Ni att Ert arbete uppskattas av Er närmaste överordnade?* svara förmännen i Huskvarna Ja till 87 % under det att de manliga arbetarna göra det till 71 %. Mellan kontorister och arbetsledare finnes ingen skillnad. Arbetsledarna i Huskvarna känna sig alltså mera uppskattade av sina överordnade än vad deras egna underordnade känna sig av dem. I Katrineholm föreligger ingen sådan bestämd skillnad.

¹ Företaget ur arbetsgivarens, arbetsledarens och arbetarens synpunkter. Sthlm 1936, s. 45.

Gör man ett försök att analysera förmannens funktioner, så måste man komma ihåg, att dessa ha förskjutits under industrialismens epok. Man kan antaga, att uppgiften ursprungligen var den omedelbart befallande, övervakande och instruerande. Enligt Myers skulle en överingenjör ha sagt, att vissa företag förr i världen rekryterat sina förmän från stamunderbefäl och underofficerare, som antogos ha de rätta ledareegenskaperna.¹ »Den förr ofta förekommande arbetsledartypen, som i kraft av sitt ämbete och sina röstresurser utövade sitt ledarskap, påfösaren, har inte längre någon uppgift i vårt moderna företag, och arbetsledarna själva önska, att typen så fort som möjligt försvinner, om den eventuellt har några representanter kvar. Men det är ganska intressant att iakttaga, att så har en gång i tiden arbetsgivare och arbetsledare inrättat sig för att utöva arbetsledningen. Även på arbetarhåll har den uppfattningen varit rådande, att så måste en arbetsledare vara beskaffad. Ledarens kunnsighet i sitt fack och förståelse att vinna arbetarnas förtroende, som våra dagars ledarskap bygger på, hade mindre betydelse under dessa förhållanden.»² Ett särskilt problem är arbetsledarens ställning vid konflikter. Principiellt kan man hävda, att arbetsledaren är neutral, men man kan antaga, att denna neutralitet starkt påverkat arbetarpersonalens attityd mot förmännen. Troligen har den negativa attityden just vid konflikttillfällen fört med sig den ovillighet, som man vet föreligger hos duktiga arbetare att låta sig befordras till förmän. Men härtill komma även de relativt små ekonomiska vinsterna av en sådan befordran.

Man kan här även konstatera, att möjligheten att avancera längre än till förmansbefattning är relativt liten i svenska företag jämfört med amerikanska. Detta synes åtminstone vara Myers intryck: »I Amerika är det än i dag möjligt för en arbetare att bli förman och sedan genom eventuell naturlig begåvning och kvällskurser eller korrespondensundervisning efter hand bli både avdelningsingenjör, avdelningschef, vice verkställande direktör eller rent av högsta chef i företaget. Detta förhållande är visserligen mindre allmänt än för 25 år sedan, men vägen uppåt spärras dock ej i samma grad som i Sverige av sociala skrankor och traditionsbunden praxis.»³ På frågan *Anser Ni att Ert företag ger de anställda rimliga chanser att avancera?* svarade dock 83 % av de manliga arbetsledarna inom samtliga företag *Ja* under det att bara 71 % av

¹ MYERS, CH. A., a. a. s. 78.

² S. BERGMAN i *Företaget ur etc.*, s. 42.

³ MYERS, CH. A., a. a. s. 79.

kontorspersonalen gjorde det. Den manliga arbetarpersonalens svarsprocent ligger omkring 50 %. Kontorspersonalen har dock, så vitt man kan förstå, större möjligheter att avancera genom korrespondensundervisning och kvällskurser än arbetsledarna. Vid svaret på frågan *Anser Ni att det här företaget tillvaratager de anställdas kunskande och intresse?* är arbetsledarna dock något mera negativa än kontorspersonalen. 79 % av de sistnämnda svara *Ja*, 75 % av arbetsledarna. Den skillnaden är dock icke säkerställd. Arbetarna svara *Ja* till 57 %. Svaren på dessa frågor visa knappast, att arbetsledaren är särskilt missnöjd med sin lott.

Den typ av arbetsledare, som man kanske kunde beteckna som underbefälstypen, förutsatte i stor utsträckning en industri, som inte längre finns, ty dels ha arbetsuppgifterna blivit andra, dels arbetarens ställning en annan. Vi kunna återigen erinra om Gårdlunds uttalanden i Industrialismens samhälle, att under den svenska industrialismens tidigare år var det ofta endast de första stadierna av produktionen, som berördes av den maskinella tekniken. Resten utfördes mer eller mindre för hand. Vid en sådan produktion var givetvis behovet av en övervakare och pådrivare stort. Dessutom har den typens möjlighet att göra sig gällande minskat även i den mån arbetarpartens organisationer vuxit sig starka. »Förmännen ha blivit åsidosatta genom den direkta kontakten mellan företagsledning och fackföreningsrepresentanter.»¹ Som ett uttryck för denna uppfattning kan man även se ett uttalande av arbetsledarförbundet, i vilket det heter:

»Det är många företagare, som ännu inte förstått att ansvar och befogenheter måste täcka varandra om arbetsledningen skall bli effektiv och god.

Av en arbetsledare kräver man, att han skall föra arbetsgivarens talan och representera denne på arbetsplatsen. Men man har inte alltid gett arbetsledaren möjligheterna att vara företagets förtroendeman fastän man kräver att han skall uppträda som sådan. De flesta arbetsledarna i vårt land ha trots detta kunnat utföra sitt svåra arbete och klara sin besvärliga mellanställning. Men man hade kunnat och kan underlätta arbetet. I detta syfte borde arbetsledarekonferenser införas som en institution i varje företag.»

I fråga om den instruerande tekniska funktionen har även den genomgått en viss förskjutning så till vida att arbetsstudiemännen

¹ MYERS, CH. A., a. a. s. 78.

kommit att bli de verkliga experterna, som bestämma vad förmännens instruktioner skola innehålla. Myers anför följande yttrande av en teknisk chef för ett stort företag: »Våra förmän har beklagat sig över att de förlorat all auktoritet. De måste fråga avdelningsingenjören innan de kan avskeda en av sina arbetare och fabriken arbetsstudieavdelning sätter ackord utan att förmannen får yttra sig om dem.»¹

Liknande synpunkter framföras även av den ovan citerade verk-mästaren, som framhåller att arbetsstudier givetvis äro av stort värde, men att de inte kunna ersätta det förtroendefulla samarbetet och ömsesidiga förtroendet mellan arbetare och arbetsledare. Samtidigt kan man emellertid antaga, att ackordsättningens allt större beroende av arbetsstudieavdelningen minskat irritationen kring förmannen.

Ganska ofta hör man det påståendet framfört, att förmännen skulle ha en negativ attityd mot tidsstudier just därför att de beröva förmännen och arbetsledarna en viktig funktion. Vi ha därför funnit att det kunde vara av värde att särskilt se hur arbetsledarna reagera inför tidsstudierna och jämföra deras attityd med de övriga, av tidsstudierna helt oberoende, tjänstemännens. Göra vi det få vi följande svar på frågan *Vad anser Ni om tidsstudier i princip?*

Tab. VII:1.

Tidsstudier	Huskvarna				Katrineholm			
	Män		Kvinnor		Män (princip)		Män (tillämpn.)	
	Tjm.	Ar-betsl.	Tjm.	Ar-betsl.	Tjm.	Ar-betsl.	Tjm.	Ar-betsl.
Bra.....	51	60	15	20	74	82	45	55
Går an.....	20	25	15	40	14	14	9	14
Illa.....	15	9	17	0	8	0	22	14
Vet inte.....	14	6	53	40	4	4	24	17
	100	100	100	100	100	100	100	100

Någon säkerställd skillnad mellan arbetsledarna å ena sidan, andra tjänstemän å den andra kunna vi inte peka på. Men den genomgående tendensen är dock, att arbetsledarna äro mera positiva mot tidsstudier än övriga tjänstemän. De äro även betydligt mera förstående inför tidsstudier än arbetarna. Vårt material bekräftar sålunda inte den

¹ MYERS, CH. A., a. n. s. 78.

vanliga teorien, att arbetsledare skulle vara negativa mot arbetsstudier, emedan de ha berövat dem en viss funktion och därmed sammankopplad prestige.

Kan man visa på att vissa av arbetsledarens eller förmännens funktioner minskat och förlorat i betydelse, så har han under de senare årens utveckling även fått nya. I samma mån som befälsfunktionen blivit av mindre vikt har den personalvårdande ökat. I hög grad tillkommer denna nu förmannen: »Strävandet, att åt båda håll i våra företag skapa den balans, som är nödvändig för trivsel och arbetsro, är sålunda en av arbetsledarens mest maktpåliggande arbetsuppgifter.»¹

Man kan sålunda fastslå, att arbetsledarens ställning förändrats dels genom den tekniska utvecklingen, dels genom värderingsförskjutningarna i det omgivande sociala fältet. Genom de teknisk-organisatoriska förändringarna i företaget har hans uppgift inom detsamma förskjutits, till följd av samhällets demokratiseringsprocess har man ställt andra krav på sättet att utöva verksamheten. Möjligen kan man i förmännens svar på de frågor, som beröra demokratiseringen inom företaget, skönja en viss olust inför tanken på en reduktion av deras betydelse och inflytande och att nya organ skola skapas, som ytterligare skola reducera denna personalkategori betydelse och inflytande. Följande uttalande i *Sveriges Arbetsledareförbunds årsberättelse 1945* kan ge en viss inblick i det normsystem vi här skymta: »Detta anspråk på representation är mindre betingat av arbetsledarens ställning som arbetstagare än av deras arbetsuppgifter och ställning i företaget. Man har nämligen anledning förutse att samarbetsorgan i måhända stor utsträckning kommer att i sin verksamhet syssla med sådana problem som till en del direkt sammanhånga med arbetsledarnas uppgift som företagets representant på arbetsplatsen. Detta nödvändiggör att arbetsledarna genom egen representant kunna delta i och få kännedom om samarbetsorganens åtgöranden.»² Arbetsledarna visa sig vara den grupp, som ställer sig mest likgiltig inför företagsnämnderna (se sid. 263, 271). De ha heller inte någon anmärkningsvärt positiv önskan om ytterligare informationer i fråga om företagens tekniska och ekonomiska problem. Men detta till trots är arbetsledaren givetvis alltså en nyckelperson både ur produktionens och trivselns synpunkt. Detta inte minst därför att han i sin egenskap av ledare kan sprida

¹ BERGMAN i »Företaget ur etc», s. 48.

² A. a. s. 13.

trevnad eller vantrevnad inom en hel grupp. Genom sin betydelse för gruppandan är han en faktor av ett helt annat slag än de vi tidigare berört. Den möjligheten finnes naturligtvis, att arbetslivets atomisering spritt sig så långt, att för stora personalkategorier förmannen inte spelar någon viktig roll.

Utän tvivel är förmannens ställning ömtålig och besvärlig men det finnes inte något i vårt material, som tyder på att den uppleves som svår. Emellertid har vårt intresse framför allt koncentrerats kring attityderna mot arbetsbefälet. Vi ha frågor om hans sätt att fylla en del funktioner, men man får antaga, att det är relativt svårt att hålla isär hans olika funktioner: man kan t. ex. förmoda, att hans förmåga att ge instruktioner påverkar den trivsel han skapar och att i den mån han har förmåga att ta folk och uppmuntra dem, är man även mera villig att lyssna till hans instruktioner. Vi kunna därför utgå från, att attityderna mot förmannen i hans olika funktioner skola visa ett stort inre sammanhang. Denna förmodan visar sig, som vi strax skola se, vara riktig.

I Huskvarna ställde vi följande frågor:

1. Ger Er förman (närmaste överordnade) klara instruktioner?
2. Anser Ni att Er förman (närmaste överordnade) har förmåga att ta folk och få dem att göra sitt bästa?
3. Känner Ni att Ert arbete uppskattas av Er förman (närmaste överordnade)?
4. Skulle Ni vilja byta förman (närmaste överordnade)?

I Katrineholm ställde vi, förutom dessa fyra frågor, ytterligare tre:

5. Anser Ni att Er förman (närmaste överordnade) kan bedöma hur Ni utför Ert arbete?
6. Anser Ni att Ni kan gå till Er förman (närmaste överordnade) för att få hjälp med personliga problem?
7. Skulle Ni vilja byta någon av det högre arbetsbefälet (de högre överordnade)?

Samtliga frågor ställdes till samtliga personalkategorier. Vi begränsade sålunda inte vårt intresse endast till arbetarpersonalens reaktion inför arbetsbefälet.

Vi vilja först redogöra för de olika personalkategoriernas svar på de fyra frågorna, innan vi se hur de objektiva faktorerna påverka arbetarpersonalens svar.

II. OLIKA PERSONALKATEGORIERS ATTITYD MOT
 DEN ÖVERORDNADE

Man kan antaga, att arbetsledarens egen yrkesskicklighet kommer fram i hans förmåga att ge instruktioner. I den mån han verkligen själv behärskar det jobb han leder, bör det komma fram i hans instruktioner. Man kan då även utgå ifrån att ju enklare ett jobb är, desto lättare bör det vara att instruera. Man kan emellertid även antaga, att personer eller personalkategorier med en osäker status inom företaget tycka sämre om att påminnas om att de stå under befäl. I svaren på frågorna kunna vi alltså dels finna uttryck för arten av vederbörandes arbete, och dels även för hans eller hennes status i företagspyramiden. Dessa två synpunkter äro dessutom säkerligen mycket nära sammanvävda.

Svaren på den första frågan, *Ger Er förman (närmaste överordnade) klara instruktioner?* fördelade sig på följande sätt i Huskvarna:

Tab. VII:2. H--a.

		Klara instruktioner			
		Ja	Nej	Vet ej	
Tjänstemän	M.....	77	17	6	100
	K.....	66	27	7	100
Arbetare	M.....	76	19	5	100
	K.....	79	16	5	100

Analysera vi dessa olika svar, så finna vi inte någon skillnad mellan de bägge manliga personalkategorierna. Arbetare och tjänstemän ha här samma reaktion inför sina överordnade. Bland kvinnorna finnes däremot en skillnad: de kvinnliga arbetarna äro mera belåtna än de kvinnliga tjänstemännen. De senare äro även mera missbelåtna än sina manliga kolleger; något liknande kunna vi inte återfinna bland arbetarna. Samma inställning finna vi i Katrineholm:

Tab. VII:3. K—m.

		Klara instruktioner			
		Ja	Nej	Vet ej	
Tjänstemän	M.....	64	34	2	100
	K.....	50	50	0	100
Arbetare	M.....	69	26	5	100
	K.....	76	24	0	100

Inte heller här kunna vi notera någon skillnad mellan män av olika kategorier, men de kvinnliga tjänstemännen äro avgjort den minst belättna kategorien och skilja sig signifikativt från de kvinnliga arbetarna. Detta uttryck för missnöje från de kvinnliga tjänstemännens sida kan tolkas som ett uttryck för missnöje med status och prestige.

Även mellan de bägge orterna kunna vi notera olikheter: Huskvarna-personalen är mer belåten än Katrineholmspersonalen. Skillnaden är signifikativ för alla kategorier utom kvinnliga arbetare.

Nästa fråga rörde arbetsledarens *förmåga att ta folk*. Den undersöker alltså mer hans yrkesskicklighet som ledare. Teoretiskt sett är det tänkbart, att en arbetsledare är en skicklig yrkesman och kan ge klara instruktioner utan förmåga att »ta folk». Å andra sidan är det troligt, att om han kan få den känslomässiga kontakt som ligger i att »ta folk», så är man villig att lyssna på hans instruktioner. Även här kan man gissa, att personalkategorier med ömtålig status reagera mer negativt än personal med säker status, antingen denna är säkert hög eller säkert låg.

Svaren fördelade sig i Huskvarna på följande sätt:

Tab. VII: 4. H—a.

		Förmåga att ta folk			
		Ja	Nej	Vet ej	
Tjänstemän	M.....	79	21	0	100
	K.....	72	28	0	100
Arbetare	M.....	78	21	1	100
	K.....	74	20	6	100

Olikheten mellan de olika kategorierna är här mycket obetydlig. De kvinnliga tjänstemännen äro något mera negativa, men skillnaden är inte säkerställd.

I Katrineholm svarade man på följande sätt på fråga nr två:

Tab. VII: 5. K—m.

		Förmåga att ta folk			
		Ja	Nej	Vet ej	
Tjänstemän	M.....	61	31	8	100
	K.....	47	40	13	100
Arbetare	M.....	68	26	6	100
	K.....	66	23	11	100

Tendenserna äro desamma som i Huskvarna: mellan männen finns ingen skillnad, men kvinnliga arbetare visa sig vara mera positiva än kvinnliga tjänstemän; skillnaden är dock ej fullt säkerställd. I övrigt äro olikheterna små. Jämför man de bägge orterna är Huskvarna-personalen mera positiv, skillnaden är klart uttalad för manliga arbetare, men tendensen finnes även för tjänstemännen.

Med den tredje frågan *Känner Ni, att Ert arbete uppskattas av Er förman?* ville vi undersöka i vad mån förmännens uppskattning var av avgörande betydelse för attityden mot honom, eller kanske rättare: i vad mån förmännen lärt sig inse betydelsen av att uppmuntra de underlydande. Maier anför i sin bok exempel på positiva och negativa faktorer ur produktionsstimulerande synpunkt och finner att de kunna radas upp i följande ordning:¹ 1. Offentligt beröm. 2. Enskild tillrättavisning. 3. Offentlig tillrättavisning. 4. Enskilt förlöjligande. 5. Offentligt förlöjligande. 6. Enskilt hån och 7. Offentligt hån. Det offentliga berömmet ger till 87.5 % bättre resultat och till 0.5 % sämre resultat, den enskilda tillrättavisningen till 66.3 % bättre och 10.7 % sämre resultat, under det att offentligt hån gav bättre resultat till 11.9 % och sämre till 65.1 %.

Beröm och uppmuntran få allmänt antagas ha en stimulerande verkan. Men verkan är troligen ändå något olika beroende på vilken prestige man har i företagens statussystem. Ju högre upp man anser sig vara placerad i statussystemet, dess kräsnare får man antagas vara i fråga om beröm. Det är endast beröm från en person, som är kvalificerad nog att förstå den prestation man utför, som kan vara av någon större betydelse. Men å andra sidan kan man säga, att ett mycket enkelt arbete, som utföres mer eller mindre rutinmässigt och med mycket enkla handgrepp, ju knappast kan ge anledning till mycken uppskattning, under det att ett arbete som fordrar yrkesskicklighet kan det. Denna fråga kommer att vara av speciell betydelse när vi diskutera de objektiva faktorernas betydelse för arbetarpersonalens inställning. Vi vilja nu först se, hur svaren på frågan *Känner Ni att Ert arbete uppskattas av Er förman (närmaste överordnade)?* fördelade sig i de olika orterna och på olika personalkategorier.

Manliga arbetare äro här påtagligt mera negativa än tjänstemännen, under det att det återigen inte är någon skillnad mellan kvinnornas olika personalkategorier. De kvinnliga tjänstemännen äro mera nega-

¹ MAIER, N. R. F., a. a. s. 261.

Tab. VII: 6. H—a.

		Arbetet uppskattas av den överordnade			
		Ja	Nej	Vet ej	
Tjänstemän	M.....	82	14	4	100
	K.....	68	23	9	100
Arbetare	M.....	71	17	12	100
	K.....	73	14	13	100

tiva än männen. Detta är den första punkt där de bägge manliga personalkategorierna i Huskvarna förete olika reaktioner. Man kan antaga, att det beror på att manliga tjänstemän på grund av sin högre ställning inom företaget oftare få höra beröm för sin arbetsinsats. De ha även lättare att se resultatet av sin egen verksamhet. Är den förklaringen riktig ha vi här mött ett viktigt kommunikationsproblem.

I Katrineholm är tendensen densamma ehuru inte fullt säkerställd. Där gävo vi frågan en något annan formulering: *Visar Er förman (närmaste överordnade) att han uppskattar Ert arbete?* Svaren på den frågan fördelade sig på följande sätt:

Tab. VII: 7. K—m.

		Den överordnade visar uppskattning				
		Ofta	Då och då	Sällan	Vet ej	
Tjänstemän	M.....	30	33	34	3	100
	K.....	15	32	38	15	100
Arbetare	M.....	14	43	34	9	100
	K.....	31	16	48	5	100

Tjänstemännen äro fler i ofta-gruppen och sålunda mera positiva, och på samma sätt är det bland kvinnliga arbetare fler som avge det svarsalternativet jämfört med kvinnliga tjänstemän och manliga arbetare. En jämförelse mellan de bägge orterna blir en smula osäker, men man kan dock anse det fastslaget, att inställningen är mera positiv i Huskvarna, d. v. s. man känner sig där mera uppskattad av förmännen.

Det radikalaste uttrycket för missnöje med förmännen är, om man önskar byta ut honom, d. v. s. få ett nytt befäl. I den mån vi i de föregående siffrorna tycka oss ha funnit en övervägande positiv inställning till förmännen bekräftas detta intryck av svaren på frågan *Skulle Ni vilja byta förman (närmaste överordnade)?* I Huskvarna var resultatet följande:

Av denna tabell framgår, att i Huskvarna tjänstemännens överordnade anse sina underlydande ha en bättre arbetsdisciplin än vad som är fallet med arbetarpersonalens. Likaledes anser man, att kvinnornas arbetsdisciplin är sämre än männens. I Huskvarna kunna vi dessutom finna, att det råder ett visst samband mellan att vilja byta förman och att av förmannen anses ha en dålig arbetsdisciplin. De som svara Ja på frågan om förmansbyte äro färre i Bra-gruppen i fråga om disciplin än vad de äro, som svara Nej. Här skulle vi alltså ha funnit ett ömsesidigt förhållande. Detta gäller dock endast manlig arbetarpersonal.

Katrineholmssvaren visa inga sådana tendenser. De höga siffrorna i fråga om personalens arbetsdisciplin kunna väl dessutom inge en viss skepsis. Här ha vi uppenbarligen ett område, som mera lämpar sig för informella studier och observationer.

I Katrineholm hade vi, som vi redan konstaterat, ytterligare tre frågor kring förmans- och arbetsledningsproblemet. En av dessa frågor var följande: *Anser Ni, att Er förman (närmaste överordnade) kan bedöma hur Ni utför Ert arbete?* Svaren fördela sig i stort sett på samma sätt som de gjorde på frågan om förmannen gav klara instruktioner och bägge beröra ju också hans förmåga att behärska sitt jobb. Dock är den positiva attityden ännu mera framträdande i svaren på den nu analyserade frågan. Svaren hade följande fördelning:

Tab. VII: 11. K—m.

		Närmaste överordnade kan bedöma arbetet			
		Ja	Nej	Vet ej	
Tjänstemän	M.	79	18	3	100
	K.	57	28	15	100
Arbetare	M.	78	18	4	100
	K.	85	10	5	100

Ehuru skiljaktigheterna inte äro så stora, att de låta sig statistiskt säkerställas, kunna vi ändå se samma allmänna tendens som i de tidigare svaren. De kvinnliga tjänstemännen äro minst positiva, därefter de manliga arbetarna, under det att de kvinnliga arbetarna även vid denna fråga svara mycket positivt. På det hela taget står sig även här intrycket, att inställningen mot förmannen är mycket positiv. Detta intryck bekräftas ytterligare, när vi se svaren på frågan *Skulle Ni vilja byta någon av det högre arbetsbefälet (högre överordnade)?* Svaren fördela sig sålunda:

Tab. VII: 12. K—n.

		Byta högre överordnade			
		Ja	Nej	Vet ej	
Tjänstemän	M.....	28	68	4	100
	K.....	11	85	4	100
Arbetare	M.....	24	62	14	100
	K.....	5	87	8	100

Jämföra vi dessa svar med svaren på frågan om förmansbyte, så äro männens svar, jämförda med kvinnornas, de mest negativa. I fråga om de manliga arbetarna är denna skillnad säkerställd, hos de övriga ha vi endast en tendens. Man har med andra ord större förtroende för förmannen än för det högre arbetsbefälet. I detta svar kommer alltså spänningen mellan de olika skikten i företagspyramiden till synes. Man kan väl även tala om att vi här ha ett kommunikationsproblem. Förmannen ser man och vet vilka problem och uppgifter han har att fullfölja. Men det högre befälet bara skyntar förbi och de flesta känna endast i ringa grad till dess funktioner.

Den tredje frågan *Anser Ni, att Ni kan gå till Er förman (närmaste överordnade) för att få hjälp med personliga problem?* rör ett annat område inom förmannens verksamhet, den personalvårdande. Denna funktion är ett resultat av den förändring som ägt rum i inställningen till människan, d. v. s. av förändringarna i samhällets normsystem. Å andra sidan är det väl inte i alla företag lika självklart, att förmannen skall ha en personalvårdande uppgift. Inom ett flertal företag har man personalkonsulenter med uppgift att ta hand om de anställdas personliga problem. Men man kan väl knappast komma ifrån, att för trivseln på arbetsplatsen och känslan av förtroende för arbetsbefälet är det av stor vikt, om förmannen har sådana personliga egenskaper, att de underlydande känna, att de kunna vända sig till honom med sina personliga problem. Svaren visa emellertid, att det är betydligt färre positiva svar på denna fråga än på de andra rörande förmannen.

Tab. VII: 13. K—m.

		Hjälp av den överordnade med personliga problem			
		Ja	Nej	Vet ej	
Tjänstemän	M.....	52	43	5	100
	K.....	25	70	5	100
Arbetare	M.....	44	47	9	100
	K.....	42	54	4	100

De manliga tjänstemännen visa sig även vid denna fråga vara den mest positiva gruppen och de kvinnliga tjänstemännen den mest negativa. Denna inbördes ordning, då det gäller personliga problem, stämmer med andra undersökningar vi gjort. I svaren på denna fråga är det emellertid första gången de kvinnliga arbetarna inte visa sig mera positiva än de manliga. Tydligt är det så, att kvinnlig personal över huvud taget har det svårare att på arbetsplatsen tala om personliga problem. Det kan naturligtvis bero på att en kvinnas personliga problem äro av en annan art än mannens och ligga längre bort från arbetsplatsens förhållanden. I de många negativa svaren kunna vi även spåra det bristande sammanhanget mellan de olika livssfärerna för industrisamhällets människor: även om man är väl sammansvetsade som arbetsgrupp och hyser förtroende för arbetsledaren så innebär det inte, att man drager in sina andra livssfärer i arbetsmiljön.

Det ligger nära till hands att antaga, att inställningen till förmannen hänger samman med vederbörandes ålder. Ju äldre man är, ju mera jämställd känner man sig förmodligen med den närmast överordnade. Mycket ofta kan det vara så, att man under tidigare år varit arbetskamrat, kanske även klubbkamrat, och därför kännes inte trycket från den överordnade så tungt. Det kan då kanske även vara lättare att tala med honom om personliga problem. Hur som helst, så tycks åldern spela en viss roll. Jämföra vi den personal som är under trettio år med den som är äldre, så visar den yngre sig signifikant mera negativ vid följande frågor: tala om personliga problem, i fråga om klara instruktioner, huruvida förmannen visar sin uppskattning. Vi finna vidare en stark tendens, ehuru ej säkerställd, i samma riktning på frågorna om förmåga att taga folk och byta förman. Däremot spelar åldern ingen roll, när man svarar på frågan om förmannen har förmåga att bedöma ens arbetsinsats. På motsvarande sätt är ofta åldersklassen över 60 år den mest positiva. Detta skulle tyda på att de yngre ha svårast att anpassa sig till företagets statussystem. Det kan i sin tur sammanhänga med en mera typisk ungdomsattityd. Men det kan även hänga samman med den förskjutning i samhällets normsystem som vi tidigare talat om. Vad vi då skulle ha träffat på, är de yngre generationernas svårighet att acceptera det auktoritära system, som ännu råder inom många företag.

Man brukar ofta framhålla, att den kvinnliga personalen är speciellt känslig för förmannens beteende. Nu ha vi ingen objektiv uppskattning av kompetent person av de olika förmännen, och vi kunna där-

för inte avgöra, om de böra betecknas som skickliga eller ej. Vi veta sålunda ej, om de av oss undersökta företagen varit särskilt framsynta och framgångsrika i sin förmanspolitik. Men ett påfallande drag har dock varit, att den kvinnliga arbetarpersonalen är mera positiv än den manliga och de kvinnliga tjänstemännen negativare än bägge dessa grupper. Denna inbördes ordning mellan de bägge tjänstemannakategorierna ha vi funnit även vid en annan undersökning än den här diskuterade. Det tycks därför vara ett genomgående drag, att kvinnliga tjänstemän äro mera missnöjda än manliga, och det missnöjet kan säkerligen uppfattas som ett uttryck för känsla av låg status.

I inställningen till den närmast överordnade bör man kunna finna uttryck för vederbörandes känsla av prestige och status. Eller kanske för om en människa anser sig ha den ställning hon på grund av sin insats i produktionsprocessen rätteligen bör ha. Vi ha genomgående funnit, att manliga tjänstemän äro mera positiva i sin inställning till de överordnade. Detta får väl antagas bero på att deras arbetsprestationer, i den mån de äro goda, mycket oftare observeras och belönas genom uppmuntran, beröm, befordran och därigenom även ge förbättrade ekonomiska villkor. Ett återsken därav kan man se i deras svar t. ex. på frågan om företaget tillvaratager de anställdas kunnande och intresse, där manliga tjänstemän genomgående äro mera positiva (se s. 236, 272).

Det här antydda förhållandet blir även synligt i svaren på en fråga, som vi endast ställde i Katrineholm. Vi frågade: *Känner Ni att Ert arbete uppskattas av företagsledningen?* Svaren blevo:

Tab. VII:14. K—m.

		Arbetet uppskattas av företagsledningen			
		Ja	Nej	Vet inte	
Tjänstemän	M.	70	23	7	100
	K.	26	61	13	100
Arbetare	M.	44	32	24	100
	K.	63	24	13	100

De manliga tjänstemännen känna sig, som vi antogo, mera uppskattade av företagets ledning. De kvinnliga tjänstemännen ha i mycket ringa utsträckning denna känsla. De manliga arbetarna åter äro signifikant negativare än tjänstemännen, under det att vi återigen kunna

finna, att de kvinnliga arbetarna äro mera positiva än de kvinnliga tjänstemännen och manliga arbetarna.

Å andra sidan kan man då vänta, att arbetare med högt kvalificerat arbete skola vara mera missnöjda, ty deras arbete uppfattas säkerligen av dem själva som mycket värdefullt för företaget men ger inte samma påtagliga belöning. Vi ha sett, att i Huskvarna de högt kvalificerade tjänade mer än andra kategorier. Det var emellertid inte fallet i Katrineholm. Av detta skäl kunna vi vänta olika reaktioner i de bägge städerna. Ett annat skäl varför vi kunde vänta oss olika reaktioner i de två städerna var, att det i förhållande till förmannen osjälvständiga arbetet spelar en större roll i Katrineholm än i Huskvarna. Vi ha tidigare också sett, att man tycks fästa större avseende vid de överordnade i sina önsknings i Katrineholm (Kap. VI s. 193). Vi vilja därför nu undersöka, i vad mån de objektiva faktorerna påverka attityderna mot förmannen.

III. SAMBANDET MELLAN OBJEKTIVA FAKTORER OCH ATTITYDER MOT FÖRMANNEN

A. Kvalifikation

Denna egenskap påverkar svaret på frågan om *klara instruktioner* på så sätt bland manliga arbetare i Katrineholm, att ju mer kvalificerat arbetet är, desto mera missnöjd är man med förmannens förmåga att ge instruktioner. På frågan om *förmågan att ta folk* är likaledes de högt kvalificerade Katrineholms-männen mest negativa och de okvalificerade äro åter de mest positiva. Fördelningen är följande:

Tab. VII: 15. Män. Arb. K—m.

Förmåga att ta folk	Högt kvalif.	Medelkvalif.	Okvalif.
Ja	53	70	75
Nej	41	26	16
Vet ej	6	4	9
	100	100	100

$$\chi^2 = 23.14 \quad P < 0.001$$

På liknande sätt gruppera sig svaren på frågan om *förmannen visar sin uppskattning*. I Katrineholm svara de okvalificerade männen »ofta»

betydligt fler gånger än de högt och medelkvalificerade, som visa en negativare attityd. Samma differens återfinna vi även hos kvinnliga arbetare i Huskvarna, där de okvalificerade äro mer positiva än de övriga kategorierna. Vad slutligen *förmansbytte* beträffar så återkommer samma tendens bland Katrineholms-männen:

Tab. VII:16. Män. Arb. K—m.

Byta förman	Högt kvalif.	Medelkvalif.	Okvalif.
Ja	31	16	9
Nej	69	84	91
	100	100	100
	$\chi^2 = 21.05 \quad P < 0.001$		

Däremot finna vi i Huskvarna inga säkerställda samband mellan kvalifikation och trivsel med förmannen. Vårt antagande visade sig riktigt så till vida som attityderna mot förmännen — åtminstone sammanställda med denna variabel — äro betydligt mera differentierade i Katrineholm än i Huskvarna. Vi ha funnit, att de med högt kvalificerat arbete i Katrineholm äro negativare i sin attityd mot förmannen. Det kan vara ett uttryck för deras prestige känsla: förmannen står inte tillräckligt mycket över dem, är inte tillräckligt kvalificerad för att bedöma dem. Det kan även vara ett uttryck för hunger efter uppmuntran och beröm. Just emedan de utföra ett svårare arbete än andra kategorier böra de även uppmuntras mera av någon, som inser deras prestations betydelse.

B. Mekanisering

Övergå vi så till mekaniseringsgrad så finna vi, att männen i Huskvarna reagera inför frågan om *klara instruktioner* med en differentierad opinion på så sätt, att mellangruppen är den mest positiva, de med lågt mekaniserat arbete närmast och de högt mekaniserade komma sist. I fråga om *känslan av uppskattning* visar sig en tendens i samma riktning, medan bedömningen av *förmannens förmåga att ta folk* inte har något samband med arbetets mekaniseringsgrad. På frågan om *förmansbytte* dyker mellankategorien bland Huskvarna-männen åter upp, men denna gång som den mest negativa. Dessa svar äro alltså inte sammanhängande och därför svåra att förklara. Det är klart, att det kan vara fullt konsekvent, att man vill byta förman, även om han ger

klara instruktioner, ty intet hindrar ju, att han med denna förtjänstfulla egenskap förenar andra, mindre tilltalande.

C. Självständighet

De osjälvständiga manliga arbetarna i Katrineholm äro de mest positiva i sina attityder då de besvara frågan om *förmågan att ta folk*. Samma kategori är även den mest positiva i fråga om *förmannens uppskattning* av deras arbete, men här är tendensen inte säkerställd. Bland kvinnliga arbetare i Huskvarna är den det emellertid, och även bland dem äro de självständiga de minst positiva. De osjälvständiga männen i Katrineholm äro även de som i minst utsträckning önska *byta förman*. Även här kommer alltså deras positiva attityd till synes. De osjälvständiga äro de som äro mest beroende av förmännen. Deras attityd innebär sålunda ett starkt beröm till förmännen. Men samtidigt kunna de självständigas attityd tolkas så, att de känna sig tillräckligt kvalificerade att själva sköta sitt jobb och därför inte vilja ha någon inblandning från överordnade, vars egenskap att vara överordnad de kanske endast motvilligt erkänna. Vi ha tidigare konstaterat att de kvalificerade arbetarna voro de mest självständiga.

D. Individuellt—beroende

Den andra sociala faktorn, individuellt—direkt beroende, påverkar svaret på frågan om *klara instruktioner* endast hos kvinnor i Huskvarna, där de med individuellt arbete äro de mest positiva. Samma kvinnogrupp är mest positiv i sitt svar på frågan om förmannens *förmåga att ta folk*, under det att bland männen i Katrineholm de beroende äro de mest positiva. Denna skillnad i reaktionssättet bland dem med individuellt arbete i de bägge städerna ha vi tidigare noterat vid frågan om yrkesbytet, men då var de med individuellt arbete de mest negativa i Huskvarna. Bland männen i Katrineholm svara de med individuellt arbete »sällan» på frågan om *uppskattning i arbetet* oftare än de beroende, men den tendensen är inte säkerställd. Vad slutligen *förmansbyte* beträffar vilja Katrineholms-männen med individuellt arbete byta förman oftare än de med beroende, under det att situationen återigen är den motsatta bland kvinnorna i Huskvarna. Varken manliga arbetare i Huskvarna eller kvinnliga arbetare i Katrineholm visa något samband mellan det faktiska beroendet av arbetskamrater och attityderna mot förmännen.

E. Lönen

Lönen har mycket liten differentierande betydelse för inställningen till arbetsbefälet. Det är endast vid svaret på en fråga, som den visar någon säkerställd skillnad. Manlig arbetarpersonal i Katrineholm med lön mellan 111—130 kr. i veckan visar sig mest negativ på frågan om *klara instruktioner*. Troligen är det någon av de andra, tidigare analyserade faktorerna, som här slår igenom.

Sammanställa vi tjänstemännens attityder med deras inkomster kunna vi inte spåra något samband: en manlig eller kvinnlig tjänsteman med låg lön reagerar inte säkerställt annorlunda än en med hög. Detta håller streck vid alla attitydfrågorna.

Vi kunna även jämföra arbetare och tjänstemän med samma inkomster. Det visar sig då, att män i samma löneklass ha ungefär samma inställning till den överordnades *förmåga att ta folk, ge klara instruktioner* och *visa sin uppskattning av arbetet* samt till önskan om *byte av överordnad* oavsett om de äro arbetare eller tjänstemän. Däremot reagera kvinnliga tjänstemän och arbetare olika så till vida, att kvinnliga tjänstemän i lägsta lönegruppen genomgående äro mera negativa än kvinnliga arbetare i samma inkomstgrupp. För personal i samma löneklass spelar könstillhörigheten ingen roll för deras reaktioner. Det gäller för både arbetarpersonal och tjänstemän.

F. Arbetets art

Arbetets art visar sig spela en större roll i Huskvarna än de övriga faktorerna. Manliga arbetare med det bästa arbetet äro mest negativa mot *förmannens förmåga att ta folk*, och samma grupp är även den mest negativa då frågan gäller *förmannens uppskattning av arbetet*. Detta gäller även klart för männen i Katrineholm, under det att kvinnor i Huskvarna äro mera positiva, ju bättre arbete de ha. Männen i Huskvarna med det bästa arbetet vilja även *byta förman* oftare än de övriga. Samma tendens, ehuru ej säkerställd, finna vi bland männen i Katrineholm, under det att Huskvarna-kvinnorna även här visa en motsatt tendens.

Arbetsplatsens beskaffenhet spelar en mycket liten roll för attityden mot förmannen. Det enda, som finnes att notera är, att de män i Katrineholm, som ha bra arbetsplatser, i större utsträckning vilja byta förman än de med dåliga.

G. Jämförelse mellan samma kategorier i de två orterna

Vi ha tidigare sett att i fråga om *klara instruktioner* Huskvarna-personalen var mera belåten än den i Katrineholm. Jämföra vi nu de olika objektiva faktorerna inbördes var för sig, så att vi jämföra den personal som arbetar på de dåliga arbetsplatserna i Huskvarna med den personal som arbetar på samma slags arbetsplatser i Katrineholm, finna vi, att den signifikant mer belåtna manliga Huskvarna-personalen återfinnes på 1) arbetsplatser av klass V, 2) bland dem med högt och medelmekaniserat arbete, 3) bland mellankategorien i fråga om kvalifikation och 4) mellankategorien i fråga om lönen. Det gäller både för män och kvinnor.

Den manliga arbetarpersonalen i Huskvarna visade sig även ha en mera positiv attityd mot förmannens *förmåga att ta folk*. Jämföra vi i fråga om denna attityd varje objektiv faktor i Katrineholm med motsvarande i Huskvarna finna vi denna gång, att de signifikant mer positiva återfinnas bland de 1) lågt mekaniserade, 2) högt mekaniserade, 3) dem med individuellt arbete. Här återfinna vi både män och kvinnor. Vidare 4) bland manliga arbetare med självständigt och mellansjälvständigt arbete och 5) mellangruppen i löneavseende.

Vid svaren på frågan om *förmansbyte* visade de bägge orterna säker skillnad. Jämföra vi dessutom de olika variablerna inbördes, kunna vi notera en del signifikanta skillnader. Den manliga arbetarpersonalen i Huskvarna är 1) mera positiv än i Katrineholm på arbetsplatser av klass V men mera negativ på arbetsplatser av klass III, 2) mera positiv inom kategori IV i fråga om arbetets art, 3) mera positiv i kategorien högt kvalificerade. Dessutom äro kvinnor med lågt mekaniserat arbete mera negativa i Huskvarna än i Katrineholm.

Personer med samma slags arbete i fråga om individuellt—beroende, självständigt—osjälvständigt och med samma lön visa inga skillnader i de två orterna.

Svaren på frågan om förmansbyte ha vi även ställt samman med de intervjuades tidigare boningsorter. De infödda männen och kvinnorna i Huskvarna reagera på samma sätt som de infödda i Katrineholm. Jämföra vi samtliga infödda män med samtliga inflyttade visa sig de infödda vara mera negativa, vilket beror på att de infödda Huskvarnamännen, som är flertalet äro mera negativa än de inflyttade. Någon signifikant skillnad mellan infödda och inflyttade män kunna vi där-

emot inte fastställa i Katrineholm. De i Huskvarna som flyttat få och de som flyttat många gånger visa inga olikheter. I Katrineholm kunna vi däremot skönja en tendens till minskat missnöje ju oftare man flyttat. Säkerställd är den emellertid inte. De infödda och inflyttade kvinnorna skilja sig inte i detta avseende. Den attityd vi här diskuterat visar sig även vara oberoende av ålder.

H. Sammanfattning

En sammanställning av de objektiva faktorerna och svaren på frågorna runt förmanskomplexet ger inte upplysningar om några entydiga sammanhang. Inte desto mindre ha vi här påtagligt att göra med ett attitydkomplex. Inom samtliga företag kunna vi konstatera ett inre, icke slumpmässigt, samband mellan samtliga svar.¹ Tendensen är alltså att antingen vara positiv i samtliga svar eller negativ i samtliga svar. Det starkaste sambandet finna vi mellan önskan att byta förman och de andra attityderna. Hur dessa samband gestalta sig framgår av följande tabell:

Tab. VII:17. Arb. H—a + K—m.

Byta förman	Klara instruktioner			Visa uppskattning			Förmåga ta folk		
	Ja	Nej	S:a	Ja	Nej	S:a	Ja	Nej	S:a
Ja	41	59	100	40	60	100	38	62	100
Nej	84	16	100	81	19	100	90	10	100

Sambandet är givetvis klart signifikativt.

De resultat som vårt material givit bestyrka inte ett gängse antagande, att förmännen skulle vara en från alla håll pressad person. I den mån vi kunna avläsa förmännens egen inställning är den inte markerat negativ och inte heller framkallar han anmärkningsvärt negativa attityder. Snarare är inställningen överraskande positiv.

Närmast till hands ligger det att tolka detta resultat så att förmännen väl förstått att anpassa sig efter de nya krav som ställas på dem. Det finnes heller inte, så vitt vi kunnat finna, något centralt normsystem, som skapat attityden mot förmännen av samma typ som normsystem och attityder mot lokalerna, arbetstiden och arbetsstudier. Detta är i och för sig anmärkningsvärt men hänger troligen samman med

¹ Jmf. Tab. XVI: 10 s. 284.

problemet, om det ur fackföreningssynpunkt skall anses önskvärt eller inte, att duktiga klubbordförande och liknande personer befordras. De olika synpunkter man kan lägga på det problemet ha säkerligen försvarat uppkomsten av ett ramnormsystem.

IV. RANGORDNANDE AV OLIKA PERSONALKATEGORIER.

Till en del kan kanske den positiva attityden förklaras ur förmännens minskade inflytande. En förman spelar troligen inte samma roll nu som tidigare och har därför även mindre möjligheter att skapa missnöje. Detta problem tangerar prestige- och statusfrågan och vi vilja därför, i detta sammanhang, undersöka den frågan något närmare. Vi ställde till de intervjuade följande fråga:

Vi ha ett antal kort med namn på olika grupper av personal i det här företaget. Skulle Ni vilja ordna dem i rangordning med den grupp först som har det bäst på det hela taget o. s. v.? korten upptogo följande personal-kategorier: 1) företagsledare, 2) ingenjörer, 3) kontorsanställda, 4) förmän, 5) yrkeskunniga arbetare, 6) tempoarbetare och 7) grovarbetare. Av nedanstående tablå framgår, hur totalantalet intervjuade rangordnat de skilda personalgrupperna.

Tab. VII: 18. Totala antalet intervjuade.

Rangordnad personalkategori	R a n g o r d n i n g							
	1	2	3	4	5	6	7	
Företagsledare	84	7	4	3	1	0	1	100
Ingenjörer	10	81	5	2	1	1	0	100
Förmän	1	3	49	36	8	2	1	100
Kontorspersonal	2	4	30	32	21	5	6	100
Yrkesarbetare	4	4	13	22	48	7	2	100
Tempoarbetare	0	1	2	4	12	53	28	100
Grovarbetare	0	0	2	3	8	31	56	100

I fråga om *företagsledare* och *ingenjörer* råder en tämligen enstämmig mening att de böra placeras främst. Totalt sätter 84 % företagsledarna i första rummet. Den enda kategori, som visar en deciderat avvikande inställning, är kvinnliga arbetare i Katrineholm. Endast 51 % av dem sätter företagsledaren i första rummet, under det att 20 % sätter dem i andra.

Egendomligt nog är det även så, att tjänstemännen i båda orterna både manliga och kvinnliga, äro mera övertygade om företagsledarens angenämare position än arbetarna. Arbetarna visa i stället en tendens att sätta ingenjörerna i första rummet. Vi ha även, med tanke på att denna fråga rör status och prestige, skilt mellan okvalificerade arbetare och övrig arbetarpersonal. Det visar sig då en skillnad mellan de kvalificerade och okvalificerade gradering. Huvudsakligast är det kvalificerad arbetarpersonal i Katrineholm, som sätter företagsledarna lägre än ingenjörerna: av de kvinnliga kvalificerade arbetarna sätta 41 procent företagsledarna i första rummet och 21 procent i andra rummet. Motsvarande tal för de okvalificerade är 80 resp. 13 procent. Av de manliga kvalificerade arbetarna sätta 79 procent dem i första och 11 i andra rummet. Där är motsvarande tal bland de okvalificerade 85 och 9.

I jämförelse med Huskvarna tenderar Katrineholms-personalen över huvud att sätta ingenjörerna högre. Detta hänger förmodligen samman med lokala faktorer, då samtliga företag i viss mening äro filialföretag med högsta ledningen på annan ort. Ingenjörerna äro därför de högsta chefer som personalen har kontakt med. Arbetarnas och tjänstemännens olika reaktioner få till en del förklaras av det förhållandet, att arbetarna ha mera direkt kontakt med ingenjörerna och tjänstemännen med företagsledarna.

I fråga om tredje rummet äro meningarna mera delade. Av samtliga tillfrågade sätta emellertid 49 % förmännen i detta rum och endast 30 % sätta kontorspersonalen i samma rum. Samtidigt är det 36 % som sätter förmännen i fjärde rummet och 8 % i femte. I fjärde rummet hamna 32 % av kontoristerna och i femte 21 %. Förmännen komma sålunda klart före kontoristerna. Om kontoristernas plats kan man konstatera en bestämd skillnad mellan tjänstemännens och arbetarpersonalens uppfattning. Procentuellt fördela sig svaren på följande sätt:

Tab. VII : 19. H—a + K—m.

Rangordnade av	Kontorspersonalens rangordning							
	1	2	3	4	5	6	7	
Tjänstemän	1	3	19	30	29	6	12	100
Arbetare	2	4	33	35	18	4	4	100

Tjänstemännen ha alltså en tendens att nedvärdera sin egen ställning. Det visar sig ingen skillnad mellan kvalificerad och okvalificerad

arbetarpersonal i fråga om sättet att rangordna förmän och kontorspersonal.

På samma sätt som tjänstemännen nedvärdera sin egen ställning, uppvärdera de arbetarpersonalens. Eller, om man hellre vill: arbetarna ha en tendens att nedvärdera sin ställning inom företaget. Sammanlagt sätta 49 % yrkesarbetare i femte rummet. Uppdelade på arbetare och tjänstemän blir fördelningen, för männens vidkommande, följande:

Tab. VII:20. Män. H—a + K—m.

Rangordnade av	Yrkesarbetarnas rangordning							
	1	2	3	4	5	6	7	
Tjänstemän	4	4	16	32	34	9	1	100
Arbetare	3	2	11	19	55	8	2	100

Samma tendens, ehuru inte fullt så starkt uttalad, kunna vi konstatera, när vi jämföra kvinnornas svar. Uppdela vi hela arbetarpersonalen efter kvalificerade och okvalificerade finna vi en liknande tendens: de okvalificerade anse att yrkesarbetarna ha det bättre än vad yrkesarbetarna själva anse. Den skillnaden är emellertid inte särskilt markerad.

Även i fråga om *tempoarbetarna* visa tjänstemännen samma benägenhet att sätta dem i ett högre rum än vad arbetarna göra. Av de manliga arbetarna sätta 30 % tempoarbetarna i sjunde rummet, d. v. s. längst ned på skalan, men det gör endast 20 % av de manliga tjänstemännen, under det att 18 % av dessa sätta dem i femte och 49 % i sjätte rummet mot motsvarande 11 resp. 53 % bland arbetarna.

Här kunna vi även se en mycket klar olikhet mellan orterna: Katrineholm sätter tempoarbetarna lägre i företagspyramiden än Huskvarna. Detta beror på männens, och framför allt arbetarpersonalens, inställning, under det att den kvinnliga, kvalificerade personalen till 67 % sätter tempoarbetarna i sjätte rummet.

Katrineholms-personalen har i stället en benägenhet att sätta *grovarbetarna* högre än vad man gör i Huskvarna. Totalt sättas de av 56 % i sjunde rummet och av 31 % i sjätte. Det råder sålunda en relativt stor enighet om, att de ha de minsta fördelarna i företagen. Denna uppfattning är genomgående mera uttalad av den okvalificerade arbetarpersonalen än av de övriga, ehuru avvikelserna inte äro säkerställda.

Den största osäkerheten vid placeringen hyser man i fråga om kontorister och förmän. Förmännen sättas dock av alla kategorier högre

än kontoristerna. Men frømför allt är det tjänstemännen som göra en sådan placering.

Ger man de olika rummen vikter på det sättet, att rum (1) får sju poäng, rum (2) sex poäng o. s. v. och multiplicerar det med den procent varje kategori fått i respektive rum få vi för det totala antalet intervjuade följande rangordning:

Företagsledare	666
Ingenjörer	594
Förmän	443
Kontorspersonal	395
Yrkeskunniga arbetare	365
Tempoarbetare	202
Grovarbetare	164

I fråga om företagsledare, ingenjörer, tempoarbetare och grovarbetare följs denna rangordning inom alla personalkategorier. Men manliga och kvinnliga tjänstemän i Huskvarna samt kvinnliga tjänstemän i Katrineholm placera yrkeskunniga arbetare framför kontorspersonalen. Detta visar, att det är kontorspersonalens status som är osäker. Arbetsledare däremot tycks ha en ganska säker och bestämd plats i företagspyramiden. Inte heller genom denna analys ha vi kunnat finna någon bekräftelse på den vanliga uppfattningen, att arbetsledarna skulle ha en speciellt besvärlig ställning.

KAPITEL VIII

ATTITYDER MOT DET EGNA FÖRE- TAGET SÅSOM GRUPP

De frågor vi i det föregående analyserat ha gällt den fysisk-tekniska miljön, arbetstiden, arbetsstudier, tillfredsställelsen med arbetet och arbetsförhållandena på det hela taget. Dessa olika frågor gälla trivseln i inskränkt bemärkelse. I fråga om attityden mot arbetsbefäl kunna vi även se reflexer av status och prestige inom företaget. Status och prestige äro givetvis beroende av företagets storlek och kommunikationssystem, men i stort sett kan man dock tänkas ha en positiv inställning till dessa frågor utan att taga ställning till företaget som ramgrupp. I detta kapitel vilja vi redogöra för svaren på en del frågor som mera direkt avse att mäta attityderna mot företaget som ramgrupp. Dessa två frågor äro följande: *Skulle Ni vilja arbeta på ett större, mindre, lika stort företag som (HVA, Junex, SKF o. s. v.)?* och *Skulle Ni ha något emot att Era barn tog anställning vid (varpå följde det egna företagets namn)?*

Frågorna avse att ange attityden mot just det företag i vilket vederbörande arbetar och inte en allmän inställning till industrialismens arbetsgrupp.

Man får antaga, att önskan att arbeta på ett mindre företag ofta dikteras av en känsla av att allt för mycket försvinna i det större företaget; att man inte har någon möjlighet att göra sig gällande i stora företag och att man därför heller inte kan identifiera sig med dem. Man kunde därför vänta sig, att attityderna borde bli olika hos den personal som arbetar på de större företagen jämförd med den som arbetar på de mindre. Som framgår av den efterföljande tabellen kan man emellertid inte visa någon säker tendens i den riktningen. Att den väntade tendensen uteblir kan bero på att intet av de undersökta företagen verkligen är ett litet företag och att de mindre företagen tillhöra större koncerner. Endast genom att ställa frågan i ett verkligt litet företag kunna vi med säkerhet avgöra om svaren på vår

fråga reflektera ett mera allmänt missnöje eller om det förhåller sig så, att man anser sig få sina förväntningar bättre tillfredsställda i ett mindre företag.

Tab. VIII: 1. Arb. + Tjm.

Företag	Företagets storlek					Vet ej
	Större	Mindre	Lika stort	Likgiltigt		
HVA.....	2	42	34	22	0	100
SKF.....	7	40	39	10	4	100
Junex.....	3	34	50	13	0	100
PSG.....	20	41	28	8	3	100
LME.....	5	52	33	7	3	100

Den ofta konstaterade ökningen i serviceyrken av typen bilreparatör och frisör och den nyetablering som äger rum framför allt i fråga om små företag skulle tyda på att man inte bara säger sig helst vilja arbeta i ett mindre företag, utan att attityden här svarar mot ett öppet beteende. Av stort intresse vid bedömningen av siffrorna i tabellen här ovan äro de resultat som Dahmén redovisat.¹ Han finner i sin undersökning, att »majoriteten av de företag, som grundades under denna period (mellankrigsperioden) hade arbetare eller därmed likställda personer till upphovsmän, och omkring 80 % av dem startades på den plats, där företagsgrundaren råkade ha sin bostad. Hade samtliga företag och inte endast i den offentliga industristatistiken medtagna kunnat omfattas av föreliggande undersökning, skulle man utan tvivel kunnat säga, att endast en ringa del grundats av andra än arbetare och likställda och på någon annan ort än grundarnas bostadsort.»² Dahmén anger en del samverkande orsaker till denna typ av företagsbildning. En orsak är vad han kallar »levebrödsprincipen», d. v. s. man startade företagen hellre än man gick arbetslös. Men han tycks trycka mer på det förhållandet, att under mellankrigsperioden industrialismen så länge verkat här i landet, att man kan tala om en tränad och yrkeskunnig industriarbetarstam. Från vår synpunkt borde det innebära, att högt kvalificerade arbetare visade större intresse att flytta till mindre företag än de okvalificerade.

Den av Dahmén skildrade epoken är visserligen en annan än den vår undersökning omfattar och man får därför inte pressa hans resultat

¹ DAHMÉN, E., Svensk industriell företagaverksamhet I, II. Sthlm 1950.

² DAHMÉN, E., a. a. Del I, s. 386 f.

alltför hårt, men framställningen visar dock, att den längtan till mindre företag, som vi kunnat konstatera, har haft sin motsvarighet i ett beteende. Det finns ingen anledning att tro, att den tendens som Dahmén beskrivit skulle ha försvunnit.

Vi vilja nu se, om denna attityd är olika fördelad på olika personal-kategorier. Vi granska först siffrorna från Huskvarna.

Tab. VIII: 2. H—a.

Företagets storlek	Arb.		Tjm.	
	Män	Kv.	Män	Kv.
Större	2	2	2	1
Mindre	38	25	53	40
Lika	37	54	32	23
Likgiltigt	23	19	13	36
	100	100	100	100

Mellan manliga arbetare och tjänstemän finns den signifikanta skillnaden, att tjänstemännen mera föredra arbete i mindre företag. Denna olikhet är lika stark bland kvinnorna, om vi jämföra kvinnliga tjänstemän och arbetare. Manliga arbetare vilja i högre grad än kvinnliga arbetare arbeta på mindre företag; kvinnorna ha i ringare grad något emot att arbeta på lika stora företag. Tendensen är densamma bland tjänstemännen, men dock inte säkerställd.

I Katrineholm ser denna fördelning ut på följande sätt:

Tab. VIII: 3. K—m.

Företagets storlek	Arb.		Tjm.	
	Män	Kv.	Män	Kv.
Större	11	5	5	6
Mindre	36	37	57	77
Lika	37	44	33	17
Likgiltigt	16	4	5	0
Vet ej	0	10	0	0
	100	100	100	100

Även i Katrineholm visa manliga tjänstemän en större önskan att arbeta på mindre företag än manliga arbetare. Detsamma är förhållandet om vi se hur kvinnliga tjänstemän och arbetare reagera. Kvinnliga tjänstemän äro i Katrineholm — i motsats till motsvarande kate-

gori i Huskvarna — mera benägna än manliga att arbeta på mindre företag; mellan manliga och kvinnliga arbetare visar det sig i Katrineholm inte vara någon säker olikhet. Tjänstemanna-personalen är överlag mera inställd på mindre företag än arbetarpersonalen. Detta gäller på bägge orterna. Inom varje kategori kan däremot ingen skillnad mellan orterna iakttagas.

Vi vilja nu undersöka, om det finnes något samband mellan attityden mot företaget som ramgrupp och de objektiva egenskaper vi tidigare analyserat. Analysen gäller även i detta fall endast arbetarpersonalen.

Vad *arbetsplatsens beskaffenhet* beträffar, kunna vi endast på en punkt visa något samband mellan attityden och den objektiva faktorn. Det sambandet gäller kvinnor i Huskvarna, där de med bra arbetsplats även äro mera likgiltiga i fråga om företagens storlek än de med sämre arbetsplats. *Arbetets art* visar sig, för männens vidkommande, äga ett visst samband med attityden, men detta är inte lätt att tolka. På bägge orterna röja de med dåligt arbete större uppskattning av sitt nuvarande företag än de med det bästa arbetet och därför även ett ringare intresse för mindre företag. Mellankategorierna ådagalägga dock inte någon enhetlig tendens. De olika *mekaniseringsgraderna* ha inte något samband med denna attityd, under det att man kan skönja ett sådant för *kvalifikationsgradernas* vidkommande, vilket framgår av följande tabell över kvalifikationsgrader och längtan till ett företag av annan storlek. Tabellen gäller all manlig arbetarpersonal:

Tab. VIII:4. Män. Arb. H—n + K—m.

	Företagets storlek				
	Större	Mindre	Lika stort	Likgiltigt	
Högt kvalificerat	4	36	43	17	100
Medelkvalificerat	4	41	34	21	100
Okvalificerat	7	19	25	49	100

De högt kvalificerade äro de mest belåtna med företaget som sådant, de okvalificerade de mest likgiltiga för i vilket slag av företag de arbeta, mellankategorien den som starkast längtar efter ett mindre företag. De med högt kvalificerat arbete kunna antagas ha en känsla av att deras duglighet verkligen får utveckla sig just i det företag i vilket de arbeta, chanserna till självutveckling för dem med okvalificerat arbete öka inte i ett mindre företag.

För kvinnornas vidkommande finnes ingen säker tendens, men även bland dem visa de okvalificerade en tendens att ställa sig mest likgiltiga.

Självständighetsgraden visar inte något säkert samband med attityden mot ramgruppen, men man kan skönja en viss tendens av den innebörden, att de manliga arbetare, som ha det självständigaste arbetet även äro de mest belättna och att de i mellangraden helst vilja övergå till mindre företag.

Se vi efter hur dessa attityder sammanhånga med den objektiva faktorn *individuellt arbete* contra *lagarbete* få vi följande tabell för manliga arbetare på bägge orterna:

Tab. VIII:5. Män. Arb. H—a + K—m.

	Större	Företagets storlek			
		Mindre	Lika stort	Likgiltigt	
Individuellt	3	39	37	21	100
Lagbetonat	1	33	40	26	100

Personer, som ha individuellt arbete, vilja alltså oftare än de med lagbetonat flytta till ett annat företag än det nuvarande; detta är relativt egendomligt, ty i övrigt ha arbetare med individuellt arbete ju inte visat någon högre grad av missnöje än de med lagbetonat arbete. Snarare kan man skönja en motsatt tendens.

Vad vi alltså finna är en bestämd skillnad mellan tjänstemän och arbetare. Tjänstemännen vilja i allmänhet till mindre företag, vilket i och för sig är märkligt, då en tjänsteman borde ha större karriärmöjlighet i ett större företag. Men det är möjligt, att bakom tjänstemännens önskan om små företag ligger drömmen om att bli egen företagare. Uppenbarligen måste de svar vi här analyserat sättas i samband med den erfarenhet vi gjort i kapitlet om attityden mot arbete och arbetstid, där vi kunde konstatera en stark längtan efter *självständighet*. Det är förmodligen denna självständighet man hoppas kunna förverkliga i de små företagen. Samtidigt får man antaga, att man blir mera beroende av arbetskamraterna i ett litet företag — en önskan som inte var särskilt starkt utvecklad. Men det är inte säkert, att man drager den konsekvensen. En viss antydning om förhoppningarnas karaktär kan man få genom att se de önskemål man framförde i samband med önskan om yrkesbyte.

Vi ha tidigare behandlat de motiveringar man anförde dels *mot*

och dels för arbetsbyte. Vi kunde i det sammanhanget se vilken roll *självständigheten* spelade, i synnerhet för tjänstemännen. Vi skola nu se vilka yrken man sade sig vilja ha i stället för det man var beredd att byta bort.

Tab. VIII:6.

Önskat arbete	Huskvarna				Katrineholm			
	Män		Kvinnor		Män		Kvinnor	
	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.
Hemmafru	—	—	6	9	—	—	0	8
Företagare	14	18	2	12	16	17	6	0
Företagsledare	0	0	0	0	0	0	6	0
Kontorspersonal	12	2	9	5	0	1	25	0
Teknisk personal	14	4	2	2	11	3	6	0
Arbetsledare	0	3	2	2	11	4	0	0
Övrig förvaltningspersonal .	24	10	50	27	37	10	25	12
Arbetare	7	36	0	18	11	43	13	56
Ej närmare ang.....	26	19	26	19	11	12	13	20
Vet ej.....	3	8	3	6	3	10	6	4
	100	100	100	100	100	100	100	100

Av svaren kan man se, att önskan att bli företagare, d. v. s. självständig och oberoende, spelar en betydande roll för den kategori, som önskar byta arbete eller yrke. Tendensen är starkast bland manliga arbetare, vilket skulle stämma med Dahméns iakttagelser, att det framför allt var arbetare och jämställda som etablerade nya företag. Rubriken övrig förvaltningspersonal rymmer personer, som önska förvaltningstjänst av annat slag än det som företaget erbjuder — hit räknas handelsbiträden, sjukvårdspersonal m. m. Det är alltså betydligt flera arbetare som vilja kvarstanna inom sin kategori än vad är fallet med tjänstemännen. Det kunna vi se genom att jämföra de tjänstemän som vilja ha annat kontorsarbete med de arbetare som vilja ha annat arbete men alltjämt vilja vara arbetare. Denna önskan att kvarstanna inom sin kategori av arbete är starkare bland arbetarna i Katrineholm än bland arbetarna i Huskvarna.

I Katrineholm läto vi även dem, som sagt sig hellre vilja arbeta i ett mindre företag, motivera denna önskan. Motiven fördelade sig på följande sätt:

Tab. VIII:7. K—m.

Motiv för önskan om mindre företag	Män		Kvinnor	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Bättre kontakt med kamraterna	14	6	36	14
Bättre kontakt med både kamrater och överordnade	17	23	18	17
Bättre kontakt med överordnade	6	4	0	3
Mer omväxlande el. självständigt arbete	15	35	0	46
Ser mer av arbetsresultatet	5	10	0	6
Inte så jäktigt	13	6	14	0
Större frihet	6	0	5	3
Ledningen visar mera omsorg	3	0	9	0
Större inkomster	9	0	0	0
Annat	10	16	14	11
Vet ej	2	0	4	0
	100	100	100	100

Det är anmärkningsvärt vilken liten roll de ekonomiska motiven spela, eller i varje fall, till vilken ringa grad man uppger dem. De tre första motivgrupperna kunna sägas röra problem, som sammanhånga med företagets anda. Manliga arbetare och tjänstemän anföra dessa motiv i ungefär samma utsträckning, under det att kvinnliga arbetare anföra dem oftare än kvinnliga tjänstemän ($\chi^2 = 5.00$. $P < 0.05$). I övrigt förete de olika personalgrupperna inga mera anmärkningsvärda olikheter. Arbetarpersonalen trycker dock mera på motivet *icke så jäktigt* än tjänstemännen ($\chi^2 = 4.82$. $P < 0.05$).

Dessa svar visa sålunda på ett intressant sätt vilken roll motiv, som höra samman med andan, spela för önskan att komma till ett mindre företag.

Liknande tendenser väntade vi att finna i svaren på frågan *Skulle Ni ha något emot att Era barn toge anställning vid* (därefter nämndes det företag i vilket vederbörande arbetade)? Även i svaren på den frågan borde vi finna inställningen till företaget som ramgrupp. Svaren fördela sig på följande sätt i Huskvarna:

Tab. VIII:8. H—a.

Emot barnens anställning	Män		Kv.	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Ja	45	40	50	51
Nej	55	60	50	49
	100	100	100	100

I dessa svar finna vi inte några säkerställda olikheter: vi kunna iakttaga en viss tendens hos manliga tjänstemän att visa mindre motstånd mot att deras barn skola taga plats i respektive HVA och Junex än vad är fallet med manlig arbetarpersonal. Men olikheten är inte så skarpt markerad.

I Katrineholm fördela sig svaren på samma fråga på detta sätt:

Tab. VIII:9. K—m.

Emot barnens anställning	Män		Kv.	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Ja	23	19	31	26
Nej	77	81	69	84
	100	100	100	100

Inte heller här kunna vi peka på några större skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Däremot är det en markant skillnad mellan de bägge orterna. I Huskvarna har man mer emot att barnen skaffa sig arbete i samma företag som man själv är anställd i än vad som är fallet i Katrineholm. Både här och annorstädes stöta vi på en inställning, som kanske kan betecknas som uppdämd lust att flytta på sig, få se och uppleva nya möjligheter och människor.

De objektiva faktorerna ha ett relativt litet sammanhang med denna attityd. I fråga om *arbetets art* visa attityderna hos männen i Huskvarna det sambandet, att de med dåligt arbete ha mera positiva attityder än de med bra arbete. Samma förbryllande resultat ha vi observerat i den föregående attityden. Någon motsvarighet kunna vi inte finna hos Katrineholms-männen. *Lönen* visar det sambandet att låg och hög lön skapar de mest positiva attityderna hos männen i Huskvarna enligt följande tabell:

Tab. VIII:10. Män. Arb. H—a.

Emot barnens anställning	Inkomst per vecka i kronor		
	—110	111—130	131—
Ja	36	50	43
Nej	64	50	57
	100	100	100

För de övriga objektiva faktorerna kunna vi inte skönja något samband: man får av det förhållandet draga den slutsatsen, att frågan mäter andan inom företaget som grupp och att denna är relativt litet beroende av miljöfaktorer.

I detta kapitel skola vi behandla ytterligare två frågor. Vi skola göra det helt kortfattat, ty frågorna återkomma i ett följande avsnitt. (Kap. X—XII.) Frågorna äro: *Anser Ni, att Ert företag tillvaratager arbetarnas (de anställdas) kunnande och intresse för produktionens förbättring?* och *Anser Ni att Ert företag ger de anställda rimliga chanser att avancera?* På de bägge frågorna kunde man svara Ja, Nej och Vet ej. Frågorna röra företaget som grupp och helhet. Närmast kan man säga, att de avse att pejla kommunikationen nedifrån och upp och uppifrån och ned. Vilka möjligheter har en anställd att få sina insatser belönade och uppskattade och vilka möjligheter anser han sig ha att komma fram och vinna bättre position inom företaget? Det är således en fråga som berör andan inom företaget i högre grad än de frågor vilkas svar vi analyserat i tidigare kapitel. Det är även orsaken till att vi återkomma till dem i nästa avdelning. Svaren på den första frågan fördela sig i Huskvarna på följande sätt:

Tab. VIII: 11. H—a.

Tillvaratas kunnighet och intresse?	Män		Kv.	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Ja	51	72	54	44
Nej	41	25	32	34
Vet ej	8	3	14	22
	100	100	100	100

Av denna tabell framgår, att det är en stor olikhet mellan manliga tjänstemäns reaktion och manliga arbetares. De manliga tjänstemännen bedöma sina möjligheter att få kunskaper och initiativ tillvaratagna på ett helt annat sätt än vad manliga arbetare göra. De kvinnliga tjänstemännen äro inte heller i detta avseende nöjda. Vi finna återigen uttryck för det missnöje som så genomgående präglat den kvinnliga tjänstemannakåren: möjligen kunna vi säga, att vi här spårat en av orsakerna till deras negativa inställning. I Katrineholm få vi följande svar på denna fråga:

Tab. VIII: 12. K—m.

Tillvaratas kunnighet och intresse?	Män		Kv.	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Ja	66	71	60	47
Nej	24	23	6	17
Vet ej	10	6	34	36
	100	100	100	100

Skillnaden mellan de manliga personalgrupperna är inte så stor i detta fall som i Huskvarna, men tendensen är densamma. De kvinnliga tjänstemännen äro däremot signifikant mindre nöjda än de manliga och följa sålunda sina kolleger i Huskvarna. Tjänstemannakategorierna på de bägge orterna ha nästan överensstämmande svarsprocent. Det är alltså inte möjligt att visa, att den lokala förankringen spelat någon roll för deras vidkommande. Arbetarna äro däremot signifikant mera belåtna i Katrineholm än i Huskvarna. Återigen kunna vi möjligen tala om en uppdämd lust att röra på sig i Huskvarna. I Katrineholm finnes det större möjligheter — flera företag — för en arbetare att röra på sig, om han inte anser, att hans kunnande och intresse tillvaratas. Sambandet mellan denna attityd och *de objektiva egenskaperna* är relativt obetydligt. Män med *individuellt arbete* äro mera positiva i Katrineholm än män med lagarbete; en mycket svag tendens i samma riktning kan iakttagas hos Huskvarna-männen. I Huskvarna äro de män, som ha ett *osjälvständigt arbete*, mera positiva än de som ha ett självständigt. Någon liknande tendens kan icke iakttagas i Katrineholm. *Aldern* spelar en viss roll: de äldre visa mera positiva attityder än de yngre och detta förhållande är framför allt märkbart i Huskvarna. Vi kunna alltså inte peka på något markant samband mellan attityd och objektiv faktor. Det ger oss återigen anledning att antaga, att svaren på denna fråga är uttryck för vad vi kallat för *anda*, d. v. s. ett slags summering av attityder. Den allmänna förväntan man har på arbetet och arbetsgruppen skulle sålunda bäst uppfyllas för manliga tjänstemäns vidkommande. De skulle vara den personalkategori som är bäst anpassad för arbetsgruppen och arbetsgruppen bäst anpassad för dem.

Vi övergå nu att se hur svaren fördela sig på frågan om *avancemangsmöjligheten*. I Huskvarna fördela sig svaren på följande sätt:

Tab. VIII: 13. H—A.

Avancemangsmöjligheter?	Män		Kv.	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Ja	48	66	31	35
Nej	44	26	48	53
Vet ej	8	8	21	12
	100	100	100	100

De manliga tjänstemännen äro signifikativt mera positivt inställda än de manliga arbetarna. Mellan de olika kvinnliga personalkatego-

rierna återfinnes ingen säker skillnad. Manliga tjänstemän äro även i fråga om denna attityd betydligt mera positiva än kvinnliga tjänstemän; även manliga arbetare äro mera positiva än kvinnliga arbetare, vilket är anmärkningsvärt, ty i allmänhet har den omvända ordningen varit för handen. I Katrineholm var fördelningen följande:

Tab. VIII : 14. K—m.

Avancemangsmöjligheter?	Män		Kv.	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Ja	56	85	53	62
Nej	32	13	15	21
Vet ej	12	2	32	17
	100	100	100	100

Mellan manliga tjänstemän och arbetare är det en klar skillnad. De manliga tjänstemännen äro betydligt mera positiva än arbetarna. Mellan kvinnorna finnes ingen säker skillnad. Mellan manliga och kvinnliga tjänstemän åter är det en klar olikhet.

Manliga tjänstemän i Huskvarna äro mindre belåtna än motsvarande kategori i Katrineholm. På samma sätt äro manliga arbetare i Huskvarna mindre belåtna än manliga arbetare i Katrineholm. Samma förhållanden råda för både kvinnliga tjänstemän och arbetare. Över lag bedömer man i Katrineholm situationen som gynnsammare ur avancemangssynpunkt än vad man gör i Huskvarna.

Sambandet mellan de objektiva faktorerna och denna attityd är heller inte entydigt. Vissa samband finnas dock. Bland manliga arbetare i Huskvarna anser mellangruppen i fråga om *mekaniserat arbete* att de ha mindre chanser att avancera än vad högt mekaniserade och ringa mekaniserade göra. Samma tendens, ehuru svag, finnes hos manliga arbetare i Katrineholm. Kvinnor med *okvalificerat* arbete i Huskvarna svara *Ja* i större utsträckning än vad som är fallet med de högt kvalificerade. I detta fall kan man inte iakttaga någon säker tendens hos andra grupper. Män med *individuellt* arbete äro i Katrineholm mera positiva mot chanserna att avancera än de med beroende. Samma tendens, ehuru ej säkerställd, kan man iakttaga i Huskvarna. Manliga arbetare i Katrineholm med *osjälvständigt arbete* äro mera negativa än övriga. En svag tendens i samma riktning kan man iakttaga i Huskvarna. *Aldern* spelar genomgående en viss roll, så att de äldre årsklasserna svara mera positivt. Denna tendens är påtagligast

hos männen. *Veckoinkomsten* spelar däremot icke någon roll. Bortse vi från personalkategorierna visar det sig vara svårt att spåra något säkert samband mellan objektiva faktorer och de här behandlade attityderna. Något säkert normsystem från fackliga organisationer kunna vi heller inte peka på, utan vi få antaga att vi här i varje särskilt fall ha att söka orsakerna inom företagen som grupper: det är företagens normsystem som bli avgörande.

KAPITEL IX

FLYTTNING, FRÅNVARO OCH TRIVSEL

En av de främsta orsakerna till att man bland industriens folk intresserar sig för sociologisk forskning har varit den starka rörlighet som präglat arbetsmarknaden efter kriget. Man har sökt efter orsakerna till omflyttningen och till den stora frånvaroprocenten, ty bägge dessa fenomen ha varit produktionshämmande. När man diskuterat flyttning och frånvaro har man utgått ifrån att dessa påtagliga betenden äro uttryck för vantrivsel. Enligt denna uppfattning borde det vara ett direkt samband mellan vantrivsel och flyttning och förekomsten av ett samband skulle bevisa att attitydfrågorna verkligen mäta det, som de avse att mäta, nämligen vantrivsel. Ett sådant påstående eller antagande kan synas självklart, men är i grunden en hypotes, som ingalunda kan anses bevisad genom sin självklarhet.

Först och främst kan man erinra om, att det måste finnas många missnöjda människor, som på grund av ålder, familj, tradition, ekonomiska förhållanden och andra orsaker inte kunna flytta, hur stark längtan därtill än må vara. På samma sätt kan det finnas belåtna människor, som av ett eller annat skäl ändå lämna sitt arbete. I kapitel XI ha vi analyserat några av motiven för att byta respektive inte byta arbete. Även här kan man tänka sig ett myller av skäl, som inte ha något direkt samband med trivsel respektive vantrivsel. Det kan vara rena familjeskäl eller därför att man genom att flytta till ett annat arbete hoppas att man på lång sikt skall få det bättre. Man kan flytta — i synnerhet förekommer det bland tjänstemannapersonalen — utan att vantrivas på sin nuvarande plats. En människas stannande eller flyttande kan sålunda bero på helt privata motiv, och det nära samband mellan flyttningar och vantrivsel, som vi utgingo från som självklart blir då mindre självklart.

Det kan tänkas, att man är beredd att föra fram det argument vi just redogjort för mot vår strävan att över huvud finna gemensamma

orsaker till en grupp människors handlingar. Varje människas handlingar och attityder ha sina privata orsaker och man bortser från denna möjlighet, när man i den sociologiska forskningen söker finna gemensamma normer som handlingarnas orsaker. Man kan inte se på attityder mot arbetslokalen och arbetstiden på annat sätt än man ser på flyttningar och frånvaro. Detta kan i och för sig vara en riktig anmärkning, men frågan är ändå, om inte inom arbetslivet flyttningar och frånvaro i regel måste uppfattas som ett icke-likformigt beteende. Detta gäller i synnerhet för arbetarpersonalen. För tjänstemännens del kan man däremot betrakta flyttning från företag till företag som en godkänd del av vederbörandes utbildning och karriär. Sådantillvida skulle flyttningarna även omfattas och godkännas av en sådan personalkategori normsystem. För arbetarpersonalen förhåller det sig troligen annorlunda — propagandan mot Hopp-Jerkor tyder på det. De fackliga organisationernas uppgift är primärt att förbättra arbetarnas ställning inom företaget: man vill uppnå bättre löner, bättre fysisk-teknisk miljö, bättre arbetstider och större inflytande. Men för att uppnå dessa mål måste man handla gemensamt, kollektivt. Man är väl medveten om att de förbättringar man uppnått under de senaste femtio åren böra tillskrivas de fackliga och politiska organisationerna. De olika individuella förväntningarna måste kanaliseras i kollektiva handlingsmönster och sker inte det har man även betydligt mindre chanser att uppnå sina mål. Från de fackliga organisationerna utgå normer, som samordna aktiviteten och skapa likformiga handlingar. De förväntningar, man har, taga sig alltså uttryck i allehanda fackliga och politiska handlingar. Nu kunna emellertid svikna förväntningar inte alltid leda direkt till handling, utan missnöjet måste ackumuleras och bygger på så sätt upp en handlingsberedskap. Ju starkare detta magasinerade missnöje är, desto troligare är det, att det leder till kollektiva handlingar av ett eller annat slag. Ur företagets synpunkt kan det därför tänkas vara av betydligt större intresse att komma underfund med de attityder, som finnas hos den del av personalen som inte flyttar, ty det är den bakom dessa attityder liggande känslan, som kan taga sig uttryck i positiva eller negativa handlingar. Är den tankegång som vi här skisserat riktig, så kan man säga, att man i allmänhet har intresserat sig för mycket för attityderna hos dem som ofta flytta och för litet för attityderna hos dem som stanna kvar. Ty det är troligen den senare kategorien, som genom sina handlingar av olika slag kommer att påverka förhållandena inom företaget. Detta

är givetvis ett icke bevisat påstående, som förtjänar att närmare prövas.

För att komma detta problem något närmare in på livet ha vi gjort följande analyser: vi ha sorterat 1) attityderna med hänsyn till vederbörandes tidigare flyttningar, 2) attityderna med hänsyn till vederbörandes frånvaro och slutligen 3) ha vi från HVA och SKF fått uppgifter om vilka, som slutat sedan vi intervjuade dem. Ett närmare studium av den gruppen borde kunna bestyrka vissa antaganden om sambandet mellan flyttning och trivsel. Enär 1) och 2) gävo ett magert resultat vilja vi i detta kapitel huvudsakligen syssla med en analys av den kategori som slutat efter intervjun och före 15 jan. 1952, som vi i fortsättningen kalla för *slutare*. Den analysen kan kanske även ge oss en förklaring till varför sorteringar 1) och 2) hade så litet att säga oss.

De som slutat fördelade sig på följande sätt:

Personer som slutat efter intervjun	HVA				SKF			
	Män		Kv.		Män		Kv.	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Antal	43	8	11	25	27	3	2	9
I % av antalet intervjuade..	6.6	7.0	14.3	20.8	9.2	5.9	15.4	25.8

I den följande analysen hålla vi oss till manlig arbetarpersonal. Skälen härtill ha vi redan i viss mån angivit: tjänstemännen kunna sluta av skäl, som höra samman med deras karriär och vad kvinnorna beträffar tillkomma omständigheter, som inte ha något med arbets-trivsel att göra, t. ex. giftermål, barnsbörd, makens flyttning från orten, sjukdom i familjen o. s. v. I Arbetsmarknadskommitténs kvinnotredning finnes i kapitel 5 en noggrann statistisk utredning, som bestyrker ett antagande, att kvinnors frånvaro måste bero på faktorer, som ligga utanför arbetsplatsen.

De kvinnliga tjänstemän i HVA som slutat visa inga särdrag vid en jämförelse med dem som stannat i fråga om ålder, civilstånd, inkomst eller tidigare flyttningar. Inte heller ha de varit mera frånvarande än de som stannat i tjänst. Vad arbetet och arbetsplatsens objektiva beskaffenhet beträffar visar den inga särdrag. Endast i fråga om en attityd, nämligen den som kommer till uttryck i svaret om den närmast överordnades förmåga att ta folk, visa de som slutat större missnöje: 48 % svarar Ja, mot 73 % av de kvarstannande. ($\chi^2 = 7.19$, $P < 0.01$.)

För att få större enhetlighet i gruppen, ha vi begränsat vår analys till dem som slutat inom ett år efter intervjun och äro under 30 år gamla och jämföra dem med kvinnliga tjänstemän under 30 år som fortfarande ha kvar sin anställning. Vi få då följande olikheter i fråga om attityder:

De som slutat voro mera missnöjda med *arbetstiden*: 72 % finner den för lång mot 45 % av dem som stannat kvar ($\chi^2 = 4.00$, $P < 0.05$). Slutarna visa även en tendens att mer än icke-slutarna vilja *byta yrke eller arbete*: 54 % mot 35 %. Vidare äro de mera negativa mot den närmaste överordnade: 45 % av slutarna ville *byta närmaste överordnade* mot 14 % av de kvarstannande ($\chi^2 = 4.00$, $P < 0.05$). Av slutarna anse endast 36 %, att han har *förmåga att ta folk* mot 78 % av dem som stannat kvar ($\chi^2 = 6.31$, $P < 0.02$). På frågan om *arbetet uppskattas av den överordnade* svara 50 % av dem som slutat Nej mot 12 % av dem som stannat kvar. Denna skillnad är nästan säkerställd.

I fråga om de kvinnliga tjänstemännen kunna vi sålunda finna en viss korrespondens mellan deras attityder, framför allt då deras inställning till den närmaste överordnade, och deras handlingar. Denna överensstämmelse finna vi inte, när vi granska den andra större gruppen av slutare, manliga arbetare. För vår del vilja vi häri se ett bevis för att de manliga arbetarnas aktivitet, både den negativa och positiva, är mera normbunden än de kvinnliga tjänstemännens. Kvinnorna söka lösa sina anpassningsproblem mera individuellt. Vad vi mena med detta bör bli klarare i fortsättningen.

I fråga om den kategori vi nu vilja koncentrera vår uppmärksamhet på, nämligen manliga arbetare som slutat, visar den sig på bägge orter vara sammansatt av *flera unga män* än den grupp som stannat. Det är ju ett känt förhållande, att de unga äro rörligare än de äldre. De som slutat sedan vi utförde vår undersökning ha även tidigare *flyttat mer* än de som stannat och de ha likaledes varit *mera frånvarande*. Vi kunna dessutom konstatera, att på bägge orterna de som slutat sade sig vilja *byta yrke eller arbete* i betydligt större utsträckning än de som stannat kvar. Här tycks det finnas ett säkert samband mellan attityd och handling. Eftersom kategorien slutare domineras av unga och inflyttade, ansågo vi, att vi borde hålla dessa faktorer konstanta för att ha någon möjlighet att komma åt de orsaker som möjligen kunde ligga bakom det förhållandet, att några av dessa unga inflyttade slutat, andra stannat kvar. I fortsättningen jämföra vi alltså manliga arbetare som slutat, äro under 40 år och flyttat in till Huskvarna resp. Katrineholm med

manliga arbetare som inte slutat, äro under 40 år och inflyttade till någon av dessa orter. Antalet slutare är 48 och icke-slutare 257.

Även i denna kategori håller sig differensen mellan slutare och icke-slutare, då det gäller att besvara frågan om de önska byta arbete eller yrke. Svaren se ut på följande sätt:

Tab. IX:1. Män. Arb. Infl. Under 40 år. H—a + K—m.

Önskar byta arbete?	Slutare	Ej slutare
Ja	71	58
Nej	29	42
	100	100
	$\chi^2 = 3.66 \quad P < 0.10.$	

Skillnaden är således för denna undergrupp inte fullt säkerställd, men tendensen är dock otvetydig. Detta innebär, att hos den grupp, som nu lämnat de företag i vilka vi gjorde vår undersökning, redan vid undersökningstillfället hade en större flyttningsberedskap.

I ytterligare ett fall tycks det finnas ett visst samband mellan attityd och handling, nämligen i fråga om den attityd, som gäller vederbörandes uppfattning om företagets sätt att tillvarata den anställdes kunnande och intresse. I det föregående kapitlet ha vi sagt, att den attityden mera rör den tillfrågades inställning till arbetsgruppen som en helhet, svaret på frågan skulle därför vara ett mått på andan mer än på trivseln. Vid besvarandet av den frågan äro de som slutat mindre positiva, mindre säkra på att företaget verkligen tillvaratar deras kunnande och intresse än de som stannat kvar. Detta är av stort intresse, eftersom vi senare skola se, att denna attityd är av central betydelse och visar en tendens att färga av sig på olika attitydskomplex. Svaren på frågan *Anser Ni att Ert företag tillvaratar de anställdas kunnande och intresse för produktionens förbättring?* besvarades på följande sätt:

Tab. IX:2. Män. Arb. Infl. Under 40 år. H—a + K—m.

Tillvaratas kunnande och intresse?	Slutare	Ej slutare
Ja	35	46
Vet ej	25	10
Nej	40	44
	100	100
	$\chi^2 = 10.32 \quad P < 0.02.$	

De som slutat ha sålunda framför allt varit ovissare om företagets politik på denna punkt — kanske mindre intresserade.

I övrigt ge svaren på attitydfrågorna mycket liten vägledning. Det enda anmärkningsvärda är, att de Katrineholmsbor som slutat, visa sig mera positiva mot tidsstudierna i princip än de som stannat. Men å andra sidan äro de mera negativa mot tillämpningen. Hur den inställningen skall tolkas är inte omedelbart klart. I övrigt kunna vi inte visa på något säkert samband mellan flyttningar och attityder.

Vi måste därför se, om de som slutat i något annat avseende skilja sig från dem som stannat kvar. Det måste då vara av intresse att undersöka, om de som stannat kvar kanalisera sin positiva och negativa aktivitet på ett mera normbundet, kollektivt sätt, än slutarna. Det skulle innebära, att de kvarstannande visa större social aktivitet än de som lämnat. Innan vi pröva detta antagande, kunna vi konstatera, att inom den grupp vi nu jämföra det inte finnes någon säker skillnad i fråga om tidigare flyttningar. När vi jämförde slutarna med hela personalen var en sådan olikhet säkerställd, men den har försvunnit inom vår nuvarande undergrupp. Män under 40 år som flyttat in till Huskvarna eller Katrineholm ha alltså, oavsett om de slutat eller ej, tidigare flyttat lika mycket. Detta måste innebära, om vår hypotes är riktig, att de som nu stannat, i högre grad än de som slutat lyckats få sociala kontakter och därigenom, social förankring. Flyttare kunna således förändras i fråga om detta beteende, d. v. s. att flytta, och enligt vår tanke måste det visa sig genom att vederbörande inlemmas i sociala grupper.

Som ett utslag av social gemenskap kunna vi betrakta medlemskap i olika slag av föreningar och samfund. Enligt vår hypotes böra de som slutat vara mindre föreningsaktiva än de som stannat. Det skall visa sig i antalet föreningar som de tillhöra och hur ofta de besöka dessa föreningar. Detta vårt antagande visar sig, som de efterföljande tabellerna åskådliggöra, vara riktigt:

Tab. IX:3. Män. Arb. Infl. Under 40 år. H—a + K—m.

Antal föreningar	Slutare	Ej slutare
0—1	54	36
2	29	30
3—6	17	34
	100	100
	$\chi^2 = 8,52 \quad P < 0.02.$	

De som slutat visa alltså säkerställd mindre tillhörighet till föreningar. De som stannat ha å sin sida skaffat sig flera kontakter sedan sin senaste flyttning. Det är emellertid inte bara i fråga om antalet föreningar som olikheten kommer fram, utan även i fråga om aktiviteten inom föreningarna. Även här bestyrka siffrorna våra antaganden, vilket framgår av följande tabell:

Tab. IX:4. Män. Arb. Infl. Under 40 år. H—a + K—m.

Antal för- eningsbesök per år	Slutare	Ej slutare
0—1	48	24
2—5	15	26
6—20	13	18
21—	24	32
	100	100
	$\chi^2 = 15.18$	$P < 0.01.$

Av dessa två tabeller framgår det, att de som slutat äro sämre förankrade i de sociala gruppbildningarna utanför arbetsgruppen än de som stannat.

Som den viktigaste sociala gruppen utanför arbetsgruppen kan man räkna familjen. Även i den är man, visar vårt material, mindre engagerad, om man slutat än om man stannat. De som slutat äro till 54 % ogifta, de som stannat till 30 %. Även här är det fråga om en säkerställd olikhet ($\chi^2 = 4.12$. $P < 0.05$). Av vikt är att komma ihåg, att vi här jämföra personer med samma ålder.

Det förhållandet, att man slutat sin anställning får tolkas som en bristfällig integration i arbetsgruppen. Denna låga samhörighetskänsla tager sig även andra uttryck. Det visar sig sålunda, att slutarna varit oftare frånvarande från arbetet än de som stannat kvar. Deras frånvaro från arbetsplatsen ter sig på följande sätt:

Tab. IX:5. Män. Arb. Infl. Under 40 år. H—a + K—m.

Frånvarotillfällen pr månad	Slutare	Ej slutare
0 —0.20	31	50
0.21—0.50	38	34
0.51—	31	16
	100	100
	$\chi^2 = 6.32$	$P < 0.05.$

Dessa resultat bekräfta iakttagelser som Elton Mayo och George F. F. Lombard lagt fram.¹ Dessa författare anse, att såväl hopp-jerkeri som frånvaro kan förklaras genom bristande socialt inlemmande i arbetsgruppen. Vårt material visar dessutom, att flyttningar bero på en allsidig brist i den sociala delaktigheten. Däremot är det svårare att ur vårt material utläsa sambandet mellan frånvaro och sociala relationer på arbetsplatsen. Utan tvivel vore det värt att närmare granska ett sådant eventuellt samband.

Det är samma känsla av allmänt främlingskap, som kommer till synes i slutarnas starka tendens att svara Nej oftare än de kvarstannande på frågan, om de ha en känsla av att deras arbetskamrater tycka, att de utföra ett bra arbete. Vi kunna vidare konstatera en benägenhet hos slutarnas förmän att anse, att slutarna ha sämre arbetsdisciplin än de kvarstannande.

Vi böra här även konstatera, att de som slutat inte skilja sig från dem som stannat kvar i fråga om arbetsplatsens objektiva egenskaper. De ha alltså *inte* sämre arbetsplatser, sämre arbete eller arbete som på annat sätt skiljer sig från de kvarstannandes. De ha heller *inte* sämre löneförmåner. Vi få återigen ett bevis för tesen att lönen inte intager den centrala plats man ofta är benägen att tillskriva den. Såvitt vi kunnat finna, påverkar den i ringa grad vederbörandes handlingar och attityder.

Vad vi alltså kunnat fastställa är en sämre social förankring hos dem, som flyttat. Varför de ha en sådan sämre social förankring kunna vi däremot inte säga. Vi kunna heller inte, på basis av det här redovisade materialet säga, att de flytta på grund av den sämre sociala förankringen. Men vårt resultat gör det sannolikt, att orsakerna ligga utanför arbetsplatsen. Detta understryker önskvärdheten av en aktiv politik från företagets och arbetsledningens sida för att inlemma en nyanställd i såväl arbets- som fritidsgemenskapen.

De som slutat ha, enligt vårt sätt att se, inte underordnat sig något socialt normsystem. Deras flyttningar och deras frånvaro förefaller att vara rent individuella anpassningsförsök. De fakta vi ovan anfört stöda en sådan hypotes. Som en följd av detta antagande kan man fråga: hur bete sig då de som inte flytta? Hur kanaliseras deras aktivi-

¹ Teamwork and Labor Turnover in the Aircraft Industry of Southern California (Publications of the Graduate School of Business Administration, Harvard, Volume XXXI: 6, 1944).

tet? Detta borde man kunna studera hos dem, som inte flytta, t. ex. hos infödda Huskvarnabor. Eftersom de inte flyttat borde deras aktivitet taga sig normbundna uttryck, t. ex. i föreningar. Föreningsaktiviteten borde vidare, kunna vi antaga, taga sig olika uttryck hos de nöjda och hos de missnöjda. De som inte fått sina förväntningar uppfyllda och därför vantrivas borde vara mera aktiva i fackföreningen, de andra borde vara mera aktiva i andra föreningar. För att studera riktigheten av ett sådant antagande sorterade vi ut de infödda Huskvarnabor, som visade låg trivselpoäng i fråga om attityderna mot arbetsplatsen och arbetet och ställde mot dem en grupp, som visade höga poäng i fråga om samma komplex av attityder. När vi sedan jämförde dessa två grupper med avseende på deras aktivitet i fackföreningar och andra föreningar funno vi en svag tendens i den förmodade riktningen. De missnöjda hade en genomsnittlig besöksfrekvens vid fackföreningsmöten på 4.05 besök pr år, under det att de belåtna nådde upp till 3.32 besök pr år. Av de nöjda ha 14 % haft styrelseuppdrag i fackföreningen, av de missnöjda 22 %. Skillnaderna mellan dessa siffror äro inte signifikanta, men de peka i den antagna riktningen. Detsamma gäller siffrorna för aktiviteten i andra föreningar. De nöjda visa i andra föreningar en något högre aktivitet än de missnöjda. I medeltal avlägga de 25 besök pr år, de missnöjda 21 besök. Men inte heller där är det fråga om några statistiskt säkra resultat.

Enligt denna tankegång skulle de, som stannat på orten söka sin anpassning i föreningar: i fackföreningen på grund av sitt missnöje med arbetsgruppen och i andra föreningar på grund av andra problem. De åter som röra sig mellan olika orter och arbetsplatser söka anpassa sig till det moderna samhället just genom sina flyttningar. Men dessa flyttningar kunna av en eller annan anledning stoppas upp, t. ex. på grund av åldern. Man kan vänta sig att dessa f. d. flyttare visa mindre positiva attityder mot de institutioner som finnas för kanalisering av deras anpassningsaktivitet, enär de aldrig ha anpassat sig till dessa gruppbildningar. Ett sådant missnöje med fackföreningen kommer även mycket riktigt fram om vi jämföra dem som flyttat 1 till 5 gånger med dem som flyttat sex eller flera gånger. Av den förstnämnda kategorien är 80 % belåtna med fackföreningen, av den sistnämnda 70 %. Den olikheten är säkerställd ($\chi^2 = 4.71$, $P < 0.05$). Man får antaga att bakom flyttarnas mindre positiva attityd ligger kontaktsvårigheter.

Sammanfattningsvis kunna vi säga, att de analyser som vi här gjort inte visa något omedelbart samband mellan vantrivsel i arbetet och flyttningar eller mellan trivsel i arbetet och ett kvarstannande på arbetsplatsen. Vi kunna även säga, att med hänsyn till organisationernas starka ställning inom det svenska samhället och framför allt på arbetsmarknaden hade ett sådant resultat varit överraskande. Men det utesluter inte, att man mycket ofta betraktar det här antydda sambandet som självklart. Är man huvudsakligen intresserad av att komma åt orsakerna till flyttning och frånvaro tvingas man tydligen att söka de viktigaste orsakerna utanför arbetsplatsen. Är man däremot intresserad av att skapa trivsel på arbetsplatsen så måste man rikta uppmärksamheten på dem som stanna inom företaget och ändå vantrivas. Deras aktivitet är av betydligt större vikt för företagets anda än inställningen hos dem, som lämna detsamma. Det bör därför vara av största betydelse att undersöka formerna för den aktiviteten. Men viktigast av allt måste ett studium av orsakerna till missnöjet vara. Och dessa kan man inte komma åt utan en analys av de kollektiva förväntningarna, deras uppfyllande eller gäckande.

AVDELNING III

SAMBANDET MELLAN OLIKA
ATTITYDER

INLEDNING

Hittills ha vi behandlat vårt material så, att vi påvisat förekomsten av vissa sociala normer, som vi anta spela en roll för skapandet av de attitydkomplex vi undersökt. Vi ha vidare analyserat i vilken grad de på så sätt skapade förväntningarna blivit tillfredsställda och om denna tillfredsställelse eller trivsel varit olika inom olika personal-kategorier på de olika orterna. Vi ha även sökt avgöra vilka objektiva faktorer i den fysiska och sociala omgivningen som äro av vikt för en sådan trivsel.

I det följande skola vi arbeta från en något annan synpunkt. Vi betrakta människan i arbetet som en helhet, som inte reagerar slumpmässigt utan vars attityder mot vissa aspekter av arbetsmiljön — för så vitt de inte äro sakligt motiverade — äro beroende av hennes attityder mot andra aspekter. Vi utgå då från antagandet, att det finnes en allmän trivseldisposition grundlagd hos människorna, d. v. s. de ha en allmän förväntan på sin arbetsplats, sitt arbete, sina förmän och företaget som helhet, och vi sätta som vår uppgift att undersöka, hur de olika delarna i denna disposition äro sammanflätade. Denna allmänna disposition tar sig uttryck i en positiv eller negativ inställning till arbetsmiljön som helhet. Man säger sig *i stort sett* trivas bra eller illa med sitt jobb. En dylik generell attityd, som kan betraktas som en psykisk summering av en rad enskilda attityder ha vi kallat för *övergripande attityd*. Dispositionen att reagera på visst sätt mot totalsituationen kan ha grundlagts på olika sätt. 1) Attityden mot någon aspekt av arbetsmiljön, såsom arbetsplatsen eller arbetsmomentet kan ha färgat av sig på den övergripande attityden. I det fallet kunna vi tala om en dominant *delattityd*. Delattityderna kunna också tänkas vara beroende av varandra, så att en delattityd av positiv eller negativ art påverkar vissa av de övriga i samma riktning, medan andra av dem äro bestämda av en helt annan delattityd. Så kan exempelvis trivseln med förmannen vara av betydelse för trivseln i ett avseende, medan den inte betyder något alls för trivseln i ett annat avseende. 2) Den över-

gripande attityden kan ha grundlagts genom att inställningen till faktorer utanför arbetsmiljön färgar av sig på arbetsattityderna. I detta sammanhang kommer samhälls- och fritidsaspekten i vår undersökning in såsom förklaringsgrund för arbetstrivseln.

Den teori som vi utgå ifrån i detta avsnitt av vår undersökning rör alltså i första hand attitydernas inbördes samband och inte hur domnanta attityder i sin tur grundlagts. Vilken inverkan sociala normer, arbetets och arbetsplatsens faktiska beskaffenhet ha på utbildandet av vissa attityder har undersökts i föregående avdelning. På detta sätt blir orsaksförklaringen av en attityd tvåfaldig: å ena sidan kan den till en del förklaras genom sociala normer och faktiska förhållanden, å andra sidan genom andra attityders dominans. Problemet blir att avväga de två förklaringsgrundernas andel i en total förklaring av attitydens uppkomst.

KAPITEL X

MEDINFLYTANDE OCH MEDANSVAR

I. HYPOTESER

I detta kapitel skola vi först ta upp en fråga, som under senare år blivit mycket behandlad i diskussioner kring problemet »trivsel i arbetet», nämligen demokratin på arbetsplatsen. Här skola vi ta detta begrepp i mera vidsträckt mening såsom medinflytande och medansvar inom företaget, oavsett vilken form det kan ta. Tyngdpunkten lägges därvid på de anställdas attityder och deras bedömning av möjligheterna till dylikt medinflytande och medansvar, medan de faktiska möjligheterna inom de berörda företagen i mindre utsträckning göras till föremål för behandling. Det är speciellt tre aspekter av denna demokrati i vidsträckt mening, som vi intresserat oss för:

- 1) Känslan av att kunnighet och intresse tillvaratas, och att det finnes möjligheter att komma framåt inom företaget.
- 2) Känslan av att arbetet uppskattas av överordnade.
- 3) Känslan av att kommunikationsvägarna äro klara, så att man är tillräckligt informerad om vad som händer inom företaget och även har möjligheter att framföra synpunkter och önskemål.

I de två första fallen är det fråga om möjligheterna att göra sig gällande, att påverka den egna arbetssituationen genom egen insats. Problemet är här för de överordnade att låta yrkesskicklighet och uppfinningsrikedom komma till sin rätt. Detta problem blir till synes alltmer väsentligt allt eftersom arbetet göres mindre beroende av yrkesutbildning och blir mera tempobetonat.

Personalens känsla av medinflytande i arbetsprocessen är inte endast beroende av om kunnighet och intresse verkligen tillvaratas utan även i stor utsträckning av *hur* den tillvaratas. Sker det på ett sådant sätt, att individen känner, att hans insats uppskattas av de överordnade? Denna känsla är ett resultat av hur insatsen belönas. Det är

nämligen inte tillräckligt att kunnigheten tillvaratas, det måste också löna sig att vara skicklig eller initiativrik. Belöningen kan ges genom uppskattande ord, kontant ersättning eller någon form av befordran. Om arbetaren eller tjänstemannen känner, att han i så hög grad som möjligt får utlopp för kunnighet och initiativförmåga i sitt arbete, kunna vi antaga, att han i större utsträckning solidariserar sig med sitt arbete och sina överordnade än om motsatsen är fallet. Själva arbetet blir en mera välintegrerad del av hela hans personlighet och därmed meningsfullt.

De skilda delarna av det system, som ett företag utgör, hållas ihop av *kommunikationerna*. Om verkliga hinder för kommunikation skulle föreligga, skulle systemet alldeles upphöra att fungera. Vad som i detta sammanhang intresserat oss mest är kommunikationen i vertikal riktning. Mest uppmärksammas har kommunikationen uppifrån och nedåt — ordergivningens väg — varit. På den vägen gå instruktioner om arbetet och om förändringar inom företaget samt information om dess ekonomiska problem, framtidsmöjligheter o. s. v. Inte mindre viktig är emellertid kommunikationen i motsatt riktning. I den riktningen gå förslag till förbättringar, rapporter om resultaten på olika avdelningar o. s. v. För de ledande inom ett företag är den viktig genom att ge en uppfattning om ställningen på olika arbetsplatser och för att företaget skall kunna tillgodogöra sig de anställdas kunnighet och intresse. För den anställde är det i två avseenden väsentligt att den vertikala kommunikationen går friktionsfritt: om informationen uppifrån är effektiv, så att han blir väl insatt i företagets möjligheter och framtidsutsikter och får reda på planerade förändringar, ökas hans personliga trygghetskänsla. Särskilt viktigt är detta, om förändringarna direkt beröra honom själv. Han behöver då tid att ställa in sig på de nya förhållandena för att kunna acceptera dem och ställa sig solidarisk med dem. Därjämte ökas hans känsla av samhörighet med företaget genom att han märker att ledningen tar hänsyn till honom vid sina avgöranden och lägger vikt vid hans tysta samtycke. Den sistnämnda effekten är ännu mer framträdande, om kommunikationen nedifrån och uppåt går friktionsfritt. Om det är lätt att komma till tals med de ledande för att lägga fram synpunkter och önskemål, antingen det sker direkt eller genom representanter, ökas känslan av medinflytande och medansvar. Kommunikation i den meningen är samtidigt en viktig förutsättning för känslan av att kunnighet och intresse i arbetet rätt tillvaratas.

Om känslan av medinflytande och medansvar såsom detta begrepp här definierats är förhanden, kan man vänta sig att det uppstår en känsla av samhörighet med företaget, vilken tar sig uttryck i en tendens till positiv inställning mot de flesta ting och omständigheter på arbetsplatsen. Attityden mot demokratin på arbetsplatsen kan då betraktas som en dominant attityd, som färgar av sig på övriga delattityder och på totalattityden. Detta är en av de grundhypoteser vilkas riktighet vi vilja undersöka i de följande kapitlen.

Sedan lång tid tillbaka ha de anställda själva försökt säkra sig medinflytande och medansvar på arbetsplatsen. Detta har främst skett genom den fackliga och politiska arbetarrörelsen. På så sätt har medinflytande vunnits i fråga om lönesättning, arbetsdagens längd, skyddsåtgärder på arbetsplatsen, yrkesutbildning m. m. Däremot har arbetsgivaren förbehållit sig rätten att utan inblandning från de anställdas sida leda och fördela arbetet och sköta företagets allmänna förvaltning och utveckling. De organ, genom vilka de anställda kunna göra sitt inflytande gällande, äro i ett icke alltför litet företag främst de fackliga organisationerna, skyddskommittén och företagsnämnden. Om samtliga gäller, att de inte formellt kunna besluta om något som rör företaget utan äro organ för samråd mellan anställda och ledningen. De två förstnämnda uppta till behandling främst förhållanden i samband med lönen, arbetstiden och säkerheten på arbetsplatsen, den senare har till uppgift att främja de anställdas medinflytande och medansvar i den mening som vi här inlagt i dessa begrepp. Alltså att uppmuntra de anställda till initiativ och ledningen till att tillvarata initiativen samt befordra kommunikationen mellan ledning och anställda. Bakom överenskommelsen rörande detta samarbetsorgan ligger tanken, att medinflytande och medansvar höjer trivseln på arbetsplatsen.

I samband med redogörelsen för attityderna mot företagsnämnden bli vi i tillfälle att närmare precisera de intentioner, som ligga bakom dess tillkomst.

Det har alltså gjorts medvetna försök att modifiera det auktoritära systemet i företaget, allteftersom demokratiseringen i samhället i övrigt fortskridit. Trots detta kunna vi antaga, att motsättningen mellan de normer och ideal som gälla för samlevnaden utanför fabriksmurarna och de som gälla på arbetsplatsen nu uppleves starkare än tidigare. Skillnaden mellan de roller som individen har att fylla som medborgare och som anställd i ett företag har ökats med demokrati-

seringen i samhället. Hans möjligheter i fråga om personlighetsutveckling, medinflytande och medansvar ha ökat snabbare utanför än innanför företags väggar. För att illustrera vad vi mena skola vi anföra ett par exempel:¹

I samhället utanför företaget har det demokratiska systemet allmänt accepterats. Så gott som varje vuxen medborgare kan öva inflytande på landets eller ortens styrelse genom att begagna sig av sin rösträtt. Direkt eller indirekt väljer han sina ledare. I motsättning till detta står det auktoritära systemet i företaget med dess hierarkiska uppbyggnad. I endast ringa utsträckning kunna de anställda öva inflytande på företagets skötsel och tillsättandet av deras överordnade sker uteslutande genom företagets ledning.

I det demokratiska samhället har vars och ens fria personlighetsutveckling i stort sett accepterats som ett ideal. Var och en skall kunna utvecklas efter sin egenart under frihet och ansvar. I motsats till dessa ideal kan ställas verkligheten som den gestaltar sig i företaget. I synnerhet för arbetarna har specialiseringen och dess följdåtgärder i tekniskt avseende tenderat att minska behovet av allsidig yrkesskicklighet och göra arbetet mera ensidigt. Det omdöme och den intellektuella vakenhet, som erfordrades för hantverksmässiga arbeten, är ej längre så nödvändig, vilket gör att mindre del av personligheten engageras i arbetet än tidigare. Samtidigt har uppdelningen av hela arbetsprocessen i tempon gjort det svårare att överblicka resultatet och se meningen i varje enskild arbetsprestation. Vidare har specialiseringen tenderat att göra arbetsledningen mindre personlig och umgänget mellan arbetskamraterna mindre bundet vid arbetet. Som helhet kan denna utveckling karakteriseras som en atomisering av arbetsprocessen. Denna atomisering satt i relation till demokratiseringen av samhället i övrigt har troligen aktualiserat behovet av medinflytande och medansvar i nya former på arbetsplatsen, varför frånvaron av en känsla av dylikt medinflytande nu i större utsträckning än tidigare är anledning till missanpassning i arbetsmiljön. Riktigheten av denna hypotes kan dock inte undersökas direkt, då den har historiskt perspektiv. Indirekt kunna vi emellertid få den bekräftad eller vederlagd i vårt material. Vi ha nämligen ställt frågor, vilka avsågo att mäta klassmedvetandet och inställningen till möjligheterna för den enskilde individen att göra sig gällande i vårt samhälle (se

¹ Jämf. även GILLESPIE, J. J., *Free Expression in Industry* (London 1948) Chapter III, IV.

kap.XV). Den andra grundläggande hypotesen vi vilja uppställa är då, att de som uppleva demokratin som en realitet i samhället tendera att ha svårare än övriga att finna sig till rätta i det auktoritära systemet i fabriken med dess mindre möjligheter till medinflytande och medansvar.

En tredje hypotes, som det kan synas rimligt att uppställa, är att frånvaron av känsla av medansvar och medinflytande betyder olika mycket i olika personalgrupper för anpassningen på arbetsplatsen i övriga avseenden. Sålunda är troligen sambandet mellan de olika faktorerna starkare inom gruppen arbetare än bland tjänstemännen, beroende på att de förra genom sina organisationer sedan längre tid än tjänstemännen fått dessa problemområden aktuella för sig. Arbetarnas politiska och fackliga organisationer ha tidigare och ivrigare än övriga gjort sig till talesmän för demokratiseringen i samhälle och företag. Av samma skäl kan man vänta sig, att orsakssambandet mellan de olika attityderna är starkare bland män än bland kvinnor.

De hypoteser vi här uppställt skola vi i fortsättningen pröva med det material som står oss till buds. Någon fullständig prövning kan det inte bli fråga om, då vi inte tagit reda på attityderna i alla delar av det problemkomplex som här avses. Speciellt gäller detta inställningen till möjligheterna i samhället.

Innan vi gå vidare med en undersökning av sambandet mellan de olika attityderna, skola vi emellertid ge en deskriptiv framställning av olika gruppers attityder. Eftersom det är fråga om attityder, som kunna väntas fördela sig olika bland personalen från de skilda företagen, då de i stor utsträckning bestämmas av ledningens beteende mot de anställda, skola vi delvis hålla de fem företagen åtskilda. Vidare skola vi se om könen, de olika personalkategorierna och åldrarna skilja sig åt i bedömningen av möjligheterna till medinflytande och medansvar.

II. FÖRETAGSNÄMNDEN

Då företagsnämnderna inrättats för att befrämja de anställdas medinflytande och medansvar i den mening vi inlagt i begreppet, kan det vara motiverat att först behandla attityderna mot denna institution. Företagsnämnderna tillkommo genom avtal mellan de stora arbets- tagar- och arbetsgivarorganisationerna strax efter det senaste världskrigets slut. Idén var ingalunda ny. Redan efter förra världskriget

framfördes i ett statligt kommittébetänkande förslag om ett dylikt organ för de anställdas medinflytande med i stort sett samma uppgifter som den nuvarande företagsnämnden.¹ Vid båda tillfällena framkommo förslagen i samband med aktualiserade socialiseringskrav. Mellan tidpunkten för de båda förslagen hade samarbetstanken börjat förverkligas genom de redan existerande organisationerna, framför allt i huvudavtalet av 1938, samt avtal om säkerhetstjänst och yrkesutbildning 1942 resp. 1944. Därför föll det sig naturligare 1946 än år 1923 för arbetsmarknadens parter att träffa överenskommelse om ett särskilt samarbetsorgan.

Som förut påpekats var det den allmänna demokratiseringen i samhället, vilken gjort företagsdemokratien aktuell. Dock var man på det klara med att utformningen av den senare måste bli väsentligt annorlunda än av den representativa demokratien i samhället. Visserligen talar Arbetarrörelsens efterkrigsprogram i punkt 27 om, att de anställda måste bli »medansvariga i ledningen», men som demokratien på arbetsplatsen utformats har den uteslutande rådgivande karaktär.

Företagsnämnden som organ för befrämjande av de anställdas medansvar och medinflytande kan samtidigt ses som ett medel att underlätta kommunikationen inom företaget, dels mellan ledningen och de anställda dels mellan olika kategorier anställda. Enligt avtalet skall kommunikationen uppifrån omfatta information angående produktions tekniska och organisatoriska betingelser samt ekonomiska förhållanden. Från de anställda förutsättes komma förslag och önskemål i dessa frågor samt i frågor, som röra säkerhet och trivsel i arbetet. Nämnden skall alltså underlätta att kunnighet och intresse för arbetet tillvaratas. Som ett led i samma strävan kan ses bestämmelsen, att den

¹ Den industriella demokratiens problem, SOU 1923: 29, 30. Beträffande den senare diskussionen kring företagsdemokratien kan hänvisas till bl. a. KARLBOM T., *Industriell demokrati* (Sthlm 1945), LINDBERG, A., »Industriell demokrati — ett trygghetsproblem». *Tiden* 1945: 1. SÖDERLUND, G., »Replik till LO-chefen» *Tiden* 1945: 2. Kontakt och samverkan inom industriföretagen, riktlinjer för intern information. (Utgiven av Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund. Sthlm 1945.) OLJELUND, S., »Industriell demokrati — en granskning». *Samtid och framtid* 1946: 2. ÖRNE, A., *Ekonomisk demokrati. Tankar över en aktuell fråga.* (Sthlm 1946.) ARNINGE, G., *Företagsdemokrati. Studier på arbetsplatser.* (Sthlm 1947.) *Företagsnämnderna. Vad som gjorts. Vad som kan göras.* (Utgiven av LO och ABF. Sthlm 1948.) *Arbetare och arbetsledning diskuterar företagsdemokratien.* Försvarsverkens Civila Personals Förbunds konferens i Brunnsvik den 17—19 juni 1948 (Sthlm 1949).

skall främja yrkesutbildningen inom företaget. De attitydfrågor som vi gåvo kring problemet medinflytande och medansvar beröra just de arbetsuppgifter som tillkommer företagsnämnden: informationen om tekniska och ekonomiska problem, tillvaratagande av kunnsighet och intresse, utbildning och avancemang.

Företagsnämndens verksamhet, ytterst sedd som främjande av *kommunikationen* mellan de olika grupperna inom företaget, har två sidor: dels kommunikationen inom själva nämnden, dels mellan representanterna i nämnden och deras uppdragsgivare. Det förra är en fråga om förtroende mellan ledning och anställda, så att inte ledningen försöker undanhålla viktiga upplysningar eller de anställda håller inne med förslag av rädsla för att deras utnyttjande inte skall komma dem själva till godo. Det är även en rent teknisk fråga: i vilken form skall information lämnas för att representanterna i nämnden skola kunna tillgodogöra sig den? Om detta led av kommunikationen fungerar otillfredsställande är det andra ledet — vidareinformation — också dömt att misslyckas. Den information som ges av representanterna till deras uppdragsgivare kan ju inte bli bättre än den de själva lyckats skaffa sig. Men även om kommunikationen inom själva nämnden går smidigt, återstår dock problemet, hur den stora massan skall nås med information och uppmuntras att framföra synpunkter och förslag. Vi gjorde inga speciella intervjuer med ledamöterna i företagsnämnderna för att få deras åsikt om arbetet i själva nämnden, hur dennas kommunikation fungerade. Däremot visade, som skall framgå av det följande, vissa grupper av de anställda stor osäkerhet i sina attityder mot företagsnämnden. Detta kan knappast tolkas på annat sätt, än att återinformationen ännu inte funnit sin mest effektiva form.

A. Attityden mot företagsnämnden.

Då vi gjorde våra intervjuer med de olika fabrikernas anställda, var företagsnämnden en relativt ny institution. I HVA hade den existerat drygt ett år och haft 6 sammanträden och i Junex drygt två år med 9 sammanträden. Bland Katrineholmsfabrikerna fanns den äldsta nämnden i SKF. Den hade funnits i mer än ett och ett halvt år och hade, då fältarbetet avslutades, haft 8 sammanträden. Ett kvarts år yngre var företagsnämnden i PSG, och den senast bildade var LME:s nämnd, som endast var något över $\frac{1}{2}$ år gammal. De två senare hade hållit

Svarsprocenten har i samtliga fall räknats på antalet avgivna svar, vilket med undantag för LME nära överensstämmer med antalet intervjuade. I detta företag däremot, förklarade sig 16.8 procent av totalantalet inte ha hört talas om företagsnämnden. Att procenten där är större än i övriga företag är naturligt med hänsyn till att företagsnämnden var av senare datum. Kvinnorna i de olika företagen skilja sig inte åt i nämnvärd grad: andelen klart positiva varierar kring 60 procent och Vet inte-gruppen utgör omkring 35 procent. Bland männen är variationerna större. Å ena sidan står HVA med 69.1 procent klart positiva å andra PSG med 89 procent. Talen för HVA:s och SKF:s personal avvika signifikant i negativ riktning från motsvarande grupp i Junex, LME och PSG. Avvikelsen sker främst till förmån för den indifferent attityden Vet inte. Attityden i dessa två företag kan alltså sägas vara mindre fast än i de övriga.

Största skillnaden i materialet finna vi emellertid vid jämförelse mellan manlig och kvinnlig personal. Det är främst Vet inte-gruppens storlek, som är avvikande, i det att kvinnorna i alla fem företagen ha signifikant fler sådana svar än männen.

Skillnaden mellan de olika personalkategorierna framgår av följande tabell, i vilken vi inte hållit de olika företagen isär.

Tab. X:2. H—a + K—m.

	Företagsnämnden som princip									
	Bra		Likgiltigt		Skadlig		Vet inte			
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Kontorspersonal.	83.9	68.1	5.1	2.8	0.0	0.5	11.0	4.0	28.6	
Teknisk personal	80.0		8.0		0.0		12.0			
Arbetsledare	82.9		11.8		1.3		4.0			
Arbetare	69.0	54.5	7.0	2.3	1.5	1.5	22.5	41.7		

Även vid denna indelning komma skillnaderna till synes i fråga om den klart positiva attityden och Vet inte-svaren. De olika kategorierna tjänstemän ha i stort sett samma inställning med undantag av att arbetsledarna visa tendens att i högre grad än övriga anse det likgiltigt, om det finns företagsnämnder eller inte. Den tydligast markerade skiljelinjen går mellan tjänstemän och arbetare. Bland både män och kvinnor ha nämligen de senare signifikant mindre proportion klart positiva attityder och större proportion Vet inte-svar. Denna olikhet i attityd mellan arbetare och övriga är genomgående genom

alla fem företagen, ehuru den inte är statistiskt säkerställd i samtliga fall.

Vid en jämförelse mellan olika åldersgruppers inställning framkommer en genomgående tendens bland arbetarna till större procent Vet inte i de lägsta och högsta åldrarna jämfört med mellanåldrarna. Bland tjänstemännen äro också de yngre genomgående mer osäkra i sin attityd, medan däremot säkerheten ökar rätt konsekvent med stigande ålder. Totalresultatet vid en sammanslagning av materialet från de olika fabrikerne framgår av Tab. X: 3, 4.

Tab. X: 3. Tjm. H—a + K—m.

Ålder	Företagsnämnden som princip							
	Bra		Likgiltigt		Skadlig		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K	M	K
—30 år....	77.2	66.7	8.8	3.2	0.0	0.8	14.0	29.3
31—40 »....	86.5	68.4	10.8	2.6	0.0	0.0	2.7	29.0
41—50 »....	80.0	72.2	7.2	0.0	1.4	0.0	11.4	27.8
51—60 »....	86.7	100.0	3.3	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0
61— »....	92.3	—	0.0	—	0.0	—	7.7	—

Tab. X: 4. Arb. H—a + K—m.

Ålder	Företagsnämnden som princip							
	Bra		Likgiltigt		Skadlig		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K	M	K
—30 år....	69.1	47.4	7.7	1.0	0.4	3.1	22.8	48.5
31—40 »....	72.2	59.1	5.6	3.0	2.3	0.0	19.9	37.9
41—50 »....	73.6	55.5	5.2	3.2	1.6	1.6	19.6	39.7
51—60 »....	67.7	68.8	11.0	3.1	2.2	0.0	19.1	28.1
61— »....	64.6	33.3	7.1	0.0	0.0	0.0	28.3	66.7

Liksom vid tidigare jämförelser finna vi de mera betydande skillnaderna i den klart positiva attityden och i Vet inte-svaren, så att procentalen för dessa två svarstyper gå i motsatt riktning.

2. Attityden mot den egna företagsnämnden.

Förutom den mer principiella frågan rörande företagsnämnden gåvo vi även en fråga till de anställda vid Katrineholmsföretagen av följande lydelse: »*Vad anser Ni om företagsnämnden i det här företaget?*» Den formulerades som en öppen fråga utan angivna svarsalternativ.

Efter intervjuarbetets avslutande klassificerades svaren efter en femgradig skala från »mycket bra» till »mycket dålig» jämte alternativet »vet inte». Attityderna mot den egna företagsnämnden fördela sig på följande sätt bland män och kvinnor inom de tre företagen:

Tab. X:5. K—m.

Den egna företagsnämnden	SKF		LME		PSG	
	M	K	M	K	M	K
Mycket bra + Bra	19.2	12.3	28.6	16.0	23.8	12.5
Går an	11.8	6.1	11.9	2.0	15.8	25.0
Dåligt + M. dåligt	19.5	6.1	7.1	4.0	18.8	0.0
Vet inte	49.5	75.5	52.4	78.0	41.6	62.5
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Även i detta fall ligger den största skillnaden mellan män och kvinnor i Vet inte-svaren. I SKF och LME ha signifikant fler av kvinnorna givit detta svar och även i PSG är differensen betydande. Osäkerheten i attityden är större, när det gäller den egna företagsnämnden än när det gäller företagsnämnden såsom institution. Ungefär hälften av männen och tre fjärdedelar av den kvinnliga personalen voro osäkra om, vilken ståndpunkt de skulle inta gentemot den egna företagsnämnden. Motsvarande proportioner i den principiella frågan var ungefär en femtedel resp. en tredjedel.

Vissa skiljaktigheter böra även noteras i de olika personalkategoriernas attityd, vilket framgår av Tab. X: 6.

Tab. X:6. K—m.

	Den egna företagsnämnden							
	M. bra + Bra		Går an		Dålig + M. dålig		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K	M	K
Kontorspers.	25.9	12.8	11.1	6.4	18.5	4.3	44.4	76.6
Teknisk pers.	38.1	—	23.8	—	14.3	—	23.8	—
Arbetsledare	30.4	—	17.4	—	34.8	—	17.4	—
Arbetare.	19.3	15.0	12.0	5.0	17.6	5.0	51.1	75.5

I fråga om denna attityd skilja sig inte arbetare och kontorister i nämnvärd grad. Detta gäller för både manlig och kvinnlig personal. Däremot föreligger en övsevärd skillnad mellan övriga tjänstemän — teknisk personal och arbetsledare — och arbetarnas inställning till den egna företagsnämnden. De manliga arbetarna ha nämligen signi-

fikant större proportion indifferentia i sina led än vad de förstnämnda ha. Detta medför, att de äro underrepresenterade längs hela attitydskalan. Inom varje företag för sig är denna differens framträdande bland den manliga personalen: i SKF skilja sig arbetarna signifikant från övriga, och i de två andra företagen finns en tendens i samma riktning. Slutligen bör noteras, att arbetsledarna i signifikant högre grad än övriga kategorier anse företagsnämnden vara dålig.

Om vi jämföra de olika åldersgruppernas attityd mot den egna företagsnämnden, finna vi samma tendenser som i den mer principiella frågan. De yngsta och äldsta i synnerhet bland den manliga personalen visa sålunda största osäkerheten i attityd jämfört med mellanåldrarna, vilket främst inverkar på den klart uttryckta attityden på så sätt, att de visa mindre benägenhet att uttala sig oförmånligt om företagsnämnden. Av Tab. X: 7 framgår fördelningen inom de skilda åldrarna:

Tab. X: 7. K--m.

Ålder	M. bra + Bra		Den egna företagsnämnden					
			Går an		Dålig + M. dålig		Vet inte	
			M	K	M	K	M	K
—30 år...	15.3	16.1	9.7	1.6	11.8	6.5	63.2	75.8
31—40 » ...	25.4	15.0	15.1	10.0	21.4	0.0	38.1	75.0
41—50 » ...	23.2	8.0	12.4	12.0	22.5	4.0	41.9	76.0
51—60 » ...	17.2		19.0		20.7		43.1	
61— » ...	28.0		4.0		12.0		56.0	

B. Kännedom om företagsnämnden.

Av det föregående har framkommit, att inställningen både till företagsnämnden som principiellt samarbetsorgan och till den egna företagsnämnden ännu präglas av stor osäkerhet i vissa grupper. Osäkerheten är genomgående mindre i den generella frågan än i attityden mot den egna företagsnämnden. Detta kan också uttryckas så, att kommunikationen har fungerat bättre i förra fallet än i senare. Avtalet, som ingicks 1946, föregicks av en livlig diskussion rörande demokratin på arbetsplatsen och efteråt har avtalets innebörd ventilerats i fackförbundspressen. Det hade också förflutit en avsevärt längre tid från det avtalet ingicks till dess att vårt intervjuarbete avslutades än från det att företagsnämnder bildades i de olika företagen. Denna längre tidrymd kan stå som en del av förklaringen till att kunskapen om företagsnämnden som princip trängt ut relativt bra till de anställda, och att attityder hunnit utbildas i större utsträckning än i fråga om den

I fyra av de fem företagen äger signifikant fler av männen än av kvinnorna kännedom om någon representant i nämnden. I det största företaget — HVA —, där också nämnden vid intervjutillfället inte hade funnits så länge och i LME — det minsta företaget — med den yngsta nämnden, fanns det största antalet utan kännedom om någon representant. Junex, som hade den äldsta företagsnämnden hade också flest anställda med kunskap om medlemmarna i nämnden. Dessa differenser motsvara i stort sett differenserna mellan företagen i Vet intesvar på frågan om företagsnämnden som princip och helt differenserna i frågan om den egna företagsnämnden.

Även i kunskapsfrågan skilja sig de olika anställningskategorierna väsentligt, vilket framgår av Tab. X: 9.

Tab. X: 9. H—a + K—m.

	Känner någon i företagsnämnden?			
	Ja		Nej	
	M	K	M	K
Kontorspersonal	75.0	43.2	25.0	56.8
Teknisk personal	81.6		18.4	
Arbetsledare	96.0	43.1	4.0	56.9
Arbetare	59.1		40.9	

Varje kategori bland männen skiljer sig signifikant från var och en av de andra kategorierna med undantag för kontorspersonalen, som inte skiljer sig från teknisk personal. Den höga procenten arbetsledare, och låga procenten arbetare, som känner någon i nämnden, är genomgående för alla företagen.

Samma tendenser som tidigare framtråda även i grupperingen efter ålder (Tab. X: 10).

Tab. X: 10. H—a + K—m.

Ålder	Känner någon i företagsnämnden?			
	Ja		Nej	
	M	K	M	K
—30 år	48.6	41.7	51.4	58.3
31—40 »	67.0	44.0	33.0	56.0
41—50 »	72.7	42.1	27.3	57.9
51—60 »	72.8	51.3	27.2	48.7
61— »	56.1		43.9	

Bland männen är skillnaden avsevärd mellan de yngsta och äldsta åldrarna å ena och mellanåldrarna å den andra sidan. Den är även statistiskt säkerställd. Bland kvinnorna däremot är detta drag inte så påfallande, utan de olika grupperna ha i stort sett samma grad av kunskap om representanterna i nämnden. De yngsta personernas bristande kännedom om sina företrädare i företagsnämnden är genomgående för alla företagen. Mest utpräglad är den bland de unga manliga arbetarna.

Denna framställning har visat, att det är samma grupper bland de anställda, som äro mest indifferenta i sin attityd mot företagsnämnden och som minst känna till någon av nämndens medlemmar. Detta antyder, att det finns ett samband mellan personkännedomen och attityden. Genom nedanstående tabeller finna vi, hur detta samband är beskaffat (Tab. X: 11, 12).

Tab. X: 11. H—a + K—m. Hela personalen.

Företagsnämnden som princip	Känner någon i företagsnämnden?			
	Män		Kvinnor	
	Känner någon	Känner ingen	Känner någon	Känner ingen
Bra	81.9	56.6	74.1	50.4
Likgiltig	6.2	7.9	3.6	1.6
Skadlig	1.5	0.8	1.5	0.8
Vet inte	10.4	34.7	20.8	47.2
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tab. X: 12. K—m. Hela personalen.

Den egna företags- nämnden	Känner någon i företagsnämnden?			
	Män		Kvinnor	
	Känner någon	Känner ingen	Känner någon	Känner ingen
Mycket bra + Bra . .	22.9	15.1	23.9	6.6
Går an	16.2	5.0	10.9	1.6
Dålig + Mycket dålig	22.3	8.6	8.7	1.6
Vet inte	38.6	71.3	56.5	90.2
	100.0	100.0	100.0	100.0

De individer, som känna någon i nämnden, visa säkerhet även i sina attityder i signifikant större utsträckning än övriga. Sambandet

mellan kännedom om medlemmarna i nämnden och säkerhet i attityd är ungefär lika starkt i båda fallen. Hur bör nu detta samband tolkas? Åtminstone två tolkningsmöjligheter äro uppenbara. Dels kan associationen ses som ett kausalsamband på så vis, att nämndledamöternas olika grad av aktivitet orsakat olika grad av säkerhet i attityderna. Dels kan sambandet mellan okunnighet och osäkerhet vara en följd av bristande intresse för nämndens verksamhet och otillfredsställande kommunikation överhuvud taget rörande företagsnämnden. I så fall finns det inget orsakssamband mellan de två leden okunnighet och osäkerhet utan båda äro orsakade av en tredje faktor. Vi ha inte möjlighet att av vårt material utläsa vilken tolkning som är riktigast, men båda synas vara berättigade.

Även mellan attityderna finns ett signifikant samband, så att de som anse, att den egna nämnden är bra, också tendera att vara mer positiva i fråga om systemet med företagsnämnder och de som äro osäkra i sin attityd i förra fallet även äro det i stor utsträckning i senare fallet. Av Tab. X: 13 framgår hur sambandet mellan de två attityderna är beskaffat.

Tab. X: 13. K—m. Hela personalen.

Nämnden som princip	Mycket bra + Bra	Den egna nämnden			Totalt
		Går an	Dålig + Mycket dålig	Vet inte	
Bra	95.7	94.1	73.9	57.8	72.4
Skadlig eller likgiltigt . . .	0.0	4.4	14.1	6.8	6.3
Vet inte	4.3	1.5	12.0	35.4	21.3
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

C. Sammanfattning.

Vid undersökningstillfället var osäkerheten mycket stor i attityden mot både företagsnämnden som princip och den egna företagsnämnden. Störst var den i fråga om den egna företagsnämnden. Även kännedomen om representanterna i nämnden var ringa. Det förefanns dock betydande skillnader i osäkerhet och okunnighet mellan olika grupper av anställda. Sälunda voro kvinnorna genomgående mer osäkra och ovetande än männen, arbetarna mer än tjänstemännen — även om det förefanns vissa likheter mellan kontorister och arbetare —

och de yngsta och äldsta åldrarna mer än mellanåldrarna. I de två sistnämnda jämförelserna var skillnaden mindre betydande bland kvinnorna. Kvinnorna voro alltså överlag föga säkra i sina attityder.

Skillnaden var störst i fråga om Vet inte-svaren, medan de klart uttryckta attityderna fördelade sig mera likartat inom de jämförda grupperna. Enda mer markanta avvikelser svarade arbetsledarna för, vilka uttryckte negativare attityd än övriga anställningskategorier: de hade signifikant större procent för alternativet »Likgiltigt» i den principiella frågan och för alternativet »Dålig» i fråga om den egna nämnden.¹ De voro också överlag mer bestämda i sin inställning till nämnden med mindre procent Vet inte än övriga grupper.

Genom att det är samma grupper som återkomma med osäkerhet i attityden i alla tre frågorna kan man förmoda, att det finns ett positivt samband mellan attityderna. Detta visar sig också vara fallet: det finns ett signifikant samband mellan kännedomen om företagsnämndens ledamöter och de två attityderna liksom mellan de sistnämnda inbördes.

III. ANSER NI, ATT DET HÄR FÖRETAGET TILLVARATAR ARBETARNAS (DE ANSTÄLLDAS) KUNNANDE OCH INTRESSE FÖR PRODUKTIONSFÖRBÄTTRINGAR?

Denna fråga anknyter direkt till den del av företagsnämndens verksamhet som går ut på att tillvarata idéer och uppslag från de anställdas sida. Men de flesta idéer och uppslag äro av den natur, att de inte kunna presenteras inför företagsnämnden (eller förslagskommittén). De äro i stället sådana att de höra ihop med den dagliga rutinen. Det beror i det fallet på den närmaste överordnade, om personalen känner sig stimulerad att komma fram med förslag, som röra arbetet. Vi komma senare också in på förmannens roll i detta avseende.

En uppdelning på företag och kön visar följande fördelning av attityderna mot tillvaratagandet av de anställdas kunnande och intresse (Tab. X: 14).

¹ Att arbetsledarna äro mindre intresserade av eller positivt inställda till företagsnämnden framgår även av andra iakttagelser. Jämf. t. ex. uttalande av GUNNAR MOHLNE (Aftontidningen 8/7, 1951) och TORSTEN CHRISTENSON (Företagsnämnderna 1952: 1).

Tab. X:14. Hela personalen.

Tillvaratas kunnighet och intresse?	HVA		Junex		SKF		PSG		LME	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Ja	52.7	41.4	69.4	60.5	64.7	42.9	68.0	75.0	86.0	61.5
Nej	40.2	37.8	27.6	26.1	24.4	16.3	25.0	0.0	9.3	7.7
Vet inte	7.1	20.8	3.0	13.4	10.9	40.8	7.0	25.0	4.7	30.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Även i detta avseende äro HVA:s anställda de mest negativa. Andelen positiva män är nämligen signifikant mindre och de negativa äro signifikant flera än i något av de övriga företagen. Detsamma gäller om kvinnorna med undantag för jämförelse med den kvinnliga personalen i SKF, vilken endast har obetydligt större andel Ja-svar. I detta företag finnas relativt flera än i något annat, vilka gett uttryck för indifferens i denna fråga. LME-personalen är den mest positiva på denna fråga. Männen skilja sig signifikant från den manliga personalen i alla företag (med undantag för PSG).

Liksom i fråga om inställningen till företagsnämnden framträder också i detta fall den största skillnaden mellan män och kvinnor i frekvensen av Vet inte-svar, i det att kvinnorna i avsevärt större utsträckning än deras manliga arbetskamrater inte kunna ge uttryck för en bestämd attityd. Skillnaden är statistiskt säkerställd i alla företag utom i Junex. Den högre procenten Vet inte medför i sin tur en lägre andel positiva svar, medan skillnaden mellan könen i klart negativ inställning inte är så betydande. I de fall då differensen är signifikant i fråga om den indifferent inställningen, så är den även detta i fråga om den klart positiva attityden, ehuru i motsatt riktning.

Liksom tidigare ger även en uppdelning på anställningskategorier vissa typiska skillnader i attityden (Tab. X: 15).

Tab. X:15. H—a + K—m.

	Tillvaratas kunnande och intresse?					
	Ja		Nej		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K
Kontorspersonal	78.8	44.8	18.5	29.0	6.7	26.2
Teknisk personal	62.5		35.4		2.1	
Arbetsledare	75.0		25.0		0.0	
Arbetare	56.7	56.9	35.0	24.0	8.4	19.1

De manliga teknikerna inta en särställning i förhållande till övrig manlig tjänstemannapersonal genom att vara mer negativa i sin bedömning av företagets tillvaratagande av kunnighet och intresse. Skillnaden är statistiskt säkerställd i jämförelse med kontoristerna och yttrar sig som en utpräglad tendens i jämförelse med arbetsledarna. De äro i sina attityder mycket lika arbetarna, vilka i sin tur äro signifikant mer missnöjda än både kontorister och arbetsledare. Det gäller dock endast de manliga arbetarna, medan arbeterskorna dels äro mer bestämda i sin attityd än de kvinnliga tjänstemännen dels äro signifikativt mer positiva. De skillnader, som framträda vid en sammanslagning av de fem fabrikerne visa sig också i stor utsträckning inom varje enskild fabrik. Ett par särdrag förtjäna dock att omnämnas. Differensen mellan manliga arbetare och övriga är mer utpräglad inom HVA än inom något annat företag. Samma gäller för Junex i fråga om den kvinnliga personalen, där arbeterskorna äro signifikant mer positiva än de kvinnliga kontoristerna.

De yngsta åldrarna äro de mest negativa på denna fråga, medan andelen positiva stiger jämnt med stigande ålder (Tab. X: 16).

Tab. X: 16. H—a + K—m.

Ålder	Tillvaratas kunnande och intresse?					
	Ja		Nej		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K
—30 år.....	55.2	46.4	35.6	28.1	9.2	25.5
31—40 ».....	52.4	52.3	39.9	27.5	7.7	20.2
41—50 ».....	65.2	55.7	28.3	25.0	6.5	19.3
51—60 ».....	66.3	60.0	25.9	31.4	7.8	8.6
61— ».....	72.6	100.0	23.0	0.0	4.4	0.0

Tendensen är i stort sett likartad bland både manlig och kvinnlig personal. Den neutrala inställningen — uttryckt genom Vet inte-svar — minskar också i omfattning. Man tenderar alltså att övergå från neutral eller negativ till positiv attityd med stigande ålder. Stegringen resp. avtagandet i procenttalen med stigande ålder är ganska genomgående i alla företagen, båda könen och de två anställningskategorierna tjänstemän och arbetare. Ett par särdrag i sambandet mellan ålder och attityd förtjäna framhållas. Bland arbetarna till skillnad från tjänstemännen återfinnes det högsta antalet negativa inte i åldersgruppen under 30 år utan i gruppen 31—40 år, vilka med sina 43.3 procent nekande svar signifikant skilja sig från övriga grupper.

De intervjuobjekt i Katrineholmsföretagen, vilka gävo uttryck för negativ attityd, fingo även ge motivering för sin inställning. Dessa svar klassificerades sedan av oss, och vi fingo följande motiveringar angivna (Tab. X: 17).

Tab. X: 17. K—m.

Om man anser att kunnsighet och intresse inte tillvaratas: Varför?						
	Förslag av de anställda tas inte upp av de överordnade	Det betalar sig inte att komma med förslag	Inte rätt man på rätt plats	Annan motivering	Vet inte	
M.	42.0	20.1	22.7	7.6	7.6	100.0
K.	33.3	0.0	41.7	16.7	8.3	100.0

Den vanligaste motiveringen för missnöje med företagens tillvaratagande av kunnsighet och intresse var sålunda, att de överordnade äro ovilliga att ta hänsyn till förslag, som göras i det dagliga arbetet. Förslagen bli m. a. o. aldrig prövade. I ett av de tre företagen ansågo närmare 60 procent av de missnöjda, att det förhåller sig så. En annan viktig anmärkning var att, även om förslagen bli prövade, den belöning som kommer förslagsställaren till del inte står i proportion till hans besvär eller till nyttan för företaget. Den tredje motiveringen för negativ inställning var, att de anställda många gånger inte få det arbete, som de bäst passa för. Differensen mellan män och kvinnor är inte statistiskt säkerställd i något av fallen.

IV. ANSER NI, ATT DET HÄR FÖRETAGET GER SINA ANSTÄLLDA RIMLIGA CHANSER ATT BLI BEFORDRADE?

Det mest påtagliga beviset för att kunnsighet och intresse tillvaratas är befordran. Nu står det visserligen endast ett begränsat antal platser till förfogande inom varje företag för belöning åt dem, som utmärka sig för särskild skicklighet och initiativförmåga. Men det avgörande är troligen inte de faktiska möjligheterna, utan hur dessa möjligheter utnyttjas. Rekryterar företaget sina chefsposter med folk utifrån eller tar det tillvara den kunnsighet som finns inom företaget? Detta är den ena frågan som kan ställas. En annan och mer relevant ur vår synpunkt är: hur uppfatta de anställda företagens politik på detta område? Är det en utbredd uppfattning, att det finns rimliga chanser att

avancera som följd av visad duglighet? Vi kunna utgå från, att det finns ett samband mellan svaren på dessa två frågor. Vi kunna också vänta oss ett ganska nära positivt samband mellan attityderna i detta avseende och de attityder som vi just redogjort för, så att de som anse, att det finns rimliga chanser att komma framåt, också tendera att vara positiva mot företagets tillvaratagande av de anställdas kun- nighet och intresse. Vid jämförelsen mellan olika grupper av anställda kunna vi då vänta oss, att samma grupper äro positiva resp. negativa i de två frågorna. Jämförelsen mellan män och kvinnor och mellan företagen ger följande resultat (Tab. X: 18).

Tab. X: 18. Hela personalen.

Rimliga chanser till befordran?	HVA		Junex		SKF		LME		PSG	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Ja.....	49.8	38.3	60.2	25.5	62.6	53.1	72.1	53.8	47.5	100.0
Nej.....	41.4	46.1	32.3	54.1	26.2	20.4	18.6	17.3	43.6	0.0
Vet inte.....	8.8	15.6	7.5	20.4	11.2	26.5	9.3	28.9	8.9	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Totalt sett är differensen mellan männens och kvinnornas svar statistiskt säkerställd. Männen äro alltså mer positiva än kvinnorna. Detta gäller inom samtliga företag med undantag av PSG, och för de flesta undergrupper inom företagen.

Vid uppdelning i undergrupper efter sysselsättning visa sig arbetarna vara avsevärt mer negativa än övriga grupper, men även de olika kategorierna tjänstemän skilja sig från varandra. Skillnaden är signifikant mellan kontorspersonal och arbetsledare, och yttrar sig som en stark tendens mellan kontorspersonal och teknisk personal och mellan de senare och arbetsledarna (Tab. X: 19).

Tab. X: 19. H—a + K—m. Hela personalen.

	Rimliga chanser till befordran?					
	Ja		Nej		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K
Kontorspersonal.....	68.6	41.5	28.0	44.8	3.4	13.7
Teknisk personal.....	74.0		22.0		4.0	
Arbetsledare.....	82.7		16.0		1.3	
Arbetare.....	50.3	36.2	39.0	40.2	10.7	23.6

Bland kvinnorna ligger största skillnaden i den indifferent attityden, i det att signifikant fler av arbeterskorna svarat Vet inte.

En uppdelning av materialet på åldersgrupper ger resultat, som vi känna igen från vår tidigare redogörelse (Tab. X: 20).

Tab. X: 20. H—a + K—m.

Ålder	Rimliga chanser till befordran?					
	Ja		Nej		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K
—30 år	49.0	38.4	37.8	44.2	13.2	17.4
31—40 »	50.6	32.1	42.0	44.0	7.4	23.9
41—50 »	57.9	38.6	34.0	38.6	8.1	22.7
51—60 »	57.9	57.2	31.7	31.4	10.4	11.4
61— »	72.1	33.3	21.6	33.0	6.3	33.3

Stigande ålder åtföljs alltså av stigande grad av positiv inställning. Detta gäller både männen och kvinnorna bland både tjänstemän och arbetare. Samma grupp som i förra frågan var mest negativ av alla, nämligen arbetare mellan 30 och 40 år gamla, återkommer även i denna fråga. Med 45.5 procent Nej-svar bland männen och 47.1 procent bland kvinnorna avvika de signifikant från övriga arbetare.

Det är även av intresse att se, i vilken utsträckning personalens bedömning av företagets befodringspolitik svarar mot de faktiska förhållandena. Vi ha därvid inskränkt oss till befordran av arbetare till arbetsledare (förmän och verkmästare).

Nedanstående uppställning visar totalantalet arbetsledare i resp. företag vid undersökningstillfället jämte den procent av dessa, som förut varit arbetare och alltså blivit befodrade inom företaget. Vi ha även satt ut procenten Ja-svar bland manliga arbetare för att få en uppfattning om sambandet mellan attityd och faktiska förhållanden.

Tab. X: 21. Faktisk befordran av arbetare till arbetsledare.

	HVA	Junex	SKF	LME	PSG
Antal arbetsledare	127	18	39	10	19
Därav procent befodr- rade arbetare	96.1	72.2	64.1	100.0	73.7
Ja-svar på attitydfrågan	46.4	52.0	59.5	66.7	40.2

Attityden svarar inte helt mot företagets faktiska befodringspolitik. Dylik överensstämmelse skulle förutsätta ett stort mått av kunskap

om hur företagsledningen går till väga vid befordran. I synnerhet på ett större företag är det svårt för arbetarna att följa utnämningarna. I stället bli enstaka iögonenfallande, ehuru inte signifikativa, utnämningar föremål för stor uppmärksamhet och bidra till att göra attityden icke sakligt grundad. Under fältarbetet vid ett av företagen diskuterades mycket utnämningen av en förman, vilken inte tagits bland fabriken egna arbetare. Man menade, att han fått sitt arbete genom personliga relationer till en av de ledande i företaget, vilket bidrog till att göra attityden negativare mot befordringarna över huvud taget. Likaså kan en särskilt »rättvis» utnämning höja procenten positiva attityder.

För att få reda på vilka föreställningar, som i främsta rummet bestämma en negativ inställning till företagets befordringspolitik, gävo vi i Katrineholm en följdfråga till dem, som svarat nekande, genom vilken de fingo motivera sitt ställningstagande. Efter klassificering av dessa fria svar framkommo följande motiveringar som mest vanliga (Tab. X: 22).

Tab. X: 22. K—m. Motivering för negativ attityd mot befordringschanserna i företaget.

	M	K
1) Förbindelser avgörande	6.2	0.0
2) Att kunna »prata in sig» betyder mer än duglighet	44.2	33.3
3) Företaget tar folk utifrån till överordnade	22.5	22.2
4) Känner till fall, då befordran borde skett	10.8	16.7
5) Annan motivering	10.9	16.7
6) Vet inte	5.4	11.1

V. KÄNNER NI, ATT ERT ARBETE UPPSKATTAS AV ER FÖRMAN (NÄRMASTE ÖVERORDNADE)?

I nära samband med frågorna rörande företagets tillvaratagande av kunnsighet och intresse och möjligheterna till befordran står frågan, om personalen känner, att deras insats i produktionen uppskattas av de överordnade. Befordran är ju ett uttryck för uppskattning från ledningens sida, men det finns andra former, som inte äro lika påtagliga eller lätt definierade. Det kan vara företagsledningens allmänna personalpolitik, sociala omvårdnad o. s. v., som kan utformas så att den ger den enskilde en känsla av, att hans arbete i företaget uppskat-

tas, eller det kan vara bemötandet i det dagliga arbetet, som kan ha denna effekt. Under alla omständigheter spelar den närmaste överordnade en stor roll, då han för många får stå som företrädare för arbetsgivaren och tjänstgör som uttolkare av ledningens intentioner och intressen.

I detta avsnitt skola vi redogöra för personalens attityd mot den närmaste överordnade i detta avseende, och i det följande skola vi behandla inställningen till företagsledningen. Med erfarenhet från intervjuarbetet i Huskvarna formulerade vi frågan något annorlunda i Katrineholm. Det visade sig nämligen, att de tillfrågade hade svårigheter att besvara frågan med den rubricerade lydelsen, varför vi omformulerade den på följande sätt: Visar Er förman (närmaste överordnade), att han uppskattar Ert arbete? De alternativ, som funnos att välja, var: Ofta, Då och då, Sällan eller Aldrig, Vet inte. Innebörden av svaren på de olika formulerade frågorna torde dock inte skilja sig alltför mycket, utan att de i detta sammanhang kunna behandlas som likvärdiga. Två huvudaspekter kunna läggas på svaren: de röra dels förmannens eller annan överordnads beteende mot de anställda, dels de senares beteende eller tolkning av förmannens beteende. I det förra fallet kan förmannen vara mer eller mindre benägen att ge uttryck för uppskattning av arbetet, i det senare fallet ge de anställda inte i sitt arbete någon anledning till uppskattning, eller deras arbete är av sådan natur — okvalificerat eller tempobetonat — att det inte kan utföras mer eller mindre bra. I det senare fallet finns det heller inte anledning för den närmaste överordnade att ge uttryck för uppskattning. Slutligen kan de anställdas förväntan på erkänsla vara olika, så att två personer tolka samma beteende hos förmannen på olika sätt. Vilken aspekt man än lägger på innebörden av svaret på denna fråga, så måste dock ett positivt svar betyda, att den anställde genom den närmaste överordnade får en känsla av att hans arbete är viktigt och värdefullt eller att han utför det bra, och tvärtom i fråga om ett negativt svar.

En uppdelning av materialet efter företag och kön visar följande fördelning av attityderna (Tab. X: 23).

I tre av de fem fabriker är männen mer positiva än kvinnorna. I Junex och SKF är skillnaden signifikant och i LME uppträder den som en stark tendens. Däremot är differensen mycket ringa i HVA. I detta företag konstitueras den positiva övervikten bland kvinnorna främst av arbeterskorna, vilka är signifikant mer positiva än de

Tab. X:23. Hela personalen.

Uppskattas arbetet av den närmaste överordnade	HVA		Junex		SKF		LME		PSG	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Ja (Ofta, Då och då)	71.6	75.8	83.2	64.3	55.2	40.8	67.5	50.0	59.0	62.5
Nej (Sällan, Aldrig)	16.6	13.9	13.7	21.7	35.1	44.9	30.2	46.5	35.0	25.0
Vet inte	11.8	10.3	3.1	14.0	9.7	14.3	2.3	3.8	6.0	12.5

kvinnliga kontoristerna och i det närmaste lika positiva som de manliga tjänstemännen, vilka i sin tur äro signifikant mer nöjda än de manliga arbetarna. Dessa senare och de kvinnliga kontoristerna ha ungefär samma inställning till förmannens (den närmaste överordnades) uppskattning av deras arbete. I Junex är förhållandet detsamma vad beträffar kvinnorna, i det att kontoristerna äro signifikant mer negativa än arbetarna. Av männen däremot ha tjänstemän och arbetare i stort sett samma attityd. I Katrineholm går inte skillnaden mellan kvinnliga kontorister och arbetare i samma riktning som i Huskvarna, vilket framgår av nedanstående tabeller (Tab. X: 24, 25).

Tab. X:24. H—a.

	Uppskattas arbetet av den närmaste överordnade?					
	Ja		Nej		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K
Kontorspersonal . .	82.0	} 63.3	13.5	} 21.1	4.5	} 15.6
Teknisk personal .	86.2		10.3		3.5	
Arbetsledare	84.9		13.2		1.9	
Arbetare	70.9	72.4	16.9	14.0	12.3	13.6

Tab. X:25. K—m.

	Uppskattas arbetet av den närmaste överordnade?					
	Ofta, Då och då		Sällan, Aldrig		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K
Kontorspersonal . .	50.0	} 46.8	35.7	} 38.3	14.3	} 14.9
Teknisk personal .	61.9		38.1		0.0	
Arbetsledare	69.6		30.4		0.0	
Arbetare	57.1	46.8	34.0	48.4	8.9	4.8

Arbeterskorna visa en tendens att vara mer negativa än kontorister-na och att ha lägre procent Vet inte-svar. Jämförelsen mellan de olika yrkesgrupperna bland männen ger däremot i stort sett samma resultat som i Huskvarna.

Skillnaden mellan åldersgrupperna är inte så utpräglad i denna som i tidigare frågor, men tendensen är densamma: ökad andel positiva svar med stigande ålder.

VI. HAR NI EN KÄNSLA AV ATT ERT ARBETE UPPSKATTAS AV FÖRETAGSLEDNINGEN?

Denna fråga ställdes endast till personalen vid Katrineholmsföretagen. Vad som nyss sagts om innebörden av ett positivt eller negativt svar gäller även för denna fråga. En uppdelning på män och kvinnor i de olika företagen visar samma tendenser som i den närmast föregående frågan (Tab. X: 26).

Tab. X : 26. K—m. Hela personalen.

Uppskattas arbetet av ledningen?	SKF		LME		PSG	
	M	K	M	K	M	K
Ja	48.8	32.7	67.5	64.7	41.6*	25.0
Nej	29.1	61.2	20.9	23.5	37.6	12.5
Vet inte	22.1	6.1	11.6	11.8	20.8	62.5
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Kvinnorna visa på det hela taget en tendens att vara mer negativa än männen. I SKF är denna skillnad statistiskt säkerställd. De äro också där mer bestämda i sin attityd, vilket tar sig uttryck i lägre procent Vet inte-svar. Av företagen har LME största proportionen anställda med en positiv känsla av uppskattning från företagsledningen. Detta gäller både om den manliga och kvinnliga personalen. Skillnaden mellan LME och de två andra företagen är signifikant.

Skillnaden mellan män och kvinnor är främst en skillnad mellan manliga och kvinnliga tjänstemän, vilket framgår av Tab. X: 27.

De manliga och kvinnliga arbetarna skilja sig signifikant från tjänstemännen men i motsatt riktning: manliga arbetare äro mer negativa än var och en av tjänstemannakategorierna, medan kvinnliga arbetare tvärtom äro mer positiva än den kvinnliga kontorspersonalen.

Tab. X:27. K—m.

	Uppskattas arbetet av ledningen?					
	Ja		Nej		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K
Kontorspersonal..	64.3	26.1	32.1	60.9	3.6	13.0
Teknisk personal .	66.7		19.0		14.3	
Arbetsledare	78.3	17.4	4.3			
Arbetare.....	45.4	62.9	31.3	24.2	23.3	12.9

Även i den förra frågan märktes en tendens i samma riktning. Bland tjänstemännen äro som vanligt arbetsledarna de mest positiva, men skillnaden mellan dem och de två andra kategorierna är inte säkerställd.

Attitydens samband med åldern slutligen är så beskaffat, att den blir mer positiv med stigande ålder. Detta gäller både män och kvinnor, arbetare och tjänstemän. De mest negativa grupperna äro kvinnliga kontorister och manliga arbetare under 30 år. Av de förra saknar 69.4 procent känslan av att företagsledningen uppskattar deras arbete, av de senare gäller detta om 36.3 procent.

Totalt sett fördela sig attityderna inom de olika åldersgrupperna med uppdelning på kön på följande sätt (Tab. X: 28).

Tab. X:28. K—m.

Ålder	Uppskattas arbetet av ledningen?					
	Ja		Nej		Vet inte	
	M	K	M	K	M	K
—30 år.....	45.5	34.4	35.9	54.1	18.6	11.5
31—40 ».....	49.6	60.0	33.1	15.0	17.3	25.0
41—50 ».....	47.7	62.5	26.1	29.2	26.1	8.3
51—60 ».....	54.4	100.0	28.1	0.0	17.5	0.0
61— ».....	60.0	—	8.0	—	32.0	—

SAMMANFATTNING.

Innan vi övergå till attityderna mot informationen skola vi med några ord sammanfatta resultatet av undersökningen vad gäller attityderna mot tillvaratagandet av kunnighet och intresse, avancemangsmöjligheterna och uppskattningen från de överordnades sida. Vi ha, liksom i fråga om inställningen till företagsnämnden, kunnat fast-

ställa vissa skillnader mellan olika kategorier anställda, som uppträda genomgående i alla frågorna. I det förra fallet var differensen koncentrerad till Vet inte-svaret, i detta fall ligger den mer i de klart uttryckta attityderna, även om variationen i Vet inte-svar är rätt avsevärd. Om vi se på de fyra frågorna såsom ett komplex, kan som totalomdöme sägas, att männen äro mer positiva än kvinnorna. Av de skilda yrkeskategorierna äro arbetsledarna de avgjort mest positiva, följda av övriga i ordningen: teknisk personal, manlig kontorspersonal, kvinnliga arbetare, manliga arbetare och kvinnlig kontorspersonal.

Med stigande ålder följer i stort sett stigande grad av positiv inställning, så att de yngsta åldrarna under 30 år äro de mest negativa och ha största andelen indifferent attityder, och åldrarna över 60 år de mest positiva. Detta samband föreligger genomgående, med undantag av att männen — speciellt arbetarna — mellan 30 och 40 år visa en tendens att vara mer negativa än övriga.

VII. ATTITYDEN MOT KOMMUNIKATIONEN INOM FÖRETAGET.

En av företagsnämndens viktigaste uppgifter är, som tidigare framhållits, att utgöra ett organ, genom vilket företagsledningen kan lämna information till de anställda i ekonomiska och tekniska frågor. Det ankommer därefter på ledamöterna i nämnden att svara för att informationen tränger ut till de olika kategorierna anställda — på möten i fackorganisationen och genom personliga samtal och diskussioner på arbetsplatsen. Detta är dock inte det enda medlet som förekommer för att sprida information till den stora massan av anställda. I samtliga undersökta företags personaltidningar finnas då och då artiklar införda, vilka behandla problem av ekonomisk eller teknisk natur. I ett par av företagen anordnas dessutom, som framgick av vår beskrivning av den formella strukturen (Kap. III) regelbundna eller tillfälliga möten med vissa kategorier av personalen för information i speciellt produktionsfrågor. Då vi förutsatte, att de anställdas samhörighets- och solidaritetskänsla inför företaget som helhet och deras känsla av medinflytande och medansvar ökas allteftersom de erhålla ökad information, ställde vi ett par frågor för att få reda på om önskemålen äro uppfyllda i detta hänseende. De hade lydelsen: *Tror Ni, att Era kamrater skulle uppskatta (vilja ha) flera upplysningar om*

företagets ekonomiska problem resp. tekniska problem? Lydelsen inom parentes avser Katrineholmsintervjuerna. Nu måste vi erkänna, att såsom attitydfråga är formuleringen inte lyckad. Ett positivt svar kan nämligen tänkas vara uttryck för endera av två skilda attityder: antingen för ett positivt intresse för företagets problem, vilket kan utmärka den som har stark känsla av solidaritet med företaget, eller för missnöje med otillräckligheten i de informationer som lämnas. De samband med andra attityder, som svaren på denna fråga uppvisa äro emellertid sådana, att den sistnämnda tolkningen förefaller mest rimlig.

Önskemålet beträffande information om de ekonomiska och tekniska problemen varierar på följande sätt inom de olika företagen och bland män och kvinnor (Tab. X: 29, 30).

Tab. X:29. Hela personalen.

Ekonomiska problem	HVA		Juncx		SKF		LME		PSG	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Ja	75.9	53.4	61.0	54.2	66.8	46.9	65.1	44.2	81.2	25.0
Nej	17.8	29.0	31.6	29.9	21.7	34.7	20.9	21.2	12.9	50.0
Vet inte	6.3	17.6	7.4	15.9	11.5	18.4	14.0	34.6	5.9	25.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Tab. X:30. Hela personalen.

Tekniska problem	HVA		Juncx		SKF		LME		PSG	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Ja	77.1	45.6	64.4	43.9	60.1	49.0	59.6	48.1	76.0	37.5
Nej	16.1	32.1	31.1	36.3	26.7	36.7	19.0	21.2	14.0	37.5
Vet inte	6.8	22.3	4.5	19.8	13.2	14.3	21.4	30.7	10.0	25.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Männen önska sålunda överlag mer information än kvinnorna om både ekonomiska och tekniska frågor. Därjämte är deras inställning avsevärt mer bestämd än kvinnornas, vilkas procent Vet inte-svar närmar sig andelen dylika svar i frågan om företagsnämnden. Man kunde vänta sig en större skillnad mellan män och kvinnor i svaren

på frågan om de tekniska problemen än i den andra frågan på grund av att kvinnornas tekniska intresse kan väntas vara mindre än männens. Deras arbete är ju i mindre utsträckning av teknisk art. Detta är emellertid endast fallet i Huskvarnaföretagen. Relationen mellan svaren på de två frågorna är omvänd i Huskvarna jämfört med Katrineholm både bland den manliga och kvinnliga personalen. I Huskvarna tendera männen att anse den tekniska informationen mer otillräcklig än den ekonomiska, medan kvinnorna äro mer missnöjda med den ekonomiska informationen. I Katrineholm äro männen däremot mer nöjda med de ekonomiska och kvinnorna med de tekniska upplysningarna.

Även mellan de olika yrkeskategorierna finnas markanta skillnader i fråga om önskemålen om information (Tab. X: 31, 32).

Tab. X: 31. H—a + K—m.

Ekonomiska problem	Kontors- personal		Teknisk personal	Arbets- ledare	Arbetare	
	M	K ¹			M	K
Ja	56.7	49.7	70.0	67.1	74.4	52.5
Nej	38.3	37.7	30.0	28.9	16.8	23.9
Vet inte	5.0	12.6	0.0	4.0	8.8	23.6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Tab. X: 32. H—a + K—m.

Tekniska problem	Kontors- personal		Teknisk personal	Arbets- ledare	Arbetare	
	M	K ¹			M	K
Ja	59.3	48.1	90.0	69.7	71.4	43.8
Nej	39.0	37.2	6.0	23.7	18.5	30.1
Vet inte	1.7	14.7	4.0	6.6	10.1	26.1
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Relationen mellan de olika yrkeskategorierna är ungefär densamma i båda frågorna. Av de manliga tjänstemännen är kontorspersonalen den grupp som är mest nöjd med omfattningen av den nuvarande informationen. Den skiljer sig signifikant från arbetsledarna i fråga om den ekonomiska och från både tekniker och arbetsledare i fråga om den tekniska informationen. Arbetarna visa en tendens att i större

¹ Inkl. Teknisk personal och Arbetsledare.

utsträckning än övriga vilja ha mer ekonomisk information — i förhållande till kontorspersonalen är skillnaden säkerställd — medan teknikerna skilja sig signifikant från den andra gruppen i denna riktning, när det gäller den tekniska informationen. Skillnaden mellan kvinnliga arbetare och kontorister ligger främst i osäkerheten i attityd, då de senare ha endast hälften så stor proportion Vet inte-svar som de förra. Denna differens är statistiskt säkerställd.

Sambandet mellan ålder och önskemål, slutligen, är så beskaffat, att stigande ålder totalt sett följs av en tendens till större tillfredsställelse med den nuvarande informationen. Åldersgruppen 31—40 år bryter emellertid kontinuiteten vad beträffar männen, då den har större andel Ja-svar än någon annan grupp — i båda frågorna 76 procent. Denna övervikt av Ja-svar härrör helt och hållet från arbetarna: 80 resp. 78 procent av åldersgruppen 30 till 40 år ha nämligen givit jakande svar på frågorna och avvika därmed signifikant från övriga arbetare.

KAPITEL XI

KÄNSLAN AV ATT KUNNANDE OCH INTRESSE TILLVARATAS OCH ÖVRIGA ATTITYDER.

I. METOD.

Vi skola nu övergå till den egentliga prövningen av de uppställda hypoteserna och börja med den som säger, att det finns ett positivt samband mellan personalens känsla av medinflytande och medansvar på arbetsplatsen och deras attityder mot olika aspekter av arbetsmiljön. Om antagandet är riktigt skall det visa sig, att de individer som ha en dylik känsla av medansvar och medinflytande äro signifikant mer positiva i övriga avseenden än den grupp anställda som saknar denna känsla. Vid denna analys av sambandet mellan attityderna ha vi föredragit att i viss utsträckning dela upp vårt material på undergrupper och konstatera, hur sambandet är beskaffat inom varje undergrupp i stället för att behandla alla intervjuade som likställda. De kategorier efter vilka vi gjort indelningen äro orten (Huskvarna resp. Katrineholm), kön och yrke (arbetare resp. tjänstemän). På så sätt ha vi fått åtta grupper, innanför vilka vi undersökt sambandet mellan känsla av medansvar och medinflytande och övriga attityder. Vi ha gjort denna uppsplätning av materialet främst av två skäl. Det ena är, att vi kunna vänta oss att sambandet är olika starkt i Huskvarna och Katrineholm, bland män och kvinnor och i de två yrkesgrupperna, huvudsakligen på grund av att sociala normer — fackliga och andra — verkat olika länge och med olika intensitet. Det andra skälet till vår uppdelning är av rent statistisk natur. Som vi vid upprepade tillfällen och senast vid vår närmast föregående redogörelse konstaterat, variera attityderna med kön, yrke och ort. Om vi då vilja på statistisk väg undersöka sambandet mellan två attityder, vilka båda stå i samband

med någon av de tre nämnda faktorerna, utan att ta hänsyn till detta förhållande, kunna vi få ett högre samband mellan attityderna än om vi undersöka det inom varje undergrupp för sig. För att i största möjliga utsträckning undvika dylika skenbara samband ha vi alltså gjort en uppdelning på de nämnda mindre grupperna, ehuru då antalet individer i vissa fall blivit så ringa, att svårigheten att finna statistiskt säkerställda samband avsevärt ökats.

Svaren på de sju frågorna i det här behandlade komplexet skola vi utan inskränkning sammanställa med attityder mot olika aspekter av den fysisk-tekniska och sociala arbetsmiljön. De förra skola vi för korthets skull i fortsättningen benämna huvudattityderna. De senare kunna såsom förut framhållits, klassificeras dels som delattityder dels som total- eller övergripande attityder. De övergripande attityderna kunna betraktas som en vägd summa av ett antal delattityder. Till varje attitydkomplex hör logiskt sett en övergripande attityd. I vår framställning skola vi först redogöra för sambandet mellan resp. attityd, hörande till komplexet medinflytande och medansvar och varje attityd inom ett annat attitydkomplex och därefter avsluta med en redogörelse för sambandet med motsvarande övergripande attityd. I de fall vi inte ha framställt någon fråga för att ta reda på den övergripande attitydens beskaffenhet skola vi göra jämförelse med en av oss gjord summering av svaren inom attitydkomplexet.

I vår teori för denna del av undersökningen ha vi lagt huvudvikten vid attitydernas inbördes samband och speciellt vid hypotesen om känslan av medinflytande och medansvar som en orsaksfaktor vid uppkomsten av övriga attityder. Men, såsom framhölls inledningsvis, ha vi att räkna med åtminstone två dimensioner vid orsaksförklaringen av en attityd. Förutom genom en annan attityds dominans kan den förklaras genom faktiska förhållanden och sociala normer. Det är således tänkbart, att vi finna ett positivt samband mellan t. ex. känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot arbetslokalen. Detta konstaterande kan vara en verifiering av vår hypotes. Det kan emellertid också förhålla sig så, att de som ha den positiva inställningen till företagets tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse i verkligheten ha signifikant bättre arbetsplats än de som äro negativt inställda. I det fallet förefaller det rimligare att antaga arbetsplatsens beskaffenhet som den yttersta orsaken till både attityden mot arbetslokalen och inställningen till tillvaratagandet av kunnande och in-

tresse. För att i möjligaste mån kunna göra en avvägning mellan de två hypotetiska orsakerna till en attityds uppkomst skola vi därför ta i betraktande den faktiska beskaffenheten hos de ting som attityden riktar sig mot, i den utsträckning vi ha uppgifter därom. Slutligen kan det förhållandet, att en attityd är dominant för utformningen av en annan attityd också ses som resultat av sociala normers tryck. Så kan exempelvis normen att de anställda skola ha medansvar och medinflytande ha varit starkare i en kategori människor än i en annan, vilket gör, att denna fråga tillmättes större vikt i den kategorien. Förväntningarna äro större, och om de inte bli uppfyllda återverkar detta starkare på inställningen till övriga faktorer i arbetsmiljön.

I de tabeller som vi i fortsättningen komma att anföra över sambandet mellan huvudattityd och övriga attityder, skall värdet på korrelationskoefficienten r utsättas, då sannolikheten för att det avviker från värdet 0 av en ren slump är mindre än 0.20. Vi komma dock fortfarande att anse den signifikant avvikande från 0 endast då sannolikheten för att dess avvikande skett av ren slump är mindre än 0.05. På grund av att storleken av de kategorier i vilka vi indelat vårt material varierar, så varierar även det värde för r , vilket måste överskridas för att vi skola benämna det signifikant. Det är för de olika kategorierna följande: M. Arb. H-a 0.07, M. Arb. K-m 0.10, M. Tjm. H-a 0.15, M. Tjm. K-m 0.24, Kv. Arb. H-a 0.14, Kv. Arb. K-m 0.25, Kv. Tjm. H-a 0.17, Kv. Tjm. K-m 0.29. Vid varje större tabell har detta värde, benämnt *signifikansgräns*, utsatts.

II. KÄNSLAN AV ATT KUNNIGHET OCH INTRESSE TILLVARATAS OCH ATTITYDEN MOT ARBETSPLATSEN.

Det starkaste positiva sambandet mellan huvudattityden och attityden mot *arbetslokalen* finna vi i gruppen arbetare, speciellt arbetarna i Huskvarna (Tab. XI: 1) Sambandet är säkerställt bland både manliga och kvinnliga arbetare på denna plats och bland manliga arbetare och kvinnliga tjänstemän i Katrineholm. Associationen mellan huvudattityden och trivseln med arbetslokalen är starkast bland arbeterskorna i Huskvarna, vilka skilja sig signifikant från alla övriga kategorier med undantag av kvinnliga tjänstemän i Katrineholm. Med den utgångspunkt som vi ha för vårt resonemang i detta avsnitt blir innebörden

av detta faktum, att känslan av att kunnande och intresse tillvaratas färgar av sig starkare på de kvinnliga arbetarnas än på övriga gruppers inställning till arbetslokalen. Denna attityd är med andra ord mer dominant i nämnda anställningskategori.

Tab. XI:1. Sambandet mellan känslan av att kunnighet och intresse tillvaratas och attityder mot arbetsplatsen i olika grupper av anställda.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
<i>Signtjäkansgräns</i> ..	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
<i>Arbetslokalen</i>	0.15	0.11			0.39			0.29
<i>Maskiner och verktyg</i>			0.10		0.11	— 0.23	0.13	
<i>Säkerheten</i>	0.14	0.10	0.16	0.20	0.18	— 0.25		0.33
<i>Arbetsförhållandena i stort</i>	0.23	0.13	0.20		0.23	— 0.20	0.14	0.18
AK I	0.11	0.11			0.22	— 0.26		0.60

Ehuru sambandet mellan de två attityderna inte är säkerställt i de övriga grupperna, visar det sig dock vara av samma art. Uttryckt i relativa tal fördela sig attityderna mot arbetslokalen inom de positiva och negativa grupperna av manliga och kvinnliga arbetare i Huskvarna på följande sätt. (Tab. XI: 2).

Tab. XI:2.

Kunnande och intresse

Arbetslokalen	M. Arb. H—a		M. Arb. K—m.			Kv. Arb. H—a.			Kv. Tjm. K—m.			
	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej
Bra	43.6	28.0	44.9	37.0	21.4	27.7	54.9	26.5	41.4	40.9	35.3	0.0
Går an	27.5	31.5	28.6	33.7	42.8	31.9	38.9	50.0	37.9	22.7	23.5	25.0
Dålig	28.9	40.5	26.5	29.3	35.8	40.4	6.2	23.5	20.7	36.4	41.2	75.0
S:a	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nära sammanhängande med arbetslokalens verkliga beskaffenhet är dess grad av hälsovädslighet och den fara för olycksfall som är förknippad med den. Liksom vi med stor sannolikhet skulle finna ett starkt samband mellan resultatet av en allmän bedömning av arbets-

företagets tillvaratagande av den anställdes kunnande och intresse, även äro nöjda resp. missnöjda med säkerheten på arbetsplatsen. Vi se då, att det är en avsevärt större andel av de positiva än av de negativa, som äro positiva även mot arbetsplatsens beskaffenhet i fråga om säkerheten mot olycksfall och ohälsa. I tabellen ha vi endast tagit med de grupper, inom vilka sambandet mellan attityderna är statistiskt säkerställt.

Med hänsyn till vad som förut sagts om den roll som attityden mot den maskinella utrustningen spelar i detta attitydkomplex — den är relativt isolerad från övriga attityder — kan man vänta sig, att den skall vara mindre fast förbunden med bedömningen av möjligheterna att göra sig gällande inom företaget. Som framgår av tabell XI: 1 är detta fallet. I ingen av grupperna är sambandet statistiskt säkerställt, men det framträder som stark tendens i flera grupper främst bland de kvinnliga arbetarna i Katrineholm. Liksom beträffande den förra frågan är emellertid associationen där av negativ art, så att de som äro nöjda med företagets tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse, tendera att vara missnöjda med den maskinella utrustningen och vice versa. Uttryckt i relativtal anse 69,7 procent av dem som äro positiva, att maskiner och verktyg äro bra, medan 90,5 procent av de negativa arbeterskorna förklarar sig ha den inställningen.

En fråga avsedd att mäta en övergripande attityd i den mening vi inlagt i ordet, var följande: *Tycker Ni, att arbetsförhållandena på Er avdelning (arbetsplats) på det hela taget är Bra, Går an, Dåliga?* Den har främst samband med den fysisk-tekniska miljön och kan anses mäta totalattityden mot denna. Men även övriga aspekter av arbetsmiljön komma in i begreppet arbetsförhållandena, t. ex. jämnheten i arbetstillgången på avdelningen, förhållandet till kamrater och överordnade. Sambandet med attityderna mot den fysisk-tekniska miljön motiverar dock, att vi behandla frågan i detta avsnitt.

Inställningen till företagets tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse visar sig vara något mer enhetligt bestämmande för trivseln med arbetsförhållandena i stort än för varje delattityd mot den fysisk-tekniska arbetsmiljön. Sålunda finns det ett signifikant samband mellan de två attityderna bland manliga arbetare i både Huskvarna och Katrineholm, kvinnliga arbetare och manliga tjänstemän i Huskvarna. Därjämte finnas starka tendenser till samband i övriga kategorier. Med undantag för kvinnliga arbetare i Katrineholm är det positivt i samtliga fall.

I procent räknat ser sambandet mellan de båda attityderna ut på följande sätt. (Tab. XI: 4)

Tab. XI: 4.

Arbetsförhållandena	Kunnande och intresse											
	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m			Män Tjm. H—a			Kv. Arb. H—a		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Bra	58.6	40.4	30.8	50.7	38.5	37.7	71.5	60.0	51.2	71.3	62.1	50.7
Går an .	31.6	42.3	54.5	32.0	48.7	33.3	22.2	20.0	34.9	27.8	31.0	40.6
Dåliga .	9.8	17.3	14.7	17.3	12.8	29.0	6.3	20.0	13.9	0.9	6.9	8.7
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Förutom med attityden mot arbetsförhållandena i stort, vilken kan betraktas som en psykisk summering av attityden mot en rad faktorer i arbetsmiljön, ha vi även sammanställt huvudattityden med en av oss gjord *summering av attityderna mot den fysisk-tekniska miljön*. Vi ha därvid givit vikterna 3, 2 och 1 för resp. positiva, indifferent och negativa attityder mot arbetslokalen, den maskinella utrustningen och säkerheten mot olycksfall och ohälsa. Genom summering av dessa tal ha vi för varje individ fått en totalpoäng, vilken kan variera mellan 3 och 9.

Av tab. XI: 1 se vi, att sambandet mellan attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse och detta index (AK I) är statistiskt säkerställt i grupperna manliga och kvinnliga arbetare i Huskvarna och Katrineholm samt kvinnliga tjänstemän i Katrineholm. Även i detta fall bör noteras, att associationen mellan attityderna är negativ bland arbeterskorna i Katrineholm, så att positiv inställning i fråga om tillvaratagande av kunnande och intresse tenderar att åtföljas av låg poäng i Attitydkomplex I. Vidare bör framhållas, att styrkan i sambandet är större bland kvinnorna än bland männen, även detta ett faktum, som vi tidigare kunnat iaktta.

Som vi inledningsvis framhöllo vilja vi även i den utsträckning det är möjligt pröva, om sambandet mellan huvudattityderna och de övriga attityderna verkligen är uttryck för ett orsaksförhållande. Detta skola vi göra genom att ta hänsyn till den objektiva beskaffenheten hos de ting som attityden är riktad mot. För detta attitydkomplex gäller det

alltså arbetsplatsens beskaffenhet, vilken graderats av Yrkesinspektionen med hänsyn till smutsighet, dragighet, rymlighet, ventilation, buller, temperatur, lukt- och ljusförhållanden. Vi ha konstruerat ett index med fem klasser utifrån denna bedömning, av vilka klass V betecknar de bästa arbetsplatserna. För de tre grupperna, inom vilka sambandet mellan attityderna visat sig bäst säkerställt, nämligen manliga och kvinnliga arbetare i Huskvarna och kvinnliga arbetare i Katrineholm konstatera vi följande relation mellan huvudattityden och arbetsplatsens faktiska beskaffenhet. (Tab. XI: 5)

Tab. XI:5.

Arbets- platsens beskaffenhet	Kunnande och intresse								
	Män Arb. H—a			Kv. Arb. H—a			Kv. Arb. K—m		
	Ja	Vej ej	Nej	Ja	Vej ej	Nej	Ja	Vej ej	Nej
I—II	18.2	10.6	19.6						
III	24.6	36.2	27.1						
IV	39.3	42.6	32.5	54.9	66.7	47.1	35.1	25.0	35.0
V	17.9	10.6	20.8	45.1	33.3	52.9	64.9	75.0	65.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Det finns inget signifikant samband mellan inställningen till företagets tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse och arbetsplatsens faktiska beskaffenhet. Det samband som finns är t. o. m. i det ena fallet av negativ art, så att de som äro positivt inställda ha sämre arbetsplatser än övriga. Den faktiska beskaffenheten av arbetsplatserna kan alltså anses spela mycket ringa roll för uppkomsten av relationen mellan huvudattityden och de olika trivselattityderna. De samband som vi konstaterat äro direkta samband, varvid huvudattityden är den orsakande faktorn. Om det motsatta förhållandet gällt, så att attityden mot arbetsplatsen varit bestämmande för inställningen till företagets tillvaratagande av personalens kunnande och intresse, borde vi nämligen funnit ett positivt samband mellan beskaffenheten och denna inställning via attityderna mot arbetsplatsen. Som vi förut konstaterat är nämligen attityden mot arbetsplatsen i viss utsträckning bestämd av dennas beskaffenhet.

III. KÄNSLAN AV ATT KUNNANDE OCH INTRESSE
TILLVARATAS OCH ATTITYDER MOT ARBETET.

Attitydkomplex II omfattar, som framgått av den tidigare framställningen, attityden mot arbetet i inskränkt mening, tids- eller arbetsstudierna och arbetstiden. Sambandet mellan dessa och huvudattityden framgår av tab. XI: 6.

Inställningen till *arbetstidens längd* är endast i ringa utsträckning bestämd av tillfredsställelsen med tillvaratagandet av kunnande och intresse — det är endast i de två grupperna manlig personal i Huskvarna, som sambandet är statistiskt säkerställt. Samma gäller om *attityden mot arbetsstudier*, både som princip och i tillämpningen (det senare endast i Katrineholm). I förra fallet finnas endast svaga tendenser till samband, i senare fallet är sambandet väl säkerställt bland de manliga arbetarna ($r = 0.18$)

Tab. XI:6. Sambandet mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityderna mot arbetet i olika grupper av anställda.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Arbetstiden ...	0.16	0.07	0.17			0.15		
Yrkesbyte	0.15	0.18	0.17	0.20		—0.14	0.21	0.35

Frågan *Skulle Ni vilja byta yrke (arbete)* avsåg att mäta en övergripande attityd. Svaret på den frågan kan betraktas som resultatet av en vägning av de positiva och negativa attityderna mot olika delar av arbetsmiljön. Ett Ja-svar betyder då, att man anser, att de negativa sidorna av det nuvarande arbetet överväga över de positiva, ett Nej-svar, att de positiva dragen dominera. I vissa fall kunna för- och nackdelar väga ungefär lika, så att det blir svårt att bestämma sig för vilket man skulle vilja. I det fallet blir attityden mot det egna arbetet indifferent och ett Vet inte-svar det adekvata uttrycket för detta. I vilket fall som helst förefaller det rimligt att antaga, att frågan mäter en övergripande attityd över en rad delattityder mot förhållanden som *van-*

ligtvis äro förbundna med just det arbete som man har. Därför böra svaren variera relativt oberoende av individuella avvikelser i den fysisk-tekniska miljön mellan avdelningar eller företag. Ett stöd för detta antagande finna vi i de motiv som angivas för önskan att byta yrke, bland vilka beskaffenheten av den fysisk-tekniska miljön intar en mycket ringa plats. (Se s. 155) Man måste dock antaga, att förmågan att bedöma den nuvarande sysselsättningens för- och nackdelar mera generellt och oberoende av förhållandena på den avdelning eller det företag, där man för tillfället arbetar, i vissa fall är föga utvecklad. En intressant fråga i detta sammanhang är, vilka delattityder som väga tyngst i totalattityden mot det egna arbetet. Ur praktisk synpunkt är det kanske av störst intresse att veta, vilka vantrivselfaktorer som äro starkast associerade med önskan att byta yrke eller arbete. I annat sammanhang (s. 191) har redogjorts för de medvetna motiven, såsom de kommit fram i svaren på Varför-frågan efter frågan om yrkesbyte. Senare skola vi korrelera svaren på huvudfrågan med en rad andra attityder för att se vilka trivselattityder, som betyda mest för önskan att byta arbete. I detta avsnitt skola vi nöja oss med att se vad känslan av medansvar och medinflytande och här speciellt vad möjligheterna att ge uttryck för kunnande och intresse betyder för denna önskan. Av tabell XI: 6 framgår att sambandet mellan de två attityderna är statistiskt säkerställt i fem av de åtta kategorier som materialet uppdelats i. Dessutom visa ytterligare två grupper utpräglade tendenser till samband.

Den kvinnliga kontorspersonalen visar tendenser till starkare samband än den manliga. Dessas önskan om yrkesbyte är alltså mera än männens bestämd av deras känsla av att företaget tillvaratar kunnighet och intresse. Av nedanstående tabeller framgår, hur inställningen till yrkesbyte är i procent bland dem som äro positiva resp. negativa i fråga om huvudattityden. (Tab. XI: 7)

På samma sätt som vi tidigare prövade, om det är en direkt relation mellan huvudattityden och trivselattityderna genom att undersöka sambandet mellan den förra och arbetsplatsens faktiska beskaffenhet, ha vi även undersökt, om det finns något samband mellan huvudattityden och arbetets art. Det är nämligen tänkbart, att arbetets beskaffenhet är bestämmande för inställningen till företagets tillvaragande av de anställdas kunnande och intresse. Med arbetets art avses här den totalpoäng som framkommit vid en bedömning av varje individs arbete. Bedömningen har skett enligt de fem kategorierna

Tab. XI:7.

Byta yrke

Kunnande och intresse
tillvaratas?

Män

Arb. H—a

	Ja	Vet inte	Nej	
Ja	36.4	0.0	63.6	100.0
Vet inte	39.6	0.0	60.4	100.0
Nej	52.3	0.0	47.7	100.0

Arb. K—m

Ja	51.1	1.1	47.8	100.0
Vet inte	64.3	0.0	35.7	100.0
Nej	72.4	0.0	27.6	100.0

Tjm. H—a

Ja	18.3	0.0	81.7	100.0
Vet inte	40.0	0.0	60.0	100.0
Nej	34.1	0.0	65.9	100.0

Kvinnor

Tjm. H—a

Ja	26.2	1.6	72.2	100.0
Vet inte	48.4	0.0	51.6	100.0
Nej	48.9	2.2	48.9	100.0

Tjm. K—m

Ja	18.2	0.0	81.8	100.0
Vet inte	44.4	0.0	55.6	100.0
Nej	62.5	0.0	37.5	100.0

tungt — lätt, jäktigt — lugnt, smutsigt — renligt, hälsovådligt — ej hälsovådligt, olycksfallsrisk: stor — ringa. Inom de grupper som visat sig ha signifikanta samband mellan huvudattityden och inställningen till yrkesbyte ha vi sammanställt detta index över arbetets art med huvudattityden. Det visar sig då, att det inte i något fall finns säkerställda samband mellan de två faktorerna arbetets art och inställningen till företagets tillvaratagande av de anställdas kunnsighet och intresse. Den sistnämnda attityden kan således inte vara orsakad av själva arbetets beskaffenhet. Härigenom minskas även möjligheterna att den skulle vara orsakad av attityden mot arbetet, medan möjligheten för att den själv är en trivselfaktor ökas.

IV. KÄNSLAN AV ATT KUNNANDE OCH INTRESSE TILL-
VARATAS OCH ATTITYDEN MOT ÖVERORDNADE.

I detta attitydkomplex ingå de olika attityderna mot förmannens beteende. Följande frågor rörande förmannen (eller den närmaste överordnade) ställdes till intervjuobjekten i Huskvarna och Katrineholm. 1. Anser Ni, att Er förman (närmaste överordnade) har förmåga att ta folk och få dem att göra sitt bästa? 2. Känner Ni, att Ert arbete uppskattas av Er förman (närmaste överordnade)? 3. Ger Er förman (närmaste överordnade) klara instruktioner? 4. Skulle Ni vilja byta förman (närmaste överordnade)? Förutom dessa frågor, som gävos i båda städerna kompletterade vi attitydkomplexet med ytterligare några frågor i Katrineholm. Dessa hade följande lydelse. 5. Anser Ni, att Er förman (närmaste överordnade) kan bedöma, hur Ni utför Ert arbete? 6. Anser Ni, att Ni kan gå till Er förman (närmaste överordnade) för att få hjälp med personliga problem? 7. Skulle Ni vilja byta någon av det högre arbetsbefälet (högre överordnade)?

Frågorna äro konstruerade för att mäta de underordnades attityd mot två huvudaspekter av den närmaste överordnades beteende: hans yrkesskicklighet som arbetsledare i teknisk-organisatorisk mening (3 och 5) och hans sätt att umgås med de underordnade, att »handskas med folk» (1, 2 och 6). Dessutom ingå två frågor, som mäta den övergripande attityden mot den närmaste och de högre överordnade (4 och 7). Detta attitydkomplex är det bäst integrerade av alla här behandlade, vilket visar sig i höga korrelationer mellan svaren på de enskilda frågorna (Tab. XVI: 10, 11, s. 384 f.). Varje fråga kan följaktligen anses täcka en viktig del av den totalattityd, som kan benämnas attityden mot förmannen.

Med detta attitydkomplex äro vi inne på ett område, där det är svårt att utskilja, vilken som är den beroende eller oberoende attityden. Medan det tidigare varit rimligt att antaga och även i viss utsträckning möjligt att verifiera, att attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse är dominant i associationen med attityderna mot exempelvis den fysisk-tekniska miljön och själva arbetet, är inte ett dylikt antagande lika självklart, när det gäller sambandet med attityderna mot förmannen. I stället förhåller det sig rimligtvis så, att känslan av att kunnande och intresse tillvaratas till en del grundläggs eller upphör genom den närmaste överordnades beteende. Det är

genom honom som initiativ och uppslagsrikedom kan uppmuntras eller stäckas. Bland de motiveringar som anförs för en negativ attityd mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse intar också bristande uppmuntran från de överordnade en framträdande plats (s. 274). Om sålunda vad vi här kallat huvudattityden, själv är beroende av viss attityd mot förmannens beteende, kunna vi dock förmoda, att den är bestämmande för en rad andra attityder mot honom. På så sätt få vi se eventuella samband mellan denna och förmansattityderna som ett uttryck för verkan och återverkan mellan de två leden.

Det är främst svaren på frågorna 1 och 2 — om förmannen uppskattar arbetet och om han kan få folk att göra sitt bästa — som äro uttryck för uppfattningen om hans sätt att tillvarata de underordnades kunnande och intresse. Då han är den av företagets representanter som de anställda komma mest i kontakt med, kunna vi vänta oss ett relativt nära samband mellan dessa attityder och huvudattityden. Hur det förhåller sig med detta framgår av tab. XI: 8.

Tab. XI:8. Sambandet mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityder mot överordnade i olika grupper av anställda.

	Män				Kvinnor			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Förmåga ta folk . .	0.21		0.13	0.30	0.37		0.13	
Uppskattar arbetet	0.19		0.09				0.11	0.38
Ger klara instruktioner	0.17		0.16	0.24	0.13			
Byta förman	0.14		0.13	0.25			0.14	
Kan bedöma arbetet	—	0.11	—		—		—	0.16
Personliga problem	—	0.12	—		—	0.18	—	
Byta högre överordnade	—	0.09	—		—		—	0.25

Inom samtliga grupper är det ett positivt samband mellan bedömningen av företagets tillvaratagande av de anställdas kunnighet och intresse och inställningen till *förmannens förmåga att ta folk* och få dem

att göra sitt bästa. Det är emellertid statistiskt säkerställt endast i de tre kategorierna manliga och kvinnliga arbetare i Huskvarna samt manliga tjänstemän i Katrineholm. Ganska nära säkerställning är det dessutom bland manliga och kvinnliga tjänstemän i Huskvarna. Sambandet i gruppen manliga tjänstemän i Katrineholm är signifikant starkare än bland arbetarna. De kvinnliga arbetarna i Huskvarna skilja sig även från de manliga arbetarna och de kvinnliga tjänstemännen där. Den procentuella fördelningen av attityden mot förmannens beteende bland resp. positiva och negativa i fråga om huvudattityden framgår av följande tabell. (Tab. XI: 9).

Tab. XI: 9.

Förmåga att ta folk

<i>Kunnande och intresse.</i>	Ja	Vet inte	Nej	
<i>Män Arb. H—a</i>				
Ja	83.7	3.8	12.5	100.0
Vet inte	75.0	5.8	19.2	100.0
Nej	66.4	2.0	31.6	100.0
<i>Kv. Arb. H—a</i>				
Ja	82.6	4.3	13.1	100.0
Vet inte	64.3	14.3	21.4	100.0
Nej	63.8	5.8	30.4	100.0
<i>Män Tjm. K—m.</i>				
Ja	70.6	5.9	23.5	100.0
Vet inte	50.0	25.0	25.0	100.0
Nej	35.3	11.8	52.9	100.0

Däremot är sambandet med attityden mot *förmannens uppskattning av arbetet* mindre framträdande. Ehuru även detta genomgående är positivt, är det dock statistiskt säkerställt endast bland manliga arbetare i Huskvarna och kvinnliga tjänstemän i Katrineholm. Ganska nära säkerställning är det dessutom bland manliga och kvinnliga tjänstemän i Huskvarna. Skillnaden mellan kategorien kvinnliga tjänstemän i Katrineholm å ena sidan och manliga arbetare i Huskvarna och Katrineholm samt kvinnliga arbetare i Huskvarna å andra är statistiskt säkerställd. Även i förhållande till övriga kategorier visar denna grupp en stark tendens till avvikelse i fråga om sambandets styrka. Av de manliga arbetare i Huskvarna, som äro positiva mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse ha 79.6 procent känslan av uppskattning från förmannen, av de negativa ha endast 62.1 procent denna känsla. Av de kvinnliga kontoristerna i Katrineholm anse 63.6

procent av de positiva och 37.5 procent av de negativa, att den närmaste överordnade visar uppskattning av arbetet ofta eller då och då.

Övergå vi så till den fråga som mer direkt gäller arbetsledningen, om *förmannen lämnar klara instruktioner* rörande arbetet, finna vi i det fallet återigen ett mer generellt samband mellan de två attityderna. Fullt säkerställd är associationen inom grupperna manliga och kvinnliga arbetare i Huskvarna och manliga tjänstemän i båda orterna.

I samtliga grupper är sambandet positivt. Det fastaste sambandet finna vi återigen inom gruppen manliga tjänstemän i Katrineholm. Attitydernas procentuella fördelning inom de fyra grupper, där relationen mellan dem är statistiskt säkerställd ser ut på följande sätt. (Tab. XI: 10).

Tab. XI: 10.

Kunnande och intresse

Klara instruktioner	M. Arb. H—a			Kv. Arb. H—a			M. Tjm. H—a			M. Tjm. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ja	82.0	75.0	67.8	86.1	62.1	75.4	80.7	40.0	68.2	72.6	50.0	47.1
Vet ej	5.5	9.6	5.0	2.6	6.9	5.8	5.6	0.0	4.5	3.9	0.0	5.9
Nej	12.5	15.4	27.2	11.3	31.0	18.8	13.7	60.0	27.3	23.5	50.0	47.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Den fråga som avsåg att mäta den övergripande attityden mot förmannen formulerades analogt med frågan rörande yrkesbyte. Den teoretiska motiveringen för den är också i stort sett likartad: svaret kan betraktas som en psykisk sammanvägning av de skilda attityder som individen har mot sin närmaste överordnade. Ett Ja-svar blir då resultatet, om de negativa delattityderna överväga och ett Nej-svar, om de positiva attityderna väga tyngre än de negativa. Om båda väga i stort sett lika, kunna vi vänta oss svaret Vet inte. Vilken roll spelar nu känslan av att de anställdas kunnande och intresse tillvaratas för utformningen av denna övergripande attityd? Av tabell XI: 8 framgår, att sambandet mellan de två är helt säkerställt i två grupper — manliga arbetare i Huskvarna, manliga tjänstemän i Katrineholm — och nära säkerställning i två — manliga och kvinnliga tjänstemän i Huskvarna. Inom samtliga grupper i materialet är relationen positiv, så att positiv huvudattityd tenderar att följas av önskan att inte byta närmaste överordnade. Liksom tidigare tenderar associationen att vara starkast bland de manliga tjänstemännen i Katrineholm. Följande tabell visar relationen mellan de två attityderna, uttryckt i procenttal. (Tab. XI: 11).

Tab. XI: 11.

Kunnande och intresse

Byta förman	Män Arb. H—a			Män Tj.m. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ja	10.1	13.5	21.5	11.5	25.0	29.4
Vet ej	2.7	1.9	1.7	0.0	0.0	0.0
Nej	87.2	84.6	76.8	88.5	75.0	70.6

Svaren på de frågor som ställdes uteslutande i Katrineholm — om den överordnade kan bedöma arbetet, om man kan gå till honom med personliga problem, och om man vill byta högre överordnade — visa signifikanta samband med huvudattityden i gruppen manliga arbetare. Dessutom framträda tendenser till samband med inställningen till förmågan att bedöma arbetet och med önskan att byta högre chefer bland de kvinnliga kontoristerna samt med förtroendet i fråga om personliga problem bland de kvinnliga arbetarna.

Sammanfattningsvis kan sägas om detta attitydcomplex, att svaren på samtliga fyra frågor stå i signifikant samband med huvudattityden inom kategorien manliga arbetare i Huskvarna. Signifikanta samband inom denna grupp äro emellertid vanliga även i fråga om andra attitydcomplex. På grund av gruppens storlek behöver nämligen inte sambandet vara så utpräglat för att bli statistiskt säkerställt. Ett nytt drag är däremot associationen mellan de två slagen attityder bland de manliga tjänstemännen. Även bland de kvinnliga kontoristerna finnas i några fall utpräglade tendenser till positiva samband. Däremot visar inte arbetarpersonalen i Katrineholm i något fall signifikanta samband mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och de fyra förmansattityderna. Det föreligger alltså en skillnad mellan arbetarpersonalen och tjänstemännen beträffande de olika delattitydernas beroende av huvudattityden, i det att de senares attityder mot den närmaste överordnade äro relativt sett mer beroende av huvudattitydens beskaffenhet än attityderna mot den fysisk-tekniska miljön och arbetet. Arbetarnas inställning till förmannen är däremot i mindre utsträckning än andra attityder sammankopplad med attityden mot företagets tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse.

En tänkbar förklaring till denna skillnad är att söka i olika intensitet i attityderna. Om vi betrakta vad vi här kallat huvudattityden som verkligt oberoende i förhållande till de behandlade attityderna och dessa som beroende av den förra, skulle det innebära, att huvudattityden

färgar av sig mest på inställningen till de delar av arbetsmiljön som äro mest aktuella för den anställda. Som tidigare visats har den fysisk-tekniska miljön, arbetstidens längd och tidsstudierna tidigt uppmärksammats av den fackliga arbetarrörelsen och därigenom blivit medvetna objekt för arbetarnas uppmärksamhet. Denna uppmärksamhet hålles dessutom vid liv genom säkerhetskommittéernas och yrkesinspektionens verksamhet. Samma uppmärksamhet har inte kommit den fysisk-tekniska miljö till del, i vilken kontorsanställda och övriga tjänstemän utföra sitt arbete. Arbetsstudier har f. ö. praktiserats i ytterst ringa grad bland tjänstemännen och har av den anledningen föga aktualitet. Med de närmaste överordnade förhåller det sig tvärtom. Genom arbetsprocessens atomisering har förmannens betydelse minskat. När det gäller rena tempoarbeten i långa serier sker förmannens arbetsledning mer som en planering och översyn i stort än som en individuell arbetsledning. Detta har till följd en ökning i storleken av den arbetsstyrka som sorterar under varje förman. En del arbetare bli därför sällan påverkade av förmannens beteende och det förekommer t. o. m., att det råder osäkerhet om vem som är den närmaste överordnade. Ganska vanliga under intervjuerna ha varit uttryck sådana som »Jag har så lite att göra med honom, men inte annat än vad jag vet så är han bra.» Som en orsak till förmannens minskade betydelse kan även framhållas införandet av särskilda tidsstudiemän. Medan ackordssättningen tidigare var en sak som främst ålåg förmannen, sker den numera som regel centralt. Kanske kan också företagsnämnden verka i samma riktning. Genom denna ha skapats större möjligheter för arbetarna än tidigare att komma i kontakt med högre instanser i företaget utan att låta kontakten gå via förmannen. Därav kan i viss utsträckning förklaras det mindre intresse bland arbetsledarna för företagsnämndens verksamhet, som vi tidigare konstaterat. (s. 263 ff.).

I motsats till situationen i fabriken kan ställas situationen på kontoret. Där är det antal anställda som lyda under samma lägre chef i allmänhet mindre än i fabriken och arbetet utförs mera under chefens direkta ledning och uppsikt. Arbetet är mindre tempobetonat och lämnar därigenom större utrymme för individuell arbetsledning. Den kontorsanställda blir på så sätt mer beroende av den överordnade än vad arbetaren blir och chefens beteende en tyngre vägande faktor för kontoristens trivsel än förmannens för arbetarens trivsel.

Denna skildring av den olikartade arbetsledarsituationen i fabriken

och på kontoret visar på en annan tänkbar förklaring till det relativt starkare sambandet mellan huvudattityden och förmansattityderna bland tjänstemännen. Huvudattityden kan nämligen i verkligheten vara mer beroende av förmansattityderna än av övriga attityder. Om den överordnades beteende är orsak till attityderna mot honom och även i viss utsträckning till inställningen till företagets tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse, följer därav att sambandet bör bli starkare mellan de två attityderna i kategorien tjänstemän än i kategorien arbetare. Detta under förutsättning, att de närmaste överordnades beteende betyder mer för tjänstemännen än för arbetarna. Vilken av de två nämnda förklaringarna som kommer sanningen närmast, är en fråga som kräver ytterligare undersökningar.

V. KÄNSLAN AV ATT KUNNANDE OCH INTRESSE TILL-
VARATAS OCH ATTITYDEN MOT FÖRETAGET
SOM HELHET.

Detta attitydkomplex innehåller två frågor, vilka båda avse att mäta inställningen till företaget som helhet. Deras lydelse är: 1. Skulle Ni vilja arbeta på ett större, mindre eller lika stort företag som det här, eller är det likgiltigt vilket? 2. Skulle Ni ha något emot, att Era barn toge anställning i det här företaget? Trots olikheten i formulering kunna båda sägas ge svar på frågan, i vilken utsträckning de olika kategorierna anställda anse företaget vara ett bra eller dåligt företag att arbeta i. Det är alltså den mest övergripande attityden som mäts, och dennas beskaffenhet blir resultatet av en sammanvägning av alla attityder mot de olika delarna av den tekniska och sociala miljö som företaget utgör för dem som arbeta inom det. Resultatet blir positivt, trots att attityderna äro negativa på en rad punkter, blott de positiva attityderna väga tyngre i den psykiska summeringen. Sålunda kan lokaler och hygien vara dåliga och arbetet anses tungt och smutsigt, men den attityd som kommer till uttryck i svaret på de nämnda frågorna ändå vara positiv på grund av att t. ex. kamratandan anses vara bra och de överordnade förstående och hyggliga. Det är sålunda tydligt, att dessa frågor mäta vad som i inledningen kallats andan eller moralen på arbetsplatsen, vilket är något annat än en godtycklig och mekanisk summering av svaren på en rad trivselfrågor. Att det är den mest övergripande attityden, som de två frågorna avse att mäta, kan även

uttryckas genom att säga, att de mäta attityden mot den mest omfattande gruppen — ramgruppen —, inom vilken en industrianställd utövar sitt förvärsarbete. Vi ha sålunda över attityderna mot den omedelbart omgivande fysisk-tekniska miljön, själva arbetet, arbetsgruppen och arbetsledningen successivt vidgat området för undersökningen av huvudattitydens dominans. De attityder som vi senare skola ta upp till behandling röra — med undantag av attityden mot den fackliga organisationen — olika aspekter av ramgruppen, nämligen kommunikationen innanför den och möjligheterna för de anställda att förflytta sig uppåt i dess statussystem.

I vilken utsträckning attityden mot företaget som helhet är bestämd av attityden mot dess tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse framgår av tabell XI: 12. I den första frågan ha alternativen Större och Mindre betraktats som uttryck för negativ och Lika stort för positiv attityd, medan Likgiltigt betraktats som indifferent eller neutral inställning. Bland de manliga arbetarna i Huskvarna är sam-

Tab. XI:12. Sambandet mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot företaget i olika grupper av anställda.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Större mindre el. lika stort företag	0.21		0.13					
Emot barnens an- ställning	0.14	0.12			0.18		0.15	0.20
AK V	0.56	0.15					0.11	

bandet mellan svaren på denna fråga och huvudattityden fullt säkerställt, medan det är nära säkerställning i gruppen manliga tjänstemän i Huskvarna. Bland de kvinnliga tjänstemännen i Huskvarna är även avvikelser från den väntade fördelningen signifikant men på så sätt, att de som inte veta, om kunnande och intresse verkligen tillvaratas äro mest negativa. En liknande tendens framträder bland kvinnliga kontorister i Katrineholm. I samtliga grupper med undantag av de kvinnliga arbetarna i Katrineholm är associationen mellan

de två attityderna positiv, så att de som anse, att företaget tillvaratar de anställdas kunnande och intresse även tendera att vilja arbeta på ett lika stort företag som det nuvarande. I den grupp, där sambandet är fullt säkerställt, ser det ut på följande sätt uttryckt i relativa tal. (Tab. XI: 13).

Företagets storlek	Kunnande och intresse		
	Män Arb. H—a		
	Ja	Vet ej	Nej
Större	2.2	1.9	2.0
Mindre	28.8	36.5	49.1
Lika stort	45.4	32.7	27.8
Likgiltigt	23.6	28.9	21.1
	100.0	100.0	100.0

Svaren på frågan om *barnens anställning i samma företag* visa ett genomgående beroende av attityden mot företagets tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse. I inte mindre än fem av de åtta kategorierna är associationen säkerställd eller nästan säkerställd, nämligen inom grupperna manliga och kvinnliga arbetare och kvinnliga tjänstemän i Huskvarna samt manliga arbetare och kvinnliga tjänstemän i Katrineholm. Även i detta fall framträder alltså samband tydligt i tre av de fyra grupperna kvinnliga anställda trots dessa gruppers litenhet. Vår procenttabell över sambandet får följande utseende. (Tab. XI: 14).

Vad slutligen beträffar huvudattitydens samband med hela attityd-komplexet — summan av svaren på de två frågorna — framgår av tabell XI: 12, att det är statistiskt säkerställt i båda grupperna manliga arbetare. Därjämte är tendensen till samband tydligt framträdande bland den kvinnliga kontorspersonalen i Huskvarna. Huskvarna-arbetarnas samband mellan de två attityderna kan betecknas som relativt starkt.

Sammanfattningsvis kan om attityden mot företaget-ramgruppen sägas, att den i relativt hög grad är bestämd av attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse på så sätt, att de som äro positiva i sistnämnda avseende även tendera att ha en positiv inställning till företaget som helhet. Känslan av att kunnighet och intresse tillvaratas kan därför sägas vara en viktig förutsättning för god moral eller anda inom ett företag. Mest tycks den betyda för den kvinnliga tjänstemannapersonalen och de manliga arbetarna.

Tab. XI:14.

Kunnande och intresse. <i>Män Arb. H—a</i>	Något emot barnens anställning			
	Ja	Vet inte	Nej	
Ja	36.7	2.2	61.1	100.0
Vet inte	57.7	5.8	36.5	100.0
Nej	51.3	2.0	46.7	100.0
<i>Kv. Arb. H—a</i>				
Ja	40.9	3.5	55.6	100.0
Vet inte	41.4	6.9	51.7	100.0
Nej	60.9	4.3	34.8	100.0
<i>Kv. Tjm. H—a</i>				
Ja	37.7	4.9	57.4	100.0
Vet inte	60.0	10.0	30.0	100.0
Nej	55.3	2.1	42.6	100.0
<i>Män Arb. K—m</i>				
Ja	18.9	2.9	78.2	100.0
Vet inte	19.5	7.3	73.2	100.0
Nej	32.6	0.0	67.4	100.0
<i>Kv. Tjm. K—m</i>				
Ja	13.6		86.4	100.0
Vet inte, Nej	36.0		64.0	100.0

VI. KÄNSLAN AV ATT KUNNANDE OCH INTRESSE
TILLVARATAS OCH ATTITYDER MOT
KOMMUNIKATIONSSYSTEMET.

Detta attitydcomplex och det följande omfatta de attityder som vi räkna till begreppet medansvar och medinflytande, vars dominans för övriga attityder vi tagit till uppgift att undersöka i denna avdelning. I detta complex ingår inställningen till företagsnämnden som princip och i det egna företaget (det senare endast i Katrineholmsmaterialet) och till informationen i ekonomiska och tekniska frågor eller med andra ord inställningen till kommunikationen inom företaget-ramgruppen. Hur sambandet mellan inställningen till företagets tillvaratagande av kunnande och intresse och dessa attityder är beskaffat framgår av tabell XI: 15.

Tab. XI:15. Sambandet mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityder mot kommunikationen i olika grupper av anställda.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tj.m.		Arb.		Tj.m.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Företagsnämnden i princip		0.11			0.16	0.22		
Företagsnämnden i företaget	—	0.08	—		—	0.30	—	0.34
Information om ekonomiska problem	0.11				0.14			
Information om tekniska proble m				0.14	0.09			0.20

Även i detta fall ligger det mindre nära till hands att tolka ett eventuellt samband mellan huvudattityden och komplexets attityder som uttryck för huvudattitydens dominans. I stället kan det vara så, att vetenskapen om företagsnämndens verksamhet och en positiv inställning till denna eller tillfredsställelsen med den information som ges, kan ha till följd uppfattningen, att de anställdas kunnande och intresse tillvaratas.

Nu är emellertid sambandet svagt mellan attityderna mot kommunikationen och huvudattityden. Med inställningen till *företagsnämnden som princip* står denna i positiv relation inom samtliga åtta kategorier, men associationen är inte statistiskt säkerställd mer än bland manliga arbetare i Katrineholm och kvinnliga arbetare i Huskvarna. I det närmaste säkerställd är den därjämte bland kvinnliga arbetare i Katrineholm.

I fråga om attityden mot företagets egen nämnd (Katrineholm) uppvisa de kvinnliga arbetarna signifikant samband och ha i det fallet sällskap med de kvinnliga kontoristerna, medan manliga arbetare ha en stark tendens till association mellan de två attityderna. Bland kvinnorna är relationen främst en relation mellan huvudattitydens

positiva, indifferent och negativa alternativ å ena sidan och samfärdsel-attitydens positiva och indifferent alternativ å andra. Kvinnorna ha nämligen i allmänhet en mycket hög procent Vet inte-svar och låg andel negativ attityd både mot företagsnämnden som princip och i företaget. Övergången från positiv till negativ inställning i fråga om huvudattityden innebär på så sätt en tendens till övergång från positiv till indifferent attityd mot företagsnämnden. Ju mer negativ man är i huvudattityden, desto mindre vet man om företagsnämnden. En motsatt tendens visar sig genomgående i de två följande kommunikationsfrågorna: ju mindre man tror på möjligheterna att få utlopp för kunnighet och intresse i företaget, desto mera bestämd är man i önskemålen om information, antingen denna önskan går i positiv eller negativ riktning.

Mellan inställningen till *tillräckligheten av den information som ges* i företaget och huvudattityden är sambandet genomgående positivt, d. v. s. de som anse att kunnande och intresse tillvaratas tendera att i större utsträckning svara Nej på frågan om information. Det är dock signifikant i endast ett par fall, nämligen manliga och kvinnliga arbetare i Huskvarna i fråga om information om ekonomiska problem. Dessutom framträda tendenser till samband med önskan om upplysning om tekniska problem bland manliga och kvinnliga tjänstemän i Katrineholm och kvinnliga arbetare i Huskvarna.

Som helhetsomdöme om attityderna mot kommunikationen kan sägas, att de stå i relativt svagt samband med attityden mot företagets tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse. När det gäller attityden mot företagsnämnden är detta förklarligt med hänsyn till denna institutions låga ålder och till vad förut sagts om nödvändigheten av att objekt, som attityden riktar sig mot, ha fått en viss grad av aktualitet för att sambandet skall ha hunnit uppstå. Vad beträffar frågorna om information kan svagheten i deras formulering till en del vara anledning till det svaga sambandet.

VII. KÄNSLAN AV ATT KUNNANDE OCH INTRESSE TILLVARATAS OCH BEFORDRINGSCHANSERNA.

Befordran kan utgöra ett synligt bevis för att kunnande och intresse i arbetet tillvaratas och uppmuntras. Huru ett företags befordringspolitik än är, och oavsett om de anställdas bedömning av chanserna att

bli befodrade inom företaget är realistisk, kunna vi vänta oss ett starkt samband mellan denna bedömning och attityden mot företagens sätt att ta tillvara de anställdas kunnighet och intresse. Är man positiv i sistnämnda avseende tenderar man också att anse, att det finns rimliga chanser till befodrkan, eller omvänt, har man fått intryck av en rättvis och rimlig befodringspolitik från företagsledningens sida, så ligger det nära till hands att anse, att uppslag och initiativ tages tillvara, trots att befodrkan inte är den enda vägen till detta. Att överensstämmelsen mellan företagens verkliga befodringspolitik och bedömningen av chanserna till befodrkan är ringa har framgått av ett tidigare avsnitt (s. 276). Sålunda är attityden mot befodringspolitiken bestämd av andra faktorer. I detta sammanhang äro vi intresserade av hur mycket som kan förklaras av att andra attityder »färgat av» sig. Att attityden mot tillvaratagandet av kunnande och intresse spelar en stor roll framgår redan av de motiveringar som givas för en negativ inställning till chanserna för befodrkan (s. 277).

I Den i detta avsnitt behandlade huvudattityden jämte attityden mot företagens befodringspolitik som den kommer fram i svaren på frågan »Anser Ni, att det här företaget ger sina anställda rimliga chanser att bli befodrade?» äro de enda attityder, som ingå i detta attitydcomplex. Det förhållandet, att huvudattityden är en övergripande attityd, inom vilken attityden mot möjligheterna till befodrkan är en viktig delattityd, tar sig uttryck i sambandet mellan dem, vilket är starkare än något annat samband, där huvudattityden utgör det ena ledet. Av tabell XI: 16 se vi, att associationen är statistiskt säkerställd i sju av de åtta grupperna. På det hela taget är sambandet mest utpräglat bland tjänstemännen, i synnerhet de kvinnliga. De tre kategorierna kvinnliga tjänstemän i Huskvarna och manliga och kvinnliga tjänstemän i Katrineholm avvika signifikant från manliga och kvinnliga arbetare i Katrineholm och manliga tjänstemän och kvinnliga arbetare i Huskvarna i fråga om sambandets styrka.

Tab. XI:16. Sambandet mellan attityden mot företagens tillvaratagande av kunnande och intresse och bedömningen av chanserna till befodrkan.

M ä n				K v i n n o r			
Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
0.32	0.21	0.17	0.48	0.20		0.44	0.47

VIII. ATTITYDEN MOT FÖRETAGETS TILLVARATAGANDE AV
KUNNANDE OCH INTRESSE OCH MOT DEN FACKLIGA
ORGANISATIONEN.

De fackliga organisationerna ha varit det främsta medlet att säkra de anställdas medinflytande på arbetsplatsen. I första hand har det skett i fråga om den ekonomiska ersättningen för det utförda arbetet. Trots löneförhandlingarnas allt längre drivna centralisering ha klubbarna på de skilda arbetsplatserna fått ökade uppgifter med en ökad övergång från timlöne- till ackordslönearbete. I den dagliga rutinen för en klubbstyrelse ingår att uppsamla klagomål över ackordssättningen, göra kontrollstudier, ha uppmärksamheten fäst på säkerheten på arbetsplatsen och förhandla med representanter för företaget om dylika saker. Tjänstemannaklubben har i allmänhet som en viktig uppgift att bevaka, att medlemmarnas löner hålla sig i nivå med de avtalsenliga. Därjämte ha klubbarna att indirekt ta tillvara sina medlemmars intressen genom de samarbetsorgan som finnas inom företaget, främst företagsnämnden och säkerhetskommittén. Klubbens verksamhet griper på så sätt in i den dagliga rutinen och den kan, åtminstone för arbetarpersonalen, väntas vara den mest aktuella av de olika formella grupperna innanför företaget-ramgruppen. Detta medför att attityden mot den är relativt fast utbildad.

Om medlemmarna i en facklig organisation äro vana vid att betrakta denna som bevakare av sina intressen gentemot arbetsgivaren, kan man vänta, att deras attityder mot förhållanden, som nära hänga samman med företagsledningens åtgärder, i stor utsträckning skola vara bestämmande för attityden mot den fackliga organisationen. Om sålunda en individ är missnöjd med företagens sätt att ta tillvara hans kunnande och intresse, ligger det nära till hands för honom att associera denna brist hos företagsledningen med en brist hos fackorganisationens ledning, som inte påverkat de ledande i företaget till en bättre personalpolitik på detta område. Av tabell XI: 17 framgår, att en dylik association är förhanden. Sambandet mellan de båda attityderna är statistiskt säkerställt bland manliga arbetare och tjänstemän i Huskvarna och Katrineholm samt kvinnliga tjänstemän i Huskvarna. Starkast är associationen bland de manliga tjänstemännen. Mellan denna kategori i Huskvarna och manliga och kvinnliga arbetare i båda städerna samt kvinnliga tjänstemän i Katrineholm är skillnaden

Tab. XI:17. Sambandet mellan attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse och mot den fackliga organisationen.

M ä n				K v i n n o r			
Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
0.14	0.09	0.35	0.24			0.17	

statistiskt säkerställd. I samtliga grupper är förbindelsen mellan attityderna positiv. I de grupper, där associationen är fullt säkerställd, ser den ut på följande sätt, uttryckt i procent. (Tab. XI: 18).

Tab. XI:18.

Kunnande och intresse

<i>Är Ni nöjd med Er fackförening?</i>	M. Arb. H—a		M. Tjm. H—a			M. Tjm. K—m			Kv. Tjm. H—a			
	Ja	Vet inte	Ja	Vet inte	Ncj	Ja	Vet inte	Ncj	Ja	Vet inte	Ncj	
	84.4	79.2	70.8	74.2	50.0	43.4	84.3	50.0	64.7	64.2	63.6	51.9
Vet inte	1.2	6.2	1.4	7.5	0.0	3.8	7.8	0.0	11.8	20.8	0.0	14.8
Ncj	14.4	14.6	27.8	18.3	50.0	52.8	7.9	50.0	23.5	15.0	36.4	33.3
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

IX. SAMMANFATTNING.

Vi utgingo från att attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse är en relativt dominant attityd, så att den färgar av sig på övriga attityder mot olika aspekter av arbetsmiljön. Denna dominans kan vara mer eller mindre medveten för individen. Å ena sidan kan han medvetet konstruera ett orsakssamband mellan sin bedömning av möjligheterna att ge uttryck för initiativ och uppslagsrikedom och övriga trivselattityder. Detta är exempelvis fallet, då han motiverar sin negativa inställning till företagets sätt att tillvarata kunighet och intresse med att de överordnade inte stimulera till initiativ. Om han då pekar på ett verkligt orsakssamband eller endast projicerar sin av andra orsaker uppkomna negativism på förmannen, kan inte omedelbart avgöras. Å andra sidan kan individen vara helt omedveten om att hans negativa eller positiva attityd har något samband med andra attityder. I det fallet är det fråga om en mer omedelbar färgning av övriga attityder genom huvudattityden.

Då vi kunde vänta oss olika typer av samband inom olika kategorier anställda, gjorde vi en uppdelning av materialet, så att vi fingo åtta

undergrupper. Denna åtgärd medförde, att en del grupper blevo mycket små med reducerade chanser till signifikanta samband som följd. Den största gruppen är de manliga arbetarna i Huskvarna (725 st.), den minsta de kvinnliga tjänstemännen i Katrineholm (47 st.). Mellan dessa komma i tur och ordning manliga arbetare i Katrineholm, kvinnliga arbetare och manliga och kvinnliga tjänstemän i Huskvarna, manliga tjänstemän och kvinnliga arbetare i Katrineholm. Denna uppdelning visade sig väl motiverad. Visserligen synes skillnaden i antalet signifikanta samband vara proportionerlig med olikheten mellan grupperna i fråga om chanserna till dylika samband, men vissa skillnader beträffande de attityder för vilka huvudattityden är dominant, förtjäna uppmärksammas. Inom vissa kategorier koncentrerades nämligen associationen till vissa typer av attityder, med vilka relativt få samband finnas inom andra kategorier intervjuade. Sålunda ha de kvinnliga arbetarna både i Huskvarna och Katrineholm en dylik koncentration av samband mellan huvudattityden och attityderna mot den fysisk-tekniska miljön, de manliga tjänstemännen i båda städerna med attityderna mot den närmaste överordnade — medan arbetarpersonalen i Katrineholm inte har något signifikant samband med förmansattityderna.

Av en jämförelse mellan de olika attityderna framgår, att ett fåtal visar mycket svagt beroende av huvudattityden, medan ett annat fåtal visar starkare beroende. Bland de förra kan nämnas attityden mot arbetslokalen, maskiner och verktyg, arbetstiden, tidsstudier, företagsnämnden, informationen om ekonomiska och tekniska problem. Bland de senare komma främst inställningen till yrkesbyte, chanserna till befordran, barnens anställning i företaget och arbetsförhållandena i stort. De senare äro att räkna till vad vi kallat övergripande attityder. Sambandet är alltså avgjort starkast mellan huvudattityden och de övergripande attityderna och svagare mellan denna och delattityderna.

Den viktigaste frågan är här: stämmer den hypotes vi haft rörande sambandet mellan inställningen till företagets tillvaratagande av kunnande och intresse och en rad andra attityder? Associationen har med undantag för de kvinnliga arbetarna i Katrineholm, varit positiv, så att de som äro positiva i fråga om möjligheterna att ge uttryck för kunnande och intresse också äro positivt inställda i övriga avseenden, och tvärtom i fråga om de negativa. Att sambandet inte varit signifikant i fler fall kan tillskrivas en del gruppers litenhet. Vid ökning av storleken har det i regel blivit statistiskt säkerställt. Sålunda har den

största gruppen — manliga arbetare i Huskvarna — signifikanta samband mellan huvudattityden och sexton av de tjugo övriga attityderna. För att få bättre säkerställning ha vi därför, utan att öka riskerna för skenbara samband, beräknat associationen inom hela Huskvarna resp. Katrineholmsmaterialet och totalt för hela materialet. Vi få då till resultat, att i Huskvarna är det endast fyra attityder: mot den maskinella utrustningen, informationen om tekniska problem, företagsnämnden och tidsstudier, som inte stå i ett statistiskt säkerställt beroende av huvudattityden. Med de två sistnämnda är f. ö. associationen i det närmaste säkerställt. I Katrineholmsmaterialet blir inte resultatet så gynnsamt, men hälften av de undersökta attityderna, stå dock i fullt säkerställt statistiskt samband med huvudattityden och för ytterligare drygt en fjärdedel är sambandet i det närmaste säkerställt. I det sammanslagna materialet är det endast attityden mot maskiner och verktyg samt tidsstudier, som inte står i signifikant positivt samband med huvudattityden. För fjorton av de tjugo attityderna är sambandet mycket väl säkerställt ($P < 0.001$).

Med dessa resultat som bakgrund kunna vi utan tvekan svara ja på den uppställda frågan, vilket innebär, att attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse är en viktig faktor för utformningen av övriga attityder mot den fysisk-tekniska och sociala miljön inom företaget. Hur denna attityd i sin tur grundläggs återstår att utreda.

KAPITEL XII

CHANSERNA TILL BEFORDRAN OCH ÖVRIGA ATTITYDER.

På samma sätt som vi förut undersökt i hur hög grad inställningen till företagets tillvaratagande av de anställdas kunnande och intresse är bestämmande för övriga attityder mot den fysisk-tekniska och sociala arbetsmiljön, skola vi nu gå vidare för att se vad bedömningen av chanserna att avancera inom företaget spelar för roll för trivseln i olika avseenden. Mycket av vad som sagts vid den föregående analysen av sambanden gäller även för den fortsatta framställningen, varför vi inte komma att upprepa likartade resonemang utan nöja oss med att hänvisa till tidigare konstateranden. Genom hela framställningen skola vi dock göra jämförelser med attityden mot tillvaratagande av kunnsighet och intresse.

Befordringsfrågan och frågan om tillvaratagande av kunnande och intresse hänga nära samman. Att befordra en person är ju dels ett sätt att belöna honom för hans kunskaper i arbetet, dels ett sätt att utnyttja hans kunskaper och hans intresse ytterligare. Detta sammanhang tog sig också uttryck i ett relativt starkt samband mellan de två attityderna. Vi kunna därför vänta oss en likartad association mellan attityden mot företagets befordringspolitik och övriga trivselattityder som mellan attityden mot tillvaratagande av kunnande och intresse och dessa.

I. ATTITYDEN MOT FÖRETAGETS BEFORDRINGSPOLITIK OCH ATTITYDERNA MOT ARBETSPLATSEN.

Av tabell XII:1 framgår, hur sambandet mellan huvudattityden och de olika attityderna mot arbetsplatsen är beskaffat. Som helhet taget är associationen mindre stark än mellan den nyss behandlade huvudattityden och de skilda trivselattityderna.

Tab. XII:1. Sambandet mellan attityden mot företagets befordringspolitik och attityder mot arbetsplatsen i olika grupper av anställda.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Arbetslokalen . .	0.13				0.16			
Maskiner o. verktyg	0.10						0.16	
Säkerheten	0.10	0.12	0.21	0.22	0.08	— 0.20		0.16
Arbetsförhållan- dena i stort	0.14	0.14			0.16	0.25	0.16	
Ak I	0.05					— 0.23		0.24

Tendensen är dock densamma. Mellan attityden mot befordringspolitiken och mot den egna *arbetslokalens beskaffenhet* är sambandet positivt och statistiskt säkerställt bland manliga och kvinnliga arbetare i Huskvarna. Nedanstående procenttabell visar, hur attityden mot arbetslokalen fördelar sig bland dem som äro positivt resp. negativt inställda till företagets befordringspolitik. Med attityden mot den *maskinella utrustningen* finns det signifikant samband endast i gruppen kvinnliga kontorister och manliga arbetare i Huskvarna.

Tab. XII:2.

Rimliga chanser att bli befordrade

Arbets- lokalen	Män Arb. H—a			Kv. Arb. H—a		
	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej
Bra	41.2	43.8	31.0	50.8	60.0	32.7
Går an	30.5	31.2	28.0	36.9	33.3	49.5
Dålig	28.3	25.0	41.0	12.3	6.7	17.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Även i detta fall göra vi den erfarenheten, att det är lättare att finna samband med den övergripande attityden än med delattityderna. Attityden mot *säkerheten* är i viss utsträckning en övergripande attityd i förhållande till attityderna mot lokalen och maskiner och verktyg, och vi se även att sambandet mellan den och huvudattityden är statistiskt säkerställt i grupperna manliga arbetare och tjänstemän i både Huskvarna och Katrineholm. Starkast är det bland tjänstemännen.

Endast i en av de åtta grupperna, nämligen kvinnliga arbetare i Katrineholm, finns en tendens till samband i negativ riktning, så att de som anse, att företaget ger sina anställda rimliga chanser att bli befördrade, tendera att anse säkerheten mot olycksfall och ohälsa som mindre tillfredsställande. I övriga grupper går sambandet i positiv riktning. Attitydernas samband uttryckt i procent ser ut på följande sätt:

Tab. XII:3.

Rimliga chanser att bli befördrade

Säkerheten	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m			Män Tjm. H—a			Män Tjm. K—m		
	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej
Ja	65.4	72.2	55.5	44.8	41.7	33.1	89.9	80.0	72.9	62.3	66.7	22.2
Vet inte	0.6	2.8	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0
Nej	34.0	25.0	44.5	53.5	58.3	66.9	10.1	20.0	27.1	36.1	33.3	77.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

En än mer övergripande attityd är inställningen till *arbetsförhållandena på det hela taget*, och i det fallet är sambandet säkerställt bland de manliga och kvinnliga arbetarna i både Huskvarna och Katrineholm. Starkast är sambandet bland kvinnorna. Därjämte är det en stark tendens till samband i gruppen kvinnliga tjänstemän i Huskvarna.

Tab. XII:4.

Rimliga chanser att bli befördrade.

Arbetsförhållandena på det hela taget	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m			Kv. Arb. H—a			Kv. Arb. K—m.		
	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej	Ja	Vet inte	Nej
Bra	55.2	41.7	36.6	52.8	47.7	35.7	72.7	69.0	57.3	78.8	63.2	33.3
Går an	33.3	45.8	50.1	29.0	40.9	39.5	27.3	28.9	36.9	9.1	26.3	44.5
Dåliga	11.5	12.5	13.3	18.2	11.4	24.8	0.0	2.1	5.8	12.1	10.5	22.2
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Summeringen av attityderna mot den fysisk-tekniska miljön, AK I, slutligen, har inget säkerställt samband med huvudattityden. I två fall finns rätt stark tendens till samband, nämligen i kategorien kvinnliga arbetare i Katrineholm och kvinnliga kontorister i Huskvarna.

En avgörande fråga är även i detta sammanhang, om de som äro positivt inställda till befodringsfrågan i verkligheten ha sitt arbete i en bättre fysisk-teknisk miljö än de som äro negativt inställda. Om det är fallet, kunna vi inte betrakta huvudattityden som den primära utan måste rimligtvis anse arbetsplatsens faktiska beskaffenhet och attityden

mot denna som de dominanta faktorerna. För att pröva hur det förhåller sig på den punkten ha vi jämfört de positiva och negativa arbetsplatser inom gruppen manliga arbetare i Huskvarna, vilken grupp har signifikant samband mellan huvudattityden och fyra av de fem trivselattityderna, och bland de kvinnliga arbetarna i Huskvarna, vilka ha säkerställt samband med attityden mot arbetslokalens beskaffenhet. Denna jämförelse visar, att det inte finns någon skillnad mellan de positiva och negativa i fråga om arbetsplatsens faktiska beskaffenhet. Vi finna däri ett stöd för antagandet, att sambandet mellan huvudattityden och attityderna mot den fysiska miljön är ett uttryck för att den förra färgar av sig på de senare, är dominant i relation till dessa.

II. ATTITYDEN MOT FÖRETAGETS BEFORDRINGSPOLITIK OCH ATTITYDEN MOT ARBETET.

I motsats till attityderna mot arbetsplatsen är attityderna i detta komplex i minst lika hög grad bestämda av inställningen till företagets befordringspolitik som av känslan av att de anställdas kunnighet och intresse tillvaratas. (Tab. XII: 5) En förskjutning har emellertid skett i jämförelse med sistnämnda huvudattityd mot samband med arbetstiden och tidsstudierna på bekostnad av sambandet med önskan om yrkesbyte. Detta kan måhända förklaras med att både arbetstidens längd, om hänsyn tas till övertid och skiftarbete, och omfattningen av

Tab. XII:5. Sambandet mellan attityden mot företagets befordringspolitik och attityder mot arbetet i olika grupper av anställda.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Arbetstiden . . .	0.07		0.20		0.20	— 0.18	0.15	
Tidsstudier som princip	0.13	0.13	0.12					
Tidsstudier i tillämpning..	—	0.21	—		—	— 0.19	—	
Byta yrke	0.17	0.16	0.14	0.35			0.19	

Frågan rörande inställningen till arbetsstudiernas tillämpning ställdes endast till intervjuobjekten i Katrineholm. Av dessa visa de manliga arbetarna ett mycket väl säkerställt och de kvinnliga arbetarna ett i det närmaste säkerställt samband mellan huvudattityden och attityden mot *tillämpningen av tidsstudier*. Av de manliga arbetare som äro positiva i fråga om företagets befordringspolitik tycka sålunda 22.8 procent, att tidsstudierna tillämpas bra inom företaget och 36.6 procent att de tillämpas dåligt. Motsvarande tal för den negativa gruppen är 8.4 och 51.1 procent. Varken manliga eller kvinnliga tjänstemän ha något som helst samband mellan de två attityderna, vilket är förklarligt med hänsyn till frågans ringa relevans för dessa anställningskategorier.

Vår tidigare erfarenhet i fråga om de övergripande attityderna upprepas även denna gång: det är lättare att få signifikanta samband med dessa än med delattityderna. I fem grupper är inställningen till det egna yrket, som den kommer fram i svaret på frågan *Skulle Ni vilja byta yrke (arbete)*, beroende av chanserna till befordran. Dessa är de fyra grupperna manlig personal samt kvinnliga kontorister i Huskvarna. Uttryckt i relativtal ser sambandet mellan de två attityderna ut på följande sätt.

Tab. XII:8.

Rimliga chanser att bli befordrade

Byta yrke	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m			Män Tjm. H—a			Män Tjm. K—m			Kv. Tjm. H—a		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
...	34.8	36.1	54.2	51.5	56.3	69.5	19.3	20.0	33.3	18.0	33.3	77.8	27.1	35.3	47.3
et ej	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	2.1	0.0	1.4
ej ..	65.2	63.9	45.8	47.2	43.7	30.5	80.7	80.0	66.7	80.4	66.7	22.2	70.8	64.7	51.3
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Den avgörande skillnaden mellan denna och den i föregående kapitel behandlade huvudattitydens dominans för inställningen till det egna yrket är, att den kvinnliga personalen mindre är beroende av befordringsutsikterna och mer av att deras kunnande och intresse tillvaratas för att de skola hålla fast vid sitt yrke. Detta kan, som förut framhållits även ske på andra vägar än genom befordran. Däremot tycks bedömningen av befordringsutsikterna vara minst lika om inte mer betydande för männens inställning till yrkesbyte. Speciellt gäller detta om tjänstemännen.

Vi ha även nu företagit en prövning för att kontrollera att sambandet går i den riktning som vi antagit i våra hypoteser, nämligen att huvud-

attityden är den dominanta i relation till de övriga attityderna. För de grupper som ha signifikanta samband mellan huvudattityden och inställningen till yrkesbyte ha vi undersökt, om de som äro positiva i fråga om företagets befordringspolitik ha de ur fysisk-teknisk synpunkt bättre beskaffade arbetena, och om vi där ha källan till sambandet mellan attityd mot yrke och mot befordringspolitik. I två av kategorierna, manliga arbetare i Huskvarna och Katrineholm, kan iakttagas en tendens i den riktningen, ehuru den inte är statistiskt säkerställd. Övriga kategorier reagera på befordringsfrågan helt oberoende av hur deras arbete är beskaffat. Detta stöder oss i vårt antagande, att attityden mot befordringspolitiken är den dominanta i relation till attityden mot yrket.

III. ATTITYDEN MOT FÖRETAGETS BEFORDRINGSPOLITIK OCH ATTITYDER MOT ÖVERORDNADE.

Man skulle knappast vänta sig ett lika starkt samband mellan denna huvudattityd och förmansattityderna som mellan dessa och inställningen till företagets sätt att tillvarata kunnande och intresse. Det kan synas ligga närmare till hands att skjuta skulden på den närmaste

Tab. XII:9. Sambandet mellan attityden mot företagets befordringspolitik och attityder mot överordnade i olika grupper av anställda.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns .	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Förmåga att ta folk	0.17	0.11		0.22				0.30
Arbetet uppskattas	0.06	0.10	0.12	0.15			0.21	
Hjälp med personliga problem ..	—	0.14	—		—		—	
Klara instruktioner	0.17							0.18
Bedöma arbetet ..	—	0.15	—		—		—	0.40
Byta förman	0.11	0.13	0.12	0.25				
Byta högre överordnade	—	0.17	—	0.27	—	0.28	—	

överordnade, om man inte kan finna utlopp för sin initiativförmåga och uppslagsrikedom, än att ge honom skulden för orimligt små avanceringsschanser. Befordran är ju en angelägenhet för de överordnade högre upp i företagspyramiden. Att attityden mot företagets befordringspolitik i alla fall är så pass dominant för attityderna mot förmannen får tillskrivas det faktum, att sambandet mellan två attityder är så föga medvetet för individen själv. Skillnaden mellan den här och den tidigare behandlade huvudattityden i fråga om frekvensen signifikanta associationer med förmansattityderna är nämligen ringa. Däremot finna vi en skillnad beträffande vilka grupper, som uppvisa de säkerställda sambanden. Främst kommer härvid de manliga arbetarna i Katrineholm, medan de manliga tjänstemännen, som i förra fallet uppvisade nära anknytning mellan de två attityderna, ha svagare samband mellan inställning till befordringspolitiken och förmansattityderna. I ett avseende förete de två huvudattityderna samma tendens i sin dominans: båda färgar av sig i större utsträckning på de attityder som röra den närmaste överordnades personliga egenskaper än på dem, som röra hans arbetsledarförmåga i inskränkt teknisk mening. Sålunda ha tre kategorier väl säkerställda samband mellan huvudattityden och attityden mot förmannen, vad gäller hans *förmåga att ta folk*. Dessa äro manliga arbetare i Huskvarna och Katrineholm samt kvinnliga kontorister i Katrineholm. Därjämte framträder en stark tendens till samband inom gruppen manliga tjänstemän i Katrineholm. Uttryckt i relativtal ser sambandet mellan de två attityderna ut på följande sätt i de fall, då det är statistiskt säkerställt.

Tab. XII: 10.

Rimliga chanser att bli befordrade

Förmåga att ta folk	Män Arb. H—a			Män arb. K—m			Män Tjm. K—m			Kv. Tjm. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ja ...	81.5	76.4	69.5	71.1	77.1	58.2	66.6	66.7	33.3	62.1	25.0	20.0
Vet ej	3.2	8.3	1.9	4.7	4.2	7.5	6.7	0.0	11.1	3.4	37.5	20.0
Nej ..	15.3	15.3	28.6	24.2	18.7	34.3	26.7	33.3	55.6	34.5	37.5	60.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

I samtliga fall är alltså sambandet positivt, d. v. s. de som äro nöjda med chanserna att bli befordrade inom företaget tendera även att tycka, att den närmaste överordnade har förmåga att ta folk och vice versa. Detta gäller även för de fall då sambandet inte är statistiskt säkerställt.

På ungefär samma sätt förhåller det sig med sambandet med attityden mot *förmannens uppskattning av arbetet*. De manliga arbetarna i Katrineholm och de kvinnliga tjänstemännen i Huskvarna ha säkerställda positiva samband, medan de manliga arbetarna och tjänstemännen i sistnämnda stad ha i det närmaste säkerställt samband. En tendens till samband finnes bland manliga tjänstemän i Katrineholm. I inget fall är sambandet särdeles utpräglat. Av de manliga arbetare i Katrineholm som äro nöjda med chanserna till befordran ha 69 procent känslan av uppskattning från förmannen ofta eller då och då, av de missnöjda 56 procent. De nöjda kvinnliga tjänstemännen känna sig till 79 procent uppskattade och till 15 procent icke uppskattade av förmannen, medan motsvarande tal för de missnöjda är 59 och 32.

Frågan, om intervjuobjektet ansåg sig kunna gå till sin närmaste överordnade för att *få hjälp med personliga problem* ställdes endast i Katrineholmsundersökningen. Av de fyra grupper som vi delat upp materialet i, visar den största — de manliga arbetarna — ett fullt säkerställt samband mellan huvudattityd och attityd mot förman. Av de positiva i denna kategori, ansåg hälften, 50 procent, att de kunna gå till sin närmaste överordnade med personliga problem, medan drygt en tredjedel eller 36 procent av mot befordringspolitiken negativt inställda hade denna attityd.

Om vi övergå till attityderna mot den överordnades arbetsledande förmåga i inskränkt teknisk mening, finna vi endast ett fall av signifikant samband med inställningen till hans sätt att ge instruktioner, nämligen bland de manliga arbetarna i Huskvarna. Därjämte finns en tendens till samband bland de kvinnliga kontoristerna i Katrineholm mellan huvudattityd och förmansattityd. Av de positiva manliga arbetarna tycka 81 procent att förmannen ger *klara instruktioner* och 12 procent att han inte fyller kraven i detta avseende, medan resp. 69 och 27 procent av de i huvudattityden negativa ha denna inställning.

Vad beträffar hans *förmåga att bedöma arbetet*, d. v. s. hans yrkesskicklighet och tekniska kunnande i fråga om intervjuobjektets arbete, togo vi reda på attityden mot denna endast i Katrineholm. Vi finna där ett positivt samband mellan denna attityd och inställningen till företagets befordringspolitik i kategorierna manliga arbetare och kvinnliga kontorister — bland de senare i relativt utpräglat grad. Om sambandet uttryckes i relativtal finna vi, att 83 procent av de positiva arbetarna mot 69 procent av de negativa anse, att förmannen har förmåga att bedöma

hur de utföra arbetet, medan 14 resp. 27 procent anse, att han saknar denna förmåga. Övriga inta en indifferent hållning. Bland de kvinnliga kontoristerna är skillnaden ännu mer betydande: av de kvinnor som äro positiva mot befördringschanserna äro 76 procent även positiva i förmansattityden och övriga 24 procent negativa, av de negativa i fråga om huvudattityden äro endast 20 procent positiva mot den närmaste överordnade mot inte mindre än 60 procent negativa.

Den sista fråga vi vilja uppställa beträffande förmannen eller den närmast överordnade är, i vilken utsträckning bedömningen av chanserna till befördran inom företaget bestämmer den övergripande attityden mot honom. I vilken utsträckning associera de olika kategorierna anställda en negativ attityd mot företagens befördringspolitik med en önskan att *byta närmaste överordnad*? Av tab. XII: 9 framgå svaren på den frågan. I jämförelse med möjligheterna att ge uttryck för kunnande och intresse betyda chanserna att avancera inom företaget relativt ringa för önskan om förmansbyte. Det är endast den manliga arbetarpersonalen i båda orterna samt de manliga tjänstemännen i Katrineholm, som uppvisa fullt säkerställda associationer mellan huvudattityden och denna attityd mot den överordnade, varjämte det finns en tendens till association bland de manliga tjänstemännen i Huskvarna. Mätt i relativtal ser sambandet ut på följande sätt.

Tab. XII: 11.

Rimliga chanser att bli befördrade

Byta förmän	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m			Män Tjm. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ja	11.2	11.1	20.1	13.3	10.4	24.4	13.1	0.0	44.4
Vet ej	2.1	5.6	1.6	1.3	2.1	0.8	0.0	0.0	0.0
Nej	86.7	83.3	78.3	85.4	87.5	74.8	86.9	100.0	55.6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

I fråga om önskan att *byta någon av de högre överordnade* ha vi uppgifter endast från Katrineholm. Konsekvensen av våra tidigare resonemang borde vara, att inställningen till befördringspolitiken betyder mer för inställningen till högre chefer, vilka närmare associeras med företagsledningen, än till den närmaste överordnade. En tendens i den riktningen är också märkbar. Det finns ett positivt samband mellan de två attityderna i samtliga fyra kategorier. Bland manliga arbetare och tjänstemän samt kvinnliga kontorister är det statistiskt fullt säkerställt. Uttryckt i relativtal ser sambandet ut på följande sätt:

Tab. XII: 12.

Rimliga chanser att bli befordrade

Byta högre överordnade	Män. Arb. K—m			Män Tjm. K—m			Kv. Arb. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ja.....	17.6	25.0	33.6	25.0	0.0	66.7	0.0	5.0	22.2
Vet ej.....	13.7	18.7	12.2	3.3	33.3	0.0	9.1	5.0	11.1
Nej.....	68.7	56.3	54.2	71.7	66.7	33.3	90.9	90.0	66.7
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

IV. ATTITYDEN MOT FÖRETAGETS BEFORDRINGSPOLITIK OCH MOT FÖRETAGET SOM HELHET.

Det förefaller rimligt att antaga, att inställningen till den befordringspolitik som tillämpas inom företaget skall vara mer bestämmande för attityderna mot företaget-ramgruppen än känslan av att kunnande och intresse tillvaratas. Dels innebär ju befordran ändrad status inom denna ramgrupp, dels utformas befordringspolitiken av företagets ledning, medan de anställdas kunnande och intresse tas tillvara kanske främst genom de närmaste överordnades åtgärder i den dagliga rutinen. Genom att jämföra resultaten i tabellerna XI: 13 och XII: 13 finna vi, att detta antagande i stort sett är riktigt. Samtliga tre attityder visa nämligen en tydligt markerad tendens att i högre utsträckning vara dominerade av bedömningen av chanserna att avancera inom företaget än av attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och

Tab. XII: 13. Sambandet mellan attityden mot företagets befordringspolitik och attityder mot företaget som helhet i olika grupper av anställda.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns ...	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Större, mindre eller lika stort företag.	0.12	0.11	0.21	0.28	0.22		0.10	
Barnens anställning i företaget	0.09	0.16	0.14	0.27	0.24	0.27	0.19	0.44
AK V	0.10	0.18	0.12	0.37	0.14		0.13	0.30

intresse. Sålunda låter fem kategorier sin attityd mot *företagsstorleken* i signifikant grad bestämmas av huvudattityden, nämligen manliga och kvinnliga arbetare och manliga tjänstemän i Huskvarna samt manliga arbetare och tjänstemän i Katrineholm. Dessutom är det en tendens till samband i gruppen kvinnliga tjänstemän i Huskvarna. Starkast är sambandet bland de manliga tjänstemännen i Katrineholm. Mätt i relativt tal ser det ut på följande sätt.

Tab. XII:14. Rimliga chanser att bli befordrade

Företagets storlek	Män Arb. H—a			Män Tjm. H—a			Män Arb. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Större	2.7	1.4	1.6	2.5	0.0	4.2	9.9	10.9	12.6
Mindre	32.2	31.9	44.8	46.3	60.0	70.8	34.2	34.8	46.5
Lika	43.6	27.8	32.6	36.1	0.0	20.8	42.8	34.8	33.8
Likgiltig	21.5	38.9	21.0	15.1	40.0	4.2	13.1	19.5	7.1
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Företagets storlek	Män Tjm. K—m			Kv. Arb. H—a		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Större	6.6	0.0	0.0	1.5	2.2	2.9
Mindre	49.2	100.0	88.9	12.1	22.2	34.0
Lika	39.3	0.0	0.0	68.2	48.9	47.6
Likgiltig	4.9	0.0	11.1	18.2	26.7	15.5
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

I fråga om *barnens anställning* i samma företag finna vi ett signifikant samband med huvudattityden i sju av de åtta kategorierna. I den åttonde kategorien — manliga tjänstemän i Huskvarna — är det dessutom en stark tendens till positivt samband. I detta fall är associationen mellan de två attityderna avgjort starkast bland de manliga och kvinnliga tjänstemännen i Katrineholm. De sistnämnda skilja sig i fråga om sambandets styrka signifikant från manliga arbetare i båda orterna och från manliga tjänstemän i Huskvarna. Sambandet framgår även av nedanstående procenttabell.

AK V som helhet står i signifikant beroende av attityden mot företagets befordringspolitik i fem av de åtta kategorierna, nämligen manliga och kvinnliga arbetare i Huskvarna samt manliga arbetare och tjänstemän och kvinnliga tjänstemän i Katrineholm. Dessutom är det en stark tendens till beroende bland manliga och kvinnliga tjänste-

Tab. XII: 15.

Rimliga chanser att bli befordrade

Något emot barnens an- ställning	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m			Män Tjm. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ja	40.6	35.2	50.5	15.9	23.4	33.3	24.6	0.0	66.7
Vet ej.....	2.6	8.5	0.6	4.3	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Nej	56.8	56.3	48.9	79.8	74.5	66.7	75.4	100.0	33.3
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Något emot barnens an- ställning	Kv. Arb. H—a			Kv. Arb. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ja	36.4	33.3	61.2	36.4	33.3	61.2
Vet ej.....	3.0	6.7	3.9	3.0	6.7	3.9
Nej.....	60.6	60.0	34.9	60.6	60.0	34.9
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Något emot barnens an- ställning	Kv. Tjm. H—a			Kv. Tjm. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ja	37.5	31.3	59.4	10.3	25.0	60.0
Vet ej.....	6.2	18.7	1.4	3.5	0.0	0.0
Nej.....	56.3	50.0	39.2	86.2	75.0	40.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

män i Huskvarna. Starkast är sambandet bland tjänstemännen i Katri-
neholm.

I sistnämnda stad ställde vi även en fråga, om intervjuobjektet har
en känsla av att företagsledningen uppskattar hans arbete, alltså en
fråga, vilken liksom befordringsfrågan rör företagsledningens be-
teende. Sambandet mellan svaren på de två frågorna visar sig vara
fullt säkerställt bland manliga arbetare och tjänstemän ($P < 0.01$
resp. 0.05), medan den kvinnliga personalen reagerar på de två
frågorna i stort sett oberoende.

Sammanfattningsvis kan sägas om attityderna i detta komplex,
att de i stor utsträckning äro dominerade av inställningen till före-
tagets befordringspolitik, så att de individer som anse, att det finns
rimliga chanser för de anställda att bli befordrade inom företaget också
visa en stark tendens att vara positivt inställda till företaget som helhet

och vice versa. Vidare ha vi sett, att befordringschanserna betyda relativt mer för tjänstemännens attityd mot företaget än för arbetarnas. Speciellt gäller detta om personalen i Katrineholm. De kvinnliga arbetarna i Katrineholm äro i sin inställning till företaget — ramgruppen så gott som opåverkade av sin bedömning av chanserna till avancemang, en tendens, som vi tidigare kunnat konstatera i andra sammanhang.

V. ATTITYDEN MOT FÖRETAGETS BEFORDRINGSPOLITIK OCH MOT KOMMUNIKATIONEN INOM FÖRETAGET.

Sambandet mellan attityderna i detta komplex — attityden mot företagets kommunikationssystem — och bedömningen av chanserna till befordran kunna vi behandla ganska kortfattat. Som förut framhållits var företagsnämnden vid undersökningstillfället en så ny institution, att inställningen till den ännu inte kunde väntas ha blivit påverkad av attityder i andra avseenden. Vad attityden mot information i tekniska och ekonomiska frågor beträffar voro de frågor vi ställde inte helt entydiga, varför viss osäkerhet om svarens tolkning uppstår. Svaren på frågan om *systemet med företagsnämnder* stå visserligen genomgående i positiv relation till attityden mot företagets befordringspolitik i både Huskvarna- och Katrineholmsmaterialet, men relationen är inte så utpräglad, att den blir signifikant ens i totalmaterialet. I fråga om inställningen till *den egna företagsnämnden* är däremot detta fallet ($P < 0.02$) förutom att associationen är säkerställd ($P < 0.05$) i en grupp, kvinnliga tjänstemän, och i det närmaste säkerställd i en, nämligen kvinnliga arbetare.

Svaren på frågan om man tror, att kamraterna skulle vilja ha mer upplysningar om ekonomiska eller tekniska problem visa motstridande tendenser i sitt beroende av huvudattityden. Å ena sidan ha vi, när det gäller informationen i ekonomiska frågor, signifikanta samband mellan attityderna bland de manliga arbetarna i båda städerna i den riktningen, att positiv attityd mot företagets befordringspolitik tenderar att medföra Nej-svar på informationsfrågan. Å andra sidan finns fullt säkerställd association i motsatt riktning bland de kvinnliga arbetarna i Huskvarna och de manliga tjänstemännen i Katrineholm beträffande frågan om teknisk information. De manliga arbetarna i Katrineholm ha däremot samma relation mellan de två attityderna som i förstnämnda fallet.

Om vi analysera materialet närmare, finna vi emellertid, att det är den grupp intervjuade som är indifferent i fråga om bedömningen av chanserna till befordran som visar det största sambandet med attityden mot informationen. Så gott som genomgående visa de personer som givit ett Vet inte-svar på befordringsfrågan en mindre benägenhet än de positiva eller negativa att tro, att kamraterna skulle vilja ha mer information. I totalmaterialet är detta fallet både i Huskvarna och Katrineholm i fråga om både ekonomisk och teknisk information. Om vi endast ta i betraktande Ja-svaren på informationsfrågan få vi följande procent i den indifferenten gruppen jämfört med den positiva och negativa.

Tab. XII: 16.

Rimliga chanser att bli befordrade

Ja-svar på informationsfrågan	Huskvarna			Katrineholm		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ekonomiska problem	68.8	56.2	70.5	65.2	51.9	71.7
Tekniska problem	70.4	50.4	66.7	61.7	49.4	63.5

De som ha en attityd mot befordringschanserna, antingen den är positiv eller negativ, ha alltså ungefär samma proportion Ja-svar, medan de indifferenten ha avsevärt lägre proportion. Detta tyder på, att frågan inte så mycket mäter tillfredsställelse eller missnöje med den information som ges inom företaget utan i stället intresset för information över huvudtaget.

VI. ATTITYDEN MOT FÖRETAGETS BEFORDRINGSPOLITIK OCH MOT DEN FACKLIGA ORGANISATIONEN.

Inställningen till företagens befordringspolitik och till dess tillvaratagande av kunnighet och intresse färgar av sig i ungefär lika grad på attityden mot den egna fackföreningen. Två grupper visa signifikanta samband mellan huvudattityd och attityd mot fackföreningen, nämligen de manliga arbetarna i Huskvarna ($r = 0.10$) och de manliga tjänstemännen i Katrineholm ($r = 0.36$), medan ytterligare en kategori, manliga arbetare i Katrineholm, har i det närmaste signifikant association ($r = 0.09$). Även i detta fall är alltså relationen mellan de två attityderna mest utpräglad bland tjänstemännen i Katrineholm. Detta framgår även av nedanstående procenttabell.

Tab. XII:17.

Rimliga chanser att bli befordrade

Nöjd med fackliga organisationen.	Män Arb. H—a			Män Tj.m. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej
Ja	81.6	84.8	73.2	85.0	33.3	44.4
Vet ej	1.6	4.6	1.0	5.0	66.7	11.1
Nej	16.8	10.6	25.8	10.0	0.0	44.5
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

I totalmaterialet utan uppdelning på undergrupper är associationen säkerställd både i Huskvarna och Katrineholm ($P < 0.05$ resp. 0.01).

VII. SAMMANFATTNING.

De två nu behandlade huvudattityderna ingå i samma attitydkomplex och hänga nära samman med varandra. Vi kunde därför vänta, att de skulle ha ungefär lika stor betydelse för övriga attityders utformning totalt sett, medan de olikheter som visade sig, skulle ligga i att vissa personalkategorier låta sin inställning till den fysisk-tekniska och sociala arbetsmiljön i högre utsträckning bestämmas av den ena huvudattityden än av den andra eller i att vissa trivselattityder över huvud taget äro mer oberoende av den ena än av den andra huvudattityden.

Den jämförelse vi gjort mellan dem visar att dessa antaganden varit rimliga. Antalet signifikanta samband både vid uppdelning på undergrupper och vid sammanslagning av materialet är i stort sett samma. I Huskvarna-materialet äro sjutton av tjugo attityder signifikant beroende av inställningen till företagens befordringspolitik. Det är endast attityden mot den maskinella utrustningen, systemet med företagsnämnder och Attitydkomplex I som helhet, som äro oberoende av om befordringsattityden är positiv eller negativ. I förstnämnda fallet är f. ö. associationen i det närmaste säkerställd. I Katrineholm-materialet äro chanserna till signifikanta samband mindre, och där finna vi, att exakt halva antalet trivselattityder är beroende av huvudattitydens utformning, medan ytterligare en fjärdedel har i det närmaste säkerställt eller ganska nära säkerställt samband. Om vi behandla hela materialet som en enhet, finna vi, att sexton av tjugo attityder äro associerade med huvudattityden. Endast inställningen till lokalen, den maskinella utrustningen, företagsnämnden samt till hela komplexet AK I varierar oberoende av attityden mot befordringspolitiken.

De olikheter vi funnit mellan de två huvudattityderna ligga främst i att de ha något olika områden för sin dominans. Attityden mot den fysisk-tekniska miljön är sålunda mer beroende av att kunnande och intresse tillvaratas än av att det finns rimliga chanser att avancera inom företaget. Det är i synnerhet bland de kvinnliga arbetarna som skillnaden är framträdande. På samma sätt förhåller det sig med attityderna mot den närmaste överordnade men i det fallet är det de manliga tjänstemännen, som svara för avvikelsen. Däremot betyda befodringschanserna något mer för inställningen till företaget som helhet. I fråga om övriga attitydkomplex är de två huvudattitydernas dominans i stort sett likartad.

Vissa differenser mellan undergrupperna ha även kunnat noteras. Så äro kvinnorna på det hela taget mindre beroende av befodringschanserna för sin trivsel än av att deras kunnande och intresse tillvaratas. Detta innebär dock inte, att de äro mindre beroende därav än männen. Dessa å andra sidan visa en tendens att låta sin trivsel bestämmas i högre grad av befodringschanserna än av att kunnande och intresse tillvaratas. Speciellt i en grupp är detta fallet, nämligen de manliga tjänstemännen i Katrineholm. För dem tycks företagets befodringspolitik vara en mycket aktuell faktor i deras allmänna trivsel. Samma tendens är också framträdande bland de kvinnliga tjänstemännen på denna plats, medan de kvinnliga arbetarnas trivselattityder äro så gott som helt oberoende av huru de bedöma chanserna till befodran.

KAPITEL XIII

KÄNSLAN AV UPPSKATTNING OCH ÖVRIGA ATTITYDER.

Vi kunna förmoda, att uppfattningen, att företaget tar till vara de anställdas kunnande och intresse för produktionsförbättringar och att det finns rimliga chanser att avancera inom företaget ger en känsla av att arbetet blir uppskattat. Den känslan är en viktig del av problemet medansvar och medinflytande såsom vi definierat det, och även om den hänger nära samman med frågan om avancemang och möjligheter att ge uttryck för kunnande och intresse, griper den dock över dessa attityder och får ett vidsträcktare innehåll. Känslan av att den egna insatsen betyder något och blir värderad kan nämligen tänkas uppstå jämväl av andra skäl: genom förmännens beteende mot arbetaren och företagsledningens allmänna inställning och beteende mot de anställda, dess personalpolitik i vidsträckt mening. Dessa två källor till uppkomsten av en känsla av uppskattning kunna antagas hänga nära samman, ty det är ofta förmannen, som får stå som symbol och uttolkare av ledningens politik. Genom två frågor kring detta problem, som vi ställde till de intervjuade, sökte vi direkt konstatera förhandenvaron eller avsaknaden av en dylik känsla. Den ena rörde förmännens (närmaste överordnades) uppskattning, den andra, som vi ställde endast i Katrineholm, ledningens uppskattning av de anställdas insats i produktionen. Den frågeställning som vi vilja behandla i fortsättningen är, förutom vårt genomgående problem om betydelsen av känslan av medansvar och medinflytande, vad förmännens uppskattning av arbetet betyder för trivseln i jämförelse med företagsledningens uppskattning. Är det kanske så, att dessa två huvudattityder ha olika inflytelsesfärer i likhet med vad vi konstaterat i fråga om tidigare

behandlade huvudattityder? I så fall kunna vi förmoda, att förmannens uppskattning skall ha mest betydelse för trivseln i den omedelbart omgivande arbetsmiljön, främst den fysisk-tekniska miljön medan känslan av uppskattning från företagsledningen skall betyda mer för attityder, som ha relation till företaget-ramgruppen.

I. KÄNSLAN AV UPPSKATTNING OCH ATTITYDERNA MOT ARBETSPLATSEN.

Först kunna vi konstatera, att känslan av att förmannen uppskattar arbetet inte tillnärmelsevis har samma betydelse för utformningen av attityderna i AK I som tillvaratagandet av kunnande och intresse och chanserna att avancera. I fråga om bedömningen av *arbetslokalen* är det endast en grupp av de åtta, i vilka vi uppdelat materialet, vilken uppvisar signifikant beroende av denna huvudattityd, nämligen manliga arbetare i Huskvarna ($r = 0.09$). I övriga grupper är visserligen relationen mellan de två attityderna positiv, men den är i samtliga fall mycket svag. Liknande är förhållandet med attityden mot *den maskinella utrustningens beskaffenhet*, som är signifikant beroende av känslan av uppskattning endast bland de kvinnliga arbetarna i Huskvarna ($r = 0.19$). I fråga om *säkerheten* på arbetsplatsen kunna vi notera, att de manliga arbetarna i Huskvarna låta sin uppfattning om denna i signifikant grad ($r = 0.10$) bestämmas av sin känsla av att arbetet uppskattas av förmannen, så att de äro benägna att anse säkerheten tillfredsställande, om de känna sig uppskattade. Motsatsen gäller om de kvinnliga arbetarna i Katrineholm ($r = -0.23$), vilka kompensera sitt missnöje med förmannen med att hysa positiv inställning till säkerheten. Det är en egenhet hos denna personalgrupp, som vi tidigare lagt märke till ett flertal gånger. I övriga kategorier är relationen mellan huvudattityd och trivselattityd synnerligen litet utpräglad. De övergripande attityderna tendera i allmänhet att vara bestämda i högre grad av huvudattityden än de olika delattityderna var för sig. Så är även nu fallet. Känslan av att förmannen uppskattar arbetet färgar nämligen av sig i statistiskt säkerställd utsträckning på attityden mot *arbetsförhållandena i stort* bland manlig och kvinnlig arbetarpersonal ($r = 0.18$ resp. 0.19) och kvinnliga kontorister ($r = 0.22$) i Huskvarna samt manliga tjänstemän i Katrineholm. ($r = 0.46$). Uttryckt i relativa tal ser sambandet mellan huvudattityd och attityd mot arbetsförhållande ut på följande sätt i de grupper, där det är helt säkerställt.

Tab. XIII: 1.

Arbetet uppskattas av förmannen

Arbets- förhål- landena	Män Arb. H—a			Kv. Arb. H—a			Kv. Tjm. H—a			Män Tjm. K—m		
	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ja	Vet ej	Nej	Ofta, Då o. då	Vet ej	Sällan Aldrig
Bra	50.7	38.6	30.6	68.2	55.2	46.7	68.1	53.8	40.6	88.6	75.0	56.0
Går an .	39.1	50.0	47.1	29.2	37.9	43.3	23.4	23.1	43.8	11.4	25.0	24.0
Dåliga . .	10.2	11.4	22.3	2.6	6.9	10.0	8.5	23.1	15.6	0.0	0.0	20.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Vad slutligen beträffar *Attitydkomplex I* som helhet, finna vi en säkerställd positiv association mellan detta och huvudattityden inom kategorien manliga arbetare i Huskvarna, ($r = 0.07$) samt en i det närmaste säkerställd tendens till negativt samband bland de kvinnliga arbetarna i Katrineholm.

En jämförelse mellan betydelsen av känslan av uppskattning från förmannen och från företagsledningen kan endast göras för Katrineholmsmaterialet. Den visar, att det finns en påtaglig skillnad mellan de två attitydernas dominans för trivselattityderna. Sålunda är attityden mot *arbetslokalen* bestämd av en känsla av uppskattning från ledningen i de tre grupperna manliga arbetare och tjänstemän samt kvinnliga tjänstemän. Helt säkerställt är sambandet mellan huvudattityd och inställningen till *säkerheten* på arbetsplatsen endast i kategorien kvinnliga tjänstemän. Därjämte finns tendenser till samband bland manliga arbetare och tjänstemän. Bedömningen av *arbetsförhållandena i stort* visar ett säkerställt beroendeförhållande till huvudattityden i grupperna manliga arbetare och tjänstemän. De sistnämnda jämte de kvinnliga tjänstemännen ha ävenledes en statistiskt säkerställd positiv association mellan känslan av att företagsledningen uppskattar deras arbete och *Attitydkomplex I* som helhet. En i det närmaste säkerställd tendens i samma riktning visa även de manliga arbetarna. Av tabell XIII: 2 framgår styrkan i sambandet mellan huvudattityd och samtliga attityder i detta komplex.

Totalmaterialet för Huskvarna, utan uppdelning på undergrupper, har säkerställda positiva samband mellan känslan av uppskattning från förmannen och attityden mot säkerheten ($P < 0.001$) och mot arbetsförhållandena i stort ($P < 0.001$) samt med Attitydkomplex I ($P < 0.05$). I Katrineholmsintervjuerna, tagna som helhet, finna vi signifikanta samband mellan nämnda huvudattityd och inställningen till den

Tab. XIII:2. Sambandet mellan känslan av uppskattning från företagsledningen och attityder mot arbetsplatsen i olika grupper av anställda.

	Katrineholm			
	Män		Kv.	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Signifikansgräns	0.10	0.24	0.25	0.29
Arbetslokalen	0.14	0.18		0.40
Maskiner och verktyg.....	0.09			
Säkerheten	0.09	0.19		0.28
Arbetsförhållandena i stort.....	0.15	0.23		
AK I	0.09	0.29		0.35

maskinella utrustningen ($P < 0.01$) och till arbetsförhållandena i stort ($P < 0.001$).

I Katrineholmsmaterialet är vidare inställningen till arbetslokalen ($P < 0.01$), säkerheten ($P < 0.05$) och till arbetsförhållandena i stort ($P < 0.01$) samt AK I ($P < 0.02$) beroende av den anställdes känsla av uppskattning från företagsledningen.

Sammanfattningsvis kunna vi konstatera, att, tvärt emot vad som kunde förmodas, känslan av uppskattning från företagsledningen spelar en större roll för utformningen av attityderna mot den fysisk-tekniska miljön än förmannens uppskattning. Vidare, att den betyder relativt sett mer för tjänstemännen än för arbetarna; både bland män och kvinnor uppvisa arbetarna färre signifikanta samband än tjänstemännen, trots de större chanserna till statistiskt säkerställda samband. För de kvinnliga arbetarna tycks känslan av företagsledningens uppskattning av deras arbete inte alls påverka deras attityder mot den fysisk-tekniska miljön. Huvudattitydens relativt starka dominans bland tjänstemannapersonalen kan kanske förklaras med tjänstemännens närhet till de ledande i företaget. Många av de manliga tjänstemännen äro ju direkt underställda företagets ledning.

II. KÄNSLAN AV UPPSKATTNING OCH ATTITYDerna MOT ARBETET.

De attityder som ingå i detta attitydkomplex äro i mycket ringa utsträckning beroende av känslan av att den närmaste överordnade uppskattar arbetet. Sålunda är det endast inställningen till *arbetstidens längd* och till *yrkesbyte* som står i signifikant samband med huvudatti-

Även om vi behandla materialet för Huskvarna resp. Katrineholm som en enhet utan uppdelning på undergrupper, framträda inte några utpräglade samband mellan känslan av uppskattning från den närmaste överordnade och attityderna i detta komplex. Endast i Huskvarna ha vi ett signifikant samband — med önskan om yrkesbyte ($P < 0.001$) — och i det närmaste säkerställd association med attityden mot arbetstidens längd. I Katrineholm finns inget dylikt samband. Däremot finna vi, att känslan av uppskattning från företagsledningen där är av betydelse för bedömningen av hur tidsstudierna tillämpas ($P < 0.05$) och för önskan att byta arbete ($P < 0.001$).

Resultatet av denna granskning av graden av de två huvudattitydernas dominans blir, att de tendenser som komma till synes i fråga om föregående attitydcomplex, även nu varit framträdande, nämligen att företagsledningens uppskattning betyder mer för trivseln än förmannens, att tjänstemännen äro relativt mer beroende av denna uppskattning än arbetarna och att de kvinnliga arbetarnas trivsel är så gott som helt oberoende av om de har en känsla av uppskattning från företagsledningen eller ej.

III. KÄNSLAN AV UPPSKATTNING OCH ATTITYDerna MOT ÖVERORDNADE.

Känslan av *uppskattning från den närmaste överordnade* ingår som en attityd i förmanskomplexet och kan därför väntas hänga samman med övriga attityder mot förmannen. Som tidigare framhållits är ju detta attitydcomplex det bäst integrerade av alla här behandlade, vilket innebär att attityderna mot den närmaste överordnade äro mer konstanta och fast grundade. En annan fråga är, hur förhållandet är beskaffat mellan känslan av *uppskattning från företagsledningen* och attityderna mot förmannen. A priori skulle vi vänta oss ett nära samband, då många anställda inte ha någon personlig erfarenhet av företagsledningen annat än genom den närmaste överordnade, vilken därför kommer att symbolisera ledningen.

Av tabell XIII: 4 framgår, hur känslan av uppskattning från den närmaste överordnade står i samband med övriga attityder mot honom. De flesta av dessa äro signifikant beroende i flertalet kategorier av känslan av uppskattning. Även i detta fall kunna vi notera, att sambandet mellan huvudattityden och de förmansattityder som röra den överordnades mer personliga egenskaper är mer utpräglat än sambandet med atti-

Tab. XIII:4. Sambandet mellan känslan av uppskattning från den närmaste överordnade och attityder mot den överordnade i olika grupper av anställda.

	Män				Kvinnor			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Förmåga att ta folk	0.35	0.27	0.17	0.33	0.27	0.23	0.37	0.33
Hjälp med personliga problem	—	0.23	—	0.31	—	0.36	—	0.43
Klara instruktioner .	0.23	0.16	0.18	0.13	0.35	0.18	0.41	0.25
Bedöma arbetet	—	0.10	—	—	—	—	—	—
Byta förman	0.35	0.26	0.08	0.39	0.37	—	0.50	—

tyderna mot hans yrkeskunnighet i inskränkt teknisk-organisatorisk mening. Sålunda ha sju kategorier av de åtta fullt säkerställd association mellan huvudattityden och bedömningen av *förmannens förmåga att ta folk*, medan den återstående kategorien har en stark tendens till samband mellan de två attityderna. Likaså finns det ett markant sammanhang mellan förtroendet för den närmaste överordnade, när det gäller *personliga* problem och känslan av att han uppskattar arbetet. Samtliga kategorier i Katrineholm visa nämligen fullt säkerställda samband mellan de två attityderna.

Mest beroende av huvudattityden av de två attityderna mot hans arbetsledarförmåga i teknisk-organisatorisk mening är bedömningen av förmågan att ge *klara instruktioner*. I fem av de åtta kategorierna är nämligen associationen fullt säkerställd, och i de övriga tre — kvinnliga och manliga tjänstemän i Katrineholm och kvinnliga arbetare i Katrineholm — är den i det närmaste signifikant. Däremot finns endast ett fall av säkerställd association mellan känslan av uppskattning och inställningen till *förmannens förmåga att bedöma det arbete* som utförs av intervjuobjektet.

Vad slutligen angår den övergripande attityden, visar även den ett relativt markerat samband med huvudattityden. Sålunda är känslan av uppskattning från förmannen av betydelse för önskan att *byta förman* i fem av de åtta kategorierna, nämligen manliga och kvinnliga

arbetare och kvinnliga tjänstemän i Huskvarna samt manliga arbetare och tjänstemän i Katrineholm. Uttryckt i procent ser sambandet mellan de två attityderna inom dessa kategorier ut på följande sätt.

Tab. XIII:5.

Byta förman.	Arbetet uppskattas av närmaste överordnade		
	Ja	Vet inte	Nej
<i>Män Arb. H—a</i>			
Ja	9.4	8.0	44.6
Vet inte	1.0	4.5	5.8
Nej	89.6	87.5	49.6
	100.0	100.0	100.0
<hr/>			
<i>Kv. Arb. H—a</i>			
Ja	5.8	10.3	43.3
Vet inte	2.6	3.5	3.3
Nej	91.6	86.2	53.4
	100.0	100.0	100.0
<hr/>			
<i>Kv. Tjm. H—a</i>			
Ja	5.3	15.4	53.1
Vet inte	3.2	7.7	0.0
Nej	91.5	76.9	46.9
	100.0	100.0	100.0
<hr/>			
	Ofta Då o. då	Vet inte	Sällan Aldrig
<i>Män Arb. K—m</i>			
Ja	8.5	13.9	31.2
Vet inte	1.3	0.0	1.4
Nej	90.2	86.1	67.4
	100.0	100.0	100.0
<hr/>			
<i>Män Tjm. K—m</i>			
Ja	4.5	25.0	36.0
Vet inte	0.0	0.0	0.0
Nej	95.5	75.0	64.0
	100.0	100.0	100.0

Skillnaden mellan dem som ha en känsla av att förmanen uppskattar deras arbete och dem som sakna denna känsla är som synes betydande. De förra önska sig annan förman i avsevärt mindre utsträckning än de senare.

Vad beträffar känslan av uppskattning från företagsledningen kan sägas, att den betyder mindre för utformningen av förmansattityderna än väntat. Den betyder också mindre för detta komplex än för de två tidigare behandlade. Inställningen till den fysisk-tekniska miljön och till själva arbetet är alltså mer beroende av hur man känner uppskattning från företagsledningens sida än av inställningen till förmannen. Inställningen till hans förmåga att ta folk står visserligen genomgående i ett positivt samband med huvudattityden i de fyra kategorierna i Katrineholms-materialet, men sambandet är inte signifikant i någon av dem. Liknande gäller om förtroendet för honom, i fråga om *personliga problem*. I det fallet är attityden helt oberoende av känslan av uppskattning från företagsledningen i tre av kategorierna, medan det finns en svag positiv association i en av dem nämligen de manliga arbetarna ($r = 0.11$). Fullt säkerställt är även i sistnämnda grupp beroendeförhållandet mellan den närmaste överordnades förmåga att ge klara instruktioner och huvudattityden ($r = 0.12$), medan övriga grupper inte visa något samband. Tilliten till förmannens yrkeskunnsighet såsom den kommer fram i svaren på frågan, om han kan bedöma, hur den intervjuade utför sitt arbete, låter sig inte påverka av om intervjuobjektet har en känsla av uppskattning från företagsledningens sida eller inte. Endast en kategori, de manliga tjänstemännen, låter sin önskan om byte av överordnade i signifikant grad bestämmas av sin känsla av uppskattning ($r = 0.29$). Bland de manliga arbetarna kunna vi konstatera ett fullt säkerställt samband mellan önskan att byta någon av det högre arbetsbefälet och känslan av att företagsledningen uppskattar arbetet. ($r = 0.12$). Därjämte finns en stark tendens till association mellan de två attityderna bland de manliga tjänstemännen. Den är i samtliga fall av positiv natur, så att de som ha känslan av uppskattning tendera att i större utsträckning än de som sakna denna känsla vilja behålla det högre arbetsbefäl som de ha för tillfället.

Sammanfattningsvis kan sägas om detta attitydcomplex, att det i fråga om sambandet med känslan av uppskattning i viss mån intar en särställning bland de komplex som röra den anställdes omedelbart omgivande arbetsmiljö. Dels ha vi konstaterat ett relativt nära samband mellan känslan av uppskattning från förmannen och övriga attityder mot honom, vilket var väntat, då den utgör en delattityd i hela komplexet av attityder mot ett visst bestämt objekt, den närmaste överordnade. Dels ha vi även konstaterat, att känslan av uppskattning från företagsledningen inte endast står i ett svagare samband med för-

mansattityderna än känslan av uppskattning från förmannen, utan också tenderar att ha en lösare association med dessa attityder än med attityderna mot den fysisk-tekniska miljön. Om vi vilja se huvudattityderna som orsaksfaktorer, vilket är fallet i denna framställning, kan detta förhållande även uttryckas så: de anställda tendera att låta missnöje med företagsledningen gå ut över ting i den omgivande arbetsmiljön snarare än över personer.

Mellan de olika personalkategorierna kan inte iakttas någon större skillnad i fråga om sambandets styrka och riktning. Tjänstemännen ha dock en mer utpräglad tendens än arbetarna att låta känslan av uppskattning verka mer bestämmande för sina övriga attityder mot förmannen än för attityderna mot den fysisk-tekniska miljön. Detta stämmer med vad vi förut iakttagit rörande huvudattitydens dominans för olika attitydgrupper inom denna kategori anställda.

Sambandet mellan känslan av uppskattning från företagsledningen och de olika förmansattityderna kan sägas vara svagt. Vi ha emellertid sett, att det är positivt och rätt märkbart inom den största gruppen, de manliga arbetarna i Katrineholm, och i de flesta fall positivt även i övriga grupper. Detta indicerar, att det finns en positiv relation, vilken kunde bli signifikant även i dessa grupper, blott de vore större. Om vi därför behandla hela Katrineholms-materialet som en enhet finna vi, att sambandet är signifikant med bedömningen av den överordnades *förmåga att ta folk* ($P < 0.05$) och av hans sätt att *ge instruktioner* ($P < 0.05$) samt med önskan att *byta förman* och *någon av det högre arbetsbefälet* ($P < 0.02$).

Känslan av uppskattning från förmannen står i mycket väl säkerställt samband ($P < 0.001$) med samtliga övriga förmansattityder i Huskvarna-materialet och med attityden mot förmannens *förmåga att ta folk*, förtroendet för honom i fråga om *personliga problem* och önskan att *byta förman* i Katrineholmsmaterialet. Dessutom är sambandet säkerställt ($P < 0.01$) med attityden mot hans sätt att *ge instruktioner*.

IV. KÄNSLAN AV UPPSKATTNING OCH ATTITYDerna MOT FÖRETAGET SOM HELHET.

Det har tidigare sagts, att frågorna i detta komplex — rörande inställningen till företagets storlek och till barnens anställning i företaget — mäta en övergripande attityd, nämligen attityden mot företaget som helhet eller som ramgrupp. Vi ha sett, att inställningen till dess till-

varatagande av de anställdas kunnande och intresse och till chanserna att avancera inom företaget spela en avsevärd roll för utformningen av attityden mot ramgruppen. Vad betyder känslan av uppskattning från närmaste överordnad och ledning? Vi kunna genast säga, att den inte betyder tillnärmelsevis lika mycket som de två just nämnda huvudattityderna. Om vi först betrakta, i vilken utsträckning känslan av att arbetet uppskattas av den närmaste överordnade färgar av sig på inställningen till företaget-ramgruppen, finna vi, att det endast är den största kategorien, manliga arbetare i Huskvarna, som har statistiskt säkerställda positiva samband både med de två attityderna var för sig (i båda fallen $r = 0.11$) och med hela attitydkomplexet (summeringen av attityderna). Vidare är sambandet mellan huvudattityden och attityden mot företagsstorleken säkerställt i kategorien kvinnliga arbetare i Huskvarna ($r = 0.16$) och i det närmaste säkerställt bland manliga tjänstemän där i fråga om attityden mot barnens anställning. I övrigt finns inte några samband att notera.

Om vi gå tillväga på samma sätt som tidigare och behandla hela Huskvarna- resp. Katrineholms-materialet som en enhet, finna vi en fullt säkerställd ($P < 0.02$) positiv association i Huskvarna och en i det närmaste säkerställd i Katrineholm ($P < 0.10$) mellan huvudattityden och attityden mot företagsstorleken. Önskan att låta barnen ta anställning i samma företag som föräldrarna är signifikant beroende av känslan av förmannens uppskattning i Huskvarnaföretagen ($P < 0.05$) men inte i Katrineholm. Samma gäller attitydkomplexet som helhet.

I detta sammanhang kunna vi även se i vilken utsträckning känslan av uppskattning från företagsledningen är bestämd av känslan av uppskattning från den närmaste överordnade. I Katrineholm ha två av de fyra grupperna signifikanta samband, nämligen manliga arbetare och tjänstemän, ($P < 0.02$ resp. 0.01) medan de båda kategorierna kvinnlig personal ha en tendens till positiv association. För hela materialet är associationen väl säkerställd ($P < 0.01$).

Sambandet mellan *känslan av att arbetet uppskattas av företagsledningen* och attityden mot företaget som helhet kan karakteriseras som ytterligt svagt. Visserligen är det genomgående positivt med undantag för de kvinnliga arbetarna i fråga om företagets storlek, men når inte i något fall upp till sådan styrka, att det blir statistiskt säkerställt. Endast de manliga arbetarna ha tendens till samband med inställningen till *företagsstorleken*, med attityden mot *barnens anställning* och med attityd-

komplexet som helhet. Ej heller om vi ta hela materialet som en enhet blir sambandet mellan känslan av uppskattning från företagsledningen och attityderna mot företaget statistiskt säkerställt.

V. KÄNSLAN AV UPPSKATTNING OCH ATTITYDERNAS MOT KOMMUNIKATIONEN I FÖRETAGET.

Attityderna i detta komplex röra kommunikationen inom företaget: inställningen till företagsnämnden och till den information i ekonomiska och tekniska frågor som lämnas. Som förut framhållits beträffande de senare attitydfrågorna kunna de inte sägas vara helt entydiga, varför samma svar kan tolkas olika i skilda grupper. Därav förklaras det relativt svaga samband med huvudattityden, som vi tidigare kunnat konstatera och som även nu visar sig.

Vad först beträffar känslan av uppskattning från den närmaste överordnade, framträder rätt tydliga tendenser i Huskvarna-materialet till positivt samband med inställningen till *systemet med företagsnämnder*. Det är visserligen statistiskt säkerställt endast bland de kvinnliga arbetarna, men visar sig som tendenser även i grupperna manliga arbetare och kvinnliga tjänstemän. De manliga tjänstemännens attityder äro däremot helt oberoende av huvudattityden. Detsamma gäller hela den kvinnliga personalen i Katrineholm, medan de manliga arbetarna och tjänstemännen ha utpräglade tendenser till positivt samband mellan de två attityderna. Inställningen till den egna *företagsnämnden* är så gott som helt oberoende av känslan av uppskattning från den närmaste överordnade.

Till skillnad mot vår tidigare erfarenhet är sambandet mellan känslan av uppskattning och önskemålen ifråga om information så beskaffat, att en känsla av uppskattning tenderar att associeras med en önskan om mera information. Mest utpräglat är sambandet med huvudattityden i Katrineholms-materialet, vilket antingen kan förklaras med att frågan var klarare formulerad eller med att hela frågeställningen där varit mera aktuell. Sålunda finna vi inte något säkerställt samband i Huskvarna mellan huvudattityd och inställning till *informationen om ekonomiska problem*. Däremot är sambandet signifikant bland både manliga arbetare och tjänstemän i Katrineholm ($P < 0.05$ resp. 0.02). Attityden mot upplysningarna om *tekniska problem* är däremot beroende av känslan av uppskattning även i kategorien manliga arbetare i Huskvarna liksom i Katrineholm ($P < 0.01$ resp. 0.05).

I sistnämnda material finna vi även en signifikant relation i motsatt riktning bland de kvinnliga tjänstemännen, d. v. s. de som ha en känsla av att deras arbete uppskattas tendera i högre grad än övriga att inte vilja ha mer information ($P < 0.02$). En stark tendens i samma riktning kan även iakttagas i samma kategori i Huskvarna.

Om Huskvarna-materialet behandlas som en enhet utan uppdelning på undergrupper finna vi signifikanta samband mellan känslan av att förmannen uppskattar arbetet och inställningen till systemet med företagsnämnd ($P < 0.05$) och till informationen om tekniska problem ($P < 0.01$). I Katrineholm är sambandet säkerställt med önskemålen beträffande information om ekonomiska frågor ($P < 0.01$).

Företagsledningens uppskattning betyder ungefär lika mycket som förmannens för attityderna mot kommunikationssystemet inom företaget. I Katrineholms-materialet, för vilket vi kunna göra jämförelsen, finna vi en i det närmaste säkerställd association bland de manliga arbetarna mellan huvudattityd och attityd mot *systemet med företagsnämnder*, medan övriga gruppers inställning är så gott som helt oberoende av deras känsla av uppskattning från företagsledningen. Samma kategori har även mycket väl säkerställt samband med inställningen till *den egna företagsnämnden* ($P < 0.001$). Därjämte ha de kvinnliga arbetarna en tendens till association mellan de två attityderna.

I fråga om tillräckligheten av den information som ges, finna vi inte något fall av signifikant beroende av huvudattityden, men väl utpräglade tendenser i den riktningen. Sålunda uppvisa både de manliga och de kvinnliga tjänstemännen tendenser till samband med inställningen till *den ekonomiska informationen*. Samma gäller de kvinnliga arbetarna, men i det fallet går sambandet i omvänd riktning, så att de som säga sig ha en känsla av att ledningen uppskattar deras arbete, mer än övriga anse den nuvarande informationen tillräcklig. Önskemålen om *teknisk information* äro i det närmaste signifikant beroende av huvudattityden i kategorien manliga arbetare och visa starka tendenser i samma riktning även i de övriga grupperna.

I totalmaterialet är det endast attityden mot den egna företagsnämnden, som signifikant hänger samman med känslan av att företagsledningen uppskattar arbetet ($P < 0.001$).

Sammanfattningsvis kan sägas, att sambandet mellan känslan av uppskattning och attityden mot företagets kommunikationssystem är svagt men fullt tydligt. De större grupperna i materialet visa nämligen

i allmänhet säkerställda eller nära säkerställda associationer. Mest oavhängigt eller slumpartat reagera som vanligt de kvinnliga arbetarna i Katrineholm, vilka i detta fall fått sällskap med de manliga tjänstemännen i Huskvarna.

VI. KÄNSLAN AV UPPSKATTNING OCH ATTITYDEN MOT
DEN FACKLIGA ORGANISATIONEN.

Av skäl som förut närmare utvecklats (s. 310) kan inte attityden mot den egna fackliga organisationen väntas vara oberoende av övriga attityder mot den fysisk-tekniska och sociala arbetsmiljön utan i stället variera positivt med dessa. Särskilt gäller detta för arbetarpersonalen. Detta antagande visar sig vara i stort sett riktigt även i fråga om sambandet med känslan av uppskattning vilket framgår av tabell XIII: 6.

Tab. XIII: 6. Sambandet mellan känslan av uppskattning och attityden mot den fackliga organisationen i olika grupper av anställda.

Arbetet uppskattas av	Män				Kvinnor			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns . .	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Förmannen	0.13	0.10	0.19	0.30	0.17	—	—	—
Företagsledningen	—	0.13	—	0.27	—	0.21	—	—

Inställningen till den egna fackorganisationen är alltså signifikant beroende av känslan av att arbetet uppskattas av den närmaste överordnade i fem grupper.

Associationen är starkast bland de manliga tjänstemännen.

Den kvinnliga tjänstemannapersonalen i båda städerna, liksom de kvinnliga arbetarna i Katrineholm, reagerar inför sin fackliga organisation helt oberoende av om de känna sig uppskattade av sin närmaste överordnade eller inte. Samma tendens ha vi mött vid undersökningen av övriga huvudattityders dominans och velat se den som uttryck för att den fackliga organisationen har mindre aktualitet för dessa grupper. Detta framgår även av att proportionen Vet inte-svar är större än i övriga kategorier.

De kvinnliga tjänstemännen och arbetarna visa heller inte något samband mellan känslan av uppskattning från företagsledningen och inställningen till fackorganisationen, medan däremot de båda kategorierna manliga personal ha väl säkerställda samband.

I både Huskvarna- och Katrineholms-materialet, betraktat som helhet, är associationen mellan förmansattityden och attityden mot den fackliga organisationen säkerställd (resp. $P < 0.001$ och 0.05). I Katrineholm är även fackföreningsattitydens beroende av känslan av uppskattning från företagsledningen helt säkerställd ($P < 0.05$).

VII. SAMMANFATTNING.

Vår hypotes var, att en känsla av att arbetet uppskattas av de överordnade, vare sig det är den närmaste överordnade eller ledningen för företaget, är liktydig med en känsla av att det egna arbetet är viktigt och meningsfullt. Den tillfredsställelse med arbetet som följer därav, tenderar att färga av sig på inställningen till en rad förhållanden i den omgivande arbetsmiljön och till företaget som helhet. Tanken var också att förmannens uppskattning är av betydelse för inställningen till förhållanden, som beröra individen mer påtagligt i den dagliga rutinen, såsom lokalerna, säkerheten, själva arbetet, medan ledningens uppskattning i första hand är bestämmande för attityden mot företaget —ramgruppen.

Med bibehållen uppdelning på undergrupper visade känslan av uppskattning från förmannen relativt få signifikanta samband med övriga attityder. Tidigare ha vi kunnat iakttaga tendenser till koncentration av sambanden, så att vissa grupper i materialet låta vissa av sina attityder mer än andra bestämmas av huvudattitydens beskaffenhet, medan andra personalgrupper äro mera känsliga för huvudattitydens dominans i andra riktningar. Några sådana tendenser ha inte kunnat noteras i fråga om känslan av uppskattning. Genomgående är emellertid en del attityder avsevärt mindre färgade av huvudattityden än andra, vilket särskilt kommer till synes, då vi undersöka sambanden utan uppdelning på undergrupper. Detta gäller om attityden mot arbetslokalen, arbetstiden och tidsstudier.

De olika undergrupperna visa beroende av huvudattityden för sina övriga attityder i ungefär lika utsträckning med hänsyn tagen till de skilda chanserna för signifikanta samband på grund av differensen i

antal. Enda undantaget utgör de manliga tjänstemännen i Huskvarna, bland vilka den närmaste överordnades uppskattning tycks betyda mindre för trivseln än i andra grupper. Största antalet säkerställda samband ha de manliga arbetarna i Huskvarna, vilkas trivselattityder i fjorton fall av här undersökta aderton äro beroende av deras känsla av uppskattning från förmannen.

Även om associationen mellan huvudattityden och trivselattityderna kan tyckas svag, då materialet behandlas med uppdelning på undergrupper, äro dock tendenserna till positiva samband så starka, att vi i Huskvarna-materialet som helhet finna dessa säkerställda i tretton av aderton fall. Om beräkningarna göras på hela vårt urval av anställda i både Huskvarna och Katrineholm finna vi, att känslan av uppskattning från den närmaste överordnade färgar av sig i signifikant grad på tolv av aderton attityder. Attityderna mot arbetslokalen, arbetstiden, tidsstudier, barnens anställning, samt AK I och V visa sig vara oberoende av huvudattityden.

Vi kunna göra jämförelse mellan de två huvudattityderna endast i Katrineholms-materialet. Den visar, tvärtemot vad som antagits, att känslan av uppskattning från företagsledningen i lika stor utsträckning som förmannens uppskattning har betydelse för trivseln i den omedelbart omgivande fysiska och sociala arbetsmiljön. Det är alltså inte i första hand inställningen till företaget—ramgruppen, som är bestämd av denna känsla. Vidare visar en jämförelse mellan dessa två huvudattityder, att känslan av uppskattning från företagsledningen på det hela taget är mera dominant än förmannens uppskattning. Det betyder alltså mer för trivseln att känna att ledningen värdesätter ens arbete än att märka att den närmaste överordnade gör det. I Katrineholms-materialet som helhet är mer än hälften av de undersökta attityderna beroende av känslan av uppskattning från ledningens sida, varjämte ytterligare fyra attityder visa starka tendenser till beroende.

Slutsatsen av denna analys blir, att i jämförelse med attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse och mot företagets befodringspolitik, känslan av att arbetet uppskattas av de överordnade betyder relativt lite för övriga attityder. Den förefaller dock vara tillräckligt betydande för att inräknas bland de faktorer som skapa trivsel i arbetet.

KAPITEL XIV

SAMBANDET MELLAN ATTITYDEN MOT KOMMUNIKATIONEN OCH ÖVRIGA ATTITYDER.

I. SAMBANDET MELLAN DE OLIKA INFORMATIONSS- FRÅGORNA.

För att mäta inställningen till företagets kommunikationssystem ha vi använt de frågor som rörde företagsnämnden och informationen om tekniska och ekonomiska problem. Vår hypotes har varit, att positiva attityder mot dessa äro uttryck för en känsla av medansvar och medinflytande på arbetsplatsen, vilken är ägnad att göra den anställde mera solidarisk med de förhållanden som råda där. Vi kunna därför vänta oss en positiv association mellan inställning till företagsnämnd och information å ena sidan och trivselattityderna å den andra. Frågorna om företagsnämnden kunna betraktas som tämligen entydiga, vilket däremot, såsom förut konstaterats, inte gäller om informationsfrågorna, fattade som attitydfrågor. Avsikten med dem var att ta reda på om personalen känner sig förbigången beträffande information på olika områden, eller om det ges för litet information. Då ett Ja- och ett Nej-svar kan vara uttryck för lika *attityd*, ha vi funnit det vara av mindre värde att sammanställa dessa svar med alla trivselattityderna.

Frågan angående inställningen till företagsnämnden i princip såsom samarbetsorgan ställdes till de anställda både i Huskvarna och Katrineholm, medan frågan om attityden mot den egna företagsnämnden endast gavs i senare delen av undersökningen. Sambandet mellan svaren på dessa två frågor är ganska utpräglad. I samtliga fyra anställningskategorier i Katrineholm är det nämligen signifikant och går i positiv riktning ($P < 0.001$ för manliga och kvinnliga arbetare, 0.01 resp. 0.02 för manliga och kvinnliga tjänstemän.)

Mellan svaren på frågorna rörande *företagsnämnden som princip* och önskemålen om information är sambandet genomgående så beskaffat, att de personer som tycka, att systemet med företagsnämnder är bra, tendera att i högre utsträckning än övriga vilja ha mer information. För den ekonomiska informationen är det signifikant i grupperna manliga arbetare i Huskvarna ($P < 0.001$) och manliga tjänstemän i Katrineholm ($P < 0.01$). Dessutom är det i det närmaste signifikant bland de manliga arbetarna i Katrineholm. Med önskan om information om tekniska problem är sambandet signifikant bland manliga arbetare i Huskvarna ($P < 0.01$). I totalmaterialet för Huskvarna är även sambandet mellan attityden mot företagsnämnden och önskan om ekonomisk och teknisk information statistiskt säkerställt ($P < 0.01$ resp. 0.02). Samma gäller för Katrineholm i fråga om den ekonomiska informationen ($P < 0.05$). Vid försök att tolka dessa samband, liksom de samband som senare komma att redovisas, bör hållas i minnet, att Vet inte-svaren utgöra en jämförelsevis stor proportion av svaren på frågan om företagsnämnden. Det innebär att jämförelsen i huvudsak görs mellan de positiva och indifferentia.

Mellan attityden mot *den egna företagsnämnden* och önskemålet om information är sambandet beskaffat på samma sätt som nu nämnts: ju mera positiv man är, desto större önskan om information har man. Det är signifikant för både ekonomisk och teknisk information i gruppen manliga arbetare ($P < 0.01$ resp. 0.001) och i totalmaterialet beträffande teknisk information ($P < 0.01$).

II. ATTITYDEN MOT FÖRETAGSNÄMNDEN OCH MOT DEN FYSISK-TEKNISKA MILJÖN.

Inställningen till *företagsnämnden i princip* står inte i signifikant samband med attityden mot *arbetslokalen* i någon av de åtta grupperna. Det är dock genomgående positivt och i det närmaste säkerställt i Huskvarna-materialet som helhet. Även med inställningen till den *maskinella utrustningen* är relationen positiv och signifikant bland manliga arbetare ($P < 0.01$) och kvinnliga kontorister ($P < 0.05$) i Huskvarna. Mellan svaren på frågan om företagsnämnden och *säkerheten* på arbetsplatsen kan inte noteras något fall av statistiskt säkerställd association. Samma gäller om inställningen till *arbetsförhållandena i stort*.

Associationen mellan attityden mot den *egna företagsnämnden* och attityderna mot den fysisk-tekniska miljön är något fastare. De manliga arbetarna visa nämligen signifikanta samband mellan svaren på nämndfrågan och inställning till *säkerheten* och *arbetsförhållandena i stort*. ($P < 0.02$). Därjämte kan noteras ett negativt samband mellan huvudattityden och säkerheten bland kvinnliga arbetare ($P < 0.05$). I totalmaterialet står både attityden mot säkerheten och mot arbetsförhållandena i signifikant beroende av huvudattityden ($P < 0.01$ resp. 0.05).

De kvinnliga kontoristernas attityd mot *arbetslokalen* är beroende av deras inställning till företagsnämnden. Sambandet mellan de två attityderna är signifikant i nämnda kategori ($P < 0.05$).

III. ATTITYDEN MOT FÖRETAGSNÄMNDEN OCH MOT ARBETET.

Sambandet mellan attityden mot *företagsnämnden i princip* och mot tidsstudier, arbetstid och arbete framgår av nedanstående tabell.

Tab. XIV:1. Sambandet mellan attityden mot företagsnämnden som princip och mot arbetet i olika grupper av anställda.

	Män				Kvinnor			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Tidsstudier som princip $P < \dots$	0.001	0.01		0.05	0.001		0.05	0.20
Tidsstudier i tillämpning. $P < \dots$	—	0.05	—	0.20	—	0.30	—	
Arbetstiden $P < \dots$		0.001			0.20		0.30	
Byta arbete $P < \dots$	0.01	0.05	0.05		0.20			0.30

Inställningen till *tidsstudier* som metod vid ackordsättningen är associerad i positiv riktning med bedömningen av *företagsnämnden som principiellt samarbetsorgan* i kategorierna manliga och kvinnliga arbetare och kvinnliga kontorister i Huskvarna samt manliga arbetare och tjänstemän i Katrineholm. Även i båda materialen som helhet är relationen mellan de två attityderna signifikant ($P < 0.001$).

Frågan rörande *tidsstudiernas tillämpning* ställdes endast i Katrineholm, där den visade sig stå i samband med nämndfrågan bland de manliga arbetarna och i totalmaterialet ($P < 0.05$). Den förstnämnda kategorien visar även, som enda grupp i materialet, ett samband mellan huvudattityden och inställningen till *arbetstiden* på så sätt, att de som äro indifferent eller negativa mot idén med företagsnämnd även tendera att anse arbetstiden för lång.

I fråga om önskan om *yrkesbyte* avvika de manliga tjänstemännen i Huskvarna från de övriga två grupperna med signifikanta samband genom att sambandet där är negativt. De som äro positiva mot företagsnämnden äro således mera benägna att vilja byta yrke än de som äro negativa eller indifferent.

Den andra här behandlade huvudattityden, mot *den egna företagsnämnden*, är positivt associerad med inställningen till *tidsstudierna i princip*, bland manliga och kvinnliga arbetare och i totala Katrineholms-materialet ($P < 0.05$) och till deras *tillämpning* bland kvinnliga arbetare och manliga tjänstemän ($P < 0.05$). Även i övriga ej nämnda kategorier går sambandet i positiv riktning.

Endast i den större gruppen, manliga arbetare, finns ett samband mellan attityden mot den egna företagsnämnden och *arbetstidens längd* och det är så beskaffat, att de som äro negativa eller indifferent gentemot nämnden även tendera att anse arbetstiden för lång ($P < 0.02$). Inställningen till det egna *yrket* varierar däremot i samtliga grupper oberoende av bedömningen av företagsnämnden. Endast i kategorien manliga arbetare kan en stark tendens till positivt samband iakttagas.

IV. ATTITYDEN MOT FÖRETAGSNÄMNDEN OCH MOT DE ÖVERORDNADE.

Vid en prövning av sambandet mellan attityden mot företagsnämnden såsom princip och mot den närmaste överordnade framträder en markant skillnad mellan grupperna kvinnliga arbetare och tjänstemän i Huskvarna å ena sidan och övriga grupper i materialet å den andra. Medan signifikanta samband i de sistnämnda kategorierna äro sällsynta, visa de kvinnliga arbetarna positiv association mellan huvudattityden och samtliga förmansattityder och de kvinnliga tjänstemännen mellan denna och tre av de fyra attityderna mot den närmaste överordnade.

Sambandet är säkerställt i följande omfattning:

	Kv. Arb. H—a P <	Kv. Tjm. H—a P <
Förmåga att ta folk	0.001	0.01
Uppskattar arbetet	0.05	0.20
Ger klara instruktioner	0.01	0.05
Byta förman	0.01	0.01

Dessutom ha de manliga arbetarna i Huskvarna signifikant ($P < 0.05$) samband och de manliga tjänstemännen i Katrineholm en stark tendens till samband med bedömning av förmannens *förmåga att ta folk*. Manliga arbetare och tjänstemän i Katrineholm visa samband mellan attityden mot nämnden och önskan om *byte av högre befäl*, ett samband som går i olika riktning i de två grupperna. Den förra gruppen har nämligen positivt samband, så att positiv inställning till nämnden tenderar att följas av en önskan att inte byta någon av de högre överordnade ($P < 0.001$), medan bland tjänstemännen de positivt inställda i fråga om företagsnämnden äro mer negativt inställda till högre överordnade. ($P < 0.05$). Slutligen bör nämnas, att alla grupper i Katrineholm, med undantag av manliga arbetare, visa stark tendens till association mellan huvudattityden och förtroendet för den överordnade, när det gäller personliga problem.

Inställningen till den *egna företagsnämnden* är i stor utsträckning oberoende av attityderna mot de överordnade. Endast de manliga arbetarna ha två fall av signifikanta samband: med bedömningen av förmannens förmåga att ta folk ($P < 0.02$) och med önskan att byta någon av det högre arbetsbefälet ($P < 0.001$).

V. ATTITYDEN MOT FÖRETAGSNÄMNDEN OCH MOT FÖRETAGET SOM HELHET.

De manliga tjänstemän i Huskvarna som äro positiva inför idén med företagsnämnd vilja i större utsträckning än övriga fortsätta att arbeta i ett *lika stort företag* som det nuvarande ($P < 0.01$). Samma tendens kommer till synes bland de kvinnliga arbetarna och tjänstemännen. I Katrineholmsföretagen hyser man däremot sina attityder mot företagsstorleken oberoende av attityden mot företagsnämnden. De manliga Huskvarnaarbetare som ha negativ inställning till idén med företagsnämnder äro i större utsträckning än övriga benägna att

inte vilja *ha barnen anställda i samma företag* ($P < 0.01$), medan kvinnliga arbetare i Katrineholm och kvinnliga kontorister i båda orterna visa en tendens i samma riktning. Däremot ha de manliga tjänstemännen i Huskvarna ett motsatt samband mellan de två attityderna ($P < 0.05$), vilket också yttrar sig som en tendens hos deras kolleger i Katrineholm.

Mellan inställningen till *företagsnämnden i företaget* och till företaget —ramgruppen finns inte signifikanta samband i någon av de fyra grupperna i Katrineholm.

VI. ATTITYDEN MOT FÖRETAGSNÄMNDEN OCH MOT DEN FACKLIGA ORGANISATIONEN.

Samma personer, som äro ledande inom den fackliga organisationen äro i allmänhet även representanter i företagsnämnden. I den mån fackföreningsledningens beteende är avgörande för medlemmarnas inställning till sin fackliga organisation kan man därför vänta sig finna ett samband mellan inställningen till nämnden och till fackföreningen.

Tab. XIV:2. Sambandet mellan attityden mot företagsnämnden och mot den fackliga organisationen i olika kategorier anställda.

	Män				Kvinnor			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Företagsnämnden i princip P <	0.02	0.10	0.20	0.10	0.30	—0.30	0.02	
Företagsnämnden i företaget P <	—	0.02	—	—0.01	—		—	

I synnerhet gäller detta inställningen till företagets nämnd. Som framgår av tabell XIV: 2 är dock inte detta samband så utpräglat som väntat. Signifikant är det mellan *företagsnämnden som princip* och fackföreningen endast i två grupper: manliga arbetare och kvinnliga kontorister i Huskvarna. I de flesta andra kategorier förefinnes dock en stark tendens till positivt samband. I de två kategorierna manlig personal i Katrineholm är sambandet signifikant mellan attityden mot *den egna företagsnämnden*

och den fackliga organisationen, men den går i negativ riktning bland tjänstemännen, d. v. s. de tjänstemän som äro positiva mot sin fackliga organisation tendera att i större utsträckning än övriga vara negativt inställda till nämnden.

VII. ÖNSKAN OM INFORMATION OCH TRIVSELN.

Svaren på de två frågorna rörande önskemål om information om ekonomiska och tekniska problem ha vi behandlat på så sätt, att vi tagit tillsammans alla som uttryckt önskan om information i *båda* avseendena och jämfört deras trivsel med de övrigas. Som regel har kategorien med två Ja-svar visat tendenser att vara mera missnöjd i övriga avseenden än de individer som uttryckt mindre bestämd önskan om ökad information. Det mest utpräglade undantaget från den regeln utgör attityden mot företagsnämnden, som är associerad med informationsfrågorna på så sätt, att personer som önskar mer information också äro positivt inställda till nämnden. Utan närmare kommentarer ha vi i nedanstående uppställning redovisat de signifikanta samband mellan de två attityderna som framkommit. Då sambandet är av den art, att Ja-svar på informationsfrågorna (önskan om mera information) tenderar att följas av positiv attityd i något annat avseende, ha vi utmärkt detta med (—).

Män.

Arb. H—a: Säkerheten (—), Tidsstudier, Företagsnämnden (—)
Kunnande och intresse tillvaratas.

Arb. K—m: Arbetstiden, Tidsstudier, Företagsnämnden i företaget (—), Förmannen uppskattar arbetet, Fackföreningen (—)

Tjm. H—a: Arbetslokalen, Säkerheten, Tidsstudier (—), Byta förman.

Tjm. K—m: Företagsnämnden i princip (—), Avancemangsmöjligheterna (—).

Kvinnor.

Arb. H—a: Säkerheten, Kunnande och intresse tillvaratas.

Arb. K—m: Arbetet uppskattas av företagsledningen.

Tjm. H—a: Förmannens förmåga att ta folk (—).

VIII. SAMMANFATTNING.

Attityden mot kommunikationen inom företaget, såsom den framträder i svaren på frågorna rörande företagsnämnden och önskemålen

om teknisk och ekonomisk information, står i svagt samband med övriga trivselattityder. Hypotesen att det är av stor betydelse för känslan av solidaritet mot företaget och därmed för trivseln, att kommunikationen fungerar tillfredsställande mellan anställda och ledning, har alltså fått ringa stöd av denna sammanställning. Frågan om inställningen till företagsnämnden som principiellt samarbetsorgan var emellertid allmänt formulerad utan anknytning till det egna företaget. Attityden i detta avseende kan därför i stor utsträckning vara grundlagd genom de normer rörande företagsdemokrati som utgått från de fackliga organisationerna. Det är därför inte förvånande, att inställningen till företagsnämnden i princip som samarbetsorgan varierar rätt oberoende av attityderna mot förhållandena på den egna arbetsplatsen. Helt oberoende varierar den dock inte. Den står i positiv relation i synnerhet till attityder mot någon form av samarbete på arbetsplatsen: tidsstudier i princip, företagsnämnden i företaget, fackföreningen, information, den närmaste överordnades betende. Att svaren på frågor, som bättre vore ägnade att mäta inställningen till kommunikationen inom företaget, skulle verifiera vår hypotes, antydes av, att sambandet mellan attityden mot den egna företagsnämnden och trivselattityderna är mera markant än mellan den mer generella attityden och de senare.

Ett par mera påfallande drag i sambandet mellan de två attitydserierna kunna noteras. Sålunda visa de manliga arbetarna i Katrineholm positiva samband mellan var och en av huvudattityderna och attityden mot arbetstiden, tidsstudier i princip och mot de högre överordnade. Inställningen till tidsstudierna hänger, som påpekats även i övriga grupper rätt nära samman med attityderna mot kommunikationerna.

Den kvinnliga personalen i Huskvarna har relativt stark association mellan inställningen till företagsnämnden och till de närmaste överordnade. Indifferensen beträffande nämnden är dock stor i denna kategori, så att sambandet till stor del är uttryck för att de om företagsnämnden okunniga äro mer negativa mot den överordnade än övriga.

Som regel äro de konstaterade associationerna av positiv art, men några få undantag av särskilt intresse kunna noteras. Bland de kvinnliga arbetarna i Katrineholm är, såsom förut många gånger framhållits, sambandet negativt. Detta gäller främst mellan inställningen till den egna företagsnämnden och trivselattityderna. Även här gäller dock, att denna grupp visat sig vara mycket indifferent i fråga om företags-

nämnden, varför det huvudsakligast är Vet intc-gruppen som svarar för de positiva trivselattityderna. De manliga tjänstemän i Huskvarna, som äro negativt inställda till företagsnämnden vilja i större utsträckning än övriga behålla sitt nuvarande arbete, liksom de äro mindre emot, att barnen ta anställning i samma företag. Bland de manliga tjänstemännen i Katrineholm är det inställningen till den fackliga organisationen och till de högre cheferna som står i omvänd relation till attityden mot företagsnämnden. De som äro negativt inställda gentemot nämnden äro nämligen mer positiva i dessa två avseenden än övriga.

KAPITEL XV

MEDINFLYTANDE, MEDANSVAR, KLASS- ATTITYDER OCH ARBETETS BESKAFFENHET.

Jämte hypotesen om trivselns beroende av känslan av medinflytande och medansvar i företaget ha vi antagit att denna känsla är avhängig av bedömningen av möjligheterna till medinflytande och medansvar i samhällslivet i övrigt. Frågan om demokrati på arbetsplatsen har blivit aktuell med den allmänna demokratiseringsprocessen genom att skillnaden mellan de normer som gälla i arbetet och som gälla i det omgivande samhället i fråga om den enskildes rättigheter och möjligheter att göra sig gällande blivit alltmer utpräglad. Det allmänt omfattade idealet, att var och en skall ha möjlighet till fri personlighetsutveckling och till påverkan av sin egen situation, har utsträckts till att gälla förhållandena på arbetsplatsen. I analogi med den process genom vilken kravet på medinflytande framväxt, har det förefallit rimligt att antaga, att de personer, som ha starkast tro på möjligheterna att göra sig gällande inom det svenska samhället också skola vara de som äro mest känsliga för brister i detta avseende inom ett företag. Såsom vi definierat medinflytande och medansvar innefattar det inte endast medinflytande i formell mening genom exempelvis företagsnämnder och säkerhetskommittéer utan en känsla av att det arbete som utförs tar i anspråk kunnighet och intresse och att resultatet av arbetsinsatsen är överblickbart, vilket gör varje moment i den egna insatsen mera meningsfyllt. Känslan av medinflytande och medansvar förutsätter i det fallet ett personligt engagemang i arbetet. Den kan därför antagas hänga samman med vissa egenskaper hos själva arbetet och arbetsprocessen.

För att pröva dessa hypoteser ha vi undersökt, i vilken utsträckning de tre attityder, som äro mest bestämmande för trivseln på arbets-

platsen, nämligen mot *tillvaratagandet av kunmande och intresse, avancemangsmöjligheterna* och *ledningens uppskattning av arbetet*, i sin tur äro avhängiga av vissa attityder mot demokratin i samhället och av egenskaper hos arbetet. Följande samhällsattityder ha sammanställts med de tre nämnda attityderna:

A. Vilken klass anser Ni har det största inflytandet i Sverige? De alternativ som jämförts ha varit a) Samma klass som intervjuobjektet anser sig tillhöra b) Samma klass + annan klass. c) Annan klass.

B. Vilken klass anser Ni borde ha det största inflytandet? Våra alternativ vid jämförelsen ha varit a) Samma klass som nu b) Samma + annan klass c) Annan klass.

C. Anser Ni, att Sverige är ett sådant land, att alla som verkligen vill och är duktiga kan komma framåt? Ja, Vet inte, Nej.

D. Tror Ni, att människorna i Sverige var lyckligare förr eller att de är lyckligare nu?

E. Anser Ni, att polisen på det hela taget Behandlar alla lika, Tar hänsyn till samhällsklass, Är godtycklig, Vet inte.

Följande egenskaper hos de intervjuades arbete ha sammanställts med deras attityder: A) Mekaniseringsgrad B) Krav på kvalifikation C) Rörligt — stillastående D) Varierande arbetsplats E) Individuellt — Beroende F) Möjligheter till samtal G) Självständighet.

I. KLASSATTITYDER.

A. Det kan noteras en genomgående tendens bland dem som anse, att den egna klassen har största inflytandet i det svenska samhället att i större utsträckning än övriga anse, att *kunmande och intresse* tillvaratas inom företaget. Starkast är tendensen bland manliga arbetare i Katrineholm. Undantag utgöra de kvinnliga arbetarna i Katrineholm, där tendensen är den motsatta. När det gäller bedömningen av *möjligheterna att avancera* inom företaget, är det en stark tendens bland de manliga arbetarna i Huskvarna till positivt samband ($r = 0.06$) medan sambandet är säkerställt ($r = 0.11$) i gruppen manliga arbetare i Katrineholm. Bland de manliga tjänstemännen i Huskvarna, däremot, är associationen så beskaffad, att de som anse, att deras egen samhällsklass har makten, äro mera benägna än övriga att bedöma chanserna att komma framåt som otillräckliga ($r = -0.18$). Känslan av *uppskattning från företagsledningens sida* visar mycket svaga tendenser till samband med den behandlade klassattityden.

B. De personer som anse, att samma klass som nu har största inflytandet även *bör* ha det, äro genomgående mer positiva i frågor om företagets tillvaratagande av de anställdas *kunnande och intresse* än de som anse, att annan klass bör ha största inflytandet (Tab. XV: 1).

Tab. XV: 1. Sambandet mellan svaren på frågan: Vilken klass anser Ni borde ha största inflytandet i Sverige? och känslan av medansvar och medinflytande.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tj.m.		Arb.		Tj.m.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Kunnande och intresse tillvaratas	0.07	0.22	0.13		0.11	— 0.23	0.18	
Avancemang	0.05	0.13				— 0.15	0.22	
Arbetet uppskattas av ledningen	—		—	— 0.30	—		—	

Sambandet är signifikant i grupperna manliga arbetare i Huskvarna och Katrineholm samt kvinnliga tjänstemän i Huskvarna, varjämte det framträder som en stark tendens bland manliga tjänstemän och kvinnliga arbetare i Huskvarna. De kvinnliga arbetarna i Katrineholm visa däremot en stark tendens till negativt samband.

Bedömningen av *avancemangsmöjligheterna* inom företaget beror ävenledes av klassattityden, men detta samband är statistiskt säkert ställt endast i grupperna manliga arbetare i Katrineholm och kvinnliga kontorister i Huskvarna.

De manliga tjänstemännen i Katrineholm visa negativt samband mellan tillfredsställelse med klassinflytandet i Sverige och känslan av *uppskattning från företagets ledning*. De som anse, att rätt klass har makten i samhället, känna sig alltså mindre uppskattade av ledningen än de som äro missnöjda med nuvarande maktförhållanden. Övriga anställningskategorier visa inget samband mellan de två attityderna.

C. De som anse, att Sverige är ett sådant land, att det finns möjligheter att komma framåt för dem som verkligen vilja och äro duktiga,

äro i större utsträckning än övriga benägna att vara positiva i bedömningen av de anställdas möjligheter att göra sig gällande inom företaget. Av tabell XV: 2 framgår hur sambandet är beskaffat mellan de två attityderna i de olika anställningskategorierna.

Tab. XV: 2. Sambandet mellan svaren på frågan: Anser Ni, att Sverige är ett sådant land, att alla som verkligen vill och är duktiga kan komma framåt? och känslan av medausvar och medinflytande.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Kunnande och intresse tillvaratas	0.18	0.10	0.18				0.17	
Avancemang	0.13		0.13		0.11			
Arbetet uppskattas av ledningen	—	0.10	—	0.19	—		—	

Bedömningen av företags sätt att tillvarata de anställdas *kunnande och intresse* står alltså i signifikant beroende av ifrågasvarande samhällsattityd bland båda kategorierna manlig personal i Huskvarna, manliga arbetare i Katrineholm samt kvinnliga kontorister i Huskvarna. Även bedömningen av *möjligheterna att komma framåt* i företaget är bland den manliga personalen och de kvinnliga arbetarna i sistnämnda ort associerad med bedömningen av möjligheterna i det svenska samhället, ehuru tendensen inte är fullt säkerställd i de två sistnämnda kategorierna. Av de manliga arbetare som äro positivt inställda till möjligheterna i Sverige, ha signifikativt flera än av de negativa en känsla av att deras arbete *uppskattas av företagsledningen*. En tendens i samma riktning framträder bland de manliga tjänstemännen. I samtliga här nämnda fall är styrkan i sambandet mellan attityderna inte särskilt utpräglad.

D. De som anse, att människorna i vårt land voro lyckligare förr än nu äro genomgående mer negativt inställda mot det sätt på vilket företaget tillvaratar sina anställdas *kunnande och intresse* för produktionsförbättringar än de som inte anse detta. I ingen av de undersökta

kategorierna är dock sambandet statistiskt säkerställt. Ej heller mellan den behandlade samhällsattityden och bedömningen av *befordringsmöjligheterna* eller känslan av *uppskattning från företagsledningen* finnas några signifikanta samband.

E. Förtroendet till polisens opartiskhet, som här får stå som representativt för förtroendet till det svenska rättssamhället som helhet, visar ungefär samma relation till tron på möjligheterna att göra sig gällande på arbetsplatsen som förut behandlade samhällsattityder.

Tab. XV:3. Sambandet mellan förtroendet för polisen och känslan av medansvar och medinflytande.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	H—a	K—m	K—m
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Kunnande och intresse tillvaratas	0.19		0.16		0.19		0.13	
Avancemang	0.12					— 0.18		
Uppskattas av ledningen	—	0.08	—		—		—	

De manliga arbetare i Huskvarna som hysa övertygelsen, att polisen inte tar hänsyn till samhällsklass utan behandlar alla lika, äro sålunda signifikativt mer positivt inställda till både *avancemangsmöjligheterna* och till möjligheterna att ge uttryck för *kunnande och intresse* i arbetet. Även de manliga tjänstemännen och de kvinnliga arbetarna i samma ort visa ett dylikt samband med attityden mot tillvaratagandet av *kunnande och intresse*, varjämte stark tendens i samma riktning framträder i kategorien kvinnliga tjänstemän i Huskvarna. Endast de manliga arbetarna ha positiv relation mellan förtroendet för polisen och *känslan av uppskattning från företagsledningen*.

F. *Sammanfattning*. I vilken utsträckning äro vi nu berättigade att säga, att hypotesen om sambandet mellan känslan av medansvar och medinflytande i samhället och på arbetsplatsen blivit verifierad? Som helhetsomdöme kan framhållas, att vi konstaterat en så gott som genomgående tendens till samband i positiv riktning mellan de två

inställningarna. Antagandet att sambandet skulle bli negativt, d. v. s. att de som tro på möjligheterna i samhället ha svårare att acceptera företagets mer auktoritära system har alltså inte verifierats. De samband som konstaterats ha varit svaga, varför vi sålunda inte ha belägg för att arbetarens eller tjänstemannens klasskänsla eller klassattityder i någon högre grad är bestämmande för hans inställning till förhållandena på arbetsplatsen. Man får dock inte förbise att de spela en viss roll.

II. ARBETETS BESKAFFENHET.

Vi ha tidigare i viss utsträckning uppehållit oss vid sambandet mellan vissa egenskaper hos arbetet och känslan av medansvar och medinflytande. (Kap. VIII). De associationer och tendenser till associationer som då konstaterades voro inte av så enhetligt slag, att de berättiga oss att dra slutsatser om orsakssammanhang mellan egenskaper och attityder.

A. Sålunda visade arbetets *mekaniseringsgrad* på det hela taget ringa samband med de olika attityderna i de fyra grupper arbetarpersonal, som undersökningen gäller. De manliga arbetarna i Katrineholm och de kvinnliga arbetarna i Huskvarna äro de enda kategorier, som visa signifikant relation mellan den nämnda egenskapen och inställningen till företagets sätt att tillvarata *kunnande och intresse*. Sambandet går emellertid i motsatt riktning, i det att de manliga arbetarna tendera att vara mera nöjda ju lägre mekaniseringen är ($r = -0.13$), medan kvinnorna visa ökad positiv inställning med stigande mekanisering ($r = 0.18$). De senare skilja sig signifikant från de manliga arbetarna både i Huskvarna och Katrineholm.

Bedömningen av *avancemangsmöjligheterna* hänger endast i kategorien manliga arbetare i Huskvarna samman med egenskapen mekanisering, och där på så sätt, att mellangruppen i fråga om mekanisering har den mest negativa attityden. Detta framträder även som en svag tendens i övriga kategorier.

Mellan *känslan av uppskattning från företagsledningen* och mekaniseringsgraden hos arbetet har inte konstaterats något samband.

B. Den *yrkesskicklighet* som arbetet kräver står i negativt samband med attityden mot tillvaratagande av *kunighet och intresse* bland manliga arbetare i Katrineholm ($r = -0.09$), varjämte de manliga arbetarna i Huskvarna visa en svag tendens i samma riktning. Däremot ha de

kvinnliga arbetarna i Huskvarna ett positivt samband, så att de högre kvalificerade tendera att vara mera nöjda ($r = 0.18$). Liksom i fråga om mekaniseringsgraden går alltså sambandet i motsatt riktning bland män och kvinnor. Skillnaden mellan dem är signifikant.

När det gäller bedömningen av *befordringschanserna* är däremot tendensen densamma i de två grupperna. Den är dock inte fullt signifikant bland de manliga Katrineholmsarbetarna, vilket är fallet bland arbeterskorna i Huskvarna, av vilka de okvalificerade äro mer nöjda än övriga ($r = -0.23$). Den sistnämnda kategorien avviker signifikant från de manliga arbetarna i båda orterna. Vad slutligen beträffar känslan av *uppskattning från företagsledningen*, ha de högt kvalificerade manliga arbetarna i högre grad än övriga en dylik känsla ($r = 0.09$).

Dessa resultat stämma inte helt med vad vi väntat oss. Det vore ju rimligt att antaga, att de personer som ha ett mer kvalificerat arbete även ha större möjligheter att ge uttryck för kunnighet och intresse i arbetet. Just genom att de ha ett kvalificerat arbete tillhöra de också den kategori som i viss utsträckning kommit framåt i företaget och borde av den anledningen vara mer positivt inställda vid bedömningen av befordringschanserna. Avvikelsen från det förväntade resultatet kan måhända, vad beträffar attityden mot företagets sätt att ta tillvara kunnigheten, förklaras med att anspråksnivån är så mycket högre hos de yrkeskunniga arbetarna och att deras möjligheter att komma med förslag och initiativ äro större. Om då hinder finnes för förverkligande av initiativen uppleves detta så mycket starkare av dem än av de icke yrkeskunniga, för vilka hela frågeställningen är mindre aktuell. Liknande gäller avancemangsmöjligheterna. De arbetare som befordras till förmän äro som regel yrkeskunniga arbetare, varför det är naturligt, att denna kategori är inriktad på befordran på ett helt annat sätt än de icke yrkesutbildade och reagera starkare mot de begränsade möjligheterna inom företaget.

C. Arbetets beskaffenhet med hänsyn till om det är *rörligt eller stillastående (-sittande)* är inte signifikant associerat med arbetarnas attityder mot vare sig tillvaratagandet av *kunnighet och intresse* eller möjligheterna till *befordran*. Det kan dock noteras en tendens i alla kategorier till mer positiv inställning bland dem som ha rörligt arbete. Känslan av *uppskattning från företagsledningen* står däremot bland manliga Katrineholmsarbetare i signifikant samband med rörligheten men på så sätt, att de som ha stillastående arbete känna sig mer uppskattade än övriga ($r = 0.11$).

D. En annan form av rörlighet, som inte direkt hänför sig till själva arbetet är det fall, då en person har att utföra sitt arbete på olika ställen inom fabriksområdet. Vi ha endast i Katrineholmsundersökningen, tagit reda på, huruvida arbetsplatsen varierar och där kunna vi inte finna något fall av signifikant association mellan denna egenskap och attityderna. Liksom i fråga om rörligheten finns emellertid tendenser till samband med attityden mot *tillvaratagandet av kunnsigheten* och med bedömningen av *befordringschanserna*, i det att de personer som ha varierande arbetsplats äro mer positiva än övriga. Men liksom i förra fallet är tendensen den motsatta i fråga om känslan av *uppskattning från företagsledningen*.

E. Kategorierna *individuell* — *beroende* rör förhållandet till arbetskamraterna. Vi ha tidigare flera gånger kunnat konstatera, att de personer som i sitt arbete äro relativt oberoende av kamraterna på det hela taget äro mer positiva än dem som ha lagarbete. Samma tendens framträder även i detta sammanhang. I fråga om attityden mot företagets tillvaratagande av *kunnsighet och intresse* är sambandet signifikant bland de manliga arbetarna i Katrineholm, ($P < 0.02$) och visar sig som en stark tendens ($P < 0.10$) i kategorien kvinnliga arbetare i samma ort. Tendensen är densamma i de två övriga arbetargrupperna, ehuru den är svagt utvecklad. De manliga arbetare i både Huskvarna och Katrineholm, vilka ha individuellt arbete äro mer optimistiska i bedömningen av *befordringsmöjligheterna* än övriga ($P < 0.05$). De kvinnliga arbetarnas attityd varierar däremot helt oberoende av om de ha individuellt arbete eller ej. Även mellan känslan av *uppskattning från företagsledningen* och arbetets beskaffenhet i detta avseende är sambandet signifikant i gruppen manliga arbetare ($P < 0.01$), medan kvinnorna reagera helt oberoende av denna egenskap hos arbetet.

F. Man kan möjligen av dessa resultat dra slutsatsen, att individuellt arbete är trivselskapande i jämförelse med mera lagbetonat arbete. Man vill m. a. o. vara så litet beroende av arbetskamraterna som möjligt. Detta utesluter dock inte, att möjligheterna till umgänge med kamraterna under arbetstid bidrar till att höja andan på arbetsplatsen. Den egenskap hos arbetet som vi tagit som kriterium på möjligheten till umgänge är, om det ger *möjligheter till samtal*. Analysen omfattar endast Huskvarna-materialet, då den grupp i Katrineholms-materialet, som inte hade möjligheter till samtal under arbetet var för liten för att tillåta analys. Tendensen i Huskvarna är genomgående, att de som inte ha möjligheter till samtal äro mer missnöjda än övriga.

Statistiskt säkerställd är den dock endast bland de manliga arbetarna vad beträffar deras attityd mot *avancemangsmöjligheterna* ($r = 0.07$), varjämte den är rätt utpräglad i fråga om attityden mot tillvaratagandet av *kunnighet och intresse*.

G. Beroendet av den närmaste överordnade (förmannen) ligger till grund för skattningen av arbetet med hänsyn till *graden av självständighet*. Sambandet mellan denna egenskap och attityden mot *tillvaratagandet av kunnighet och intresse* är signifikant men svagt ($r = -0.08$) bland de manliga arbetarna i Huskvarna, där de i förhållande till arbetsbefälet osjälvständiga äro de mest positiva, samt bland de kvinnliga arbetarna i samma ort, vilka emellertid visa samband i motsatt riktning ($r = 0.17$). De självständiga bland dessa äro alltså mer positiva än övriga. Skillnaden mellan de två nämnda kategorierna är statistiskt säkerställd. Att sambandet är olika beskaffat i de två grupperna manliga och kvinnliga arbetare ha vi tidigare iakttagit och den nu konstaterade skillnaden kan vara endast en följd av sambandet mellan de olika egenskaperna hos arbetet. Sålunda ha vi t. ex. sett, att de kvalificerade manliga arbetarna äro mindre nöjda än de okvalificerade, medan de kvalificerade kvinnliga arbetarna äro mer nöjda. Då det finns ett positivt samband mellan kvalifikation och självständighet, hade man väntat sig att den motsatta tendensen i fråga om kvalifikation skulle slå igenom även i fråga om självständighet.

Se vi på associationen mellan självständighetsgrad och bedömningen av *befordringschanserna* inom företaget, finna vi inget samband mellan dessa två faktorer bland manliga arbetare i Huskvarna och kvinnliga arbetare i Katrineholm. De kvinnliga arbetarna i Huskvarna visa negativt samband ($r = -0.15$) — de självständiga äro mest positiva — och de manliga arbetarna i Katrineholm ett samband så beskaffat, att de med medelsjälvständigt arbete äro mer nöjda än både de självständiga och osjälvständiga ($P < 0.05$). De kvinnliga arbetarna i Huskvarna skilja sig signifikant från männen där, i fråga om sambandets inriktning och styrka.

Mellan självständighet i arbetet och känslan av *uppskattning från företagsledningen* kan inte konstateras något samband.

H. *Sammanfattning*. Sammanfattningsvis kan sägas, att sambandet mellan egenskaper hos arbetet och attityderna mot tillvaratagande av kunnighet och intresse, avancemang och uppskattning är ringa och delvis motstridande i olika grupper av anställda. Bästa säkerställning av associationerna har nåtts bland manliga arbetare i Katrineholm och

kvinnliga arbetare i Huskvarna. De senare skilja sig i samtliga fall signifikant från de manliga arbetarna i Huskvarna eller Katrineholm i fråga om sambandets riktning och styrka.

III. SAMMANFATTNING.

Vi ha nu prövat ett par hypoteser rörande sambandet mellan å ena sidan tre attityder, som visat sig särskilt betydelsefulla för trivseln och å andra sidan några attityder mot samhället i stort och objektiva egenskaper hos arbetet. Vi ha därvid funnit, att vad vi här kallat känslan av medansvar och medinflytande i företaget, ingår som en del av en mer övergripande attityd mot förhållanden i det svenska samhället i stort. Har man en känsla av samhörighet eller inflytande i samhället, så tenderar man även att i högre grad än annars vara positivt inställd till företagets sätt att ta tillvara kunnighet och intresse och till avansementsmöjligheterna samt att ha en känsla av att ens arbete uppskattas av företagets ledning. Sambandet mellan de två inställningarna är dock svagare än vad vi kunnat vänta oss.

Även de egenskaper hos arbetet som vi behandlat visa svaga samband med de nämnda attityderna. Därjämte framträder en tendens till samband i motsatt riktning bland manlig och kvinnlig arbetarpersonal. Av de undersökta egenskaperna har arbetets kvalifikationsgrad, om det är individuellt eller lagbetonat samt om arbetaren för dess utförande är mer eller mindre beroende av de överordnade visat bäst samband med attityderna.

KAPITEL XVI

SAMBANDET MELLAN OLIKA TRIVSEL- ATTITYDER

Vi ha hittills i vår framställning i denna avdelning behandlat sambandet mellan en rad trivselattityder och attityderna mot möjligheterna till medansvar och medinflytande inom företaget. Avsikten har därvid varit att pröva några hypoteser, som uppställts rörande betydelsen för trivseln på arbetsplatsen av att man har en känsla att kunnighet och intresse för arbetet tillvaratas och belönas, att det finns möjligheter att komma framåt inom företaget och att kommunikationen inom företaget fungerar på ett sådant sätt, att man har möjligheter, dels att framföra önskemål och förslag till överordnade, dels att följa överordnades åtgärder, i synnerhet om de äro av betydelse för ens egen ställning inom företaget. Denna teori ingår som en del av en mera generell teori om attitydernas inbördes samband. Vi ha då utgått från individen som en helhet som inte reagerar inför vissa företeelser i arbetsmiljön oberoende av sin reaktion i andra avseenden. Attityderna färga m. a. o. av sig på varandra. Därvid ha vi antagit, att en del attityder äro mer dominanta i sin påverkan, medan andra stå i mycket svagt eller intet samband alls med de flesta andra attityder. De vare sig färga av sig på eller ta färg av dessa. Vi ha talat om *delattityder* och *övergripande attityder*. De förra äro attityder mot enskilda delar av arbetsmiljön, de senare kunna betraktas som psykiska summeringar av delattityderna. De övergripande attityderna kunna därvid vara mer eller mindre generella allt efter som de äro summeringar av attityder mot större eller mindre delar av arbetsmiljön. Så är t. ex. attityden mot arbetsförhållandena i stort mera generell eller övergripande än attityden mot förmannen, vilken attityd i sin tur är en sammanvägning av en rad attityder mot olika beteenden hos denne.

De attityder vi sökt mäta kunna systematiskt grupperas till ett fåtal attitydkomplex, med hänsyn till den aspekt av arbetsmiljön som de rikta sig mot: den fysisk-tekniska miljön, arbetet, de överordnade, arbetskamraterna, kommunikations- och belöningsystemet samt företaget som ramgrupp. I princip skulle det räcka med en enda fråga rörande var och en av dessa aspekter för att vi skulle kunna utröna hur pass hög trivseln är inom olika anställningskategorier. Såsom framhållits i teorikapitlet är det emellertid inte utan vidare möjligt att gå till väga på ett så enkelt sätt för att komma åt trivseldispositionens beskaffenhet, när det gäller större sektorer av arbetsmiljön. I stället ha vi ansett att vi kunna tala om trivsel eller vantrivsel med exempelvis den fysisk-tekniska miljön först då vi konstaterat att svaren på de frågor vi ställt rörande olika delar av denna miljö visa ett samband med varandra, som inte kan tillskrivas enbart en slump. I detta kapitel skola vi därför undersöka, hur fast sambandet är mellan de olika attityderna inom varje attitydkomplex. Först skola vi dock ägna oss åt en granskning av relationen mellan några få övergripande attityder och alla delattityderna för att få en uppfattning om vilka attityder, som äro mest bestämmande för en mer generell inställning till den egna arbetssituationen. På detta sätt skola vi behandla attityden mot det nuvarande arbetet, arbetsförhållandena i stort och barnens anställning i företaget.

I. ATTITYDEN MOT ARBETET.

Den fråga vi ställde hade lydelsen *Skulle Ni vilja byta arbete?* Jakande svar på den frågan kan framspringa ur till arten skilda motiv. Å ena sidan kan det härröra ur en verklig vantrivsel med det arbete som man för närvarande har, på grund av att man anser det vara tungt, smutsigt, okvalificerat, enformigt, dåligt avlönat o. s. v. Man vill då komma bort från det på grund av de negativa egenskaper som man är medveten om, att det är behäftat med. I det fallet är ja-svaret uttryck för en kvalificerat negativ attityd. Å andra sidan kan motivet för önskan om ett annat arbete mindre ligga i medvetandet om en rad negativa egenskaper hos det nuvarande arbetet och mer i ett positivt intresse för det andra arbetet. Den kategori människor som detta gäller är främst de som ha en i grunden positiv inställning till sin förvärvsverksamhet och äro inriktade på yrkesutbildning eller avancemang. De betrakta det nuvarande arbetet

endast som ett stadium på väg mot något bättre. Denna typ återfinnes bland dem som direkt angivit som motivering, att de äro mer intresserade av visst annat arbete, passa bättre för visst annat arbete o. dyl.

Likaledes får ett nej-svar, såsom framgått av de uttalade motiveringarna, inte fattas som uttryck för en entydigt positiv inställning till det nuvarande arbetet. Å ena sidan ha vi där dem som positivt trivas med och äro intresserade av sitt arbete. De ha anpassat sig till arbetet utan större friktioner. Å andra sidan ha vi dem som se illusionslöst på sin situation och veta, att möjligheterna att få ett annat arbete äro små, de ha »lärt sig» trivas, »måste» trivas, ha »resignerat».

Förutom dessa två svarskategorier ha vi Vet inte-gruppen, vilken är indifferent i sin attityd mot det egna arbetet. I denna grupp kunna vi finna två huvudtyper, dels dem som medvetet väga för- och nackdelar av ett eventuellt byte av arbete, dels dem som inte alls tänkt över saken och därför inte veta, hur de skola ställa sig inför tanken. Båda dessa grupper kunna ur synpunkten av hur de trivas med arbetet betraktas som likvärdiga: de ha vare sig negativ eller positiv inställning.

Betrakta vi först sambandet mellan svaret på frågan om arbetsbyte och svaren på de övriga två övergripande frågorna finna vi, att de flesta kategorierna visa ett signifikant men ej särdeles starkt samband i positiv riktning. Endast de manliga tjänstemännen i Katrineholm och de kvinnliga kontoristerna i Huskvarna hysa sin attityd mot arbetsförhållandena oberoende av sin önskan om byte av arbete. Styrkan i sambandet mellan attityderna är lika i alla kategorier med

Tab. XVI:1. Sambandet mellan önskan om arbetsbyte och attityden mot arbetsförhållandena i stort och mot företaget som helhet.

	Män				Kvinnor			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns ..	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Arbetsförhållan- dena	0.20	0.14	0.16		0.12	0.37		0.25
Barnens anställning	0.14	0.15	0.16		0.16	0.30	0.11	0.31

undantag av de kvinnliga arbetarna och tjänstemännen i Katrineholm, som visa en utpräglad ehuru ej signifikant tendens till närmare association än de övriga: de förstnämnda i båda avseendena, de senare mellan önskan om yrkesbyte och attityden mot barnens anställning.

A. Byte av arbete och den fysisk-tekniska miljön.

Sambandet mellan önskan att byta arbete och trivseln med den fysiska miljön är mycket svagt. Det är visserligen genomgående positivt i alla anställningskategorierna, men blir signifikant endast i ett fåtal fall. För tjänstemannapersonalen måste ju den fysiska miljö i vilken arbetet utföres vara av underordnad betydelse som motiv för önskan om ett annat arbete, då den i de undersökta industrierna var av relativt hög klass och ganska enhetlig. Detta tar sig uttryck i att i alla tjänstemannakategorierna attityden mot arbetet varierar oberoende av inställningen till de olika aspekterna av den fysiska miljön. Bland arbetarpersonalen ser sambandet ut på detta sätt:

Tab. XVI:2. Arb. Sambandet mellan önskan om byte av arbete och attityderna mot den fysisk-tekniska miljön.

Attityden mot	Män H—a	Kv. H—a	Kv. K—m
Lokalen	0.09		
Maskinerna		0.11	0.32
Säkerheten	0.13	0.14	0.21

Sambandet med attityden mot den maskinella utrustningen är inte signifikant avvikande från 0 bland Huskvarnapersonalen. Samma gäller inställningen till säkerheten i gruppen kvinnliga arbetare i Katrineholm.

Manliga arbetare i Katrineholm låta, liksom tjänstemannapersonalen, inte sin trivsel med den fysisk-tekniska miljön påverka önskan om arbetsbyte. Säkerheten mot olycksfall och ohälsa tycks betyda mest av de nämnda attityderna för inställningen till arbetet, och de kvinnliga arbetarna i Katrineholm låta mer än övriga grupper sin attityd mot den fysiska miljön verka bestämmande på önskan om byte av arbete.

B. Önskan om byte av arbete och attityden mot arbetstid och arbetsstudier.

Mellan inställningen till *arbetstidens längd* och till det nuvarande arbetet kunna vi iakttaga en så gott som genomgående positiv men

svag association. Signifikant är relationen mellan de två attityderna endast i kategorierna manliga arbetare i Huskvarna ($r = 0.09$) och kvinnliga arbetare i Katrineholm ($r = 0.30$). Därjämte kan iakttas en stark tendens till positivt samband bland manliga arbetare i Katrineholm ($r = 0.09$) samt manliga tjänstemän ($r = 0.14$) och kvinnliga arbetare ($r = 0.11$) i Huskvarna. De manliga tjänstemännen i Katrineholm däremot visa en lika stark tendens till negativt samband ($r = -0.18$) d. v. s. de som anse, att arbetstiden är för lång tendera att i större utsträckning än övriga vara nöjda med sitt nuvarande arbete.

Inställningen till *tidsstudier som princip* står i signifikant samband med önskan om arbetsbyte endast i gruppen manliga tjänstemän i Huskvarna ($r = 0.23$). I övriga kategorier variera de två attityderna oberoende av varandra.

Attityden mot *tidsstudiernas tillämpning* i företaget (gäller endast Katrineholm) står i signifikant samband med önskan att byta arbete bland manliga och kvinnliga arbetare ($r = 0.15$ resp. 0.37).

C. Önskan om byte av arbete och attityden mot de överordnade.

Av tabell XVI: 3 framgår korrelationen mellan inställningen till de överordnade och till det nuvarande arbetet.

Tab. XVI:3. Sambandet mellan attityden mot det nuvarande arbetet och attityderna mot de överordnade.

Attityder mot förmanen	Män				Kvinnor			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Signifikansgräns ..	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29
Byta förman	0.13	0.08	0.11	0.15	0.15		0.14	
Förmåga ta folk ..	0.12	0.06		0.18			0.15	
Ger klara instruktioner	0.14	0.16			0.12		0.24	
Uppskattar arbetet	0.14					0.21	0.18	0.20
Kan bedöma arbetet	—	0.07	—		—	0.27	—	
Personliga problem	—	0.14	—		—		—	
Byta högre befäl ..	—	0.11	—		—		—	

De manliga arbetarna i Huskvarna visa signifikanta samband med svaren på samtliga förmansfrågorna och de manliga arbetarna i Katrineholm med svaren på tre av fem frågor. De manliga tjänstemännen på båda platserna och de kvinnliga kontoristerna i Katrineholm ha inget signifikant samband, men väl starka tendenser till samband. De kvinnliga arbetarna i Huskvarna ha samband med önskan om byte av förman och i Katrineholm med inställningen till hans förmåga att bedöma arbetet. De kvinnliga kontoristerna i Huskvarna visa association i två fall: mellan önskan om arbetsbyte och känslan av uppskattning från den överordnade och attityden mot hans förmåga att ge klara instruktioner.

D. Önskan om byte av arbete och trivseln med arbetskamraterna.

De två frågorna: *Hur trivs Ni med Era arbetskamrater?* och *Har Ni en känsla av att Era kamrater tycker Ni gör ett bra arbete?* gavs endast i Katrineholmsundersökningen. Tjänstemännen — både manliga och kvinnliga — äro i sin önskan om yrkesbyte oberoende av trivseln med arbetskamraterna och av deras uppskattning. Däremot visa de manliga arbetarna en signifikant association mellan den övergripande attityden och inställningen till kamraterna i båda avseendena ($r = 0.14$ resp. 0.12) och de kvinnliga arbetarna i fråga om trivseln med dem ($r = 0.25$).

E. Önskan om byte av arbete och attityden mot företaget som helhet.

Sammanhanget mellan inställningen till *barnens anställning i samma företag* och önskan om ett annat arbete har tidigare klarlagts. Det visade sig då, att associationen var positiv och signifikant i kategorierna manliga och kvinnliga arbetare i båda orterna samt manliga tjänstemän i Huskvarna och kvinnliga tjänstemän i Katrineholm. Även med attityden mot *företagsstorleken* står önskan om yrkesbyte i positivt samband, så att de som vilja arbeta i större eller mindre företag än det de nu arbeta i, äro mer benägna än övriga att vilja byta arbete. De signifikanta sambanden finna vi i Huskvarna bland manliga arbetare ($r = 0.19$) och tjänstemän ($r = 0.21$) samt kvinnliga arbetare ($r = 0.23$), i Katrineholm bland manliga och kvinnliga arbetare ($r = 0.26$ resp. 0.37). Därjämte finns en stark tendens till samband i gruppen kvinnliga tjänstemän i Huskvarna ($r = 0.14$).

F. *Önskan om annat arbete och attityden mot kommunikations- och belöningsystemet.*

I de föregående kapitlen har behandlats, i vilken grad attityder mot företagets kommunikations- och belöningsystem verka bestämmande för trivseln i en rad andra avseenden. Därvid ha de även sammanställts med inställningen till det egna arbetet. Vi skola därför inte uppehålla oss länge vid detta spörsmål, utan endast som en sammanfattning av de resultat vi då kommit till, anföra de olika korrelationskoefficienterna. (Tab. XVI: 4.)

Tab. XVI: 4. Sambandet mellan önskan att byta arbete och attityden mot kommunikations- och belöningsystemet.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m
Kunnande och intresse tillvaratas.	0.15	0.18	0.17	0.20	—	0.14	0.21	0.35
Möjligheter till avancemang	0.17	0.16	0.14	0.35			0.19	
Ledningens uppskattning	—	0.17	—	0.26	—	—0.21	—	0.42

Därjämte ha vi konstaterat, att attityden mot företagsnämnden visar mycket svaga och motsägelsefulla samband med önskan om byte av arbete. I Katrineholmsdelen av undersökningen ställde vi ytterligare en fråga som kan räknas in under attityden mot företagets belöningsystem. Den lydde: *Tror Ni att Ni tjänar mer, lika mycket eller mindre än de flesta arbetare (månadsavlönade med samma utbildning som Ni) i det här företaget?* Svaret på denna fråga visade sig emellertid inte stå i signifikant samband med attityden mot arbetet.

En annan form av uppskattning eller belöning i arbetet, som inte tillhör företagets belöningsystem, men som ändå kan förmodas ha stor betydelse för om en person vill behålla sitt nuvarande arbete eller byta det mot ett annat är de närmaste anhörigas värdering av det. Speciellt bör detta gälla männen, som i regel i större utsträckning än kvinnorna ha ansvaret för familjens försörjning genom sitt yrkes-

arbete. Den fråga vi ställde i Katrineholm rörande detta, hade lydelsen: *Känner Ni, att Ert arbete uppskattas av Era närmaste anhöriga?* De som sade sig ha en dylik känsla visade sig vara mindre benägna till byte än övriga. I båda kategorierna manlig personal är sambandet statistiskt säkerställt ($r = 0.14$ resp. 0.25), varjämte en stark tendens till positivt samband finns i gruppen kvinnliga tjänstemän ($r = 0.23$).

G. Önskan om byte av arbete och attityden mot den fackliga organisationen.

Relationen mellan önskan om byte av arbete och bedömningen av den fackliga organisationen är genomgående positiv. Signifikant är sambandet i kategorierna manliga arbetare i Huskvarna ($r = 0.14$), manliga tjänstemän ($r = 0.29$) samt kvinnliga arbetare ($r = 0.37$) i Katrineholm. Starka tendenser till samband visa dessutom manliga tjänstemän och kvinnliga arbetare i Huskvarna ($r = 0.14$ resp. 0.10).

H. Sammanfattning.

Den föregående undersökningen av korrelationen mellan önskan om byte av arbete och en rad trivselattityder har bekräftat vårt antagande, att motiven för önskan att byta ut det nuvarande arbetet mot ett annat äro flerfaldiga. Man kan m. a. o. inte säga, att det finns ett eller ens ett fåtal motiv, som äro dominerande för de flesta personer, även om detta kan antagas vara fallet för varje enskild individ. En tendens framträder dock till fastare samband med vissa av trivselkomplexen. Dylika äro attityden mot företagets sätt att tillvarata de anställdas kunnande och intresse, bedömningen av befordringsmöjligheterna, inställningen till företaget som ramgrupp (storleken, barnens anställning i företaget, ledningens uppskattning) samt trivseln med arbetskamraterna. Däremot är samband med trivseln med den fysisk-tekniska miljön, arbetstid, tidsstudier och den närmaste överordnade mindre vanliga. Dessa resultat kunna jämföras med de skäl som angåvos för önskan att byta resp. inte byta yrke som vi tidigare redogjort för (Kap. VI). Bland dem intogo egenskaper hos själva arbetet den dominerande platsen. Då vi inte direkt frågat om inställningen till arbetet med hänsyn till dylika egenskaper, —

om man anser, att det är tungt, smutsigt, enformigt o. s. v. — ha vi inget ytterligare belägg för att det är attityden mot själva arbetet som är avgörande för önskan om byte.

Att andra faktorer spela in, som inte direkt hänga samman med arbetets fysiska beskaffenhet bekräftas även av de alternativ som angåvos som viktigast för trivseln med ett arbete. Frågan ställdes öppen i Katrineholm och de fyra dominerande alternativen där voro goda inkomster, trevliga kamrater, bra överordnade och intressant arbete. I Huskvarna, där frågan gavs som en alternativfråga, voro de vanligaste svaren självständighet, trygghet, goda inkomster och avancemangsmöjligheter. De krav man i dessa svar ställt på arbetsmiljön för att den skall ge trivsel äro till stora delar samma som kunna utläsas ur associationen mellan önskan om arbetsbyte och övriga attityder.

De korrelationskoefficienter, som hittills redovisats ha varit beräknade för var och en av de åtta kategorier i vilka vi delat in vårt material. Det har därvid framträtt en tendens till relativt fler signifikanta samband bland arbetarpersonalen än bland tjänstemännen. De manliga arbetarna i Huskvarna visa samband i samtliga fall med undantag av tre, de manliga arbetarna i Katrineholm i hälften av fallen. Mest framträdande bland övriga grupper i fråga om antalet samband äro de kvinnliga arbetarna i Katrineholm. De visa även en genomgående tendens till starkare associationer än övriga.

Avslutningsvis skola nu redovisas de korrelationer mellan önskan om byte av arbete och övriga attityder, som framkomma om vi behandla hela materialet som en enhet utan uppdelning på underkategorier.

Attityden mot förmannens förmåga att bedöma arbetet och mot företagsnämnden samt bedömningen av den egna inkomstens storlek i förhållande till kamraternas stå inte i signifikant samband med önskan om yrkesbyte. Övriga samband, ehuru svaga, äro signifikant avvikande från o. Starkaste associationen med attityden mot det nuvarande arbetet har inställningen till tidsstudiernas tillämpning (Katrineholm), företagets storlek och arbetsförhållandena i stort, känslan av uppskattning från företagsledningen och de anhöriga, attityden mot företagets sätt att tillvarata de anställdas kunnande och intresse samt bedömningen av chanserna till avancemang inom företaget.

Tab. XVI:5. Hela materialet. Sambandet mellan önskan om byte av arbete och övriga attityder.

Arbetslokalen ... 0.05	Förmannens för- måga bedöma arbetet 0.05	Uppskattas av led- ningen 0.17
Maskiner o. verk- tyg 0.06	Förtroende för förmannen i personliga pro- blem 0.12	Uppskattas av an- höriga 0.16
Säkerheten 0.15	Byta högre över- ordnad 0.12	Tjänar mer eller mindre än kam- raterna 0.06
Arbetstiden 0.13	Känsla av upp- skattning av kamraterna ... 0.10	Fackföreningen .. 0.11
Tidsstudier i prin- cip 0.06	Trivsel med kam- raterna 0.12	Kunnande och in- tresse tillvaratas 0.15
Tidsstudier. Till- lämpning 0.21	Större eller mindre företag 0.20	Avancemangsmöj- ligheter 0.15
Byta förman ... 0.12	Emot barnens an- ställning 0.12	Företagsnämnden Princip 0.01
Förmannens för- måga ta folk .. 0.10		Företagsnämnden i företaget ... 0.10
Förmannens för- måga ge klara instruktioner .. 0.13		Arbetsförhållan- dena i stort ... 0.20
Förmannens upp- skattning av ar- betet 0.14		

II. ATTITYDEN MOT ARBETSFÖRHÅLLANDENA I STORT.

Önskan om byte av arbete behöver inte nödvändigtvis vara uttryck för verkligt missnöje med den arbetsmiljö i vilken man f. n. utför sitt arbete. Den kan också, såsom framhållits, ha sin grund i en positiv inställning till förvärvsverksamheten, vilken tar sig uttryck i önskan om avancemang eller yrkesutbildning. I det fallet är den inte att anse som en övergripande attityd över de olika delattityderna mot arbetsmiljön. En mera utpräglad sådan är svaret på frågan *Tycker Ni att arbetsförhållandena på Er arbetsplats i stort sett är Bra, Går an eller Dåliga?* Sambandet mellan denna attityd och övriga framgår av tab. XVI: 6.

Sambandet med attityden mot den *fysisk-tekniska miljön* är genomgående positivt och tenderar att vara mera utpräglad än med något annat komplex av attityder. De manliga arbetarna visa signifikanta samband med alla delattityderna, men även de kvinnliga arbetarna ha både säkerställda samband och starka tendenser till samband liksom de kvinnliga kontoristerna i Huskvarna. Mest avhängig är den övergripande attityden av inställningen till *säkerheten* mot olycks-

Tab. XVI:6. Sambandet mellan attityden mot arbetsförhållandena i stort och övriga attityder.

Attityder	M ä n				K v i n n o r				Totalt
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.		
	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	H—a	K—m	
Signifikansgräns	0.07	0.10	0.15	0.24	0.14	0.25	0.17	0.29	0.05 ¹
Arbetslokalen	0.40	0.25	0.16		0.18		0.33		0.29
Maskinerna	0.20	0.23			0.23	0.29	0.17		0.20
Säkerheten	0.34	0.15	0.26	0.32	0.12	0.16	0.15		0.26
Arbetstiden	0.24	0.15	0.16	0.28	0.13				0.22
Tidsstudier. Princip	0.09	0.13			0.24				0.10
Tidsstudier. Tillämpning	—		—		—	0.39	—		0.09
Byta förman	0.33	0.16	0.13	0.40	0.28		0.31		0.25
Förmannens förmåga ta folk	0.28	0.13	0.29	0.40	0.23		0.24		0.21
Förmannens förmåga ge klara instruktioner	0.16	0.15			0.35		0.16		0.14
Förmannens uppskattning av arbetet	0.18			0.46	0.19		0.22		0.14
Förmannens förmåga att bedöma arbetet	—	0.11	—		—		—		0.07
Förtroendet för förmanen i personliga problem	—	0.15	—		—		—		0.10
Byta högre befäl	—	0.24	—		—		—		0.22
Uppskattning från kamraterna	—		—		—	0.24	—		0.06
Trivs med kamraterna	—	0.19	—	0.39	—	0.15	—	0.17	0.18
Större eller mindre företag	0.15	0.11	0.23			0.17	0.24		0.11
Barnens anställning	0.15	0.13				0.25	0.20	0.27	0.13
Uppskattning från anhöriga	—	0.07	—		—		—	0.26	0.09
Inkomstens storlek	—		—		—		—		0.03
Fackföreningen	0.14				0.16	0.37		0.29	0.10
Kunnande o. intresse	0.23	0.13	0.20		0.23	0.20	0.14		0.17
Avancemangsmöjligheter	0.14	0.14			0.16	0.25	0.16		0.13
Företagsnämnden. Princip		0.07					0.19		0.07
Företagsnämnden i företaget	—	0.21	—		—		—		0.17
Uppskattas av ledningen	—	0.15	—	0.23	—		—		0.12

¹ För Katrineholm är signifikansgränsen 0.08.

fall och ohälsa och till *arbetslokalen*. I båda dessa avseenden ha de manliga Huskvarnaarbetarna starkare associationer än övriga grupper och skillnaden är signifikant mellan dem och de kvinnliga arbetarna och manliga tjänstemännen i samma ort samt de manliga arbetarna i Katrineholm.

Mellan inställningen till *arbetstiden* och arbetsförhållandena i stort har den manliga personalen signifikanta samband, medan de kvinnliga arbetarna i Huskvarna visa en stark tendens till samband. Uppfattningen av *tidsstudierna* är naturligt nog bestämmande för den övergripande attityden endast bland arbetarpersonalen, och där bland kvinnorna i högre grad än bland männen.

Önskan att *byta förman* (närmast överordnade) och bedömningen av hans *förmåga att ta folk* och få dem att göra sitt bästa äro signifikant associerad med attityden mot arbetsförhållandena i stort i samtliga grupper med undantag av de två kategorierna kvinnlig personal i Katrineholm, vilka inte visa samband mellan den övergripande attityden och någon enda av förmansattityderna.

Känslan av *uppskattning från den överordnade* påverkar den övergripande attityden bland den kvinnliga personalen och manliga arbetare i Huskvarna samt manliga tjänstemän i Katrineholm. De kvinnliga arbetarna och kontoristerna samt de två kategorierna manliga arbetare ha samband mellan bedömningen av förmannens förmåga att ge *klara instruktioner* och attityden mot arbetsförhållandena. De tre frågor som gävos uteslutande i Katrineholm — om förmannen kan *bedöma arbetet*, om man kan vända sig till honom med *personliga problem* och om man önskar *byta någon av de högre överordnade* — är i signifikant grad associerade med den övergripande attityden endast i kategorien manliga arbetare.

I fråga om sambandets styrka kan noteras följande. Manlig och kvinnlig personal i Huskvarna skilja sig endast föga. Dock kan noteras en tendens till starkare samband bland de kvinnliga tjänstemännen än bland de manliga, varjämte kvinnliga arbetare i jämförelse med manliga ha fastare association med attityden mot förmannens sätt att ge instruktioner. I Katrineholm visa de manliga arbetarna genomgående en tendens till starkare samband än kvinnorna. De manliga tjänstemännen ha signifikant starkare samband än de kvinnliga med tre av förmansattityderna.

Mellan arbetare och tjänstemän går skillnaden i olika riktning i de två orterna. Särskilt markant äro de högre talen för sambanden i

kategorien manliga tjänstemän i Katrineholm, vilka avvika signifikant från de manliga arbetarna i fråga om önskan om förmansbyte, bedömningen av förmågan att ta folk och känslan av uppskattning. Det är alltså i fråga om betydelsen av de mer personliga egenskaperna hos den närmaste överordnade, som skillnaden mellan tjänstemän och arbetare ligger. För de förra äro de av större betydelse för attityden mot arbetsförhållandena, medan hans arbetsledande förmåga i mer inskränkt mening naturligt nog betyder mindre för tjänstemännen än för arbetarna.

I samtliga kategorier i Katrineholm finns tendens till positiva samband mellan *trivseln med arbetskamraterna* och med arbetsförhållandena i stort. Associationen är dock statistiskt säkerställd endast bland den manliga personalen. Starkast är sammanhanget mellan trivseln med arbetskamraterna och allmäntrivseln i tjänstemannakategorien.

Inställningen till företaget-ramgruppen står i svagt signifikant samband med trivseln med arbetsförhållandena i stort bland manliga arbetare i båda orterna, kvinnliga och manliga tjänstemän i Huskvarna och kvinnliga arbetare i Katrineholm. Det kan iaktas en tendens till starkare samband bland den kvinnliga personalen i jämförelse med männen, och bland de manliga tjänstemännen i Huskvarna i jämförelse med de manliga arbetarna.

Känslan av *uppskattning från företagsledningen* är av betydelse för allmäntrivseln för den manliga personalen (Katrineholm), medan kvinnorna inte ha något samband mellan de två attityderna. Även här kan iaktas en tendens till starkare association bland tjänstemännen än bland arbetarna — tjänstemännen ha ju närmare kontakt med företagsledningen. Däremot kunna vi endast notera tendenser till samband mellan inställningen till arbetsförhållandena i stort och känslan av uppskattning från de närmaste anhöriga. Ej heller tycks *inkomstens storlek* i förhållande till arbetskamraternas inkomst vara av betydelse för allmäntrivseln.

Om man är nöjd eller missnöjd med *fackföreningen* återverkar på bedömningen av arbetsförhållandena bland både manlig och kvinnlig arbetarpersonal i Huskvarna samt i de två kategorierna kvinnlig personal i Katrineholm. Den kvinnliga personalens allmäntrivsel i arbetet tycks sålunda mera än männens vara beroende av den fackliga organisationens verksamhet.

Vad känslan av medansvar och medinflytande i företaget betyder för trivseln i olika avseenden har tidigare undersökts, varför vi här nöja oss med att hänvisa till Kap. XI—XIII.

S a m m a n f a t t n i n g.

I de två större grupperna av vårt undersökningsmaterial — manliga arbetare — ha vi konstaterat, att attityden mot arbetsförhållandena i stort är positivt associerad med de flesta övriga attityder. Starkast är sambandet med attityderna mot den fysisk-tekniska miljön, därnäst med inställningen till de överordnade. För den kvinnliga personalen i Huskvarna tycks motsatt ordning gälla: den närmaste överordnade betyder mer för allmäntrivseln än den fysisk-tekniska miljön. De manliga tjänstemännen ha få men relativt tydliga samband mellan attityderna. Särskilt iögonenfallande är de manliga tjänstemännen i Katrineholm, vilka ha samband mellan allmäntrivseln och attityderna mot säkerheten på arbetsplatsen, arbetstiden, den närmaste överordnades förmåga att ta folk, känslan av uppskattning från honom och från företagsledningen, önskan om byte av överordnad samt trivseln med arbetskamraterna. I samtliga dessa fall är sambandet mer markerat än i någon annan kategori. Den kvinnliga personalen i Katrineholm har likaledes få signifikanta samband. Särskilt värt att notera är sambandet mellan attityden mot arbetsförhållandena och mot den maskinella utrustningen, tidsstudiernas tillämpning samt fackföreningen. Kanske kan här även spåras ett inre samband mellan de sistnämnda attityderna inom denna speciella personalkategori.

Hittills ha vi främst haft vårt intresse inriktat på jämförelse mellan de olika anställningskategorierna för att se om de skilja sig med hänsyn till de olika attitydernas vikt och betydelse i allmäntrivseln. Vi skola nu slutligen se hur rangordningen blir mellan dessa om vi behandla hela materialet som en helhet (Se tab. XVI: 6). Även i totalmaterialet visar sig attityden mot den fysisk-tekniska miljön vara närmast associerad med bedömningen av arbetsförhållandena i stort sett. Andra attityder som stå i ett relativt nära samband med allmäntrivseln är attityden mot arbetstiden, mot förmannens förmåga att ta folk, önskan om byte av högre överordnade, känslan av att kunnighet och intresse tillvaratas, trivseln med kamraterna och inställningen till den egna företagsnämnden. Svagt och icke signi-

fikant är sambandet med inställningen till tidsstudiernas tillämpning i företaget och till förmannens förmåga att bedöma utfört arbete, med känslan av uppskattning från kamraterna och de anhöriga samt med bedömningen av den egna inkomstens storlek i jämförelse med arbetskamraternas. Dessa faktorer synas alltså vara utan betydelse för trivseln med arbetsförhållandena i stort.

III. ATTITYDEN MOT BARNENS ANSTÄLLNING I FÖRETAGET.

Inställningen till företaget som helhet ha vi försökt ta reda på bl. a. genom frågan *Skulle Ni ha något emot att Era barn tog anställning i det här företaget?* Vi försökte då få fram attityden mot ett visst företag som arbetsplats och inte mot den industriella arbetsmiljön som helhet.

Svaret på den frågan ha vi sammanställt med övriga attityder för att få en uppfattning om vad som betyder mest för attityden mot företaget som ramgrupp. Då man måste antaga, att den hänger samman med de speciella förhållandena på varje arbetsplats, ha vi hållit de olika företagen isär med uppdelning av personalen på arbetare och tjänstemän. Associationen mellan attityden mot barnens anställning i företaget och några av de övriga attityder, som undersökts i samtliga företag, framgår av Tabell XVI: 7.

Bedömningen av företagets sätt att ta tillvara de anställdas kunnskap och intresse och av avancemangsmöjligheterna visar det mest genomgående sambandet med attityden mot barnens anställning. Några större skillnader, som tyda på att motiven för att ha något emot barnens anställning äro radikalt olika i ett företag jämfört med andra, kunna inte iakttagas. Ett par smärre särdrag kunna dock noteras. Arbetarpersonalen i SKF har sålunda endast få signifikanta samband i jämförelse med HVA och Junex, trots att signifikansgränsen ligger lågt. Bland Junexpersonalen tyckas arbetslokalens beskaffenhet och säkerheten på arbetsplatsen vara av större vikt än i övriga företag. Detsamma gäller om arbetstiden, vilken i detta företag blivit föremål för särskild uppmärksamhet. Även inställningen till fackföreningen är relativt nära associerad med inställningen till företaget-ramgruppen.

Vidare kan framhållas, att attityden mot företagsstorleken tenderar att vara mera dominant i de två större företagen än i de mindre.

Tab. XVI: 7. Sambandet mellan attityden mot barnens anställning i företaget och övriga attityder.

	Arb.					Tjm.			
	HVA	Junex	SKF	PSG	LME	HVA	Junex	SKF	PSG
Signifikansgräns	0.07	0.14	0.11	0.22	0.22	0.13	0.23	0.21	0.42
Lokalen	0.09	0.30		0.15			0.25	0.26	0.39
Maskinerna									
Säkerheten	0.07	0.12				0.07	0.21		
Arbetstiden	0.10	0.28					0.25		
Byta förman	0.20						0.21		
Förmannens förmåga ta folk	0.11								
Förmannens förmåga ge klara instruktioner	0.08		0.15			0.07		0.14	
Förmannens uppskattning av arbetet	0.11								
Större eller mindre företag	0.18		0.17						0.29
Fackföreningen		0.34				0.23			0.29
Kunnande och intresse tillvaratas	0.14	0.18		0.21	0.13	0.08	0.22	0.17	0.32
Avancemangsmöjligheter	0.10	0.20		0.27	0.11	0.18	0.20	0.42	0.31
Information. Ekonomisk	0.10	0.10							0.31
Information. Teknisk		0.23						0.16	
Arbetsförhållandena	0.12	0.18	0.36		0.23	0.14	0.23		0.38

IV. SAMBAND MELLAN ATTITYDER INOM VART OCH ETT AV ATTITYDKOMPLEXEN.

I den föregående redogörelsen ha speciella hypoteser upptagits till prövning genom att några attityder korrelerats med vissa andra. Därvid ha i en del fall attityder hänförande sig till samma komplex blivit korrelerade med varandra. Detta gäller bl. a. attityden mot företagets kommunikations- och belöningsystem samt mot företaget såsom ramgrupp. I den mån vi inte tidigare gjort jämförelser mellan svaren på olika frågor rörande samma eller liknande aspekt av arbetsmiljön skola vi i detta avsnitt göra en sådan jämförelse.

A. Attityden mot den fysisk-tekniska miljön.

I samtliga fyra kategorier — både män och kvinnor, arbetare och tjänstemän — finna vi ett signifikant och relativt högt positivt samband mellan trivseln med arbetslokalen och bedömningen av säkerheten mot olycksfall och ohälsa på arbetsplatsen. (Tab. XVI: 8).

Tab. XVI:8. Hela materialet. Sambandet mellan attityderna mot den fysisk-tekniska miljön.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	Loka- len	Maski- nerna	Loka- len	Maski- nerna	Loka- len	Maski- nerna	Loka- len	Maski- nerna
Maskinerna	0.18	—	0.09	—	0.11	—	0.18	—
Säkerheten	0.40	0.14	0.46	0.02	0.30	0.12	0.48	0.21
Signifikansgräns: Män Arb. 0.06 Män Tjm. 0.15 Kv. Arb. 0.14 Kv. Tjm. 0.17								

Vidare är sambandet mellan dessa två faktorer avsevärt starkare än mellan attityden mot den maskinella utrustningen och attityden mot säkerheten. Detta är rätt självklart i fråga om tjänstemannapersonalen, för vilken den maskinella utrustningen spelar en underordnad roll för arbetet — i varje fall kunna brister i denna inte rimligtvis innebära någon fara för ohälsa eller olycksfall. Att även arbetarpersonalen har starkare samband mellan attityden mot säkerheten och attityden mot lokalen kan tydas så, att lokalens beskaffenhet anses innebära större fara för olycksfall och ohälsa än den maskinella utrustningen. Man bedömer m. a. o. de säkerhetsföreskrifter och -åtgärder som hänföra sig till den tekniska utrustningen som relativt tillräckliga. Detta framträdde redan genom de motiveringar, som gåvos för en negativ inställning, bland vilka sådana faktorer som hänföra sig till lokalen intogo en dominerande plats. (Se s. 148 f.)

Det är rätt naturligt, att det är hälsosynpunkten och inte risken för olycksfall som är avgörande vid tjänstemännens bedömning av arbetslokalen. Även bland arbetarna är denna synpunkt den dominerande, vilket framgår av den roll som dragighet, dålig ventilation och olämplig temperatur spela bland motiven för en negativ inställning till säkerheten (s. 148, 150).

Vi kunna således sammanfatta sambandet mellan attityderna mot lokalen, maskinerna och säkerheten i två punkter:

1. Lokalens beskaffenhet spelar större roll ur säkerhetssynpunkt än maskinernas beskaffenhet.
2. Säkerheten mot ohälsa är ett mera dominerande problem än säkerheten mot olycksfall.

Mellan attityden mot den maskinella utrustningen och mot lokalen kunna även noteras positiva samband, vilka äro signifikanta bland manliga arbetare och kvinnliga tjänstemän. Något sakligt samband mellan beskaffenheten hos maskiner och lokal kan väl knappast finnas för den sistnämnda kategorien, utan sambandet måste nog tolkas som en avfärgning av den ena attityden på den andra eller som bådas färgning av en tredje. Däremot är det möjligt, att det för den förra gruppen finns ett faktiskt samband, så att exempelvis ålderdomliga och sämre lokaler också innehålla sämre maskinell utrustning.

B. Arbetstid och tidsstudier.

Mellan inställningen till den nuvarande arbetstiden och till tidsstudierna som princip vid ackordsättningen finns ett svagt men signifikant positivt samband i kategorierna manliga och kvinnliga arbetare, medan tjänstemannapersonalen inte har någon association mellan dessa två attityder. (Tab. XVI: 9.) Mellan arbetstiden och tidsstudiernas tillämpning i företaget finnes inget signifikant sam-

Tab. XVI:9. Sambandet mellan attityden mot arbetstid och mot tidsstudier.

	M ä n				K v i n n o r			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	Arbets-tiden	Tidsstud. princip	Arbets-tiden	Tidsstud. princip	Arbets-tiden	Tidsstud. princip	Arbets-tiden	Tidsstud. princip
Tidsstud. Princip ¹ ..	0.10	—	0.08	—	0.15	—	0.05	—
Tidsstud. Tillämpning ²	0.06	0.13	0.20	0.55	0.21	0.50		
Signifikansgräns: M. Arb. ¹ 0.06. ² 0.12 M. Tjm. ¹ 0.13. ² 0.28 Kv. Arb. ¹ 0.14. ² 0.40. Kv. Tjm. ¹ 0.22								

Tab. XVI:10. Sambandet mellan förmansattityderna. Män.

	Arb.						Tjm.					
	Byta förman	Förmåga ta folk	Klara in- struktioner	Uppskattar arbetet	Kan be- döma arbetet	Prata om per- sonl. problem	Byta förman	Förmåga ta folk	Klara in- struktioner	Uppskattar arbetet	Kan bedöma arbetet	Prata om per- sonl. problem
Förmåga ta folk ¹	0.54						0.53					
Klara instruktioner ¹	0.36	0.43					0.27	0.33				
Uppskattar arbetet ¹	0.30	0.33	0.25				0.20	0.26	0.21			
Kan bedöma arbetet ²	0.31	0.32	0.31	0.10			0.16	0.38	0.29	0.00		
Prata om personliga pro- blem ²	0.26	0.26	0.14	0.23	0.17		0.20	0.25	0.42	0.31	0.01	
Byta högre överordnad ³ ..	0.02	— 0.02	0.17	— 0.08	0.04	— 0.03	0.10	0.05	0.02	0.12	0.07	0.27

Signifikansgräns: Arb. ¹ 0.06 ² 0.10 Tjm. ¹ 0.13 ² 0.24

Tab. XVI:11. Sambandet mellan förmansattityderna. Kvinnor.

	Arb.						Tjnn.					
	Byta förmän	Förmåga ta folk	Klara in- struktioner	Uppskattar arbetet	Kan bedöma arbetet	Prata om per- sonl. problem	Byta förmän	Förmåga ta folk	Klara in- struktioner	Uppskattar arbetet	Kan bedöma arbetet	Prata om per- sonl. problem
Förmåga ta folk ¹	0.47						0.56					
Klara instruktioner ¹	0.44	0.48					0.34	0.50				
Uppskattar arbetet ¹	0.24	0.26	0.29				0.40	0.39	0.40			
Kan bedöma arbetet ²	0.29	0.48	0.50	0.07			0.04	0.24	0.22	0.14		
Prata om personliga pro- blem ²	0.21	0.36	0.39	0.36	0.23		0.19	0.17	0.44	0.43		
Byta högre överordnade ² ..	0.08	0.06	0.03	0.21	0.07	0.13	0.02	0.19	0.13	0.15	0.10	0.10

Signifikansgräns: Arb. ¹ 0.12 ² 0.26 Tjnn. ¹ 0.15 ² 0.30

band. Däremot är sambandet säkerställt mellan inställningen till tidsstudier i princip och i tillämpning både bland arbetarpersonalen och de manliga tjänstemännen. Den närmast till hands liggande tolkningen av detta samband är, att erfarenheten — den egna eller andras — av tillämpningen är bestämmande för uppfattningen av tidsstudier som princip. Då manliga tjänstemän och kvinnliga arbetare visa signifikant starkare samband än manliga arbetare, skulle detta innebära, att de senare hålla princip och tillämpning isär i större utsträckning och kunna bedöma den ena relativt oberoende av den andra. Vi kunna antaga, att detta hänger samman med större kunskap om både princip och tillämpning.

C. Attityden mot de överordnade.

Den mest övergripande av förmansattityderna är den som ges uttryck i svaret på frågan om byte av närmaste överordnade. Ett jakande svar på den frågan innebär, att den överordnades negativa egenskaper äro dominerande över de positiva, ett nekande svar, att tvärtom de positiva äro dominerande. Vilka egenskaper som äro mest betydelsefulla bör kunna studeras genom att vi ta reda på de anställdas attityder mot en rad beteenden hos den närmaste överordnade och jämföra dem som vilja byta den närmaste överordnade med dem som inte vilja byta honom. De attityder som vi försökt mäta rikta sig dels mot hans rent personliga egenskaper dels hans skicklighet som arbetsledare i mera teknisk mening. Vi ha dock endast ställt ett fåtal frågor rörande vart och ett av dessa områden och kunna därför inte vara säkra på att de intervjuade fått tillfälle att ge uttryck för de attityder som hänga närmast samman med deras önskan om byte av överordnad. Av Tabell XVI: 10 och 11 kan utläsas, att förmannens *förmåga att ta folk och få dem att göra sitt bästa* betyder mest i alla kategorierna för önskan om byte av överordnad. Sambandet är lika starkt i alla grupperna med undantag av de kvinnliga arbetarna, vilka tendera att ha något svagare samband. Som den andra i ordningen bland attityder, som äro av betydelse för totalinställningen till förmannen, är attityden mot hans *förmåga att ge instruktioner* för arbetet — alltså en egenskap som arbetsledare i mer inskränkt teknisk mening. Nu är det emellertid uppenbart, att det finns ett sammanhang mellan förmågan att ta folk och att ge klara instruktioner. Om han har den förra förmågan, innebär detta, att

han accepteras av sina underordnade, vilket har till följd att hans sätt att ge instruktioner även accepteras. Sambandet mellan dessa två attityder är också relativt starkt. För de kvinnliga tjänstemännen intar *känslan av uppskattning* från den överordnade en framskjuten roll för den övergripande attityden, medan den i de andra kategorierna har ungefär samma betydelse som övriga här ej särskilt omnämnda attityder.

Om vi se på sambandet mellan de olika delattityderna, finna vi den starkaste associationen mellan förmågan att ta folk, och förmågan att ge instruktioner. Därefter kommer sambandet mellan förmågan att ta folk och att bedöma det utförda arbetet och mellan förmågan att ge instruktioner och de underordnades förtroende i fråga om personliga problem.

Av delattityderna har attityden mot den överordnades förmåga att ta folk och få dem att göra sitt bästa det genomsnittligt sett starkaste sambandet med övriga attityder. Därefter följer i ordning: inställningen till hans förmåga att ge klara instruktioner, känslan av uppskattning, förtroendet för honom i fråga om personliga problem och hans förmåga att bedöma arbetet. (Se Tab. XVI: 12.)

Tab. XVI: 12. Hela materialet. Sambandet mellan attityderna mot den närmaste överordnade. Genomsnittlig korrelation.

	Män		Kv.	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
Byta förman	0.38	0.31	0.36	0.36
Förmåga ta folk	0.41	0.36	0.40	0.44
Klara instruktioner	0.32	0.28	0.41	0.40
Bedöma arbetet	0.24	0.17	0.29	0.12
Arbetet uppskattas av förmannen ..	0.28	0.21	0.25	0.38
Personliga problem	0.23	0.24	0.29	0.23

En jämförelse mellan män och kvinnor visar, att kvinnorna på det hela taget visa starkare inbördes samband mellan attityderna mot den närmaste överordnade. En liknande tendens framträder bland arbetarna i jämförelse med tjänstemännen. I fråga om olikheten i varje enskild attityds vikt för trivseln med den närmaste överordnade i andra avseenden kunna följande tendenser noteras.

1. För manliga arbetare betyder den närmaste överordnades förmåga att ge klara instruktioner och hans uppskattning av arbetet mer än för manliga tjänstemän.

2. Kvinnliga arbetare lägga större vikt än tjänstemännen vid att den överordnade har sådan yrkesskicklighet, att han kan bedöma hur arbetet utförs, medan de kvinnliga tjänstemännen däremot lägga större vikt vid att arbetet uppskattas, större än någon annan kategori.
3. För kvinnliga arbetare betyder den överordnades förmåga att ge klara instruktioner mer än för manliga arbetare.
4. Förmågan att ta folk, ge klara instruktioner och visa uppskattning av de underordnades arbete äro egenskaper hos den överordnade, som betyda mer för de kvinnliga än för de manliga tjänstemännens trivsel med honom.

AVSLUTNING OCH SAMMANFATTNING

I första kapitlet framhöllo vi, att man i varje vetenskaplig undersökning utgår från mer eller mindre klart formulerade teorier och hypoteser om samband mellan olika faktorer. Genom att insamla fakta vill man sedan undersöka om hypotesen var sann eller falsk. I de allra flesta undersökningar — det gäller i varje fall för den socialvetenskapliga forskningen — blir resultatet efter en analys av fältarbetets data det, att man finner att de teorier och hypoteser man från början rörde sig med voro allt för oprecist formulerade och att man endast genom mera förfinade teorier och fortsatta forskningar kan nå fram till något så när säkra resultat. I många fall är undersökningens resultat helt enkelt det, att man inte kan säga att den ursprungliga teorien hade fog för sig, i andra fall pekar resultaten i den förmodade riktningen. I ingetdera fallet är det fråga om något misslyckande. I all vetenskaplig forskning måste det vara skytteltrafik mellan teori och resultat och endast den självtillräckliga enfalden tror sig ha funnit hela sanningen eller underkänner ett forskningsresultat därför, att det ställer flera problem än det löser.

De undersökningsresultat vi lagt fram i denna del ha nästan uteslutande gällt livet i företaget, d. v. s. de attityder man hyst mot vissa fenomen inom arbetsgruppen. Det innebär inte, att vi avstått från att pröva vår ursprungliga teori, att det måste råda en växelverkan mellan de attityder, som växa fram i arbetsgruppen, och de, som skapas av andra gruppbildningar i samhället. Utan det är endast av rent praktiska och tekniska skäl — för att inte helt drunkna i vårt material och få vänta allt för länge med att publicera någon del av det — som vi i denna volym koncentrerat oss kring arbetsgruppen och arbetslivet. Men just emedan vi koncentrerat vårt intresse i denna volym på arbetsgruppen, ha vi ofta känt, att vi borde haft betydligt mer detaljerade hypoteser om företaget som grupp än dem vi nöjde oss med vid undersökningens början. Å andra sidan måste vi fråga oss, om det inte är de sammanhang som vi skymtat i den föregående framställningen, som visat oss i vilken riktning teorien bör byggas vidare.

Enligt de teorier vi formulerade vid undersökningens planläggning fyllde familjen i bondesamhället funktionen av arbetsgrupp. Den funktionen övertogs av företaget i det industriella samhället. Det innebär, att människan i industrisamhället utför sitt arbete i en helt annan typ av gemenskap än människan i bondesamhället. För den, som kommer direkt från bondesamhället, måste den nya arbetsgruppen te sig mera främmande och mindre attraktiv än för den människa, som vuxit upp i ett industrisamhälle och som från början funnit det naturligt att arbetet skulle utföras i företaget eller fabriken. Man kan därför antaga, att man i ett samhälle med en gammal industriell tradition skall finna sig bättre till rätta med den industriella arbetsgruppen än i ett nytt samhälle. Det var med den teoretiska bakgrunden vi valde våra två samhällen.

Om vi då först jämföra attityderna mot den fysisk-tekniska arbetsmiljön så finna vi, att man är mera positiv i Huskvarna än i Katrineholm då det gäller lokalen (se s. 142). På den punkten bekräftas sålunda vår teori. På samma sätt bekräftades vår teori då det gällde attityden mot arbetstiden. Även här visade Katrineholmsarbetarna en mera negativ attityd, vilket man då i någon mån kan tolka som ett uttryck för missnöje med arbetssituationen över huvud (s. 163). Från vår utgångspunkt borde vi även vänta större förståelse för tidsstudier i Huskvarna än i Katrineholm. Det antagandet blir emellertid inte bekräftat. Här ha vi då en sådan punkt där man skulle vilja formulera teorien och de därav följande frågorna mera precisa: man skulle vilja undersöka vad det är som gör den tidsstuderades situation så olustig. Det kan tänkas vara de fruktade ekonomiska konsekvenserna av arbetsstudierna, men det kan även vara det obehag man känner inför den opersonliga kontrollen, att det skjutits in ett nytt led mellan arbetaren och hans närmaste överordnade, som gör uppmuntran, belöning och personlig kontakt svårare och överflödigare.

När vi redogjorde för frågorna om *arbetsförhållandena på det hela taget* (s. 179) och om *arbetsbyte* (s. 183) så sade vi, att man när det gällde de frågorna i mindre grad kunde vänta, att svaren voro grundlagda av sociala normer, än vad som var fallet med svaret på frågorna om arbetslokalen, säkerheten, arbetstiden och tidsstudier. Frågorna om arbetsbyte och arbetsförhållandena på det hela taget mäta snarare arbetsgruppens attraktion, d. v. s. trivseln i arbetsgruppen. På bägge dessa frågor kunna vi säga, att vi, vad arbetarna beträffar, fått våra teorier bekräftade, enär svaren äro mera positiva i Huskvarna än i

Katrineholm. Man är alltså mera tillfreds, bättre anpassad till sitt arbete och dess miljö i Huskvarna än i Katrineholm.

Detta visar sig även i inställningen till arbetsbefälet. Uppfattar man den lantliga familjegruppen som arbetsgrupp kan man säga, att avståndet mellan arbetsledaren — som ju ofta är fadern — och de, som ledas, är mycket kort. Det är svårt att tala om någon egentlig statusskillnad. Men även om en sådan finnes, så är den aldrig definitiv: förr eller senare rycker någon, om inte alla, av de ledda upp och blir själv arbetsledare. I företaget som arbetsgrupp är situationen en annan. Endast i undantagsfall kan en arbetare räkna på att nå arbetsledareställning och avståndet mellan ledare och ledda är markerat på ett helt annat och tydligare sätt. Arbetsledaren har en annan förankring i företaget än arbetaren och hans befälsställning är klart utsagd — och var det ännu mera under en tidigare epok av industrialismen. Även i detta fall kan man vänta sig ett villigare accepterande av denna industrialismens arbetsform i det äldre industrisamhället. Det antagandet visar sig ju även vara riktigt. Personalen i Huskvarna visar en klar tendens att vara mera positiv mot sitt närmaste arbetsbefäl än motsvarande personalgrupper i Katrineholm (s. 209). Det är möjligt, att det beror på att arbetsledarna äro bättre på den förstnämnda orten. Den teorien sakna vi emellertid möjlighet att pröva. Och intet talar för, att så skulle vara fallet.

I fråga om attityderna mot arbetsmiljön, arbetstiden, tidsstudier, arbetsbyte och arbetsförhållandena på avdelningen i stort sett visa sig resultaten vara sådana, att våra antaganden bestyrkas. Man är bättre anpassad till den industriella arbetsmiljön i Huskvarna än i Katrineholm och i den bemärkelsen trivs man även bättre. På samma sätt trivs man bättre med sitt närmaste arbetsbefäl i Huskvarna.

På en del andra frågor ha vi emellertid redovisat svar, som äro svårare att tolka från den av oss antagna teorien. Det är de uttryck för attityder, som vi diskuterat i kapitel VIII. På frågan om man ville arbeta i ett företag av annan storlek kunde vi inte peka på någon säker skillnad mellan orterna, under det att vi fingo redovisa mera negativa attityder i Huskvarna när det gällde frågan om barnens anställning i företaget och svaren på de två frågorna om tillvaratagandet av kunnande och intresse och om avancemangsmöjligheterna. Det naturliga hade väl varit, att vi skulle möta en mera positiv inställning i Huskvarna även vid besvarandet av alla dessa frågor, som röra företaget som helhet eller ramgrupp. Så visar sig alltså inte vara fallet.

Ett sätt att förklara dessa resultat skulle då vara det följande: ett typiskt drag för det industriella samhället är, som vi framhållit på s. 27, att man inte vill betrakta sin ställning som slutgiltig. Har man resignerat i fråga om sina egna möjligheter att avancera socialt, så drömmer man dock om en förbättrad ställning för barnen. En sådan dröm bör vara bättre förankrad i ett gammalt industrisamhälle än i ett nytt. I det nya tycker man, i synnerhet om man kommer från jordbruket, att företaget erbjuder nya och oanade möjligheter, i det gamla har man upplevt industrisamhället som ett statusbestämt samhälle eller från tidigare generationer ärvt en sådan uppfattning. Man vet av egen, eller föräldrarnas, erfarenhet, att det är mycket svårt att skapa sig en bättre position inom företaget och därför vill man att barnen skola skapa sig en levnadsbana någon annan stans än inom det företag i vilket man själv arbetar. Det skulle vara bakgrunden till de negativa attityder vi något överraskande funnit i Huskvarna.

Då det gäller barnens anställning i företaget är det även en påtaglig skillnad mellan infödda och inflyttade Huskvarnabor: de inflyttade äro mindre negativa än de infödda. Detta förhållande styrker vår tolkning av resultaten. Vidare visar det sig vara så, att de inflyttade arbetarna — både manliga och kvinnliga — äro mera positiva i Katrineholm än i Huskvarna när det gäller att bedöma möjligheten att avancera och att få sin förmåga tillvaratagen. Tydligen känner man statussystemet mindre starkt i Katrineholm än i Huskvarna. En bidragande orsak härtill kan, som vi redan tidigare påpekat, vara, att det finnes så många företag man kan söka sig till i Katrineholm om man skulle se sin framtid stäckt i det företag där man just nu arbetar. Det kan kanske även i detta sammanhang vara värt att påpeka, att Katrineholmsarbetarna ha en tendens att svara mera positivt på frågan om *Sverige är ett sådant land att var och en som vill och är duktig, kan ta sig fram*. Vidare svarar man i Katrineholm betydligt oftare *vet inte* på frågan vilken klass det är som har makten. Det skulle tyda på, att man är mindre klassmedveten i Katrineholm än i Huskvarna. Anse vi, att föreställningen om olika samhällsklasser hör samman med det industrialiserade samhället, är detta resultat inte överraskande. Men det resonemang vi nu fört pekar ut över arbetsgruppens ram till faktorer som vi inte behandlat i denna del av vår framställning. Framför allt står det klart, att uppväxtmiljön måste spela en roll även för attityderna mot arbetsgruppen.

I vår beskrivning av företaget som social grupp antogo vi (s. 33)

att ju högre upp man befann sig i företagspyramiden, desto större skulle tillfredsställelsen vara. Detta antagande har ju även visat sig vara korrekt i ett flertal avseenden. Vår hypotes kan uttryckas så, att ju närmare normens källa man befinner sig, desto mer attraktiv är gruppen, d. v. s. desto bättre trivs man i den. Det hänger samman med att man har en högre status inom den grupp, som det gäller. Vårt antagande kan även formuleras så: ju kortare förbindelsen eller kommunikationslinjen är mellan överordnad och underordnad, desto högre är den underordnades status. Den verkliga kommunikationslinjen kan eller bör man vid en prövning av hypotesen kunna fastställa objektivt. Men därtill kommer givetvis även den subjektiva upplevelsen av avståndet. Ju kortare en människa tycker att avståndet till normkällan är, desto mer attraktiv kunna vi antaga att gruppen framstår för henne. Det innebär, att man dels kan undersöka hur hinderfri kommunikationen är mellan över- och underordnad inom ett företag, dels hur de berörda parterna uppleva denna kommunikation.

Som företaget traditionellt är uppbyggt kan man utgå ifrån, att tjänstemännen stå närmare ledningen än arbetarna och att tjänstemännen i stort sett enligt hypotesen böra trivas bättre än arbetarna. Detta inom arbetsgruppen, ty det är inte säkert, att avståndet från normkällan eller ledningen, vad det omgivande samhället beträffar, uppleves på samma sätt som avståndet från företagets ledning. I det sociala fält, som omger företaget, är det onekligen mera problematiskt vem som har den kortaste kommunikationslinjen till normkällan. De två frågorna om *företagets sätt att tillvarataga de anställdas kunnande och intresse* och om *möjligheterna att avancera* kunna sägas vara kommunikationsfrågor så till vida, att företaget ju inte rimligtvis kan tillvarataga de anställdas kunnande och intresse, utan att vetskap om deras initiativ och duglighet på ett eller annat sätt tränger upp till företagsledningen. På samma sätt får man sägas ha en positiv attityd till kommunikationen i lodrät riktning om man besvarar frågan om *avancemang* jakande. Av tabellerna på s. 236 och 237 framgår det, att de manliga tjänstemännen äro klart mera positiva i sina svar på dessa frågor än de manliga arbetarna. De kvinnliga tjänstemännen däremot äro mera osäkra i sin inställning. På s. 272 ff. ha vi redovisat resultatet även med hänsyn till en del undergrupper inom personalen.

Avståndet från normkällan, som vi talat om, måste innebära, att man har mindre samfärdsel med normkällan, ju längre bort man befinner sig från den. Av tabellerna på s. 101 och 102 framgår det att

arbetarpersonalen har mindre samfärdsel med sina överordnade än tjänstemännen och männen livligare än kvinnorna. Det troliga är, att de kvinnliga tjänstemännen jämföra sig med sina manliga kollegor och då finna, att de ha sämre samfärdsel i företaget och även mindre belöning för sina insatser. Kanske gäller det möjligheten till befordran, i varje fall håller det streck med hänsyn till lönen. Av tabellerna på s. 105 och 118 framgår det, att de kvinnliga tjänstemännens förmåga att hävda sig i fråga om lönen inte varit särskilt påfallande.

Frågorna om avancemangsmöjligheterna och tillvaratagandet av kunnande och intresse mäta det, som vi i inledningen kallade för *anda* och som skilde sig från trivsel i inskränkt bemärkelse. Andan är ett uttryck för gruppmedlemmens förmåga att identifiera sig med företaget. Vi antogo att det kunde vara fruktbart att skilja mellan trivsel-frågor i inskränkt bemärkelse och frågor som sammanhänge med andan. Trivsel i inskränkt bemärkelse gäller uppfyllda förväntningar i fråga om den fysisk-tekniska arbetsmiljön, arbetet, arbetstiden och arbetsbefälet. Ett resultat av undersökningen synes vara, att vi kunna säga att tyngdpunkten har förskjutit sig från frågan om trivsel i denna inskränkta bemärkelse till frågan om anda. Normerna i fråga om säkerhet, arbetsplatsens beskaffenhet, tidsstudier och även till en viss grad i fråga om arbetstidens längd äro likartade inom olika kategorier i företaget, men samarbetets och samfärdselns problem äro ännu i många stycken olösta. När man säger, att goda kommunikationer, möjlighet att göra sig gällande och att bli befordrad spelar en avgörande roll för trivseln i vidsträckt bemärkelse inom ett företag, så låter det som en truism. Men det troliga är, att denna inställning är ett resultat av en lång utveckling. Man kan antaga, att man i industrialismens barndom lade mindre vikt vid medinflytande och likvärdiga ting och mera betonade säkerhet till liv och lem, arbetstid och arbetsledning. Den tonvikt man nu lägger på andan är ett resultat av de förbättringar man tillvunnit sig i fråga om arbetslokal och arbetstid genom den politiska demokratien. Ty genom dessa förbättringar kom uppmärksamheten att flyttas över till frågor som sammanhänga med andan.

Vi ha i en rad frågor visat, att de manliga tjänstemännen äro mera positiva i sina attityder än andra personalkategorier och det är ett resultat som styrker våra hypoteser. Vi kunna även, med den grundsyn vi ha på andan, utgå från att personer med en positiv anda även skola ha en tendens att vara positiva i sin inställning till de rena triv-

selfrågorna. I och med att de uppleva samfärdseln som tillfredsställande, bör även gruppen framstå för dem som mera attraktiv. Detta visar sig även vara förhållandet, det finnes ett samband, som inte kan tillskrivas slumpen, mellan de frågor vi nu diskuterat och en rad andra frågor, som avse att mäta trivsel i mera inskränkt bemärkelse. I kapitel XI och XII ha vi undersökt och visat, att ett sådant samband finnes. Naturligtvis kan man diskutera vilket som är orsak och verkan, d. v. s. om trivseln i inskränkt bemärkelse är ett resultat av andan eller andan av trivseln. Troligen råder det en växelverkan, men vi skulle ändå vilja antaga, att andan är den viktigaste faktorn. Vi ha t. ex. sorterat Huskvarnamaterialet efter arbetsplatsens faktiska beskaffenhet och därefter för varje klass skilt på dem som svara *ja* och *nej* på frågorna om uppmuntran och avancemang. Det visar sig då, att vi kunna iakttaga en genomgående tendens för dem som svara ja att även vara mera positiva i sin inställning till lokalen.

Här ha vi uppenbarligen ett område där teorien ytterligare kan förfinas och där man skulle kunna tillgripa andra metoder än de stora fältundersökningarna för att verifiera hypoteser. Detta gäller överhuvud taget för alla de problem som sammanhånga med kommunikation, övervakning, uppmuntran och belöning inom företaget. Dels kan man tänka sig att man väljer ut avdelningar, som redan ha olika struktur i dessa avseenden, och ser efter hur de fungera, dels att man i fältet skapar avdelningar med olika struktur och jämför dem och dels slutligen att man arbetar under rent laboratoriemässiga förhållanden för att pröva hypoteser. Det framstår som ett viktigt resultat av denna undersökning, att man inom industrien måste ytterligare undersöka hur man skall förhindra att kommunikationsvägarna bli för långa och kommunikationen för formell och stel. Med en bild kan man kanske säga, att man måste inrikta sig på att förhindra en förkalkning av företaget-organismens cirkulationssystem. Det stora antal, som sade sig vilja flytta till mindre företag, och den faktiska ansvallningen av service-näringsarna tyder på, att en sådan förkalkning verkar avskräckande på gruppmedlemmarna.

BILAGOR

Bilaga 1

Intervju nr

Personalformulär 1

		Kod Kol.			Kod Kol.
I					
1.	Företag				
2.	Avd.				
3.	Arbetsnr				
4.	Arbete	V			
5.	Tidpunkt för anställningen:	15			
	16			
6.	Antal frånvarotillfällen 1/1—				
	—31/12 1949:				
	a) Hela dagar:	17			
	b) Del av dag:	18			
7.	Antal frånvarodagar 1/1—				
	31/12 1949:				
	19			
8.	Genomsnittlig timinkomst				
	1/1—31/12 1949	20			
9.	Avlöningsform:				
	Ackord	1	21		
	Timlön	2			
	Veckolön	3			
	Månadslön	4			
10.	Arbetstid:				
	Normal tid	6			
	Förskjuten tid	7			
	Skift	8			
11.	Övertid: Genomsnittligt				
	antal timmar per månad 1/1				
	—31/12 1949	22			
12.	Förskott eller lån av före-				
	taget 1/1—31/12 1949:				
	Summa				
	Orsak				
	a.	23			
	b.				
	c.				
	d.				
	e.				
	f.				
13.	Skador i eller på väg till				
	eller från arbetet:				
	Tidpunkt				
	Hur länge				
	sjukskriven				
	a.	24			
	b.				
	c.				
	d.				
II Arbetsplatsens beskaffenhet					
1.	Utomhus	1	25		
	Inomhus	2			
2.	Smutsig	3			
	Något smutsig	4			
	Ren	5			
3.	Dragig	6			
	Något dragig	7			
	Ej dragig	8			
4.	Ventilation:				
	Dålig	1	26		
	Mitt emellan	2			
	Bra	3			
5.	Trång	4			
	Mitt emellan	5			
	Ej trång	6			
6.	Bullersam	7			
	Mitt emellan	8			
	Ej bullersam	9			
7.	För varm	1	27		
	För kall	2			
	Lagom	3			
8.	Illaluktande	4			
	Något illaluktande	5			
	Ej illaluktande	6			
9.	Mörk	7			
	Mitt emellan	8			
	Ljus	9			
	(Klass.....)		28		
III Arbetets art					
1.	Tungt	1	29		
	Mitt emellan	2			
	Lätt	3			
2.	Jäktigt	4			
	Mitt emellan	5			
	Lugnt	6			
3.	Rörligt	7			
	Mitt emellan	8			
	Stillasittande/stående	9			
4.	Osjälvständigt	1	30		
	Mitt emellan	2			
	Självständigt	3			
5.	Smutsigt	4			
	Mitt emellan	5			
	Renligt	6			

		Kod	Kol.
6.	Hälsovådligt	7	
	Något hälsovådligt	8	
	Ej hälsovådligt	9	
7.	Olycksfallsrisk: Stor	1	31
	Normal	2	
	Ringa	3	
	(Klass)		
8.	Grad av mekanisering:		
	Hög	1	32
	Ganska hög	2	
	Låg	3	
9.	Vilken grad av yrkesskicklighet behövs för arbetet? (Högsta siffran betecknar största yrkesskickligheten)		
		1	33
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	
		7	
		8	
		9	
10.	Arbetar den intervjuade		
	Individuellt	1	34
	Direkt beroende av andra	2	
11.	Arbetar den intervjuade		
	Ensam	3	
	Tillsammans med andra	4	
12.	Är samtal under arbetet		
	Omöjligt	5	
	Möjligt	6	
	Nödvändigt	7	

IV *Förmannens (närmaste överordnads) bedömning*

1. Hur kommer den intervjuade överens med sina arbetskamrater?

Mycket bra	1	35
Bra	2	
Ganska bra	3	
Medelmåttigt	4	
Dåligt	5	
Mycket dåligt	6	

2. Hur är den intervjuades arbetsdisciplin?

Mycket bra	1	36
Bra	2	
Ganska bra	3	
Medelmåttigt	4	
Dåligt	5	
Mycket dåligt	6	

V *Kontakt med institutioner*Institution Kontaktens art
När?

a.	37
b.	
c.	
d.	
e.	
f.	

Nr.

Personalformulär II

	Kod Kol.		Kod Kol.
I		b. Arbetsveckan	
Företag	6	Ja	4
Avd.	7	Nej	5
		Vet inte)	6
			16
A.			
1. Vad har Ni för arbete?	8		
.....			
.....			
.....			
2. Skulle Ni vilja byta arbete?	9	6. Tror Ni att Ni tjänar	
Ja	1	Mer	1 17
Nej	2	Lika mycket	2
Vet inte	3	Mindre	3
Varför?	10	Vet inte	4
.....	11	än de flesta arbetare (må-	
.....		nadsavlönade med samma	
.....		utbildning som Ni) i det här	
.....		företaget?	
3. Om ja på fråga 2, vilket		7. Tycker Ni att arbetsförhål-	
arbete skulle Ni vilja ha i		landena på Er arbetsplats i	
stället?		stort sett är	
.....	12	Bra	5
.....	13	Går an	6
.....		Dåliga	7
4. Vad anser Ni vara viktigast		Vet inte	8
för att Ni i längden skall		Varför?	
trivas med ett arbete?		
(Säker på att behålla det	1 14	
Goda inkomster	2	
Trevliga kamrater	3	
Att det ger möjligheter till	4	
befordran	4	
Hyggliga överordnade	5	
Att det är självständigt	6	8. Hur tycker Ni om arbets-	
Att det är intressant	7	lokalen?	
Något annat)		(Bra	1 18
.....		Går an	2
.....		Dålig	3
.....		Vet inte)	4
B.		
5. Anser Ni Er nuvarande ar-		
betstid här i företaget för		
lång?		
(a. Arbetsdagen	Ja	1 15	
Nej	2		
Vet inte	3		

	Kod	Kol.
17. Anser Ni att Er förman (närmaste överordnad) har förmågan att ta folk och få dem att göra sitt bästa?	Ja	1 28
	Nej	2
	Vet inte	3
<hr/>		
18. Ger Er förman (närmaste överordnad) klara instruktioner?	Ja	4
	Nej	5
	Vet inte	6
<hr/>		
19. Anser Ni, att Er förman (närmaste överordnad) kan bedöma, hur Ni utför Ert arbete?	Ja	7
	Nej	8
	Vet inte	9
<hr/>		
20. Anser Ni, att Ni kan gå till Er förman (närmaste överordnad) för att få hjälp med personliga problem?	Ja	1 29
	Nej	2
	Vet inte	3
<hr/>		
(Klass)		
<hr/>		
E.		
21. (Till män) Arbetar Ni tillsammans med enbart män?	Ja	1 30
	Nej	2
(Till kvinnor) Arbetar Ni tillsammans med enbart kvinnor?	Ja	1
	Nej	2
<hr/>		
22. (Till män) Har Ni något emot att arbeta tillsammans med kvinnor?	Ja	3 31
	Nej	4
	Vet inte	5
Om ja, varför?		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

	Kod	Kol.
(Till kvinnor) Har Ni något emot att arbeta tillsammans med män?	Ja	3
	Nej	4
	Vet inte	5
Om ja, varför?		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
23. Hur trivs Ni med Edra arbetskamrater?	(Bra	1 32
	Mitt emellan	2
	Dåligt	3
	Vet inte)	4
Varför?		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
24. Har Ni en känsla av att Era kamrater tycker Ni gör ett bra arbete?	Ja	1 33
	Nej	2
	Vet inte	3
<hr/>		
25. a) Pratar Ni som regel med samma människor under pauser och raster i arbetet?	Ja	1 34
	Nej	2
b) Hur många brukar Ni då vara tillsammans?		
.....		
c) Om ja, är det Era närmaste arbetskamrater		3
(Några andra		4
Både arbetskamrater och andra)		5
d) Brukar Ni vara tillsammans med någon av dem även efter arbetstiden?		
	Ja	1 35
	Nej	2
<hr/>		
(Klass)		

34. Om Ni tänker Er ett företag som vid ett jubileum c. dyl. vill belöna de anställda som varit i företaget under många år, vad tror Ni de skulle föredra att få?

(Högre lön 1 42
Kortare arbetsdag 2
Längre semester 3
Pension 4
Gratifikation 5
Något annat)

35. Skulle Ni ha något emot att Era barn tog anställning i det här företaget?

Ja 1 43
Nej 2
Vet inte 3

Varför?

38. Pratade Ni någon gång med

Personen	Antal ggr senaste			Har aldrig pratat med
	veckan	månaden	året	
1				
2				47
3				48
4				49
5				
6				
7				

Vad pratade Ni om?

1

2

3

4

5

6

7

50

Kod Kol.

Kod Kol.

(Klass)

H.

36. Är Ni nöjd med Er fackförening (fackliga organisation)?

Ja 1 45
Nej 2
Vet inte 3
Är inte med 4

Om nej, el. är inte med, varför?

37. Känner Ni, att Ert arbete uppskattas av Era närmaste anhöriga?

Ja 1 46
Nej 2
Vet inte 3

INSTRUKTION FÖR INTERVJUARE

Intervjuarens främsta uppgift under intervjun är att låta i.o. fritt ge uttryck för sina attityder och lämna vissa sakliga upplysningar genom svar på *en bestämd serie frågor*. Intervjuarens arbete består i att *fråga, lyssna och notera*, varvid tonvikten inte får läggas på frågandet. Att intresserat lyssna är kanske den viktigaste uppgiften. Utfrågandet får inte bli inkvisitoriskt, utan vad i.o. säger skall komma av egen fri vilja för att det skall vara av värde för undersökningen.

A. SJU BUDORD FÖR INTERVJUARE

1. *Försök skapa en informell atmosfär kring intervjuandet*, trots att själva intervjun sker strikt formellt efter ett i förväg uppgett formulär. Detta kan ske i stort sett på följande sätt.
 - a. Verka alltid intresserad av vad i.o. säger. Avbryt inte i onödan. Om det är nödvändigt att avbryta för att föra honom tillbaka till ämnet, gör det på ett sådant sätt att han inte får känslan att ha pratat en massa onödigt. T. ex. »det var ju mycket intressant att höra, men vad tycker Ni om . . .» el. »på tal om . . . vad anser Ni om den saken?» Se alltid på i.o., när han talar, och visa att Du hör på vad han säger genom att skjuta in menlösa yttranden som »hmm», »jaha», »det var intressant att höra» o. dyl.
 - b. Giv i.o. en känsla av att Du accepterar hans synpunkter. Det innebär *inte* att Du skall uttrycka gillande av dem. Att uttrycka gillande kan vara lika farligt som att uttrycka ogillande, då i.o. med icke deciderade åsikter därigenom lätt kan förledas att svara så som han tror att intervjuaren tycker. Att acceptera i.o:s synpunkter innebär i stället att vara neutral, så att i.o. känner att han har rätt att hysa vilka åsikter han vill. Rent språkligt kan Du uttrycka det genom inpass s.s. »det förstår jag att Ni tycker», »ja, det är ju en synpunkt» eller helt enkelt *upprepa svaret med andra ord*.

- c. Giv neutrala följdfrågor. (Se nedan!).
- d. Gör klart för i.o. att det inte är frågan om kunskapstest. Det gäller inte att kunna svara »rätt» på frågorna. Låt honom förstå att Du är intresserad av hur *just han tycker och känner*. Särskilt då i.o. säger, att han inte vet hur han skall svara, måste Du göra klart för Dig, om det kan bero på, att han inte vågar uttala sig av fruktan för att verka okunnig. Därför blir det troligen aktuellt flera gånger under intervjun att stryka under att det *inte* är en kunskapsfråga, som Du ställer.
- c. Försök inte »sänka Dig ned» till i.o:s nivå. Prata som Du brukar när Du umgås med folk av Din egen kategori och försök inte på något sätt verka »folklig». I.o. väntar sig inte att Du skall uppföra Dig på samma sätt som hans vanliga umgänge, och Du kommer lätt att verka lite löjlig i hans ögon, när Du i alla fall inte lyckas.

2. *Frågorna skall alltid ställas i den form de har i intervjuformuläret.*

Om Du i förväg gjort Dig förtrogen med formuleringen, kan Du fråga i samtalston, utan att ändra något. Även om erfarenheten visar Dig, att frågans lydelse är mindre lycklig, fortsatt dock att fråga på det sätt som finns angivet. Detta är nödvändigt för att det skall bli jämförbarhet mellan de olika intervjuerna. Om Du på ett tidigt stadium i intervjuarbetet finner, att någon fråga är olämpligt formulerad, så anmäl detta till »fältchefen», så att nya instruktioner ev. kunna utfärdas beträffande den frågan.

Om Du märker, att i.o. inte förstått frågan, så upprepa den med samma lydelse och betona de ord, som äro av störst betydelse. Först om i.o. då inte förstår meningen, omskriv den men försök använda ord med samma betydelse som i den ursprungliga formuleringen.

3. *Frågorna skall alltid ställas i den ordningsföljd de har i formuläret.*

Om i.o., då han besvarar en fråga, kommer in på en följande fråga och ger svar också på denna, så behöver Du inte upprepa den senare, om Du är *fullt säker* på att i.o. gett ett uttömmande svar. I annat fall kontrollera detta.

4. *Det enda användbara svaret, hur intressant andra svar än må vara, är det som hänföer sig till syftet med frågan.*

För att intervjuaren skall veta, om ett uttalande av i.o. är ett svar på den speciella fråga han ställt, måste han ha klart för sig inne-

börden av och syftet med varje fråga. Om i.o. inte ger svar på den ställda frågan kan det antingen bero på att han missuppfattat eller att han inte *vill* besvara den. I båda fallen, upprepa frågan med iakttagande av vad som sagts ovan under p. 2. Om det ändå inte går att få svar på frågan, kan det bli nödvändigt att försöka övertyga i.o. om att han lugnt kan säga sin mening, då det han säger i intervjun inte kommer fram till utomstående.

Intervjuaren skall sålunda inte övergå till nästa fråga, förrän a) *han fått svar på just den fråga som ställts* b) *han fått ett uttömmande svar.*

5. *Använd Dig av neutrala följdfrågor* för att *dels* förbättra kontakten med i.o. (se ovan!), *dels* kontrollera att i.o. uppfattat frågan rätt, *dels* kontrollera att Du uppfattat hans svar rätt och *dels* uppmuntra i.o. att uttömmande klargöra sin inställning. De vanligaste frågorna av denna typ bli »hur» och »varför», t. ex. »hur menar Ni», »varför tycker Ni, att det är på det viset». Andra exempel är: »kan Ni förklara lite närmare», »berätta mera om det», »kan Ni ge något exempel på vad Ni menar», »tänker Ni på något speciellt».

6. *Låt i.o. få god tid på sig att besvara varje fråga.*

7. *Undvik att diskutera med i.o. under intervjun.*

Om han vill höra Din egen uppfattning om någon fråga, be att få vänta med att tala om den, tills intervjun är avslutad. Annars riskerar Du att påverka hans ställningstagande i fortsättningen. Detta gäller i synnerhet problem som ha direkt anknytning till området för intervjun, men även annat prat utanför formulärets frågor, med undantag av introduktion och avslutning, bör undvikas, då intervjuaren aldrig kan kontrollera vad det kan innebära för i.o:s ställningstagande.

B. INTRODUKTIONEN

Ge varje i.o. ett klart besked om intervjuns syfte. Till en början är det nog ofrånkomligt att intervjuaren ganska ingående berättar om *vem som gör undersökningen, vad vi vill undersöka* och *vilka praktiska resultat* som kunna följa av undersökningen. Betona

a) att det gäller att *finna fakta* om hur folk inom industrien har det, hur de tycker och känner,

- b) nödvändigheten av sådan kunskap, om man vill vidta åtgärder för att *förbättra förhållanden* av olika slag. På den sistnämnda punkten är det viktigt att Du inte gör alltför vaga uttalanden. Säg något i stil med följande:

»Ni förstår, det här är naturligtvis nånting som får ses på lång sikt. Vad *vi* kan göra är ju bara att försöka få fram *en riktig bild* av förhållandena inom industrin, *såna dom nu är*. Med det tycker vi (sociologer) att vi har gjort vårt. Sen blir det andras tur att ta vid, vilka det nu kan bli — statliga myndigheter, kommunalgubbar, fackföreningspampar eller företagsledare eller vilka som helst. Det blir *deras* sak att *genomföra* dom praktiska förbättringarna. Men för att dom ska kunna veta *vilka* förbättringar som är mest nödvändiga, *var* stötarna bör sättas in om man vill ha en ändring till stånd, måste dom först få reda på *vilka problem som är mest brännande* för gemene man. Och det är — bland annat — vad vi försöker lista ut med den här undersökningen.»

Sedan undersökningen pågått en tid, kan man inleda med att fråga: »Ja herr (fru, fröken) . . . har väl hört talas om den här undersökningen?» Om då svaret blir jakande, kan de mest elementära fraserna i introduktionen förbigås. Hur mycket som skall meddelas blir i varje enskilt fall beroende av intervjuarens bedömning av i.o:s nyfikenhet. Normen är, att *nyfikenheten skall tillfredsställas* men *allt prat därutöver är av ondo*. I tveksamma fall, introducera hellre för mycket än för litet. Var alltid säker på att i.o. har en *riktig* uppfattning om undersökningens uppläggning och syfte. Betona alltid, att *svaren är absolut konfidentiella*. Varken företagsledning, fackföreningsledare eller arbetskamrater eller överhuvudtaget någon utomstående kan komma åt lämnade uppgifter, så att i.o. kan identifieras. Beskriv vilka åtgärder, som vidtagits för att garantera anonymitet, om så synes erforderligt eller lämpligt.

Om i.o. frågar, hur det kan komma sig att just han blivit uttagen till intervju, så tala om att vid uttagningen används en metod så beskaffad, att alla haft samma möjligheter att komma med. Använd inte uttrycket »slumpmässigt urval».

Tala om för i.o., utan att därför dröja för mycket vid det, att han har betalt under intervjun.

- C. (Här följer en genomgång av intervjuformulären).

Bilaga 3

STATISTISKA METODER

Den huvudsakliga statistiska bearbetningen av materialet har varit ägnad åt signifikansanalys. Den vanligaste problemställningen har varit följande. Om en grupp individer klassificeras på två (eller flera) sätt, är då den ena klassificeringen *oberoende* av den andra? Antag att vi ha egenskaperna A och B, t. ex. ålder och attityd. Individerna kunna då fördelas på följande fyra sätt med hänsyn till dessa egenskaper.

		E g e n s k a p A		
		Ung	Gammal	S:a
E g e n s k a p B	+	a	c	a + c
	-	b	d	b + d
	S:a	a + b	c + d	a + b + c + d = N

Om egenskaperna vore helt oberoende av varandra, skulle lika stor proportion av unga som av gamla vara positiva i fråga om egenskapen B: $\frac{a}{a+b} = \frac{c}{c+d}$. Omvänt skulle gälla detsamma om de positiva resp. negativa i fråga om B med hänsyn till fördelningen på A: $\frac{a}{a+c} = \frac{b}{b+d}$. Uppgiften vid signifikansanalysen är då att konstatera, om avvikelserna i den observerade fördelningen från den hypotetiska fördelning, som karakteriseras av avstående likheter, är av den storleksordning, att den kan tillskrivas slumpen endast med en viss låg sannolikhet P. Vid denna prövning ha vi använt oss av χ^2 -metoden (chi-kvadratmetoden) och analyserat varje fördelning, vare sig det varit en fyr- eller mångfältsfördelning, enligt formeln:

$$\chi^2 = \sum \frac{(n_o - n_t)^2}{n_t}$$

där n_o är de observerade värdena, n_t de teoretiska värdena vid en oberoende fördelning.¹ Sannolikheten P varierar förutom med stor-

¹ Mc Nemar, Q., Psychological Statistics N. Y. 1949. Ch. 11.

leken på χ^2 -värdet även med antalet frihetsgrader, fg. Detta antal bestämmes genom formeln $(r - 1)(k - 1)$, där r är lika med antalet rader och k lika med antalet kolumner i tabellen (i ovanstående tabell med 2 rader och 2 kolumner är antalet frihetsgrader 1). För att tabellerna skola bli mera översiktliga för läsaren har i allmänhet egenskapernas fördelning angivits i procenttal. χ^2 har givetvis även i dessa fall räknats på de absoluta värdena. Då P-värdet understiger 0,05, d. v. s. då avvikelser från det teoretiska värdet är av den storleksordning, att den inträffar mindre än 5 gånger på 100, ha vi betecknat den som signifikant eller statistiskt säkerställd. Vi tala då också om *samband* mellan de två egenskaper, vilkas fördelning vi undersökt. Även då avvikelser inte är signifikant enligt den signifikansnivå vi använt, har det i vissa fall varit önskvärdt att analysera den. I dessa fall ha vi använt modifierande uttryck såsom »en stark tendens» till avvikelse eller samband. Likaså förekommer användningen av förstärkande uttryck av typen »starkt signifikant» eller »mycket väl säkerställd», då P understiger 0,001. Då vi undersökt fördelningen av två egenskaper inom olika undergrupper i vårt material ha vi många gånger funnit ett beroendeförhållande mellan dem av samma art i alla grupperna, vilket inte i något fall varit signifikant. För att få bästa möjliga säkerställning av de två egenskapernas beroende av varandra ha vi då summerat χ^2 -värdena och antalet frihetsgrader från alla fördelningarna.¹

I ett fåtal fall har minsta teoretiska cellfrekvensen i en fyrfälts-tabell understigit 5. I dessa fall har korrektion gjorts enligt Yates metod.² Då minsta cellfrekvensen i en mångfältstabell understigit 5 har sammanslagning skett till ett mindre antal celler, så att frekvenserna kommit att bli större än 5.

I några fall ha vi jämfört två av varandra oberoende undergrupper (N_1 och N_2) i vårt urval med hänsyn till en egenskaps fördelning, uttryckt i procenttal. Om skillnaden mellan de två grupperna med avseende på den studerade egenskapen är $\geq 2 \times$ sitt medelfel

$$\sqrt{\frac{pq}{N_1} + \frac{pq}{N_2}}$$

ha vi betraktat den som signifikant.³

¹ Mc Nemar, Q., a. a. s. 201 f.

² Mc Nemar, Q., a. a. s. 207.

³ Mc Nemar, Q., a. a. s. 76.

Ett χ^2 -värde är inte uttryck för styrkan i sambandet mellan två egenskaper, utan ett mått på den säkerhet, med vilken detta kan konstateras. Dess storlek är ju beroende av antalet fg och storleken av N (totalantalet observationer).

På grund av den osäkerhet som vidlåder de olika kontingens-koefficienter¹, som beräknas på χ^2 -värdet ha vi ansett det lämpligare att använda produkt-momentkoefficienten som mått på styrkan i sambandet mellan två egenskaper. Då huvuddelen av vårt material består av data av kvalitativ natur, är först en kvantifiering av dessa data nödvändig, innan korrelationskoefficienten kan beräknas. Det vanligaste fallet har varit, att vi undersökt sambandet mellan två attityder som de kommit till uttryck i svaren Ja, Vet inte och Nej. Då varje attitydfråga kan betraktas som representerande ett beteende-kontinuum, som sträcker sig från starkt gillande till starkt ogillande, kunna de nämnda svarsalternativen anses som punkter på detta kontinuum.² Vi ha då också förutsatt, att dessa punkter ligga på lika avstånd från varandra och givit vikterna 1, 0 och -1 åt resp. positiva, indifferent och negativa svar. Korrelationskoefficienten har beräknats enligt följande formel.

$$r = \frac{(\sum f_{xy} (x \cdot y) - N \bar{x} \bar{y})}{\sqrt{(\sum f_x x^2 - N \bar{x}^2) (\sum f_y y^2 - N \bar{y}^2)}}$$

där x och y stå som värden för resp. den ena och andra attityden med de vikter som ovan nämnts, f_x betyder totalfrekvensen för ett visst värde på variabeln (attityden) x, f_y motsvarande för variabeln (attityden) y, f_{xy} frekvensen för ett visst värde på x och ett visst värde på y, N totalfrekvensen samt \bar{y} och \bar{x} medelvärdet för resp. variabel (attityd).

I många fall ha vi velat pröva hypotesen, att en viss anställnings-kategori (N_1) avviker från en annan (N_2) beträffande styrkan i sambandet mellan två egenskaper. Denna prövning har skett på så sätt att r har transformerats till z, varefter medelfelet för skillnaden mellan z_1 och z_2 har beräknats³. Detta är

¹ Guilford, J. P., *Fundamental Statistics in Psychology and Education* N. Y. 1950 s. 339—345, 361.

² Guilford, J. P., a a. s. 333.

³ Fisher, R. A., & Yates, F., *Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research*. Edinburgh 1938, Tab. VII.

$$\sqrt{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}} = \delta (Z_1 - Z_2)$$

Om skillnaden oavsett tecken mellan z_1 och z_2 är 2 gånger medelfelet, anse vi den vara signifikant och de två korrelationskoefficienterna alltså skilja sig signifikant från varandra.¹

¹ Fisher, R. A., *Statistical Methods for Research Workers*, Edinburgh 1950.

Bilaga 4.

Tabeller över sambandet mellan objektiva faktorer.

Tab. 1. Sambandet mellan egenskaperna självständighet och beroende i arbetet.

Arbetsbeskaffenhet	Män Arb.				Kv. Arb.			
	H—a		K—m		H—a		K—m	
	Indivi- duellt	Bero- ende	Indivi- duellt	Bero- ende	Indivi- duellt	Bero- ende	Indivi- duellt	Bero- ende
Osjälvst.	49	37	13	82	65	71	77	100
Mittemellan	40	46	70	17	13	24	16	0
Självst.	11	17	17	1	22	5	7	0
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 15.58$		$\chi^2 = 178.67$		$\chi^2 = 4.07$		$\chi^2 = 5.17$	
	P < 0.05		P < 0.001		P < 0.05		P < 0.05	

Tab. 2. Sambandet mellan Arbetsplatsens beskaffenhet och beroende av arbetskamrater.

Arbetsbeskaffenhet	Män Arb. H—a					Män Arb. K—m			
	Arbetsplatsens beskaffenhet					Arbetsplatsens beskaffenhet			
	I	II	III	IV	V	I + II	III	IV	V
Individuellt ...	48	72	92	93	92	10	14	21	57
Beroende	52	28	8	7	8	90	86	79	43
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 69.74$		P < 0.001			$\chi^2 = 50.66$		P < 0.001	

Tab. 3. Sambandet mellan Arbetsplatsens beskaffenhet och självständighet i arbetet.

Arbetsbeskaffenhet	Män Arb. H—a					Män Arb. K—m			
	Arbetsplatsens beskaffenhet					Arbetsplatsens beskaffenhet			
	I	II	III	IV	V	I + II	III	IV	V
Självständigt ..	65	41	43	49	61	0	4	6	7
Mitt emellan ..	28	49	46	36	35	39	27	27	47
Osjälvständigt .	7	10	11	15	4	61	69	67	46
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 26.18$ P < 0.001					$\chi^2 = 13.56$ P < 0.05			

Tab. 4. Sambandet mellan Arbetets art och beroendet i arbetet.

Arbetsbeskaffenhet	Män Arb. H—a					Män Arb. K—m			
	Arbetets art					Arbetets art			
	I + II	III	IV	V	I + II	III	IV	V	
Individuellt	69	71	86	94	2	13	26	72	
Beroende	31	29	14	6	98	87	74	28	
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	
Signifikans	$\chi^2 = 35.42$ P < 0.001					$\chi^2 = 107.52$ P < 0.001			

Tab. 5. Sambandet mellan Arbetets art och självständighet i arbetet.

Arbetsbeskaffenhet	Män Arb. H—a					Män Arb. K—m			
	Arbetets art					Arbetets art			
	I + II	III	IV	V	I + II	III	IV	V	
Självständigt	21	24	45	66	0	0	3	18	
Mitt emellan	45	44	46	29	21	20	31	57	
Osjälvständigt	34	32	9	5	79	80	66	25	
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	
Signifikans	$\chi^2 = 100.32$ P < 0.001					$\chi^2 = 85.49$ P < 0.001			

Tab. 6. Sambandet mellan mekanisering och självständighet.

Arbetets beskaffenhet	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Mekanisering			Mekanisering		
	Hög	Medelhög	Låg	Hög	Medelhög	Låg
Självständigt	42	38	54	20	78	54
Mitt emellan	45	52	32	80	21	38
Osjälvständigt	13	10	14	0	1	8
S:a	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 23.71$ $P < 0.001$			$\chi^2 = 20.85$ $P < 0.001$		

Tab. 7. Sambandet mellan kvalifikation och beroende i arbetet.

Arbetets beskaffenhet	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Högt kvalif.	Medelkvalif.	O-kvalif.	Högt kvalif.	Medelkvalif.	O-kvalif.
Individuellt	89	83	82	65	21	13
Beroende	11	17	18	35	79	87
S:a	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 5.00$ $P < 0.10$			$\chi^2 = 83.35$ $P < 0.001$		

Tab. 8. Sambandet mellan kvalifikation och självständighet i arbetet.

Arbetets beskaffenhet	Män Arb. H—a			Kv. Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Högt kvalif.	Medelkvalif.	O-kvalif.	Högt kvalif.	Medelkvalif.	O-kvalif.	Högt kvalif.	Medelkvalif.	O-kvalif.
Självständigt	69	37	29	95	60	16	12	4	2
Mitt emellan	27	51	30	4	30	16	84	22	9
Osjälvständigt	4	12	41	1	10	68	4	74	89
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 130.65$ $P < 0.001$			$\chi^2 = 122.20$ $P < 0.001$			$\chi^2 = 183.98$ $P < 0.001$		

Tab. 9 a. Sambandet mellan kvalifikations- och mekaniseringsgrad hos arbetet.

Mekanisering	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Högt kvalif.	Medelkvalif.	O-kvalif.	Högt kvalif.	Medelkvalif.	O-kvalif.
Högt mekanis.	10	10	7	4	11	6
Medelmekanis.	32	42	26	14	38	8
Lågt mekanis.	58	48	67	82	51	86
S:a	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 13.93$ $P < 0.01$			$\chi^2 = 56.90$ $P < 0.001$		

Tab. 9 b. Sambandet mellan mekaniserings- och kvalifikationsgrad hos arbetet.

Kvalifikation	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Högt meka-nis.	Medelme-ka-nis.	Lågt meka-nis.	Högt meka-nis.	Medelme-ka-nis.	Lågt meka-nis.
Högt kvalif.	36	29	37	10	15	28
Medelkvalif.	57	64	50	35	75	35
Okvalif.	7	7	13	55	10	37
S:a	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 13.93$ $P < 0.01$			$\chi^2 = 56.90$ $P < 0.001$		

Tab. 10. Sambandet mellan kvalifikation och Arbetets art.

Arbetets art	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Högt kvalif.	Medelkvalif.	O-kvalif.	Högt kvalif.	Medelkvalif.	O-kvalif.
I + II	8	9	14	5	12	39
III	6	10	13	6	9	19
IV	52	58	40	59	57	34
V	34	23	33	30	22	8
S:a	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 18.96$ $P < 0.01$			$\chi^2 = 73.44$ $P < 0.001$		

Tab. 11. Sambandet mellan mekanisering och Arbetet art.

Arbetets art	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Högt meka- nis.	Medel- meka- nis.	Lågt meka- nis.	Högt meka- nis.	Medel- meka- nis.	Lågt meka- nis.
I + II	24	9	6	40	16	17
III	5	13	7	3	10	12
IV	41	61	52	57	67	44
V	30	17	35	0	7	27
S:a	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 46.69 P < 0.001$			$\chi^2 = 36.82 P < 0.001$		

Tab. 12. Sambandet mellan kvalifikation och Arbetsplatsens beskaffenhet.

Arbetsplatsens beskaffenhet	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Högt kvalif.	Medel- kvalif.	O- kvalif.	Högt kvalif.	Medel- kvalif.	O- kvalif.
I	4	4	6	9	6	16
II	4	18	26			
III	19	29	36	21	30	43
IV	42	35	29	30	39	17
V	31	14	3	40	25	24
S:a	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 67.92 P < 0.001$			$\chi^2 = 24.66 P < 0.001$		

Tab. 13. Sambandet mellan mekanisering och Arbetsplatsens beskaffenhet.

Arbetsplatsens beskaffenhet	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Högt meka- nis.	Medel- meka- nis.	Lågt meka- nis.	Högt meka- nis.	Medel- meka- nis.	Lågt meka- nis.
I	7	2	5			
II	31	15	10	0	7	11
III	19	36	21	55	28	27
IV	33	35	38	35	45	27
V	10	12	26	10	20	35
S:a	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 56.29 P < 0.001$			$\chi^2 = 23.12 P < 0.001$		

Tab. 14. Sambandet mellan kvalifikation och inkomst.

Inkomst i kronor per vecka	Män Arb. H—a			Män Arb. K—m		
	Högt kvalif.	Medel- kvalif.	O- kvalif.	Högt kvalif.	Medel- kvalif.	O- kvalif.
— 80	2	5	11	2	7	5
81—110	19	21	30	23	32	33
111—130	53	58	44	57	41	40
131—	26	16	15	18	20	22
S:a	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 22.52$ $P < 0.001$			$\chi^2 = 10.04$ $P < 0.20$		

Tab. 15. Sambandet mellan mekanisering och inkomst.

Inkomst i kronor per vecka	Män Arb. H—a + K—m		
	Högt mekanis.	Medel- mekanis.	Lågt mekanis.
— 80	4	5	5
81—110	12	21	31
111—130	58	54	49
131—	26	20	16
S:a	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 14.02$ $P < 0.05$		

Tab. 16. Sambandet mellan arbetets art och inkomsten.

Inkomst i kronor per vecka	Män Arb. H—a				Män Arb. K—m			
	Arbetets art				Arbetets art			
	I + II	III	IV	V	I + II	III	IV	V
— 80	2	6	4	6	1	2	7	6
81—110	16	22	21	20	21	15	35	33
111—130	43	51	56	60	41	37	47	47
131—	39	21	19	14	37	46	11	14
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100
Signifikans	$\chi^2 = 22.47$ $P < 0.01$				$\chi^2 = 47.93$ $P < 0.001$			

LIT T E R A T U R

- Allport, G. W.*, »Attitudes.» A Handbook of Social Psychology. Worcester 1935.
- Appelquist, E.*, Krig med räknesticka, Sthlm 1949.
- Arbetare och arbetsledning diskuterar företagsdemokratien. Försvarswerkens Civila Personals Förbunds konferens i Brunnsvik den 17—19 juni 1948. Sthlm 1949.
- Arbetsstudier i samverkan. Propagandaskrift utg. av SAF och LO.
- Arninge, G.*, Företagsdemokrati. Studier på arbetsplatser. Sthlm 1947.
- Avtal rörande arbetsstudier.
- Bakke, E. W.*, Bonds of Organization, N. Y. 1950.
- Bernard, C. J.*, »Functions and Pathology of Status Systems in Formal Organization.» Whyte, W. F. Industry and Society. N. Y. 1946.
- Betänkande avgivet av Arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning. 1950 (Stencil).
- Bingham, W. V. D. & Moore, B. V.*, How to interview. N. Y. 1931.
- Bruner, J. S. & Postman, L.*, »An Approach to Social Perception.» Dennis, W. et al, Current Trends in Social Psychology. Pittsburgh 1948.
- Cantril, H. et al.*, Gauging Public Opinion. London 1944.
- Casparsson, R.*, LO under fem årtionden I. Sthlm 1947.
- Crespi, L. P.*, »The Interview Effect in Polling.» The Public Opinion Quarterly XII, 1948.
- Dahmén, E.*, Svensk industriell företagarkerksamhet I, II. Sthlm 1950.
- Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen. Betänkande och förslag från Landsorganisationens organisationskommitté. Sthlm 1951.
- Fackföreningsrörelsen och näringslivet. Utg. av Landsorganisationens femtonmannakommitté. Sthlm 1941.
- Fisher, R. A.*, Statistical Methods for Research Workers. Edinburgh 1950.
- Fisher, R. A., & Yates, F.*, Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research. Edinburgh 1938.
- Företaget ur arbetsgivarens, arbetsledarens och arbetarens synpunkter. Sthlm 1936.
- Företagsnämnderna. Tidskrift utg. av LO.
- Företagsnämnderna. Vad som gjorts. Vad som kan göras. Utg. av LO och ABF. Sthlm 1948.

- Garrett, A.*, Interviewing. Its Principles and Methods. N. Y. 1947.
- Gillespie, J. J.*, Free Expression in Industry. London 1948.
- Guilford, J. P.*, Fundamental Statistics in Psychology and Education. N. Y. 1950.
- Guttman, L.*, »The Problem of Attitude and Opinion Measurement.» Stouffer et al., Measurement and Prediction. Princeton 1950.
- Gårdlund, T.*, Industrialismens samhälle. Sthlm 1942.
- Göransson, E.*, Husqvarna Vapenfabrik 1689—1939. En historik över dess utveckling under tvåhundra femtio år. Sthlm 1939.
- Hansson, S.*, Arbetaren och rationaliseringen. LO:s skriftserie XXIV. Sthlm 1930.
- Den moderna fackföreningsrörelsen. Malmö 1908.
- Heckscher, E. F.*, Svenskt arbete och liv. Sthlm 1941.
- Industrialismen. Den ekonomiska utvecklingen sedan 1750. Sthlm 1948.
- Herzog, H.*, Training Guide on the Technique of Qualitative Interviews. Oslo 1948.
- Hoslett, S. D.*, Human Factors in Management. N. Y. 1946.
- Husén, T.*, Om innebörden av psykologiska mätningar. Sthlm 1949.
- Den industriella demokratiens problem. SOU 1923: 29, 30.
- Insyn*. De anställdas egen tidskrift vid Husqvarna, Norrahammar och Åminne.
- Junexpresen*. Junexkoncernens personaltidning.
- Karlbom, T.*, Industriell demokrati. Sthlm 1945.
- Kontakten*. Lm-arnas tidning.
- Kontakt och samverkan inom industriföretagen, riktlinjer för intern information. Utg. av Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund. Sthlm 1945.
- Lazarsfeld, P. F.*, »The Controversy over Detailed Interviews — an Offer for Negotiation.» The Public Opinion Quarterly VIII, 1944.
- Lindberg, A.*, »Industriell demokrati — ett trygghetsproblem.» Tiden 1945: 1.
- Lindesmith, A. R. & Strauss, A. L.*, Social Psychology. N. Y. 1949.
- Linton, R.*, Personlighet och kultur. Sthlm 1951.
- LO-kongressens protokoll 1931.
- LO. Verksamhetsberättelse. 1948.
- Maier, Norman R. F.*, Psychology in Industry: A Psychological Approach to Industrial Problems. Boston 1946.
- Marc-Wogau, K.*, Kritiska studier i socialfilosofi och etik. Uppsala 1939.
- Mayo, E., & Lombard, G. F. F.*, Teamwork and Labor Turnover in the Aircraft Industry of Southern California. Publications of the Graduate School of Business Administration, Harvard. XXXI: 6. 1944.
- Mc Nemar, Q.*, Psychological Statistics. N. Y. 1949.
- Metallarbetaren.
- Miller, D. C., & Form, W. H.*, Industrial Sociology. N. Y. 1951.

- Montgomery, A.*, Industrialismens genombrott i Sverige. Sthlm 1947.
— Svensk socialpolitik under 1800-talet. Sthlm 1934.
- Moore, W. E.*, Industrial Relations and the Social Order. N. Y. 1946.
- Myers, Ch. A.*, Förhållandet mellan företag och anställda i svensk industri. Sthlm 1951.
- Myrdal, A.*, Folk och familj. Sthlm 1944.
- National Opinion Research Center, Interviewing for NORC. Denver, Colorado 1947.
- Newcomb, Th. M.*, »Role Behaviour.» Journal of Personality XIX:3 1950.
- Oljelund, S.*, »Industriell demokrati — en granskning.» Samtid och framtid. 1946: 2.
- Parten, M.*, Surveys, Polls and Samples: Practical Procedures. N. Y. 1950.
- Rationaliseringsutredningens betänkande. Del I. Motiv och förslag. SOU 1939: 13.
- Sammandrag av uppgifter angående gjuterierna i Sverige i sanitärt och hälsofarligt hänseende år 1911. Sthlm 1912.
- Segerstedt, T. T.*, Verklighet och värde. Lund 1937.
- Sellberg, Hj.*, Staten och arbetarskyddet 1850—1919. En studie i svensk socialpolitik. Uppsala 1950.
- Separator-Bladet*. AB Separators personaltidning.
- Sfären*. Utgiven av SKF Göteborg.
- Snyder, W. U.*, Casebook of Nondirective Counseling. Boston 1947.
- Det sociala inom SKF. Göteborg 1946.
- Styrman, G.*, Verkstadsföreningen 1896—1945. Sthlm 1946.
- Svenska Gjutareförbundets Minnesskrift 1893—1923. Sthlm 1924.
- Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia. Sthlm 1948.
- Survey Research Center. University of Michigan, A Manual for Interviewers. Ann Arbor 1947.
- Söderlund, G.*, »Replik till LO-chefen.» Tiden 1945: 2.
- Thorburn, R.*, »Sociala kostnader, deras natur och redovisning.» Affärs ekonomi 1950: 15.
- Thörnberg, E. H.*, Folkkrörelser och samhällsliv i Sverige. Sthlm 1943.
- Tingsten, H.*, Den svenska socialdemokratiens idéutveckling I, II. Sthlm 1941.
- Uhlén, A.*, Löner, arbetstid och arbetslöshet. LO:s skriftserie XIX. Sthlm 1928.
- Whyte, W. F.*, (red.) Industry and Society. N. Y. 1946.
- Wigforss, E.*, Minnen. Sthlm 1950.
- Westerståhl, J.*, Svensk fackföreningsrörelse. Organisationsproblem. Verksamhetsformer. Förhållande till Staten. Sthlm 1945.
- Örne, A.*, Ekonomisk demokrati. Tankar över en aktuell fråga. Sthlm 1946.

TABELLER

KAPITEL II. UNDERSÖKNINGSMETODER

Tabell II:

	Sid.
1. Intervjuobjektens fördelning efter villighet att infinna sig till intervjun ..	60
2. Några intervjufrågors reliabilitet	62
3. Intervjutid i timmar och minuter	63
4. De intervjuades fördelning efter yrke	66
5. De intervjuades yrkesfördelning jämförd med totalantalet anställdas ...	66
6. De intervjuades åldersfördelning jämförd med totalantalet anställdas ...	67
7. Bortfall av intervjuobjekt ur stickprovet. Anställda	68
8. Bortfall av intervjuobjekt ur stickprovet. Hustrur	69

KAPITEL III. BESKRIVNING AV DE FEM FÖRETAGEN

Tabell III:

Jämförelse mellan de undersökta företagen:

1. Arbetsplatsernas beskaffenhet	78
2. Den bästa och sämsta avdelningen inom varje fabrik med avseende på arbetsplatsernas beskaffenhet	79
3. Mekaniseringsgraden	81
4. Förekomsten av individuellt och beroende arbete	82
5. Förekomsten av självständigt och osjälvständigt arbete	83
6. Antal olycksfall per 100 årsarbetare	84
7. Arbetets beskaffenhet	85
8. Yrkesfördelning	86
9. Könsfördelning	86
10. Åldersfördelning	87
11. Anställningstid	88
12. Omsättning på arbetare	89
13. Frånvarotillfällena under 1949	90
14. Antal frånvarodagar per frånvarotillfälle	91
15. Andelen inflyttade och infödda	91
16—18. Antal gånger per månad som de intervjuade talat med olika chefer 101,	102
19. Kommunikationen med arbetskamraterna: pratar man som regel med samma personer?	103
20. Kommunikationen med arbetskamraterna: med vem talar man?	104
21. Inkomstfördelning. Män	105
22. Inkomstfördelning. Kvinnor	105
23. Personalbostäder	108

KAPITEL IV. OBJEKTIVA FAKTORER OCH DERAS SAMBAND

Tabell IV:

1. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Arbetsplatsens beskaffenhet	113
2. <i>Kv. Arb. H—a, K—m</i> : Arbetsplatsens beskaffenhet	113
3. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Arbetets art	113
4. <i>Kv. Arb. H—a, K—m</i> : Arbetets art	114

	Sid.
5. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Mekanisering	114
6. <i>Kv. Arb. H—a, K—m</i> : Mekanisering	115
7. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Kvalifikation	115
8. <i>Kv. Arb. H—a, K—m</i> : Kvalifikation	116
9. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Individuellt och beroende arbete	116
10. <i>Kv. Arb. H—a, K—m</i> : Individuellt och beroende arbete	117
11. <i>Män. Arb., Kv. Arb. H—a, K—m</i> : Självständighet	117
12. <i>H—a + K—m. Arb., Tjm</i> : Inkomst i kr. per vecka	118
13. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Mekanisering och beroende av kamraterna i arbetet	120
14. <i>Män. Arb. H—a</i> : Inkomst och beroende av kamraterna i arbetet	121
15. <i>Män. Arb. H—a</i> : Inkomst och självständighet i arbetet	122
16. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Inkomst och arbetsplatsens beskaffenhet	124
17. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Arbetets art och arbetsplatsens beskaffenhet ..	125
18. <i>H—a + K—m</i> : Åldersfördelning för manliga och kvinnliga arbetare och tjänstemän	125
19. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Antal flyttningar	127
20. <i>Kv. Arb. H—a, K—m</i> : » »	127
21. <i>Män. Arb. H—a + K—m</i> : Migration och arbetets art	129
22. <i>Män. Arb. H—a</i> : Migration och mekanisering	129
23. <i>Män. Arb. H—a + K—m</i> : Antal flyttningar och mekanisering	130
24. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Antal flyttningar och beroendet i arbetet	131
25. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Genomsnittligt antal frånvarotillfällen per månad	132
26. <i>Kv. Arb. H—a, K—m</i> : Genomsnittligt antal frånvarotillfällen per månad ..	133
27. <i>Män, Arb. H—a</i> : Sambandet mellan olika objektiva faktorer	134
28. <i>Män. Arb. K—m</i> : » » » » »	135

KAPITEL V. ATTITYDerna MOT ARBETSPLATSEN

Tabell V:

1. <i>H—a</i> : Olika personalkategoriernas attityd mot arbetslokalen	142
2. <i>K—m</i> : » » » » »	142
3. <i>Män. Arb. H—a, K—m</i> : Attityd mot arbetslokalen och arbetsplatsens beskaffenhet	144
4. <i>Kv. Arb. H—a, K—m</i> : Attityd mot arbetslokalen och arbetsplatsens beskaffenhet	144
5. <i>H—a</i> : Olika personalkategoriernas bedömning av säkerheten på arbetsplatsen	146
6. <i>Män. Arb. H—a</i> : Attityden mot säkerheten och arbetsplatsens beskaffenhet	147
7 a. <i>H—a</i> : Motiv för negativ attityd mot säkerheten på arbetsplatsen ..	148
7 b. <i>K—m</i> : Attityden mot säkerhet mot olycksfall och arbetsplatsens beskaffenhet	148
8. <i>K—m</i> : Olika personalkategoriernas bedömning av säkerheten mot olycksfall	148
9. <i>Män. Arb. K—m</i> : Attityden mot säkerheten mot olycksfall och arbetsplatsens beskaffenhet	149
10. <i>K—m</i> : Motiv för negativ attityd mot säkerheten mot olycksfall	149
11. <i>K—m</i> : Attityden mot säkerhet mot ohälsa och arbetsplatsens beskaffenhet	150
12. <i>K—m</i> : Skäl för negativ attityd mot säkerheten mot ohälsa på arbetsplatsen i vart och ett av företagen	150
13. <i>K—m</i> : Olika personalkategoriernas bedömning av säkerheten mot ohälsa ..	150
14. <i>Män. Arb. K—m</i> : Attityden mot säkerheten mot ohälsa och arbetsplatsens beskaffenhet	151

2. $H-a + K-m$: Olika personalkategoriernas attityd mot företagsnämnden som princip	263
3. <i>Tjm.</i> $H-a + K-m$: Attityden mot företagsnämnden som princip bland män och kvinnor i olika åldrar	264
4. <i>Arb.</i> $H-a + K-m$: Attityden mot företagsnämnden som princip bland män och kvinnor i olika åldrar	264
5. $K-m$: Attityden mot den egna företagsnämnden bland män och kvinnor i vart och ett av företagen	265
6. $K-m$: Olika personalkategoriernas attityd mot den egna företagsnämnden	265
7. $K-m$: Attityden mot den egna företagsnämnden bland män och kvinnor i olika åldrar	266
8. Kännedom om representanter i företagsnämnden bland män och kvinnor inom vart och ett av företagen	267
9. $H-a + K-m$: Olika personalkategoriernas kännedom om representanter i företagsnämnden	268
10. $H-a + K-m$: Kännedom om representanter i företagsnämnden bland män och kvinnor i olika åldrar	268
11. $H-a + K-m$: Kännedom om representanter och attityd mot företagsnämnden som princip	269
12. $K-m$: Kännedom om representanter i företagsnämnden och attityd mot den egna företagsnämnden	269
13. $K-m$: Attityd mot företagsnämnden som princip och mot den egna nämnden	270
14. Attityden mot företagets sätt att ta tillvara kunnsighet och intresse bland män och kvinnor inom vart och ett av företagen	272
15. $H-a + K-m$: Olika personalkategoriernas attityd mot företagets sätt att ta tillvara kunnsighet och intresse	272
16. $H-a + K-m$: Attityden mot företagets sätt att ta tillvara kunnsighet och intresse bland män och kvinnor i olika åldrar	273
17. $K-m$: Skäl för negativ attityd bland män och kvinnor mot företagets sätt att ta tillvara kunnsighet och intresse	274
18. Bedömning av befodringschanserna bland män och kvinnor i vart och ett av företagen	275
19. $H-a + K-m$: Olika personalkategoriernas bedömning av befodringschanserna	275
20. $H-a + K-m$: Bedömning av befodringschanserna bland män och kvinnor i olika åldrar	276
21. Faktisk befodrning av arbetare till arbetsledare i de skilda företagen ..	276
22. $K-m$: Motivering för negativ bedömning av befodringschanserna i företaget	277
23. Känsla av uppskattning från den närmaste överordnade bland män och kvinnor inom vart och ett av företagen	279
24. $H-a$: Olika personalkategoriernas känsla av uppskattning från den närmaste överordnade	279
25. $K-m$: Olika personalkategoriernas känsla av uppskattning från den närmaste överordnade	279
26. $K-m$: Känsla av uppskattning från företagsledningen bland män och kvinnor inom vart och ett av företagen	280
27. $K-m$: Olika personalkategoriernas känsla av uppskattning från företagsledningen	281
28. $K-m$: Känsla av uppskattning från företagsledningen bland män och kvinnor i olika åldrar	281
29. Önskan om information om ekonomiska frågor bland män och kvinnor inom vart och ett av företagen	283
30. Önskan om information om tekniska frågor bland män och kvinnor inom vart och ett av företagen	283

31. $H-a + K-m$: Olika personalkategoriernas önskan om information om ekonomiska frågor	284
32. $H-a + K-m$: Olika personalkategoriernas önskan om information om tekniska frågor	284

KAPITEL XI. KÄNSLAN AV ATT KUNNANDE OCH INTRESSE TILLVARATAS OCH ÖVRIGA ATTITYDER.

Tabell XI:

1. Sambandet mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityderna mot arbetsplatsen i olika grupper av anställda	289
2. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot arbetslokalen	289
3. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot säkerheten	290
4. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot arbetsförhållandena i stort	292
5. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och arbetsplatsens beskaffenhet	293
6. Sambandet mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityderna mot arbetet i olika grupper av anställda	294
7. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och önskan om byte av arbete	296
8. Sambandet mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityderna mot överordnade i olika grupper av anställda	298
9. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot den överordnades förmåga att ta folk	299
10. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot den överordnades förmåga att ge instruktioner	300
11. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och önskan om byte av närmaste överordnade	301
12. Sambandet mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot företaget i olika grupper av anställda	304
13. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot företagsstorleken	305
14. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot barnens anställning i samma företag	306
15. Sambandet mellan känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityder mot kommunikationen i olika grupper av anställda	307
16. Sambandet mellan attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse och bedömningen av chanserna till befordran	309
17. Sambandet mellan attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse och mot den fackliga organisationen	311
18. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot fackföreningen	311

KAPITEL XII. CHANSERNA TILL BEFORDRAN OCH ÖVRIGA ATTITYDER.

Tabell XII:

1. Sambandet mellan attityden mot företagets beföringspolitik och attityder mot arbetsplatsen i olika grupper av anställda	315
2. Attityden mot beföringspolitiken och mot arbetslokalen	315
3. Attityden mot beföringspolitiken och mot säkerheten	316
4. Attityden mot beföringspolitiken och mot arbetsförhållandena på det hela taget	316

5. Sambandet mellan attityden mot företagets befordringspolitik och attityder mot arbetet i olika grupper av anställda	317
6. Attityden mot befordringspolitiken och mot arbetstiden	318
7. Attityden mot befordringspolitiken och mot tidsstudier som princip ...	318
8. Attityden mot befordringspolitiken och önskan om byte av arbete ...	319
9. Sambandet mellan attityden mot företagets befordringspolitik och attityder mot överordnade i olika grupper av anställda	320
10. Attityden mot befordringspolitiken och mot den överordnades förmåga att ta folk	321
11. Attityden mot befordringspolitiken och önskan om byte av överordnad	323
12. Attityden mot befordringspolitiken och önskan om byte av högre chefer	324
13. Sambandet mellan attityden mot företagets befordringspolitik och attityder mot företaget som helhet i olika grupper av anställda	324
14. Attityden mot befordringspolitiken och mot företagsstorleken	325
15. Attityden mot befordringspolitiken och mot barnens anställning i samma företag	326
16. Attityden mot befordringspolitiken och önskan om information	328
17. Attityden mot befordringspolitiken och mot fackföreningen	329

KAPITEL XIII. KÄNSLAN AV UPPSKATTNING OCH ÖVRIGA ATTITYDER.

Tabell XIII:

1. Känslan av uppskattning från den överordnade och attityden mot arbetsförhållandena i stort	333
2. Sambandet mellan känslan av uppskattning från företagsledningen och attityder mot arbetsplatsen i olika grupper av anställda	334
3. Känslan av uppskattning från företagsledningen och önskan om byte av arbete	335
4. Sambandet mellan känslan av uppskattning från den närmaste överordnade och attityder mot den överordnade i olika grupper av anställda	337
5. Känslan av uppskattning från den närmaste överordnade och önskan om byte av överordnad	338
6. Sambandet mellan känslan av uppskattning och attityden mot den fackliga organisationen i olika grupper av anställda	344

KAPITEL XIV. ATTITYDEN MOT KOMMUNIKATIONEN OCH ÖVRIGA ATTITYDER.

Tabell XIV:

1. Sambandet mellan attityden mot företagsnämnden som princip och mot arbetet i olika grupper av anställda	349
2. Sambandet mellan attityden mot företagsnämnden och mot den fackliga organisationen i olika kategorier anställda	352

KAPITEL XV. MEDINFLYTANDE, MEDANSVAR, KLASSATTITYDER OCH ARBETETS BESKAFFENHET.

Tabell XV:

1. Sambandet mellan svaren på frågan: Vilken klass anser Ni borde ha största inflyttandet i Sverige? och känslan av medansvar och medinflyttande	358
2. Sambandet mellan svaren på frågan: Anser Ni att Sverige är ett sådant land, att alla som verkligen vill och är duktiga kan komma framåt? och känslan av medansvar och medinflyttande	359
3. Sambandet mellan förtroendet för polisen och känslan av medansvar och medinflyttande	360

KAPITEL XVI. SAMBANDET MELLAN OLIKA TRIVSELATTITYDER.

Tabell XVI:

	Sid.
1. Sambandet mellan önskan om arbetsbyte och attityden mot arbetsförhållandena i stort och mot företaget som helhet	368
2. Sambandet mellan önskan om byte av arbete och attityderna mot den fysisk-tekniska miljön	369
3. Sambandet mellan attityden mot det nuvarande arbetet och attityderna mot den överordnade	370
4. Sambandet mellan önskan om byte av arbete och attityden mot kommunikations- och belöningsystemet	372
5. Sambandet mellan önskan om byte av arbete och alla övriga attityder	375
6. Sambandet mellan attityden mot arbetsförhållandena i stort och övriga attityder	376
7. Sambandet mellan attityden mot barnens anställning i företaget och övriga attityder	381
8. Sambandet mellan attityderna mot den fysisk-tekniska miljön	382
9. Sambandet mellan attityden mot arbetstid och mot tidsstudier	383
10. Män: Sambandet mellan de olika attityderna mot den närmaste överordnade ..	384
11. Kvinnor: Sambandet mellan de olika attityderna mot den närmast överordnade ..	385
12. Sambandet mellan attityderna mot den närmaste överordnade. Genomsnittlig korrelation	387

BILAGA 4. TABELLER ÖVER SAMBANDET MELLAN OBJEKTIVA FAKTORER.

1. Sambandet mellan egenskaperna självständighet och beroende i arbetet	415
2. Sambandet mellan Arbetsplatsens beskaflenhet och beroendet av arbetskamrater ..	415
3. Sambandet mellan Arbetsplatsens beskaflenhet och självständighet i arbetet	416
4. Sambandet mellan Arbetets art och beroendet i arbetet	416
5. Sambandet mellan Arbetets art och självständighet i arbetet	416
6. Sambandet mellan mekanisering och självständighet	417
7. Sambandet mellan kvalifikation och beroende i arbetet	417
8. Sambandet mellan kvalifikation och självständighet i arbetet	417
9a. Sambandet mellan kvalifikations- och mekaniseringsgrad hos arbetet	418
9b. Sambandet mellan mekaniserings- och kvalifikationsgrad hos arbetet	418
10. Sambandet mellan kvalifikation och Arbetets art	418
11. Sambandet mellan mekanisering och Arbetets art	419
12. Sambandet mellan kvalifikation och Arbetsplatsens beskaflenhet	419
13. Sambandet mellan mekanisering och Arbetsplatsens beskaflenhet	419
14. Sambandet mellan kvalifikation och inkomst	420
15. Sambandet mellan mekanisering och inkomst	420
16. Sambandet mellan Arbetets art och inkomsten	420

INNEHÅLL.

	Sid.
Anmälan	5
Förord	7
AVDELNING I. TEORI OCH METOD (11—70)	
<i>Kapitel I. Teori och hypoteser (13—48)</i>	
I. Sociologisk teori	14
<i>Social vana, 14; disposition och beteende, 15; sociala normer, 17; normkällor, 18. Definition av grupp, 18; symbolmiljö, 19; social roll, rollförväntan, 21. Definition av attityd, 22.</i>	
II. Den sociologiska innebörden av det svenska samhällets industrialisering	24
III. Företaget som sociologisk företeelse	30
<i>Den fysisk-tekniska miljön, 31. Statussystemet, 32; formellt statussystem, 33; kvasiformellt statussystem, 34; informellt statussystem, 35; kommunikationen, 36.</i>	
IV. Anpassning, trivsel och anda	38
<i>Begreppet trivsel, 38; begreppet anda, 42.</i>	
V. Sammanfattning	47
<i>Kapitel II. Undersökningsmetoder (49—70)</i>	
I. Planering	49
II. Fältarbetet	51
<i>A. Formulär, 51; B. Intervjuarna, 52; C. Fabriksintervjuarna, 54; D. Hustruintervjuerna, 64.</i>	
III. De intervjuade	65
AVDELNING II. OBJEKTIVA FAKTORER OCH ATTITYDER (71—249)	
<i>Kapitel III. Beskrivning av de fem företagen (73—110)</i>	
I. Den fysisk-tekniska miljön	74
<i>A. Företagens ålder, utveckling och tillverkning, 74; B. Arbetsplatsen, 77; C. Arbetet, 80; 1. kvalifikationsgrad, 81; 2. mekanisering, 81; 3. individuellt-beroende, 82; 4. självständighet, 83; 5. olycksfallsrisk, 84.</i>	

	Sid.
11. Den sociala miljön	85
A. Personalen, 85; könsfördelning, 86; ålder, 87; anställningens längd, 88; omsättningen på arbetare, 89; frånvaro, 89; födelseort, 91; B. Statussystemet, 92; C. Kommunikationssystemet, 96; 1. Formell kommunikation, 97; 2. Informell kommunikation, 100; vertikal kommunikation, 101; horisontal kommunikation, 103; D. Belönings-systemet, 104: 1. Lönen, 105; 2. Sociala förmåner, 106; pensioner, 106; sjukvård, 107; bostäder, 108.	
III. Sammanfattning	109
<i>Kapitel IV. Objektiva faktorer och deras samband (111—135)</i>	
I. Innebörden av begreppet objektiva faktorer	111
A. Arbetsplatsens beskaffenhet, 112; B. Arbetets art, 113; C. Mekanisering, 114; D. Arbetets kvalifikationskrav, 115; E. Individuellt — beroende arbete, 116; F. Självständighet — osjälvständighet, 117; G. Lönen, 117.	
II. De objektiva faktorerna och möjligheten till socialt liv .	118
Möjligheten till socialt liv och: arbetsplatsens beskaffenhet, 119; arbetets art, 119; mekanisering, 120; kvalifikation, 121; lönen, 121.	
III. Kvalifikation och mekanisering	122
IV. Lönen och övriga objektiva faktorer	123
Lönen och arbetsplatsens beskaffenhet, 124; arbetets art, 124.	
V. Åldern och övriga objektiva faktorer	125
VI. Flyttningar och övriga objektiva faktorer	126
Flyttningar och: arbetsplatsens beskaffenhet, 128; arbetets art, 129; mekanisering, 129; kvalifikationsgrad, 130; självständighet, 132; lön, 132.	
VII. Objektiva faktorer och frånvaro	132
VIII. Sammanfattning	133
<i>Kapitel V. Attityderna mot arbetsplatsen (136—157)</i>	
I. Normer och normkällor	136
II. Arbetslokalen	141
III. Säkerheten på arbetsplatsen	146
IV. Den maskinella utrustningen	151
V. Sammanfattning	154
<i>Kapitel VI. Attityderna mot arbete och arbetstid (158—201)</i>	
I. Normer och normkällor	158
II. Arbetstidens längd	161
Arbetsdagen, 161; arbetsveckan, 163.	
III. Tidsstudier	167
Erfarenhet av tidsstudier, 169; tidsstudier som princip, 170; erfarenhet av tidsstudier och attityd, 172; tidsstudier och mekanisering, 175; tidsstudier och kvalifikation, 176; tidsstudier och arbetsplatsens beskaffenhet, 177; tidsstudier och arbetets art, 177.	

IV. Övriga frågor om arbetet 178

A. Arbetsförhållandena på det hela taget, 179; B. Önskan att byta arbete, 183; C. Motiv för önskan att byta resp. inte byta arbete, 188; motiv för önskan att inte byta arbete, 189; motiv för önskan att byta arbete, 190; faktorer av vikt för trivseln med arbetet, 193; attityden mot lagarbete, 196; attityden mot arbetskamraterna, 197; informella gruppbildningar på arbetsplatsen, 199.

Kapitel VII. Förman och arbetsledning (202—227)

I. Inledning 202

Arbetsledningens attityder mot: den överordnades uppskattning av deras arbete, 203; avancemangsmöjligheterna i företaget, 204; företagets tillvaratagande av kunnighet och intresse, 205; tidsstudier, 206.

II. Olika personalkategoriernas attityd mot den överordnade .. 209

Den överordnades förmåga att ge instruktioner, 209; förmåga att ta folk, 210; den överordnades uppskattning av arbetet, 211; önskan om byte av överordnade, 212; den överordnades förmåga att bedöma utfört arbete, 214; önskan om byte av högre överordnade, 214; förtroende för den överordnade i fråga om personliga problem, 215; känsla av uppskattning från företagsledningen, 217.

III. Sambandet mellan objektiva faktorer och attityder mot för-
mannen 218

A. Kvalifikation, 218; B. Mekanisering, 219; C. Självständighet, 220; D. Individuellt — beroende arbete, 220; E. Lönen, 221; F. Arbetets art, 221; G. Jämförelse mellan samma kategorier i de två orterna, 222; H. Sammanfattning, 223.

IV. Rangordnande av olika personalkategorier 224

Kapitel VIII. Attityder mot det egna företaget såsom grupp (228—239)

Företagsstorleken, 228; motiv för önskan om mindre företag, 233; attityd mot barnens anställning i företaget, 234, företagets sätt att tillvarata kunnighet och intresse för arbetet, 236; avancemangsmöjligheter, 237.

Kapitel IX. Flyttning, frånvaro och trivsel (240—249)

Jämförelse i fråga om attityder mellan kvinnliga tjänstemän som slutat och som stannat kvar i arbetet, 243; jämförelse i fråga om attityder mellan manliga arbetare som slutat och som stannat kvar, 244; jämförelse mellan slutare och ej slutare i fråga om grupptillhörighet, 245.

AVDELNING III. SAMBANDET MELLAN OLIKA
ATTITYDER (251—388)*Inledning* 253*Kapitel X. Medinflytande och medansvar (255—285)*

I. Hypoteser 255

	Sid.
II. Företagsnämnden	259
A. Attityden mot företagsnämnden, 261; 1. Principiell inställning, 262; 2. Attityden mot den egna företagsnämnden, 264; B. Kännedom om företagsnämnden, 266; kännedom om representanterna i företagsnämnden, 267; kännedom och attityder, 269; C. Sammanfattning, 270.	
III. Anser Ni, att det här företaget tillvaratar arbetarnas (de anställdas) kunnande och intresse för produktionsförbättringar?	271
IV. Anser Ni, att det här företaget ger sina anställda rimliga chanser att bli beförtrade?	274
V. Känner Ni, att Ert arbete uppskattas av Er förman (närmaste överordnade)?	277
VI. Har Ni en känsla av att Ert arbete uppskattas av företagsledningen?	280
Sammanfattning av III—VI	281
VII. Attityden mot kommunikationen inom företaget	282

Kapitel XI. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och övriga attityder (286—313)

I. Metod	286
II. Känslan av att kunnighet och intresse tillvaratas och attityden mot arbetsplatsen	288
Arbetslokalen, 288; säkerheten, 290; den maskinella utrustningen, 291; arbetsförhållandena i stort, 291.	
III. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityder mot arbetet	294
Arbetstidens längd, arbetsstudier, önskan om byte av arbete, 294.	
IV. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot överordnade	297
Den överordnades förmåga att ta folk, 298; uppskattning av den underordnades arbete, 299; förmåga att ge klara instruktioner, 300; önskan om byte av överordnad, 301; sammanfattning, 301.	
V. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityden mot företaget som helhet	303
Större eller mindre företag, 304; attityden mot barnens anställning i företaget, 305.	
VI. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och attityder mot kommunikationssystemet	306
Företagsnämnden, 307; informationen, 308.	
VII. Känslan av att kunnande och intresse tillvaratas och befördringschanserna	308
VIII. Attityden mot företagets tillvaratagande av kunnande och intresse och mot den fackliga organisationen	310
IX. Sammanfattning	311

Kapitel XII. Chanserna till befordran och övriga attityder (314—330)

- I. Attityden mot företagets befordringspolitik och attityderna mot arbetsplatsen 314
Arbetslokalen, maskinerna, säkerheten, 315; arbetsförhållandena, 316.
- II. Attityden mot företagets befordringspolitik och attityden mot arbetet 317
Arbetstidens längd, tidsstudier i princip, 318; tidsstudier i tillämpning, 319; önskan om yrkesbyte, 319.
- III. Attityden mot företagets befordringspolitik och attityder mot överordnade 320
Den överordnades förmåga att ta folk, 321; uppskattning av underordnades arbete, 322; hjälp med personliga problem, 322; förmåga att bedöma arbetet, 322; önskan om byte av närmaste överordnade, 323; önskan om byte av högre överordnade, 323.
- IV. Attityden mot företagets befordringspolitik och mot företaget som helhet 324
Företagsstorleken, 325; barnens anställning i företaget, 325.
- V. Attityden mot företagets befordringspolitik och mot kommunikationen inom företaget 327
Företagsnämnden i princip, 327; den egna företagsnämnden, 327; information, 328.
- VI. Attityden mot företagets befordringspolitik och mot den fackliga organisationen 328
- VII. Sammanfattning 329

Kapitel XIII. Känslan av uppskattning och övriga attityder (331—346)

- I. Känslan av uppskattning och attityderna mot arbetsplatsen 332
Uppskattning från närmaste chef, 332; uppskattning från ledningen, 333; sammanfattning, 334.
- II. Känslan av uppskattning och attityderna mot arbetet . . . 334
Uppskattning från närmaste chef, 334; uppskattning från företagsledningen, 335; sammanfattning, 336.
- III. Känslan av uppskattning och attityderna mot överordnade 336
Uppskattning från närmaste chef, 336; uppskattning från företagsledningen, 339; sammanfattning, 339.
- IV. Känslan av uppskattning och attityderna mot företaget som helhet 340
Uppskattning från närmaste chef, 341; uppskattning från ledningen, 341.

	Sid.
V. Känslan av uppskattning och attityderna mot kommunikationen i företaget	342
Uppskattning från närmaste chef, 342; uppskattning från företagsledningen, 343.	
VI. Känslan av uppskattning och attityden mot den fackliga organisationen	344
VII. Sammanfattning	345

Kapitel XIV. Sambandet mellan attityden mot kommunikationen och övriga attityder (347—355)

I. Sambandet mellan de olika informationsfrågorna	347
II. Attityden mot företagsnämnden och mot den fysisk-tekniska miljön	348
III. Attityden mot företagsnämnden och mot arbetet	349
IV. Attityden mot företagsnämnden och mot de överordnade	350
V. Attityden mot företagsnämnden och mot företaget som helhet	351
VI. Attityden mot företagsnämnden och mot den fackliga organisationen	352
VII. Önskan om information och trivseln	353
VIII. Sammanfattning	353

Kapitel XV. Medinflytande, medansvar, klassattityder och arbetets beskaffenhet (356—365)

I. Klassattityder	357
A. Inflytande i samhället och i företaget, 357; B. Önskan om inflytande i samhället och i företaget, 358; C. Möjligheterna att komma framåt i samhället och inflytande i företaget, 358; D. Bedömning av förhållandena förr och nu i samhället och inflytande i företaget, 359; E. Förtroende för rättsvärderna och inflytande i företaget, 360; F. Sammanfattning, 360.	
II. Arbetets beskaffenhet	361
A. Mekanisering, 361; B. Yrkesskicklighet, 361; C. Rörlighet, 362; D. Varierande arbetsplats, 363; E. Individuellt — beroende, 363; F. Möjligheter till samtal, 363; G. Självständighet, 364; H. Sammanfattning, 364.	
III. Sammanfattning	365

Kapitel XVI. Sambandet mellan olika trivselattityder (366—388)

I. Attityden mot arbetet	367
A. Önskan om byte av arbete och den fysisk-tekniska miljön, 369; B. Önskan om byte av arbete och attityden mot arbetstid och arbetsstudier, 369; C. Önskan om byte av arbete och attityden mot de överordnade, 370; D. Önskan om byte av arbete och trivsel med arbetskamraterna, 371; E. Önskan om byte av arbete och attityden	

<i>Innehåll</i>	439
	Sid.
mot företaget som helhet, 371; F. Önskan om byte av arbete och attityden mot kommunikations- och belöningsystemet, 372; G. Önskan om byte av arbete och attityden mot den fackliga organisationen, 373; H. Sammanfattning, 373.	
II. Attityden mot arbetsförhållandena i stort	375
Sammanfattning, 379.	
III. Attityden mot barnens anställning i företaget	380
IV. Samband mellan attityder inom vart och ett av attitydkomplexen	381
A. Attityder mot den fysisk-tekniska miljön, 382; B. Attityder mot arbetstid och tidsstudier, 383; C. Attityder mot de överordnade, 386.	
<i>Avslutning och sammanfattning</i>	389
<i>Bilagor</i> (397—420)	
<i>Bilaga 1</i> :	399
Personalformulär I, 399; Personalformulär II, 401.	
<i>Bilaga 2</i> : Instruktion för intervjuare	407
<i>Bilaga 3</i> : Statistiska metoder	411
<i>Bilaga 4</i> : Tabeller över sambandet mellan objektiva faktorer	415
<i>Litteratur</i>	421
<i>Tabellförteckning</i>	424

I SNS' SKRIFTSERIE *har tidigare utkommit*

SKOLREFORMEN OCH NÄRINGSLIVET

Synpunkter på försöksverksamheten

Ett debattinlägg från SNS med en undersökning av vissa psykologiska och pedagogiska förutsättningar av fil. dr JAN AGRELL. Pris kr 4:50

FÖRHÅLLET MELLAN FÖRETAG OCH ANSTÄLLDA I SVENSK INDUSTRI

Några jämförelser med amerikanska förhållanden

av CHARLES A. MYERS, professor vid Massachusetts Institute of Technology. Pris kr 6:75

Myers' bok finns även i en engelsk upplaga

— INDUSTRIAL RELATIONS IN SWEDEN —

till ett pris av kr 8:75 inbunden.

KONKURRENS ELLER SAMVERKAN

Ett diskussionsinlägg om kartell- och monopolproblemen

av docent HANS BREMS, ekon. lic. BERT LINDSTRÖM, fil. lic. JONAS NORDENSON, jur. och fil. kand. JAN RYDSTRÖM, professor ULF AF TROLLE och fil. dr JAN WALLANDER. Pris kr 8:75

SVENSK STATSFÖRVALTNING I ARBETE

av professor GUNNAR HECKSCHER. Pris häft. kr 14:50, inb. kr 17:50

EFFEKTIVITET OCH RÄTTSSÄKERHET

Ett diskussionsinlägg om statsförvaltningen

Pris kr 1:50

VINSTDELNING OCH VINSTANDELSSYSTEM

Uppkomst . Utveckling . Framtidsmöjligheter

av TORSTEN SKYTT och SVEN H. ÅSBRINK

Pris kr 3:75

Pris kr 25:—

P. A. Norstedt & Söners Förlag i distribution