

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

Arbeta i sitt anletes svett

Författare: Håkan Bergquist
Uppsats Soc 344, 41 – 60 p
Vårterminen 2001
Handledare Marianne Liedholm

Abstract.

Författare: Håkan Bergquist
Titel: Arbeta i sitt anletes svett
Uppsats: Soc 344, 41 – 60p
Handledare: Marianne Liedholm
Sociologiska institutionen, Vårterminen 2001

Problem.

Det vi idag känner som arbete är oftast associerat med förvärvsarbete. Förvärvsarbetet som huvudsaklig källa till att försörja sig är historiskt sett en ny företeelse för människan. Förutom att vara en källa till försörjning är förvärvsarbetet även en aktivitet som upptar en stor del av människans liv idag. Uppsatsen försöker se hur dagens människor förhåller sig till förvärvsarbetet, är det mer än bara en källa till försörjning?

Syfte.

Uppsatsen syfte är att med både teoretiska och empiriska medel studera hur människorna i dagens samhälle förhåller sig till förvärvsarbetet.

Upplägg.

I uppsatsen första del beskrivs förvärvsarbetets uppkomst i samband med den moderna kapitalismens och industrialismens uppgång. I den senare delen av uppsatsen görs en analys av synen på arbetet. Data för detta kommer från en redan befintlig databas som gjorts tillgänglig genom Svensk Samhällsvetenskaplig Datatjänst (SSD).

Slutsatser.

Utifrån de teorier som presenteras i uppsatsen visar dessa på att förvärvsarbetet har ett större värde än de rent ekonomiska för den undersökta populationen

Innehållsförteckning.

1. Inledning	4
1.1. Syfte	4
2. Bakgrund	4
2.1. Definition av arbete	4
2.2. Kapitalismens anda.	5
2.3. Arbetsmoralen.	6
2.4. Kapitalismen och tjugoförsta århundradet	7
2.5. Den postmoderna arbetsmarknaden	8
2.6. Tidigare studier av attityden till arbetet	12
3. Empiri	16
3.1. Datamaterialet	16
3.2. Frågeställning	17
3.3. Metod	18
4. Dataanalys	19
4.1. Den instrumentella inställningen	19
4.2. Den värdegrundande inställningen	22
5. Slutord	27
6. Bilagor	28
6.1. Variabelförteckning	28
6.2. Tabeller	31
Litteratur	41
Övriga källor	41

1. Inledning.

Vad är arbete? Frågan kan tyckas onödig, men i ett historiskt perspektiv har människans inställning till arbetet förändrats genom tiden. Utvecklingen har gått från självhushållning då arbetet mer eller mindre bokstavligen gick ut på att finna mat för sig och sin familj, till dagens samhälle där arbetet mer kan ses som ett sätt att få pengar genom lönearbete. Pengarna konsumeras sedan på en marknad som har ett utbud av olika varor och tjänster som man väljer emellan för att få sina behov tillfredsställda.

En fråga som man kan ställa sig är varför människan tycks arbeta mer än vad den egentligen behöver för att kunna försörja sig? Ett svar på detta kan bl.a. vara att arbetet inte bara är ett sätt att försörja sig utan också ett sätt att förhålla sig till den kultur vi lever i. Är det så att arbetet i sig har en dragningskraft utanför själva försörjningen?

När man ser till en av historiens viktigaste texter, bibeln, och Guds utdrivande av Adam från Edens lustgård exemplifierat i detta bibelcitat ”I ditt anletes svett skall du äta ditt bröd” (1:a Moseboken 3 kap:19) får man ingen positiv bild av arbetet. Detta kan ju inte tolkas på annat sätt än att arbetet har förknippats med något som inte är rofyllt utan mer har varit en börda människan måste utföra, i Edens lustgård behövde ju människan inte arbeta.

1.1. Syfte.

Uppsatsen syfte är att med både teoretiska och empiriska medel studera hur människorna i dagens samhälle förhåller sig till förvärvsarbetet. Vidare vill jag även se om det finns skillnader mellan olika kategorier av människor och vilka förklaringsgrunder det eventuellt kan finnas till detta. En viktig fråga är om det finns mer än ekonomiska motiv till att människan förvärvsarbetar. Försörjd kan man ju oftast i vårt samhälle bli även om man inte förvärvsarbetar.

2. Bakgrund.

I följande kapitel kommer jag att göra en litteraturstudie samt en genomgång av arbetet och attityderna till detsamma i det moderna och postmoderna samhället.

2.1. Definition av arbete.

Vad som är arbete kan tyckas vara en självklarhet, men vid en närmare granskning av fenomenet krävs det en definition av begreppet. Arbete är onekligen en form av aktivitet, men all aktivitet är inte arbete. Bengt Furåker försöker precisera begreppet arbete och menar till en

början att arbeta är en viljestyrd aktivitet, till skillnad från reflexmässigt styrd aktivitet såsom andning (Furåker 1995:11ff). Vidare menar han att all viljestyrd aktivitet inte kan hänföras till begreppet arbete. Framställning av mat, odla, tillaga m.m., kan hänföras till begreppet arbete men att äta maten får snarast ses som en form av konsumtion, dock är det nödvändigt att både framställa och äta mat för att människan ska kunna överleva och vid framställningen av mat förekommer det givetvis en konsumtion av exempelvis råvaror, arbetskraft m.m. Detta gör att arbete inte så lätt går att definiera. Furåker formulerar arbetet som en process där människan med hjälp av sin arbetskraft och olika arbetsmedel såsom verktyg, omvandlar arbetsföremålet till en i förväg bestämd produkt eller resultat (Furåker 1995:21). Det ska påpekas att resultatet kan vara av ett icke materiellt resultat och arbetskraften både representerar hjärn- och muskelkraft.

För denna uppsats är det vidare viktigt att skilja på förvärvsarbete och annan form av arbete. Förvärvsarbete är det arbete som utförs för att människan ska kunna klara sin försörjning, eller om man så vill sin egen överlevnad. Vad som är förvärvsarbete och inte beror till stor del på vilket samhälle man lever i och är således både historiskt och kulturellt betingat (Furåker 1995:27). Förvärvsarbete syftar i den här uppsatsen på det arbete som utförs gentemot betalning. Denna betalning kan antingen ske i form av lön, vilket definieras som lönearbete, eller den betalning som egna företagare mottar för sitt arbete. Annat arbete såsom hemarbete, passa egna barn, tvätta, städa m.m. som också är nödvändigt arbete hänförs här inte till begreppet arbete.

2.2. Kapitalismens anda.

Det moderna samhällets utveckling var och är sociologins studieområde. Max Weber studie, ”Den protestantiska etiken och kapitalismens anda”, i vilken han analyserade attityden till arbete och dess påverkan för den kapitalistiska samhällsutvecklingen och där med förvärvsarbetet är en av sociologiens klassiker.

Den kapitalistiska arbetsorganisationen, lönearbete, som den dominerande arbetsorganisationen för den stora majoriteten av människor i ett samhälle är ett sent fenomen i människans historia. Kapitalismens utveckling sker tillsammans med industrialismen. Weber citerar Benjamin Franklin ”kom ihåg tid är pengar” (Weber 1998:23). Med detta vill Weber illustrera den anda som menar att pengar används bäst till att göra mera pengar, genom att återinvestera i nya projekt som genererar mer pengar. Det är viktigt att påpeka att pengar inte används till lyxkonsumtion i den kapitalistiska andan. Penninginkomster är i den moderna ekonomin ett uttryck för duglighet i yrket (Weber 1998:25). Denna anda vilar på en yrkesetik

där arbetet ses såsom närmast ett kall vilket är något nytt i historien. Man kan beskriva den sanna kapitalismens anda med att arbetaren känner en förpliktelse gentemot arbetet och att kapitalägaren förvaltar kapitalet i enlighet med Benjamin Franklins devis. Det är genom denna anda eller om man så vill moral som det moderna arbetslivet växer fram.

2.3. Arbetsmoralen.

I sitt sökande efter förklaringar till hur den moderna kapitalismen kom att utvecklas i västvärlden fann Weber att den i första hand utvecklats i de europeiska länder som var protestantiska och i synnerhet kalvinistiska. Holland och Storbritannien med vissa kolonier var den moderna kapitalismens vagga (Weber 1998). Grunden för detta var inte ett ha begär efter materiella ting, utan en arbetsmoral som innebar att man genom ett idogt arbete visade att man var en utvald och på så sätt kunde vänta sig en plats i himlen efter jordelivet. Den rikedom som en puritan eventuellt tjänade in återinvesterades i en verksamhet där pengarna kunde växa för att ackumulera mer rikedom. Att rikedomen skulle användas för någon lyxkonsumtion ingick inte i den protestantiska arbetsmoralen.

Weber skiljer mellan olika former av protestantism, men då denna uppsats inte handlar om religion utan om attityder till arbetet i Sverige, och attityden till arbetet är en sak som mer eller mindre förenar de olika grenarna av protestantismen, så behandlas inte de olika grenarna av protestantismen så ingående i denna uppsats.

I ett svenskt och skandinaviskt perspektiv är dock den Lutherska kallelsetanken av speciellt intresse. I de protestantiska länderna har ordet yrke fått en betydelse av livsuppgift, det enda sättet att leva ett Gud behagligt liv var inte att bli munk och avskärma sig från det världsliga livet. I stället skall individen uppfylla de plikter som pålägges denne genom dennes ställning i det världsliga livet, vilka därigenom blir dennes kall (Weber 1998:36f).

Den protestantiska synen på arbetet skiljer sig enligt Weber från den traditionella syn som bl.a. bondesamhället hade. Där arbetade man för sin försörjning och när denna var uppfylld fann man ingen anledning till att fortsätta arbeta. Här ger han exempel på en lantarbetare som när denne får höjd lön gör ett mindre skördearbete eftersom han bara är intresserad av att få ihop de 2 mark, som han behöver för att överleva, inte av arbetet i sig. (Weber 1998:28). När industrialismen i Tyskland satte fart på 1800-talet så fann Weber, och en skillnad mellan protestantiska och katolska arbetare. De protestantiska arbetarna arbetade i högre grad för arbetet än katolikerna som hade större intresse av att endast få ihop till sin försörjning. Detta gav också till följd att protestanterna i större omfattning blev befordrade än

de katolska arbetarna. Den specifika arbetsmoral som protestantismen gav upphov grundades i behovet att tjäna sin Gud. Under historiens gång försvann värdet för handlingen, att tjäna Gud, men moralen att arbetet är viktigt i sig bestod. Gör man ett gott arbete så är man en god människa. Detta var något som enligt Weber genomsyrade de samhällen och grupper som var protestantiska. Denna ansvarskänsla för arbetet var viktig för den tidiga industrialismen och där med kapitalismen, då den behövde en pålitlig arbetsstyrka. De olika typerna av handlande, värderationellt och målrationellt, utvecklar Weber vidare i Ekonomi och samhälle.

Den person handlar rent värderationellt som utan avseende på de förutsägbara följderna handlar i överensstämmelse med sin övertygelse om vad plikt, heder, estetiska ideal, religiös kallelse, fromhet eller "sakens" vikt och betydelse synes bjuda honom. Den som handlar målrationellt avpassar sitt handlande med hänsyn till syfte, medel och sekundära verkningar. Detta innebär att denne rationellt överväger alternativa medel för att nå målet, tar sekundära konsekvenser av måluppnåendet i beaktande liksom den relativa betydelsen av olika mål. Valet mellan konkurrerande och kolliderande mål och konsekvenser kan ske utifrån värderationella överväganden. Då är handlandet målrationellt endast med avseende på medlen. Av intresse är det också att nämna Webers beskrivning av det traditionella handlandet. Detta begränsas ofta till en nästan automatisk reaktion på kända stimuli i en redan invand riktning. Det stora flertalet av våra invanda vardagsbeteenden närmar sig denna typ. (Weber 1983:18f).

Med utgångspunkt från Weber och "att arbete i sig är ett mål i livet" blir den logiska tolkningen att en löntagare som utför ett arbete, fortfarande handlar utifrån någon form av värderationellt handlande. Denna syn på arbetet finns enligt André Gorz kvar i det postmoderna samhället. Gorz använder i och för sig beteckningen postfordism när han skriver om det postmoderna samhället, men enligt min åsikt är postfordism bara en del av det postmoderna, vilket leder till att jag använder det senare uttrycket, när jag inte precis skriver om företags organisationsformer (Gorz 2001).

2.4. Kapitalismen och tjugoförsta århundradet.

Gorz analyserar kapitalismen 100 år efter det att Weber gjorde sina observationer. Under denna tid har bl.a. kommunismen enligt Sovjetmodellen kommit och gått och Webers Tyskland har genomgått stora politiska och geografiska förändringar. Teknikutvecklingen har fortsatt. Världen har sen Webers tid förändrats på många plan.

Gorz menar att kapitalismen har ett minskande behov av mänsklig arbetskraft (Gorz 2001:41ff). Han anser att kapitalet för att öka produktiviteten när

produktionsvolymerna inte kunde ökas, tvingades erövra nya marknader eller att i allt snabbare takt förnya sortimentet. Båda strategierna kräver ett nytt förhållande till produktionsmedeln. Istället för storskalighet krävs förmåga att producera små serier med stor variation. För att klara av detta fordras en lösare organisation, till skillnad från den gamla organisationen som snarare byggde på en strikt hierarki. Åsikten att denna förändring är på gång delar Gorz med Manuel Castells.

Castells betonar att den nya organisationsformen hänger samman med utvecklingen av informationstekniken, men den är inte beroende av denna (Castells 2000:161ff). Företagen organiserar sig i nätverk, som inte nödvändigtvis måste bestå av olika bolag, utan det kan vara större företag som låter olika avdelningar tillfälligt arbeta tillsammans. Vid genomförande av specifika projekt kopplas sedan underleverantörer till nätverken. När nya projekt ska genomföras sluts nya nätverk, vilket innebär att deltagandet i nätverken skiftar beroende på vilken produkt, process, volym m.m. som ska genomföras. I denna form av organisation är det projektet och inte företaget som är i centrum. Anledningen till att det växer fram nätverk är att dessa snabbare kan svara på marknadens behov. Castells tar upp det numera klassiska exemplet Benneton som modell för nätverksorganisationen (Castells 2000:171ff). För att kunna producera det som efterfrågas finns det kring Benneton ett nätverk av underleverantörer, som ger företaget den flexibilitet som behövs för att styra produktionen efter efterfrågan och inte tillverka mer än vad som går att sälja. Beslutsprocessen blir mer decentraliserad då underleverantörerna bestämmer hur de ska tillverka kläderna. De får själva ta ansvar för produktionen.

Enligt Castells så bygger nätverksorganisationen på exklusion och inklusion: Antingen så behövs en nod och då finns den med eller så behövs den inte och då får den försvinna. Försvinner en part så inkluderas en ny eller så tar en annan nod över den andres uppgift. Detta innebär ett nätverk utan centrum.

2.5. Den postmoderna arbetsmarknaden.

Nätverkssamhället ger upphov till nya relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det nya samhället har inte gett upphov till någon massarbetslöshet, men i Europa har det åtminstone blivit ett arbetslöshetsproblem. Den viktigaste skillnaden om man jämför bakåt i tiden är omvandlingen till flexibla arbeten. Utvecklingen går mot deltidsarbete, tillfälliga arbeten (projektarbete), egenföretagande och andra mellanformer av anställning och uppdragstagande. I vilken form det flexibla arbetet organiserar sig beror till stor del på skattelagar och den arbetsrättsliga situationen i världens länder. Omvandlingspunkten rör sig

kring en individualisering av arbetet, precis som Bennetons underleverantörer får ta ett större ansvar för produktionen så får den enskilde arbetstagaren ta ett större ansvar för helheten av sin arbetsprocess. Castells delar in den nya arbetsdelningen i tre dimensioner, den första är vad som utförs i arbetsprocessen, den andra rör relationen mellan organisationen och dess omgivning och slutligen den tredje som gäller förhållandet mellan företagsledning och anställda. Arbetstagarna delas in i tre grupper beroende på deras ställning i beslutsfattandet (Castells 2000: 252f).

1. *beslutsfattarna*, som i sista hand fattar beslut,
2. *deltagarna*, som är involverade i beslutsfattandet,
3. *utförarna*, som bara genomför beslut,

Den första gruppen innehåller kärntruppen av de anställda, den andra är den perifera grupp som har bindningar till organisation, och den tredje gruppen slutligen tjänar företaget när detta har behov av extra arbetskraft. Detta kan antingen ske med hjälp av tillfälligt anställda eller av personer som hyrs in från olika bemaningsföretag.

Castells påvisar en skillnad mellan EU och USA. Omstruktureringen i Europa ger en arbetslöshet för den yngre arbetskraften emedan lönerna består. I USA skapas fler arbeten men lönerna blir lägre (Castells 2000:259ff). Produktionen påverkas dock inte negativt i något av fallen. Inom EU har den befintliga arbetskraften omskolats så att den inte blivit arbetslös, i USA har den fått ta enklare arbete för att inte bli arbetslös. Detta beror på att den fackliga rörelsen är starkare i Europa än i USA. Enligt Castells har arbetsförmedling blivit en av de sysselsättningar som ökat mest under de senaste 25-åren, ett exempel på att arbetsmarknaden har blivit mer och mer flexibel.

Globaliseringen av kapitalet och arbetskraftens förankring i det lokala ökar svårigheterna för arbetstagarna att hävda sina kollektiva intressen då man har svårt att definiera den part man ska rikta sina krav emot. Detta är ytterligare ett argument för en ökad individualisering av förhållandena på arbetsmarknaden. En paradox med Castells är hans påpekande att när man i avsikt att höja produktionen i en bilfabrik ökar arbetarnas delaktighet i tillverkningen så var anställningstrygghet och facklig medverkan vid framförhandlingen och genomförandet av omorganiseringen två viktiga förutsättningar Detta är en av de få gånger anställningstryggheten nämns som en faktor av betydelse. Castells påpekar också att det flexibla arbetet inte bara är av ondo, även om det kan ha vissa negativa konsekvenser. En av fördelarna, som Castells ser det, är att det kan förbättra familjerelationerna. Den traditionella arbetsformen, som bygger på heltidssysselsättning, tydlig yrkesidentitet och ett karriärmönster

som sträcker sig över livscykeln håller på att försvinna, vilket gör att en mångfald yrkesidentiteter och karriärmöjligheter växer fram under en människas livstid (Castells 2000:275f). De olika yrkesidentiteterna kan ses mot bakgrund av ständiga förändringar av de kvalifikationer som krävs. På grund av att den tekniska utvecklingen hela tiden accelererar blir tidigare kvalifikationer snabbt förlegade.

Enligt Gorz var de anställda som organiserades efter den gamla fordristiska modellen isolerade vid sina arbetsuppgifter, utan kunskap om hela produktionslinjen och varje beslut som rörde dem fanns att få längre upp i hierarkin. Synen på löntagaren var att denne av sin natur inte ville arbeta och var ovillig att anstränga sig. Den postfordristiska eran inleds med att japanerna organiserar sina fabriker efter Toyotasystemet eller ohnismen (Gorz 2001:44f). I korthet går det ut på att förena arbetare och tjänsteman i en och samma person, så att man får en anställd som både arbetar och tänker. På detta sätt har även japanerna trots ett mindre antal anställda kunnat öka produktionen. Den japanska produktionsprocessen bygger på att löntagarna måste förstå vad de gör, bli delaktiga i produktionsprocessen så att helheten blir begriplig och därigenom få en möjlighet att ta ansvar för den. Det direkta produktionsarbetet blir nu bara en del av produktionsarbetet. Den nya formen kräver en ny kunskapsnivå hos löntagarna.

En av följderna med att förena arbetare och tjänsteman i en och samma person är att det finns en bättre grogrund för framväxt av en företagsidentitet bland de anställda. Identiteten erbjuds de anställda som kvalificerar sig för företaget, oftast unga utvalda löntagare (Gorz 2001:52ff). Denna identitet ger den anställde den trygghet denne behöver. Företaget förutsätts ta hand om sina medlemmar i något som liknar ett feodalt förhållande. Denna kärna av anställda visar sin lojalitet mot företaget genom att arbeta. För att de ska behålla sin bild av att vara utvalda så koncentreras arbetet kring dem, istället för att man fördelar arbetet till fler människor med mindre antal arbetstimmar per anställd (Gorz 2001:64). Således blir antalet anställda mindre men produktionen ökar. Arbetskraften delas upp i en inre kärna med permanenta heltidsanställda, den som tillhör den känner sig privilegierad, samt en perifer del med tillfälliga anställningar. De senare får serva företagen när dessa behöver extra arbetskraft. Den tid som den perifera arbetskraften inte förvärvsarbetar är deras fritid, vilket ger en instabil tillvaro då dessa kan ha svårt att planera sin tillvaro utefter de krav av flexibilitet som arbetsmarknaden kräver. De får arbeta när arbete erbjuds och inte när de själva vill. Denna instabilitet, menar Gorz, gör att fundamentet för lönearbetet undergrävs (Gorz 2001:66ff). Lönearbetet med dess regleringar i arbetsrätten kommer att ersättas med individuella avtal där varje uppdragstagare själv får förhandla fram

sina villkor gentemot uppdragsgivarna. Löntagarrelationen ersätts med en affärsrelation och makten förskjuts från löntagarkollektivet till marknadens anonyma lagar (Gorz 2001:72f). När anställningstryggheten försvinner och arbetstillfällena blir mindre får det till följd att det är tiden mellan anställningarna som ger människan mening och identitet.

I det moderna samhället var lönearbetet en del av samhällets socialiseringsprocess, det gav individen en känsla att vara en del av samhällsbygget, vare sig det var individens avsikt eller ej. Arbetet var organiserat efter kompetenser som lärds ut och var yrkeskvalificerande., Genom att ta del av arbetsmarknaden var man också en del av samhället och drev dess utveckling vidare (Gorz 2001:77ff). Normen i lönearbetsamhället var "Vad betyder arbetet så länge man har en anställning. Vad spelar det för roll vilken anställning man har, det viktiga är att ha en" (Gorz:2001:78). Det var mot denna norm man kunde ta del av konsumtionssamhället. I det postmoderna samhället har denna devis ändrats till, "vad betyder lönen det viktiga är att man har en anställning" (Gorz 2001:78). Lönearbetet har från att varit en nödvändighet i samhället blivit något gott, något att eftersträva, något som samhället måste skapa till varje pris, inte för att samhället behöver arbetet utan därför att medborgarna måste ha det för att kunna känna sig som fullvärdiga människor under den rådande diskursen. Det är inte längre arbetet som skapar rikedom utan rikedom som skapar arbeten. Jobbskaparna, d.v.s. företagen, förtjänar här en beundran därför att de skapar arbeten till samhällsmedborgarna. Enligt Gorz är det omöjligt att ha lönearbetet som grund för samhällsbygget, och därmed synen att en god medborgare förvärvsarbetar, när det inte kommer att finnas tillräckligt med anställningar till medborgarna. Det är inget annat än en källa till konflikter att behålla denna inställning till lönearbetet. Ju förr den avskaffas desto bättre (Gorz 2001:79ff).

Enligt Gorz är det inte bara arbetsmarknaden som förändras i det postmoderna samhället utan även medborgarna börjar utveckla en postmodern syn på förvärvsarbetet. När inlärd färdigheter måste förnyas och läras om mer än en gång under människans yrkesliv förändras stabiliteten i yrkesidentiteterna, vilket gör att de som vill ha stabilare identiteter får söka dem på andra håll. Istället för att få en social roll av samhället så producerar man egna identiteter och sociala relationer. Detta innebär också att synen på förvärvsarbetet förändras. Gorz menar att det växer fram en insikt hos västvärldens befolkningen, företrädesvis hos de som är födda på 1960-talet och senare, vilka han benämner generation X, att förvärvsarbete bara är en del av livet, som ska kunna förenas med andra aktiviteter som människan vill utföra (Gorz 2001: 87). Förvärvsarbetet ska kunna varvas med familjeliv, fritidsaktiviteter och annat som kan prioriteras högre än arbetet om än bara under vissa tidsperioder av människans

yrkesverksamma år. Ett hinder för att detta ska kunna utvecklas helt ut är enligt Gorz att mycket av de medborgerliga rättigheterna är knutna till en anställning. För svensk del kan man bara se hur A - kassa kontra socialbidrag ger olika möjligheter att leva.

2.6. Tidigare studier av attityden till arbetet.

Goldthorpe gjorde på 1960-talet en undersökning i Luton, England av välbetalda industriarbetare mellan 21 och 46 år, för att se vilka attityder de hade till arbetet. Alla arbetade på tre stora industriföretag. Det visade sig att industriarbetarna, framförallt de okvalificerade och halvqualificerade, hade en övervägande instrumentell inställning (se nedan) till arbetet (Goldthorpe 1971:210ff). Vidare var även alla män. Arbetet sågs som ett medel för att nå målet, en hög konsumtionsnivå för arbetaren och hans familj. De arbetare som hade denna inställning tenderade också i högre grad att privatisera sitt sociala liv, dvs de umgicks inte med arbetskamraterna efter arbetstidens slut. Detta fick också till följd att identifikationen med företaget inte prioriterades. Vidare påpekas att 83% i undersökningsgruppen hade ett eller flera hemmavarande barn att ta hand om. Enligt Goldthorpe tenderar personer som är inne i den delen av livscykeln att inta en mer instrumentell inställning till arbetet än de som befinner sig i andra delar av sin livscykel (Goldthorpe 1971:181). Två andra faktorer som påverkar inställningen till arbetet är enligt Goldthorpe geografisk- och social rörlighet (Goldthorpe 1971:189ff). Personer som flyttar till en ny ort för att få arbete och personer som står stilla eller rör sig nedåt i yrkesstatus nivå gentemot sina föräldrar, syskon, tenderar i större grad än andra att införskaffa sig en instrumentell inställning till arbetet. Inom ramen för utredningen om maktfördelningen och demokrati (kommittédirektiv 1985:36) har bl.a. Mats Johansson skrivit om inställningen till arbetet i något som kallas för Katrineholms studien (Furåker (red), Johansson, 1995:185ff). Studien lutar sig på Goldthorpes arbete, men de finner inte den markerade instrumentella inställning som denne gjorde. Den grupp som enligt Johansson hade störst instrumentell inställning var privatanställda arbetare med okvalificerade arbetsuppgifter. Johansson för även in ett genus perspektiv i sin undersökning. Han finner att kvinnor i större utsträckning än män har en instrumentell inställning till arbetet.

Det för denna uppsats intressanta med undersökningen är kanske inte själva resultatet i sig utan de idealtyper av attityder som Goldthorpe använde sig av. De tre idealtyperna är (A) instrumentell, (B) byråkratisk och (C) solidarisk (Goldthorpe 1971:53).

(A) Instrumentell inställning (Goldthorpe 1971:53f)

1. Arbetet har som sin främsta betydelse som ett medel för att uppnå ett mål eller flera mål utanför arbetssituationen; arbetet betraktas med andra ord som ett medel att förvärva den inkomst som fodras för att man skall kunna leva ett liv som man sätter värde på, ett liv i vilket arbetet i sig självt inte utgör en integrerad del. Arbetaren handlar som en ”ekonomisk individ”, som strävar efter att med minsta möjliga ansträngning få ut största möjliga ekonomiska utbyte, varvid den senare aspekten dock är den dominerande.
2. I överensstämmelse med detta är arbetarnas involvering i den organisation där de är anställda främst av kalkylerande natur, den existerar endast så länge som det ekonomiska utbytet av ansträngningen uppfattas som det bästa man kan uppnå, och inte av något annat skäl. Involveringen har alltså låg intensitet och kan inte sägas vara vare sig starkt positiv eller starkt negativ; den kan snarast betecknas som neutral eller mild.
3. Eftersom arbetet främst definieras som en ålagd och instrumentell aktivitet och inte som en aktivitet som tillmätts ett värde i sig själv visar arbetarna svag egoinvolvering i arbetet i både ordets snävare och dess bredare betydelse. Deras arbete bildar inte en del av deras centrala livsintresse; arbetet är för dem inte en källa till emotionellt betydelsefulla upplevelser eller sociala relationer; det är inte ett medel till självförverkligande.
4. Till följd härav går det en skarp gräns mellan arbetet och icke-arbetet i arbetarnas liv. Det är inte troligt att upplevelser och relationer i arbetet överförs till livet utanför verkstaden och det är vidare inte troligt att arbetare deltar i ”sociala” aktiviteter som står i samband med arbetet. – t.ex. i klubbverksamhet bland arbetskamraterna eller i något annat föreningsliv än vad som förefaller vara ekonomiskt angeläget eller väsentliga fackföreningsaktiviteter.

(B) Byråkratisk inställning (Goldthorpe 1971:54f)

1. Innebörden av arbetet är främst att ställa sina tjänster till en organisations förfogande i utbyte mot stadigt stigande inkomster, social status och långsiktig trygghet – d.v.s. i utbyte mot en karriär. Ekonomiska belöningar betraktas inte som betalningar för en viss mängd utfört arbete utan snarare som förmåner som hör ihop med en viss grad eller funktion eller en viss anställningstid.

2. Av dessa skäl innehåller de anställdas involvering med organisationen vissa moraliska element i stället för att härleda sig ur ett rent marknadsförhållande. För att göra en omskrivning av en formulering av Max Weber innebär det ett accepterande av en specifik skyldighet att troget sköta sin tjänst i utbyte mot en relativt trygg och privilegierad existens. Det är sålunda osannolikt att involveringen är neutral i detta fall: normalt kommer den att tendera att vara positiv, där de moraliska förväntningarna infrias eller kanske starkt negativ, om ett engagemang av moralisk natur inte uppskattas efter förtjänst.
3. Eftersom arbetet i detta fall sätts i samband med ett avancemang i ekonomiskt hänseende och gäller status i form av en karriär spelar det oundvikligen en viktig roll för den anställdes uppfattning om sig själv och sin framtid; hans "position" och "framtidsutsikter" är viktiga källor till hans sociala identitet. I denna bemärkelse är egoinvolveringen i arbetet alltså stark. Arbetet representerar ett centralt livsintresse såtillvida som individens karriär har avgörande betydelse för hans "levnadsöde".
4. Här kan det följaktligen inte förekomma någon skarp tudelning av den anställdes liv i arbetet och icke-arbete. Organisationen och kollegerna fortsätter kanske – men inte nödvändigtvis – att bilda basen för deras sociala liv utanför arbetet. Den självuppfattning och de sociala aspirationer som skapats genom arbetet överförs däremot med nödvändighet till aktiviteter och relationer utanför arbetet, och detsamma gäller de anställdas status inom organisationen.

(C) Solidarisk inställning (Goldthorpe 1971:55f)

1. Arbetet har även i detta fall som alltid en ekonomisk innebörd, men upplevs inte bara som ett medel att nå ett mål utan också som en gruppaktivitet. Gruppen kan vara antingen den omedelbara arbetsgruppen eller möjligen – exempelvis i en liten firma – hela företaget. Det ekonomiska utbytet av arbetet skulle alltså tendera att offras då "maximeringsbeteende" kränker gruppnormerna eller hotar gruppsolidariteten. De anställda kan exempelvis begränsa sina inkomster inom ett ackordssystem i enlighet med gruppens produktionsnormer eller förbli "lojala" mot "sin" firma i ett läge då man kan få högre löner på annat håll.

2. Då den grupp som de anställda identifierar sig med utgör hela företaget är deras involvering i arbetsorganisationen uppenbarligen av moralisk och positiv natur. När identifikationen endast sträcker sig till arbetsgruppen eller verkstaden kommer involveringen i organisationen däremot sannolikt att i viss mån vara alienerande. Arbetarna kommer sannolikt att delvis vara negativt inställda till organisationen och att betrakta gruppen som en mot arbetsgivaren riktad kraftkälla.
3. Båda dessa möjligheter hör samman med starkt egoinvolvering i arbetet; de sociala relationerna och de gemensamma arbetsaktiviteterna uppfattas som emotionellt belönande. Arbetet representerar alltså ett centralt livsintresse; förutom sin instrumentella betydelse har det också stor betydelse för tillfredsställelsen av expressiva och känslomässiga behov.
4. Det är följaktligen sannolikt att upplevelser och relationer i arbetet bidrar till att bilda grundvalen för arbetarens sociala existens utanför fabriken – att det kommer att uppstå en specifik yrkeskultur eller ett yrkessamhälle, som innebär ett relativt flitigt deltagande i till arbetet på ett eller annat sätt knutna formella eller informella sammanslutningar. I detta fall står alltså arbete och icke-arbete i intimt samband med varandra; arbetet implicerar i själva verket ett speciellt levnadssätt.

Goldthorpe lägger in en liten brasklapp där han menar att endast den instrumentella attityden är en ren idealtyp och de två övriga är att ses som avvikelser till ovannämnda i byråkratisk respektive solidarisk inriktning (Goldthorpe 1971:56). Vidare anser han att det kunde vara av värde att tillföra en kategori till som han betecknar som en professionell inriktning, utan att för den skull förklara närmare vad som menas med detta. Det intressanta är att just den professionella attityden beskriver Lorenz Lyttkens i sin essä – Arbetet som lyx – som något kännetecknande för den postmoderna människan (Lyttens 1994).

Lyttkens börjar med en beskrivning av något som han kallar positionsmaximeraren, vilket till stor del kan jämföras med den attityd Goldthorpe beskriver som byråkratisk attityd. Ur denna attityd har det, enligt Lyttkens, på grund av förändringarna i det postmoderna eller senindustriella samhället utvecklats en annan attityd, som han kallar anseendemaximerare (Lyttkens 1994:21ff). Denna attityd skiljer sig från den instrumentella då det inte i första hand handlar om ekonomisk vinning, utan det är professionellt erkännande som individen är ute efter. Erkännandet/anseendet ska komma från personer som är i samma ställning som vederbörande: Det är däremot oväsentligt ifall det ges av anställda i samma

organisationen eller inte. Till skillnad från den byråkratiska attityden så är det ingen vertikal karriär som anseendemaximeraren är ute efter. Lojaliteten är i första hand horisontellt orienterad. Precis som hos de med solidarisk attityd är det gruppens värderingar som är viktigast, men anseendemaximeraren vill få anseende och status inom gruppen och inte bara bli accepterad av den. Arbetsuppgiften eller projektet är det viktiga och inte själva organisationen. Det är i uppgiften som identifikationen ligger. Aktiviteten är det viktiga för denna grupp, inte att den sker i form av förvärvsarbete. För att förenkla inställningen kan man säga att de genom sin aktivitet söker ära, att det sker genom förvärvsarbete får man snarare se som ett utslag av det samhälle vi lever i.

3. Empiri.

I detta avsnitt presenteras den databas som ligger tillgrund för den empiriska delen av uppsatsen samt att frågeställning och metod för att analysera materialet klargörs.

3.1. Datamaterialet.

Data och tabeller i denna uppsats har delvis gjorts tillgängliga av Svensk Samhällsvetenskaplig Datatjänst (SSD). Materialet i International Social Survey Program (ISSP) 1997 - Åsikter om jobben och arbetslivet - samlades ursprungligen in av ett forskningsprojekt vid sociologiska institutionen, Umeå universitet under ledning av Stefan Svallfors. Varken SSD eller primärforskarna bär ansvar för analyser och tolkningar som presenteras i denna uppsats.

Genom att besöka SSD hemsida, www.ssd.gu.se, fann jag databasen och beställde den per e-post. Den fil jag fick mig tillsänd innehöll förutom datamaterialet, även en codebook där alla variablerna mer ingående presenterades samt detaljerade instruktioner hur man skulle göra för att få använda sig av databasen. Svallfors rekommenderade även att alla analyser av materialet skulle göras med viktning, vilket jag också gjort.

Undersökningen som är utförd 1997 och handlar om svenskarnas åsikter om jobben samt arbetslivet och ingår som en del i International Social Survey Program (ISSP) undersökning 'Work Orientation II'. Huvudansvarig forskare för undersökningen var den tidigare nämnda Stefan Svallfors vid sociologiska institutionen i Umeå. Datainsamling och dataregistrering sköttes av Statistiska centralbyrån. Bruttourvalet var på 1999 personer i åldern 18-75 år. Nettourvalet, emigrerade, boende på institutioner och med okänd adress frändragna från bruttourvalet, blev 1 982 personer. Fältarbetet genomfördes av SCB under

perioden februari till maj 1997 i form av en enkätundersökning med två påminnelser samt uppföljande telefonintervjuer med ett stickprovsurval av kvarvarande bortfall. Ett stickprov drogs bland de som inte svarat på enkäten efter två påminnelser. Ungefär 70% av dessa blev utvalda för telefonintervju i enlighet med SCB:s praxis. Alla respondenter i stickprovet har i enlighet med detta tilldelats vikten 1,41. Svarsfrekvensen i helhet är som följer:

Bruttourval	1 999	
Oanträffbara (okänd adress emigrerat etc)	17	
Nettourval	1 982	100.0%
Svarsfrekvens (viktad)	1 355	68.4%
- av vilka postenkäter	1 084	54.7%
- av vilka telefonintervju	271	13.7%
Svarsfrekvens (oviktad)	1 276	64.4%
- av vilka postenkäter	1 084	54.7%
- av vilka telefonintervju	192	9.7%
Icke svarande	706	35.6%
- vägrande	194	9.8%
- ingen kontakt	512	25.8%

För att få lov att använda sig av en databas från SSD måste man ta del av och begrunda sig av Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådets etik regler. Författaren av denna uppsats har tagit del av dessa på, <http://www.hsfr.se/Kultur%20och%20samhalle/etikregler.htm>, begrundat dem och kommit fram till att uppsatsen på inga områden bryter emot dessa etik regler.

3.2. Frågeställning.

I tidigare kapitel har jag gått igenom förvärvsarbetets utveckling och attityder till detta. Om man tar Weber som utgångspunkt så finns det andra drivkrafter än just de materiella till att människan förvärvsarbetar. Goldthorpe hävdar dock att en instrumentell inställning till arbetet var vanlig i den studie han utförde. Med utgångspunkt ifrån Svallfors databas kommer jag att söka svar på följande frågor.

Har svenskarna en instrumentell inställning till arbetet?

Utifrån Weber får man anta att löntagare med instrumentell inställningen till arbete utför sitt arbete som en målrationell handling, men eftersom Weber ansåg att drivkraften till industrialismen var av en värderationell handling kan man undra ifall det finns andra inställningar än just de materiella till arbetet.

Vilka andra värden eller funktioner, förutom de ekonomiska, har arbetet för svenskarna?

3.3. Metod.

Utifrån de variabler som ingår i Svallfors databas, har jag valt ut ett antal som jag tror kan vara lämpliga för att hjälpa till med att besvara frågeställningen. Då man använder sig av en redan befintlig databas, där man inte själv varit med och ställt frågorna, är det inte alltid som frågorna motsvarar de frågor som skulle ha varit de bästa för att besvara den frågeställning man ställt upp. Detta orsakar till viss del validitetsproblem, då man inte kan mäta exakt det man avser att mäta. En svårighet, som i all kvantitativ analys, är att det kan vara lätt att få precisa svar på för undersökningen orelevanta frågor och att prioriteringen av precision kan ske på bekostnad av validitet (Holter & Kallberg (red.), Grønmo, 1996:84). Man får helt enkelt göra kompromisser för att kunna använda sig av de frågor som finns i databasen.

Utifrån min teoribakgrund går jag genom ett antal orsaksvariabler och jämför dessa med mina variabler för inställningen till arbetet. Jag testar hypoteserna och teorierna med hjälp av frekvenser, tabeller och korrelationer, och analyserar datamängderna med hjälp av olika statistiska metoder (Holter & Kalleberg (red.), Grønmo, 1996:92). Eftersom det är ett urval vi har att göra med, och det är behäftat med fel som beror på att man bara undersöker en del av populationen, måste man beräkna denna osäkerhet som är ett utslag av slumpmässig variation. Jag använder mig av Cramers V och Phi för att testa beroendeförhållandet mellan två variabler, vilka är två sätt att normera Chi - två så att jämförelser av ett värde framtaget för en tabell kan göras med värden för en annan tabell (Aronsson, 1999:161). När man testar skillnader mellan olika medelvärden använder jag mig av ett så kallat t - test (Aronsson, 1999:205). När det handlar om regressionsanalys använder jag mig av Pearsons korrelationskoefficient och R - square mått för att mäta samband och förklaringsvärde, samt F - test för att testa signifikans (Aronsson, 1999:236).

När det rör sig om variabler som befinner sig på nominalskala betecknas dessa som kvalitativa och när det rör sig om variabler som befinner sig på intervall- och kvotskala betecknas dessa som kvantitativa. Vad det gäller variabler som befinner sig på ordinalskala är inte dessa lika självklara att beteckna som kvantitativa eller kvalitativa. Åke Aronsson menar att om en variabel befinner sig på ordinalskala och uppvisar nio eller fler variabelvärden går

den att beteckna som kvantitativ (Aronsson, 1999:105). Det index jag har skapat kan således användas som om det vore på intervallskala och betecknas som kvantitativa. När det rör sig om två eller flera kvalitativa variabler korstabuleras dessa. När man har en kvantitativ och en kvalitativ variabel genomför jag en medelvärdesanalys. Vid fallet två kvantitativa variabler genomför jag en bivariat regression.

I de fall då frekvenstabeller och resultat från de statistiska beräkningarna inte finns med i texten redovisas de bland bilagorna. De som redovisas i texten får suffixet t.

4. Dataanalys.

I detta kapitel kommer jag att gå igenom olika variabler i Svallfors databas som kan tänkas svara på min frågeställning. Av de till frågande i undersökningen var 824 personer förvärvsarbetande. Hos 12 respondenter saknades svar. Av de övriga 440 fanns det studerande, arbetslösa, pensionärer m.m.

4.1. Den instrumentella inställningen.

För att mäta ifall inställningen till arbetet var instrumentell hos befolkningen i Sverige 1997 så har jag valt variablerna 11, 12, 13 i Svallfors databas. Frågorna lyder som följer: Ange för vart och ett av påståendena nedan hur mycket Du instämmer i eller tar avstånd från påståendet, när du tänker på arbete i allmänhet.

(11) Ett arbete är bara ett sätt att tjäna pengar - inget mer

(12) Jag skulle uppskatta att ha ett arbete även om jag inte behövde pengarna

(13) Att arbeta är människans viktigaste aktivitet

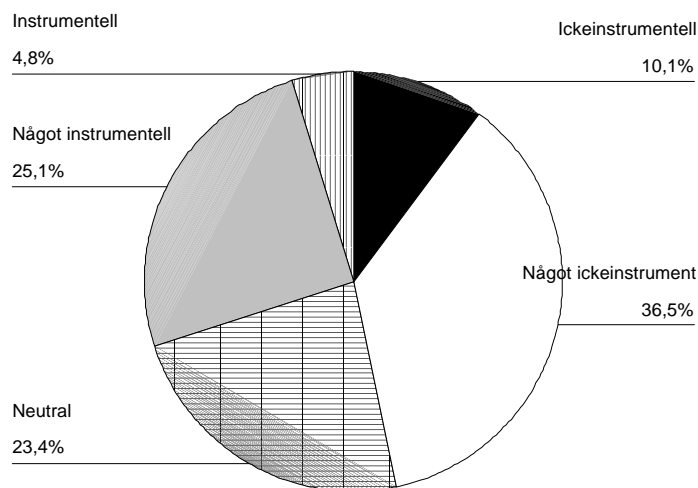
Svarsalternativen var som följer:

1. Instämmer starkt
2. Instämmer
3. Varken instämmer eller tar avstånd
4. Tar avstånd
5. Tar starkt avstånd
8. Vet ej

När man tittar på de olika tabellerna (se bilaga tabell 1-3) ser man att en stor majoritet inte har någon uttalad instrumentell inställning till arbetet. Dock finns det en minoritet som har en klart instrumentell inställning till arbetet. För att gå vidare med analysen kommer jag att av de

tre variablerna skapa ett index (se tabell 4) där höga värden representerar en instrumentell inställning till arbetet. För att underlätta undersökningen har jag tagit bort kategorin vet ej och missing value, de kvarvarande respondenterna summeras till 100%.

Figur 1



När man endast ser på variabel 11 (Tabell 1) så finner man att nästan 18% instämmer starkt eller instämmer i påståendet att arbetet bara är ett sätt att tjäna pengar, vilket får anses som en klart instrumentell inställning till arbetet. Dock är det bara drygt 11% som tar starkt avstånd eller avstånd från påståendet att de skulle uppskatta ett arbete även om de inte behövde pengarna (Tabell 2). När vi tittar på indexet (Tabell 4) är det bara 4,8% som har en klar instrumentell inställning till arbetet. Tillsammans med de som lutar åt det instrumentella hållet är de 29,9% av de tillfrågade svenskarna. Typvärdet för indexet är 8, vilket hamnar i gruppen något ickeinstrumentell. Någon utpräglad instrumentell inställning till arbetet går således inte att till skriva svenskarna, snarare är det så att de tillskriver arbetet mer värde än just de ekonomiska, om de överhuvudtaget tar ställning till förvärvsarbetets vara.

Enligt Goldthorpe var det en klar majoritet i hans undersökningsgrupp som hade en instrumentell inställning till arbetet. Dennes undersökning var dock inte gjord på en slumpmässig population bland vuxna utan en utvald grupp mellan 21 – 46 år, där han ansåg att arbetare med bl.a. hemmaboende barn var en orsak till att respondenterna hade en instrumentell inställning till arbetet. Svallfors databas bygger på människor mellan 18 – 76 år därför får man förvänta sig att en stor grupp i detta urvalet inte har hemmaboende barn.

Variabel 108 frågar efter hur många barn under 18 år som finns i respondentens hushåll. Denna variabel gör jag om till dikotom med värdena barn respektive inga barn. När vi tittar på utfallet av korstabuleringen (Tabell 5t) av denna variabel tillsammans med ett förenklat indexet (figur 1) ser vi att en liten del av inställningen till förvärvsarbetet kan förklaras med att respondenterna har hemmaboende barn, Cramers V är 0,14. Eftersom åldern, variabel 124, ändå kan anses vara en variabel som mäter, i alla fall till en del, var i livscykeln en person befinner så kan vi använda den i analysen. Vidare är även åldern en kvantitativ variabel och indexet har mer än 9 värden vilket gör att vi kan använda oss av mer kraftfulla sambandsmått, i det här fallet Pearsons korrelationskoefficient. Vid en bivariatanalys av hur åldern påverkar den instrumentella synen på arbetet blir Pearsons korrelationskoefficient -0,224 samt R Square blir 0.05 (Tabell 6). Yngre har en mer instrumentell inställning till arbetet än äldre, men åldern kan bara förklara 5% av de skillnader som finns i synen på arbetet hos respondenterna.

Tabell 5t

		Barn		Total
		Inga barn	barn	
Inställning till arbete	Ickeinstrumentell	74 12,1%	30 6,5%	104 9,7%
	Något ickeinstrumentell	238 38,9%	150 32,4%	388 36,1%
	Neutral	138 22,5%	116 25,1%	254 23,6%
	Något instrumentell	132 21,6%	142 30,7%	274 25,5%
	Instrumentell	30 4,9%	25 5,4%	55 5,1%
Total		612 100,0%	463 100,0%	1075 100,0%

(För chi – två och Cramers V se bilagor)

En annan orsak till att man har en instrumentell inställning till arbetet var enligt både Goldthorpe och Johansson att man har ett okvalificerad arbetare. Variabel 89 (tabell 7), som frågar efter respondenternas yrkesbakgrund, gör jag om till en dikotom variabel med värdena ej facklärd arbetare samt övriga (tabell 8). Skillnaderna är marginella vilket gör att man utifrån denna databas inte kan dra några slutsatser om inställningen till arbetet på grund av människans yrkesbakgrund. Resultatet visar snarare att de okvalificerade arbetarna har en mer ickeinstrumentell inställning än övriga befolkningen.

I Johanssons undersökning var det okvalificerade privatanställda arbetare som visade den största instrumentella inställningen. Som vi såg ovan var det inte arbetets art som avgjorde inställningen till det. Således återstår att se ifall det finns någon skillnad mellan privat och offentligt anställda. Variabel 94 görs om till en dikotom variabel med värdena privat anställd och övriga (tabell 9). Återigen finner vi ingen förklaring till varför en del människor har en instrumentell inställning till arbetet.

Vidare fann Johansson att kvinnor i högre grad än män hade en instrumentell inställning till arbetet. När vi ser utfallet (Tabell 10) finner man igen signifikans. Kön är den variabel som har absolut minst förklaringsvärde utav de prövade variablerna.

De två variabler som använts till att mäta var i livscykeln en människa befinner sig får tillskrivas störst förklaringsvärde, utan att de för den skull ger någon större förklaring, för attityden till arbetet. Dock kan vi konstatera en viktig sak i undersökningsmaterialet vilket är att svenskarna inte har någon utpräglad instrumentell inställning till arbetet, och att de som har det är en heterogen grupp. Detta får man anse vara svar på min första fråga. En möjlighet kan vara att förvärvsarbetet är så integrerat med livet i vårt samhälle att man överhuvudtaget inte funderar på varför man arbetar.

När man betänker den norm som Gorz anser vara den rådande i lönearbetsamhället ”Vad betyder arbetet så länge man har en anställning” så kan han ha rätt då man ser på hur många som har en neutral inställning till att endast prioritera de ekonomiska aspekterna av arbetet. Denna inställning går ju också på tvärs genom yrkesgrupperna. De resultat som jag hittills redovisat gör inte att man kan avfärda Gorzs antagande. I nästa avsnitt försöker jag se om det kan finnas för andra attityder till arbetet för utom de rent ekonomiska, bl.a. hur svenskarna förhåller sig till Gorzs devis.

4.2. Den värdegrundande inställningen.

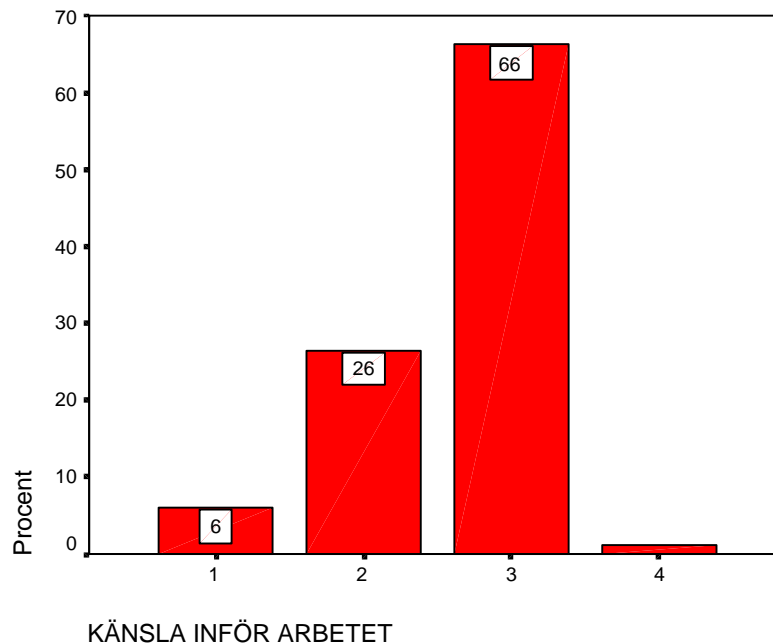
Om vi nu först vänder tillbaka till Weber och den protestantiska etiken så är det av intresse när man har en svensk databas att se på plikt känslan. Denna känsla var ju något som kännetecknade den Lutherska kallelsetanken. Detta får ju till följd att man fråga sig ifall det finns någon plikt känsla kvar hos svenskarna 1997. Variabel 35 (figur 2) ska mäta hur väl de förvärvsarbetande känner för arbetet. Respondenterna fick ta ställning till följande fråga och påståenden:

Vilket av följande påståenden stämmer bäst överens med hur Du känner inför Ditt arbete?

1. I mitt arbete arbetar jag inte mer än vad som krävs.
2. I mitt arbete arbetar jag hårt men inte så hårt att det inkräktar på mitt övriga liv

3. I mitt arbete försöker jag alltid göra så bra ifrån mig som möjligt även om det ibland inkräkta på mitt övriga liv
4. Vet inte

Figur 2



När 66% av alla till frågade arbetar så pass hårt att det även inkräktar på deras övriga liv får man säga att det finns en stark plikt känsla hos svenska förvärvsarbetare. Tillsammans med de som arbetar hårt, utan att det inkräktar på deras övriga liv så utgör de över 90% av de förvärvsarbetande. Enligt Weber får man antaga att denna pliktuppfyllelse på arbetet är en värderationell handling. Frågan som man kan ställa sig med Weber som utgångspunkt är om detta beror på Luther? För att svara på den frågan skulle det krävas ett annat urval än det som finns i Svallfors databas. Man skulle kunna tänka sig att det inom EU ställdes en liknade fråga, då det bl.a. finns en stor grupp katoliker inom EUs gränser. Förvisso finns det en variabel som frågar efter religions tillhörighet men endast 3% tillhör ett icke protestantiskt samfund. Bland de protestantiska samfunden är svenska kyrkan det helt dominerande samfundet. Vidare är det väl också tveksamt om detta mäter religiositet. På grund av detta finner jag det meningslöst att försöka svara på om det är Luthers kallelsetanke som påverkar svarsfrekvensen i variabel 35. Däremot är det förstås möjligt att arvet efter Luther fortfarande kan ligga bakom svenskarnas plikt känsla. Plikt känslan kan också återspegla det som Goldthorpe beskriver som solidarisk inställning. Om den anställde känner solidaritet med organisationen och/eller sina arbetskamrater på bl.a. moraliska grunder kan detta vara en

orsak till att denne arbetar hårt. Vidare kan en människa som arbetar hårt och gör sitt bästa förhoppningsvis förvänta sig beröm och gillande från arbetsledning och arbetskamrater.

Gorz menar att det växer fram en ny inställning till arbetet i det postmoderna samhället. Enligt honom är yngre människor mer intresserade av att kunna förena arbetslivet med andra aktiviteter. Detta får till följd att de inte borde ha samma pliktkänsla inför arbetet som de som är villiga att låta det inkräkta på sitt övriga liv. Eftersom vi här har en kvalitativ beroende och en kvantitativ oberoende variabel, så blir man tvungen att göra om den kvantitativa till en kvalitativ variabel. Åldern delas in i ålders kohorter. Vid ett Chi - två test ser vi att det eventuella sambandet som man eventuellt kan se (Tabell 11) inte kan uteslutas av slumpen, detta är även fallet om man tar bort gruppen vet ej. Således tycks pliktkänslan vara bestående även för den yngre generationen. Det samband man kan utläsa av procentfördelningen tyder snarare på ett U - samband än ett linjärt samband. Det är den yngsta och den äldsta gruppen som minst låter arbetet inkräkta på sitt övriga liv.

Variablerna 15 – 22 (tabell 12 – 19) är intressanta därför att här får respondenterna på olika områden ta ställning till vad som de tycker är viktigt med arbetet. Variablerna har sex värden vilka är följande:

1. Mycket viktigt
2. Viktigt
3. Varken Viktigt eller oviktigt
4. Inte särskilt viktigt
5. Inte alls viktigt
6. Vet ej

På åtta områden skulle respondenterna ta ställning. Frågan löd Hur viktigt är...?

1. Anställningstrygghet
2. Hög inkomst
3. Goda karriärmöjligheter
4. Intressanta arbetsuppgifter
5. Ett arbete där man får arbeta självständigt
6. Ett arbete där man kan hjälpa andra människor
7. Ett arbete som är nyttigt för samhället
8. Ett arbete där man kan styra sina arbetstider

Genom att se på hur respondenterna svarat på de åtta frågorna kan man få en förståelse om vad de tycker är viktigast med arbetet. När man ser på den kumulativa procenten och utifrån

hur många som svarat mycket viktigt och viktigt på de olika frågorna får man följande ranking:

Ranking	Variabel	Mycket viktigt och viktigt
1	Intressanta arbetsuppgifter	96,3%
2	Anställningstrygghet	91,6%
3	Självständigt arbete	82,7%
4	Viktigt hjälpa andra	70,2%
5	Hög lön	68,8%
6	Samhällsnyttigt arbete	63,7%
7	Styra sin arbetstid	63,1%
8	Karriär möjlighet	49,7%

I tidigare avsnitt hade vi kommit fram till att svenskarna inte hade någon utpräglad instrumentell inställning till arbetet. Rankinglistan ovan bekräftar också denna uppfattning då ”hög lön” först kommer på femte plats. Första placeringen i denna ranking innehas av intressanta arbetsuppgifter. Till en början är detta ytterligare en indikation på att arbetet långt ifrån bara är en källa till att trygga sin försörjning. Ifall detta är något specifikt för det postmoderna samhället eller inte kan jag inte avgöra eftersom jag saknar historiska data. Intressanta arbetsuppgifter ligger dock i linje med en del av Lyttkens beskrivning på vad som kännetecknar en anseendemaximerare. Det är arbetsuppgiften, förvärvsarbetet innehåll, själva aktivitet som är det viktiga. Det är alltså inte som Gorz skriver ”vad betyder arbetet så länge som man har en anställning” som är det viktiga för människorna. Det är möjligt att normen i arbetsmarknadspolitiken är den som Gorz anger, men det är i alla fall ingen inställning som delas av svenskarna. Möjligen var det denna attityd till arbetet som japanerna tog fasta när de införde Toyota systemet. Med större kunskap om och involvering i arbetet så är det säkert så att det även blir intressantare. På detta sätt ökade ju även ansvaret och därmed även känslan för arbetet. Ansvar och plikt känsla kan ses som synonymerna och plikt känsla är ju som vi tidigare sett något som svenskarna känner inför sitt arbete. Sen är det givetvis en skillnad mellan att ha ansvar och känna ansvar. Men japanerna var intresserade av att få de anställda att känna ansvar. Även Bennettons sätt att lägga ut produktion och ansvar på underleverantörer ligger i linje med detta.

Både Gorz och Castells ger i sina bilder av det postmoderna arbetslivet uttryck för en arbetsmarknad som går emot en större differentiering. Bägge hävdar att arbetet delas in

ett A - och ett B - lag, Castells har även med ett C – lag. Denna utveckling leder till en ökad otrygghet eller om man så vill flexibilitet på arbetsmarknaden. De som kommer att tillhöra den perifera delen av arbetsmarknaden är också de som kommer att ha minst möjlighet att få intressanta arbetsuppgifter. Med denna bakgrund i tanke är det av intresse att notera att över 90% av svenskarna tycker att anställningstryggheten är viktig. Man kan ju resonera så att om man har en trygg anställning så lägger man mindre vikt på att arbetet är en källa till försörjning. Detta skulle ge att en instrumentell inställning är en funktion av den anställningstrygghet man har. Variabel 37 frågar just om respondenterna har en trygg anställning. Om man gör en medelvärdesanalys med variabel 37 gentemot det index jag skapade för att mäta den instrumentella inställningen (tabell 20) finner vi att det finns en skillnad mellan medelvärdena. Dock är förklaringsvärdet i funktionen liten då det kvadrerade Eta – värdet endast är 3%.

Det som svenskarna anser var av minst vikt är karriärmöjligheter. Vad som menas med karriär i frågan framgår inte. Tidigare har jag skrivit om två typer av karriär. Den ena är den som finns i den byråkratiska attityden eller det som Lyttkens benämner positionsmaximerare. En vad jag skulle vilja beteckna som klassisk beskrivning av karriär. Den karriär typ som Lyttkens beskriver hos anseendemaximeraren är snarare en atypisk sådan. Därför antar jag att det är den klassiska karriären som svenskarna anser är mindre viktig.

Gorz tillskriver arbetet en hel del värden förutom de ekonomiska. I första hand ser han det som en del av samhällets socialiseringsprocess. Med bakgrund av de resultat som framkommit i detta kapitel kan man göra ett antagande att förvärvsarbetet är en accepterad arena för att få utlopp för sin kreativitet, detta tror jag kan vara en av förklaringarna till att det är så viktigt för svenskarna med intressanta arbetsuppgifter. Vidare så ger en anställning också tillträde till många förmåner i samhället. Den ekonomiska aspekten av arbetet får nog inte glömmas bort, men för de flesta så räcker nog den inkomst som de har för att klara sin försörjning, det är inte de stora pengarna som gör förvärvsarbetet så viktigt.. När väl grundtryggheten är säkrad så blir det arbetsuppgiften, aktiviteten som är det intressanta. Denna inställning återfinns också hos Lyttkens anseendemaximerare. Detta skriver jag välmedveten att det är långt ifrån alla attityder hos denne som jag kan förklara utifrån Svallfors databas.

5. Slutord.

Jag hade två frågor som jag sa mig försöka svara på. På den första frågan anser jag mig kunna säga att någon utpräglad instrumentell inställning inte finns hos svenskarna. Vidare har jag inte heller kunnat konstatera att de som har en instrumentell utgör någon homogen grupp.

Visst är det så att man måste ha en försörjning för att kunna ta del av konsumtionssamhället och förvärvsarbetet är en möjlighet att ta del av det. Men det är även så att förvärvsarbetet fyller andra funktioner.

Det som svenskarna tycker är viktigast med arbetet är intressanta arbetsuppgifter. I Webers värderationella handlande fann han en orsak till kapitalismens och industrialismens uppgång. Människorna arbetade för att tjäna gud, konsekvensen blev kapital ackumulation. Om man då tänker sig att människor idag arbetar med saker som de tycker är intressanta så är det en värderationell handling. Ifall detta stämmer för personer som t.ex. arbetar med IT eller bioteknik så är det aktiviteten och inte dess konsekvenser som är värdet för dem. Värdet blir att tjäna sin personliga utveckling, dagens ideal. Kan det då vara så att det är denna inställning som gör att det postmoderna samhället växer fram och att kapitalismen kan fort leva? Jag påstår inte att det är så för det har jag för lite grund till att påstå. Men tesen borde vara tillräckligt intressant för att pröva i nya studier. Är det den värderationella handlingen som driver fram utvecklingen och inte den målrationella?

Den modell av förvärvsarbetet som varit den förhärskande i det moderna samhället var en tillsvidareanställning på heltid. Både Gorz och Castells dömer ut denna anställningstyp för flertalet av den arbetsföra befolkningen. En överväldigade majoritet av svenskarna tycker dock att anställningstryggheten är viktig för arbetet. Om arbetsmarknaden fortsätter att utveckla sig i den riktning som Gorz och Castells målar fram och att den inställning som svenskarna har påstår kan det med tiden utveckla sig till en stor konflikt på arbetsmarknaden. Gorz har sin lösning på problemet, avskaffa lönearbetet. Man kan också tänka sig att svenskarnas plikt känsla gör att uppdelningen i A och B lag inte behöver bli så markant, bara de som har makten vågar dela med sig av sitt inflyttande. Om man utgår från de data som kommit fram i denna undersökning tar människor ansvar för sitt arbete.

6. Bilagor.

6.1. Variabelförteckning.

- 1 SSD Study NR 0722
- 2 SSD Edition NR 1
- 3 SSD Part NR 001
- 4 ID-nummer
- 5 Vikt
- 6 Tid ägnad åt förvärvsarbete
- 7 Tid ägnad åt hushållsarbete
- 8 Tid ägnad åt familjen
- 9 Tid ägnad åt vänner
- 10 Tid ägnad åt fritidsaktiviteter
- 11 Arbete bara ett sätt att tjäna pengar
- 12 Uppskatta ett arbete även om pengarna inte behövdes
- 13 Arbete är människans viktigaste aktivitet
- 14 Ansvar för hushållsarbetet
- 15 Viktigt i ett arbete: Anställningstrygghet
- 16 Viktigt i ett arbete: Hög inkomst
- 17 Viktigt i ett arbete: Goda karriärmöjligheter
- 18 Viktigt i ett arbete: Intressanta arbetsuppgifter
- 19 Viktigt i ett arbete: Självständigt arbete
- 20 Viktigt i ett arbete: Hjälpa andra människor
- 21 Viktigt i ett arbete: Nyttigt för samhället
- 22 Viktigt i ett arbete: Styra sina arbetstider
- 23 Viktigt för lön: Arbetets utförande
- 24 Viktigt för lön: Familjeförsörjningsansvar
- 25 Viktigt för lön: Utbildning och formell kvalifikation
- 26 Viktigt för lön: Anställningstid
- 27 Ny tekniks innebörd för antalet arbetstillfällen
- 28 Ny tekniks innebörd för arbetets innehåll
- 29 Välja att vara anställd eller egen företagare
- 30 Välja att arbeta i ett litet eller i ett stort företag
- 31 Välja att arbeta i privat eller offentlig sektor
- 32 Önskad arbetstid
- 33 Möjligheten att hitta ett acceptabelt arbete
- 34 Förvärvsarbetar
- 35 Känsla inför arbetet
- 36 Arbetstid och inkomst
- 37 Stämmer med UP:s arbete: Trygg anställning
- 38 Stämmer med UP:s arbete: Hög inkomst
- 39 Stämmer med UP:s arbete: Goda karriärmöjligheter
- 40 Stämmer med UP:s arbete: Intressant
- 41 Stämmer med UP:s arbete: Självständigt
- 42 Stämmer med UP:s arbete: Möjlighet att hjälpa andra
- 43 Stämmer med UP:s arbete: Nyttigt för samhället
- 44 Arbetsvillkor: Utmattad efter arbetet
- 45 Arbetsvillkor: Fysiskt ansträngande arbete

- 46 Arbetsvillkor: Stressigt arbete
- 47 Arbetsvillkor: Farliga arbetsförhållanden
- 48 Möjlighet att påverka arbetstider
- 49 Typ av arbetsplats
- 50 Anställningsförhållande
- 51 Användning av arbetslivserfarenhet och yrkeskunskap
- 52 Utbildningens betydelse för utveckling av kunskap och färdighet använt i arbetet
- 53 Arbetslivserfarenhets betydelse för utveckling av kunskap och färdighet använt i arbetet
- 54 Relationerna mellan ledning och anställda
- 55 Relationerna mellan arbetskamraterna
- 56 Nöjd med arbetet
- 57 Villig arbeta hårdare för att företaget skall bli framgångsrikt
- 58 Stolt över att arbeta för företaget
- 59 Önskar byta nuvarande arbete mot annan typ av arbete
- 60 Skulle tacka nej till annat arbete med högre lön
- 61 Stolt över sitt arbete
- 62 Frånvaro från arbetet senaste halvåret
- 63 Sannolikhet försöka få arbete hos annan arbetsgivare närmaste året
- 64 Oro för att förlora arbetet
- 65 Förvärvsarbete som varat minst ett år
- 66 Året man slutade det senaste förvärvsarbetet
- 67 Anledning att sluta arbeta
- 68 Önskar förvärvsarbete nu eller i framtiden
- 69 Sannolikhet att få arbete
- 70 Söker arbete för närvarande
- 71 Aktivitet för att få arbete: Anmälan till offentlig arbetsförmedling
- 72 Aktivitet för att få arbete: Anmälan till privat arbetsförmedling
- 73 Aktivitet för att få arbete: Besvarat platsannonser
- 74 Aktivitet för att få arbete: Annonserat i tidningar
- 75 Aktivitet för att få arbete: Kontakt med arbetsgivare
- 76 Aktivitet för att få arbete: Frågat andra om hjälp
- 77 Huvudsaklig försörjningskälla
- 78 Ett år fritt från arbete utan lönekomensation
- 79 Ett år fritt från arbete med lönekomensation på 7000 per månad
- 80 Ett år fritt från arbete med 75% lönekomensation
- 81 Ett år fritt från arbete med full lönekomensation
- 82 Användning av friår
- 83 Minskad arbetstid för att minska arbetslösheten
- 84 Fackförening behövs för förhandling med arbetsgivare
- 85 Bäst att själv sköta förhandlingar med arbetsgivare
- 86 Arbetsmarknadsgrupp
- 87 Arbetstid
- 88 Yrke

- 89 Socio-ekonomisk indelning
- 90 Företagare eller anställd
- 91 Antal anställda
- 92 Arbetsledande funktion
- 93 Antal anställda på arbetsplatsen
- 94 Offentlig eller privat tjänst
- 95 Facklig organisation
- 96 Facklig aktivitet
- 97 Utbildning
- 98 Utbildningens längd
- 99 Månadsinkomst
- 100 Civilstånd
- 101 Partner: Arbetsmarknadsgrupp
- 102 Partner: Yrke
- 103 Partner: Socio-ekonomisk indelning
- 104 Partner: Företagare eller anställd
- 105 Partner: Antal anställda
- 106 Hushållets inkomst
- 107 Hushållets storlek
- 108 Antal personer under 18 år i hushållet
- 109 Bästa parti
- 110 Subjektiv samhällsklass
- 111 Föräldrars medborgarskap
- 112 Tillhör kyrka eller församling
- 113 Kyrka eller församling
- 114 Kyrkobesök
- 115 Obetalt arbete i organisation med socialt innehåll
- 116 Obetalt arbete i fritidsorganisation
- 117 Obetalt arbete i politisk förening
- 118 Obetalt arbete i kulturaktiviteter
- 119 Obetalt arbete i annan förening
- 120 Obetalt arbete i barnens skola
- 121 Obetalt arbete i daghem eller fritidshem
- 122 Obetalt arbete i institutioner för vuxna eller gamla
- 123 Kön
- 124 Ålder
- 125 Riksområde
- 126 Huvudregion

6.2. Tabeller.

Tabell 1

ARB SÄTT TJÄNA PENGAR 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Instämmer starkt	63	4,6	4,8	4,8
	Instämmer	168	12,4	12,8	17,5
	Varken instämmer eller tar avstånd	285	21,0	21,6	39,1
	Tar avstånd	517	38,2	39,3	78,4
	Tar starkt avstånd	266	19,6	20,2	98,6
	Vet inte	19	1,4	1,4	100,0
	Total	1318	97,3	100,0	
Missing	Uppgift saknas	37	2,7		
Total		1355	100,0		

Tabell 2

ARB EJ BEHOV PENGAR 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Instämmer starkt	177	13,1	13,5	13,5
	Instämmer	762	56,3	58,0	71,5
	Varken instämmer eller tar avstånd	160	11,8	12,2	83,7
	Tar avstånd	97	7,2	7,4	91,1
	Tar starkt avstånd	49	3,6	3,7	94,8
	Vet inte	68	5,0	5,2	100,0
	Total	1314	97,0	100,0	
Missing	Uppgift saknas	41	3,0		
Total		1355	100,0		

Tabell 3

ARB VIKT AKTIVITET 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Instämmer starkt	162	12,0	12,3	12,3
	Instämmer	420	31,0	31,8	44,2
	Varken instämmer eller tar avstånd	349	25,7	26,5	70,6
	Tar avstånd	242	17,8	18,3	89,0
	Tar starkt avstånd	113	8,4	8,6	97,6
	Vet inte	32	2,4	2,4	100,0
	Total	1318	97,3	100,0	
Missing	Uppgift saknas	37	2,7		
Total		1355	100,0		

Tabell 4**Index**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	,3	,3	,3
	4,00	5	,4	,4	,8
	5,00	28	2,1	2,3	3,1
	6,00	85	6,3	7,1	10,1
	7,00	139	10,3	11,6	21,7
	8,00	299	22,1	24,9	46,6
	9,00	282	20,8	23,4	70,1
	10,00	190	14,0	15,8	85,8
	11,00	113	8,3	9,4	95,2
	12,00	37	2,7	3,1	98,3
	13,00	18	1,3	1,5	99,8
	14,00	2	,1	,2	99,9
	15,00	1	,1	,1	100,0
	Total	1202	88,8	100,0	
Missing	System	152	11,2		
Total		1355	100,0		

- 3 – 6 = Ickeinstrumentell
 7 - 8 = Något ickeinstrumentell
 9 = Neutral
 10 – 11 = Något instrumentell
 12 - 15 = Instrumentell

Tabell 5t**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,052 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	21,358	4	,000
Linear-by-Linear Association	17,431	1	,000
N of Valid Cases	1075		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,69.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,140	,000
	Cramer's V	,140	,000
N of Valid Cases		1075	

- a. Not assuming the null hypothesis.
 b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Tabell 6**Correlations**

		Index	ÅLDER
Index	Pearson Correlation	1,000	-,224**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	1202	1202
ÅLDER	Pearson Correlation	-,224**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	1202	1355

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,224 ^a	,050	,050	1,6786	,050	63,584	1	1200	,000

a. Predictors: (Constant), ÅLDER

Tabell 7**SEI-INDELNING 41**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ej facklärda arbetare, varuproducerande	82	6,0	6,7	6,7
	Ej facklärda arbetare, tjänsteproducerande	235	17,3	19,2	26,0
	Facklärda arbetare, varuproducerande	149	11,0	12,3	38,2
	Facklärda arbetare, tjänsteproducerande	78	5,8	6,4	44,6
	Lägre tjänstemän I	78	5,8	6,4	51,0
	Lägre tjänstemän II	106	7,9	8,7	59,8
	Tjänstemän på mellannivå	235	17,4	19,3	79,0
	Högre tjänstemän	82	6,1	6,7	85,8
	Ledande befattningar	21	1,6	1,8	87,5
	Fria yrkesutövare med akademikerkyrken	52	3,8	4,2	91,8
	Företagare, ospecificerat antal anställda	85	6,3	7,0	98,8
	Lantbrukare, ospecificerad areal	15	1,1	1,2	100,0
	Total	1220	90,0	100,0	
	Missing	Uppgift saknas	135	10,0	
Total		1355	100,0		

Tabell 8

Inställning till arbete * Yrke Crosstabulation

			Yrke		Total
			Ej fack lärda arbetare	Övriga	
Inställning till arbete	Ickeinstrumentell	Count	39	70	109
		% within Yrke	14,7%	8,5%	10,0%
	Något ickeinstrumentell	Count	101	296	397
		% within Yrke	38,0%	36,1%	36,5%
	Neutral	Count	49	211	260
		% within Yrke	18,4%	25,7%	23,9%
	Något instrumentell	Count	64	207	271
		% within Yrke	24,1%	25,2%	24,9%
	Instrumentell	Count	13	37	50
		% within Yrke	4,9%	4,5%	4,6%
Total		Count	266	821	1087
		% within Yrke	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,365 ^a	4	,015
Likelihood Ratio	12,011	4	,017
Linear-by-Linear Association	3,712	1	,054
N of Valid Cases	1087		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,24.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,107	,015
	Cramer's V	,107	,015
N of Valid Cases		1087	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Tabell 9

Inställning till arbete * Anställning Crosstabulation

			Anställning		Total
			Privatanställda	Övriga	
Inställning till arbete	Ickeinstrumentell	Count	42	71	113
		% within Anställning	10,0%	9,8%	9,9%
	Något ickeinstrumentell	Count	150	264	414
		% within Anställning	35,7%	36,3%	36,1%
	Neutral	Count	84	189	273
		% within Anställning	20,0%	26,0%	23,8%
	Något instrumentell	Count	119	173	292
		% within Anställning	28,3%	23,8%	25,5%
	Instrumentell	Count	25	30	55
		% within Anställning	6,0%	4,1%	4,8%
Total		Count	420	727	1147
		% within Anställning	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,067 ^a	4	,089
Likelihood Ratio	8,090	4	,088
Linear-by-Linear Association	1,590	1	,207
N of Valid Cases	1147		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,14.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,084	,089
	Cramer's V	,084	,089
N of Valid Cases		1147	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Tabell 10

Inställning till arbete * KÖN Crosstabulation

			KÖN		Total
			Man	Kvinna	
Inställning till arbete	Ickeinstrumentell	Count	60	62	122
		% within KÖN	9,7%	10,7%	10,2%
	Något ickeinstrumentell	Count	237	201	438
		% within KÖN	38,2%	34,7%	36,5%
	Neutral	Count	144	137	281
		% within KÖN	23,2%	23,6%	23,4%
	Något instrumentell	Count	149	153	302
		% within KÖN	24,0%	26,4%	25,1%
	Instrumentell	Count	31	27	58
		% within KÖN	5,0%	4,7%	4,8%
Total		Count	621	580	1201
		% within KÖN	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,098 ^a	4	,718
Likelihood Ratio	2,099	4	,718
Linear-by-Linear Association	,257	1	,612
N of Valid Cases	1201		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 28,01.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,042	,718
	Cramer's V	,042	,718
N of Valid Cases		1201	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Tabell 11

KÄNSLA INFÖR ARBETET 12 * Ålder Crosstabulation

			Ålder					Total
			18 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	60 -	
KÄNSLA INFÖR ARBETET 12	I mitt arbete arbetar jag inte mer än vad som krävs	Count	14	15	12	9	3	53
		% within Ålder	9,0%	7,0%	5,2%	3,9%	5,9%	6,0%
	I mitt arbete arbetar jag hårt men inte så hårt att	Count	52	58	58	49	16	233
		% within Ålder	33,5%	27,0%	25,3%	21,3%	31,4%	26,5%
	I mitt arbete försöker jag alltid göra så bra ifrån	Count	88	139	156	170	31	584
		% within Ålder	56,8%	64,7%	68,1%	73,9%	60,8%	66,4%
	Vet inte	Count	1	3	3	2	1	10
		% within Ålder	,6%	1,4%	1,3%	,9%	2,0%	1,1%
Total		Count	155	215	229	230	51	880
		% within Ålder	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,968 ^a	12	,193
Likelihood Ratio	15,861	12	,198
Linear-by-Linear Association	5,622	1	,018
N of Valid Cases	880		

a. 6 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,58.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,946 ^a	8	,060
Likelihood Ratio	14,876	8	,062
Linear-by-Linear Association	8,849	1	,003
N of Valid Cases	870		

a. 1 cells (6,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,05.

Chi – två utan värdet: vet ej

Tabell 12

ANSTÄLLNINGSTRYGGHET 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mycket viktigt	730	53,9	55,3	55,3
	Viktigt	480	35,4	36,3	91,6
	Varken viktigt eller oviktigt	57	4,2	4,3	95,9
	Inte särskilt viktigt	35	2,6	2,6	98,5
	Inte alls viktigt	13	1,0	1,0	99,6
	Vet inte	6	,4	,4	100,0
	Total	1321	97,5	100,0	
Missing	Uppgift saknas	34	2,5		
Total		1355	100,0		

Tabell 13**VIKTIGT HÖG INKOMST 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mycket viktigt	167	12,3	12,7	12,7
	Viktigt	738	54,5	56,2	68,8
	Varken viktigt eller oviktigt	309	22,8	23,5	92,4
	Inte särskilt viktigt	82	6,0	6,2	98,6
	Inte alls viktigt	8	,6	,6	99,2
	Vet inte	11	,8	,8	100,0
	Total	1314	97,0	100,0	
Missing	Uppgift saknas	40	3,0		
Total		1355	100,0		

Tabell 14**VIKTIGT KARRIÄRMÖJLIGH 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mycket viktigt	136	10,1	10,4	10,4
	Viktigt	516	38,1	39,4	49,7
	Varken viktigt eller oviktigt	413	30,5	31,5	81,2
	Inte särskilt viktigt	185	13,6	14,1	95,3
	Inte alls viktigt	36	2,7	2,8	98,0
	Vet inte	26	1,9	2,0	100,0
	Total	1311	96,8	100,0	
Missing	Uppgift saknas	43	3,2		
Total		1355	100,0		

Tabell 15**VIKTIGT INTR ARBUPPG 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mycket viktigt	663	49,0	50,5	50,5
	Viktigt	602	44,4	45,8	96,3
	Varken viktigt eller oviktigt	32	2,4	2,4	98,7
	Inte särskilt viktigt	8	,6	,6	99,4
	Inte alls viktigt	3	,2	,2	99,6
	Vet inte	5	,4	,4	100,0
	Total	1314	97,0	100,0	
Missing	Uppgift saknas	41	3,0		
Total		1355	100,0		

Tabell 16

VIKTIGT HJÄLPA ANDRA 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mycket viktigt	257	19,0	19,6	19,6
	Viktigt	665	49,1	50,6	70,2
	Varken viktigt eller oviktigt	280	20,7	21,3	91,5
	Inte särskilt viktigt	87	6,4	6,6	98,1
	Inte alls viktigt	16	1,2	1,2	99,4
	Vet inte	8	,6	,6	100,0
	Total	1313	96,9	100,0	
Missing	Uppgift saknas	41	3,1		
Total		1355	100,0		

Tabell 17

VIKTIGT SJÄLVST ARBETE 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mycket viktigt	403	29,8	30,6	30,6
	Viktigt	687	50,7	52,1	82,7
	Varken viktigt eller oviktigt	154	11,3	11,6	94,3
	Inte särskilt viktigt	59	4,4	4,5	98,8
	Inte alls viktigt	5	,4	,4	99,2
	Vet inte	10	,8	,8	100,0
	Total	1319	97,4	100,0	
Missing	Uppgift saknas	36	2,6		
Total		1355	100,0		

Tabell 18

VIKTIGT NYTTIGT ARBETE 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mycket viktigt	195	14,4	14,8	14,8
	Viktigt	645	47,6	48,9	63,7
	Varken viktigt eller oviktigt	341	25,2	25,9	89,5
	Inte särskilt viktigt	84	6,2	6,4	95,9
	Inte alls viktigt	31	2,3	2,4	98,3
	Vet inte	22	1,6	1,7	100,0
	Total	1318	97,3	100,0	
Missing	Uppgift saknas	36	2,7		
Total		1355	100,0		

Tabell 19

VIKTIGT STYRA ARBTID 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mycket viktigt	231	17,1	17,6	17,6
	Viktigt	600	44,3	45,6	63,1
	Varken viktigt eller oviktigt	317	23,4	24,0	87,1
	Inte särskilt viktigt	131	9,7	10,0	97,1
	Inte alls viktigt	20	1,5	1,5	98,7
	Vet inte	18	1,3	1,3	100,0
	Total	1318	97,3	100,0	
Missing	Uppgift saknas	37	2,7		
Total		1355	100,0		

Tabell 20

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Index * TRYGG	Between Groups	(Combined)		62,367	5	12,473	4,572	,000
ANSTÄLLNING 14	Within Groups			2163,497	793	2,728		
	Total			2225,863	798			

Measures of Association

		Eta	Eta Squared
Index * TRYGG			
ANSTÄLLNING 14		,167	,028

Litteratur.

- Aronsson, Åke (1999), *SPSS En introduktion till basmodulen*, Studentlitteratur: Lund
- Castells, Manuel (2000), *Informationsåldern, ekonomi, samhälle och kultur band 1*, Daidalos AB: Göteborg
- Furåker, Bengt (red.) (1995), *Arbetets villkor*, Studentlitteratur: Lund
- Goetz, André (2001), *Arbete mellan misär och utopi*, Daidalos AB: Göteborg
- Goldthorpe, John H (1971), *Arbetaren i överflödssamhället, beteenden i arbetslivet*, Aldus/Bonniers: Stockholm
- Holter, Harriet / Kalleberg, Ragnvald (red.) (1996), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*, Universitetsforlaget: Oslo
- Lyttkens, Lorens (1994), *Arbetet som lyx*, Juristförlaget/EX Officie: Stockholm
- Weber, Max (1998) [1934], *Den protestantiska etiken och kapitalismens anda*, Argos: Lund
- Weber, Max (1983), *Ekonomi och samhälle, förståendesociologins grunder*, Argos: Lund

Övriga källor.

- Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet, *etik regler*, <http://www.hsfr.se/Kultur%20och%20samhalle/etikregler.htm>,
- Svensk Samhällsvetenskaplig Datatjänst, (*ISSP*) 1997 - *Åsikter om jobben och arbetslivet*, www.ssd.gu.se