

Gunnela Westlander

Kontrollbegreppet – Ett tema i socialpsykologisk arbetslivsforskning växer fram

Med denna artikel vill jag ge en beskrivning av en forskningsresa i tiden. Avstampet är de studier som låg till grund för Bertil Gardells studier av industriarbetets mänskliga arbetsvillkor, en forskning som därefter vidareutvecklades teoretiskt och empiriskt av Gunnar Aronsson. Fokus ligger framför allt på individens självbestämmande och beslutsinflytande i arbetssituationen, vad som senare kom att kallas för egenkontroll.

Gunnar Aronsson har under tolv år (1984–1995) varit min kollega vid forskningsenheten för social- och organisationspsykologi, Arbetsmiljöinstitutet (senare Arbetslivsinstitutet).

År 1984 var jag fakultetsopponent vid Gunnars doktorsdisputation. Tillsammans har båda dessa roller gett mig stor förtroenhet med Gunnars forskning. Till detta kommer att jag perioden 1965–1971 var medarbetare till Bertil Gardell, sedermera Gunnars doktorandhandledare. I samarbetet med Bertil Gardell fick jag goda insikter i det tänkande och den forskning som också blev plattformen för Gunnars egen forskning.

Gunnela Westlander, professor emerita i social- och organisationspsykologi, fil dr och docent i psykologi vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, teknologie hedersdoktor vid KTH
gunnela.westlander@mailbox.tele2.se

Med en historieberövande ansats ger jag i denna artikel en bild av den tidigare perioden av Gunnar Aronssons forskarbana inom arbets- och organisationspsykologin. Först några inledande ord för att sätta åtminstone en del av hans forskargärning i det idémässiga sammanhang som utmärkte arbetsmiljöforskningen från 1960-talet och trettio år framåt.

Vid 1900-talets mitt började det i efterkrigstidens samhällsförbättrande anda att satsas intensivt på den sociala utvecklingen av arbetslivet och följdenligt på en forskning som kunde lyfta fram de mänskliga arbetsvillkoren i ljuset. Bete-

ende- och samhällsvetenskaperna började spela en större roll än tidigare relativt den redan etablerade yrkesmedicinen och klassiska ergonomin.

Arbetspsykologisk forskning var fram till 1960-talet ensidigt inriktad på att bidra med kunskaper om individens förutsättningar i termer av anlag, förmågor och personlighetsegenskaper. Vad som ytterligare behövdes var att genom arbets- och organisationsanalyser granska krav och möjligheter som bjuds arbetstagare i enlighet med framväxande idéer om hur ett mer demokratiserat arbetsliv skulle gestalta sig.

Den forskning i Sverige som blev plattform för Gunnar Aronssons egen började ta form och ge impulser till många angelägna frågeställningar som rörde arbetstagares inflytande och medverkan till en bättre och mer hälsosam arbetsmiljö. I västvärlden, inte minst i Sverige, togs större delen av arbetskraften i anspråk för industriarbete. Arbetsuppgifterna där började sakta ändra karaktär i takt med att produktionen automatiserades (ofta stegvis). Även arbetsuppgifterna i andra branscher omvandlades i och med en successiv datorisering. Industrierbetet förlorade sin hegemoni och tjänstesamhället ökade i omfattning och gav fler arbetstillfällen. Forskningens ”studieobjekt” flyttades till andra områden än industrin. Det var i detta omvandlingsskede under andra hälften av 1900-talet som den svenska arbetsmiljöforskningen verkade.

Innehållet i denna artikel ska förstås mot denna bakgrundsskiss. Det övergripande syftet med min framställning är att visa på en kunskapsutveckling som tar sin början i några stora och internationellt väl kända forskningsstudier (se avsnittet nedan) som kom att ge en grogrund för arbetssociologisk och arbetspsykologisk forskning i Sverige startad av Bertil Gardell, svensk pionjär inom området. Dessa studier blev således den idémässiga plattformen för Gardells forskning (se avsnittet *Avtryck i svensk arbetsmiljöforskning*) vilken i sin tur blev en brygga över till Gunnar Aronssons forskning. Under sin forskarkarriär har Aronsson ägnat sig åt en rad problemställningar, alla med den gemensamma nämnaren att de rör människors arbetsvillkor i ett hälso- och utvecklingsperspektiv. En tidig problemställning var den arbetandes kontroll och kontrollmöjligheter i arbetet, ett ämne som jag i denna artikel valt att koncentrera mig på.

Tre tongivande studier från 1950- och 60-talen

Tre stora studier kom att få starkt inflytande på den fortsatta arbetsmiljöforskningen i Sverige och andra västländer. En av dessa var motivationspsykologen Frederic Herzbergs forskning om arbetstillfredsställelsens bakomliggande omständigheter. I *The motivation to work* (1959) redogör Herzberg och medarbetare för både metoden och resultaten. Metoden var ett riktat intervjuförfarande som innebar att intervjupersonerna ombads erinra sig tillfällen då de upplevde hög respektive låg arbetstillfredsställelse (= kritisk händelse) och fritt berätta om

dessa. Den slutliga syntesen av dataanalysen ledde fram till det numera välkända fyndet att vi kan räkna med dels hygienfaktorer, till övervägande del förbundna med bristande arbetstillfredsställelse, dels motivationsfaktorer förbundna med hög arbetstillfredsställelse. Bakom fyndet låg intervjuer av 600 tjänstemän som tillsammans levererat 3 600 berättelser.

Knappast någon inom arbetslivsforskningen har fått sina resultat så omedelbart granskade och i efterhand prövade som Herzberg (se till exempel sammanställningen i Hultåker 1977). En viss, men snart slocknad, kritik från forskarhåll förekom. Den rörde att Herzbergs fynd byggde på data om extrema erfarenheter och att mellanläget (lagom arbetstillfredsställelse) aldrig utforskats. Herzbergs fynd (tvåfaktorsteorin) kom snabbt att användas av andra, såväl forskare som konsulter.

Nära besläktad med Herzbergs rön var Arthur Kornhausers forskning. Kornhauser var en erkänd företrädare för den nordamerikanska industriella psykologin. Undersökningsdesignen i hans mest kända studie, *Mental health of the industrial worker* (1965), fick tjäna som modell för många av den tidens arbetslivsforskare. Beträffande omfång är denna undersökning lika imponerande som Herzbergs. Tematiskt upplagda två till tre timmars intervjuer hölls med cirka 600 industriarbetare. Jämförelser mellan tre undergrupper som varierade avseende kvalifikationsnivå gjordes i en mängd upplevelseaspekter som gällde inte bara arbetssituation utan även familje- och fritidssituation. Syftet var också att empiriskt närma sig kopplingen till välbefinnande och psykisk hälsa. Som intervjuare hade valts socialarbetare eller motsvarande som genom sin yrkeserfarenhet var väl förfarna i den tidens etablerade intervjumetodik. (Observera att all databehandling gjordes manuellt. Datorer för detta ändamål hade ännu inte upfunnits!) Kornhausers bok med dess grundläggande metodredovisning tjänade därmed också som en slags handbok för kommande forskare.

Den upplägning som Kornhauser valde återspeglar dåtidens forskares ambitioner att med tillräckligt väl grundade mätinstrument övertyga om undersökningsresultatens giltighet. Det handlade ju om att göra en kritisk granskning av industriarbetets mänskliga villkor och det var då nödvändigt att övertyga skeptiska läsare, inte minst industriledare, om att resultaten vilade på fast och trovärdig grund. Kornhausers deskriptiva studie blev mycket spridd i västvärldens forskarsamhälle såväl i den psykosocialt orienterade yrkesmedicinen som inom arbetssociologin och socialpsykologin. Resultaten som pekade på att arbetstillfredsställelse ökar med högre kvalifikationskrav i industriarbete behövde valideras. Attitydindex och skalkonstruktioner inspirerade till varianter som passade andra länders kulturer, bland annat Sveriges. Att behärska skalkonstruktionens konst blev nödvändigt. Inskolningen av yngre forskare gick genom Allen Edwards *Techniques of attitude scale construction* (1957).

Den tredje studien var sociologen Robert Blauners berömda verk *Alienation and freedom* (1964). Blauner startade sitt forskningsarbete med en enkät som han själv inte tagit initiativ till, än mindre hade distribuerat och inte heller hade påverkat vad gäller dess innehåll. Enkäten hade i själva verket genomförts femton år tidigare av Roper Public Opinion Research Center via tidskriften *Fortune* och resulterat i svar från 3 000 industriarbetare. De ganska handfasta enkätfrågorna om arbetsupplevelser som bundenhet, monotoni, jäkt och trötthet, möjligheter att få använda sina färdigheter samt lojalitet till företaget inspirerade Blauner till att utveckla ett mer teoretiskt resonemang om förhållandet mellan arbetets utrymme för handlingsfrihet och arbetarens sätt att anpassa sig. Upplevelser av jäkt, trötthet och bundenhet tolkades av Blauner som maktlöshet, monotoni som meningslöshet och negativ inställning till företaget som brist på social integration. Därmed åstadkom Blauner en koppling till alienation i psykologisk mening som en länk till Karl Marx sociologiska alienationsteori.

Blauner själv använde alienationsdimensionerna för att ge en mångsidig belysning av arbetsförhållandena i fyra olika branscher (verkstads-, textil-, kemisk och grafisk industri). Hur de skiljer sig åt i fråga om vad som är alienationskapande blev en fängslande läsning för en bred läsekrets även utanför forskarsamhället. Det var Blauner som lanserade begreppet *kontroll* med innebörden egenkontroll, så som det används än i dag i den psykosociala stressforskningen. De fenomen han blottade väckte intresse och har studerats av en mängd andra forskare under samma eller andra beteckningar och inom samma eller andra teoretiska och ideologiska kontexter.

Sammantaget kan Blauners, Herzbergs och Kornhausers här nämnda forskningsinsatser från 1950- och 1960-talet diskuteras som olika forskningsstrategier för att göra bilden klarare av hur olika element i den enskildes arbete hänger samman med arbetstillfredsställelse och välbefinnande. Gemensamt för dem är att ditintills omhuldade personlighetspsykologiska förklaringar till individens attityder till arbetet inte uppfattades som de mest väsentliga. Det är de yttre, ”faktiska” arbetsvillkoren som bildar utgångspunkten för letandet efter arbetstillfredsställelsens orsaker. Detta sätt att tänka uttrycktes under 1960-talet i den så kallade ISR-modellen, uppkallad efter Institute of Social Research vid Ann Arbor University, Michigan, USA (French 1968). Syftet med den modellen var att inbjuda till ett kausalitetstänkande om de objektiva arbetsvillkorens effekter på den subjektiva arbetssituationen, det vill säga mänskliga upplevelser och reaktioner inför arbetet, vilka i sin tur påverkar allmänt välbefinnande och hälsa. Mycket av den psykosociala arbetsmiljöforskningen i Sverige kom fortsättningsvis att bygga på ISR-modellen (se Aronsson m fl 2012).

Avtryck i svensk arbetsmiljöforskning

Under en ettårig studievistelse i USA i början av 1960-talet kom Bertil Gardell i kontakt med Arthur Kornhausers arbete *The mental health of the industrial worker* (1954). Vid hemkomsten till Sverige erhöll han finansiellt stöd från Riksbankens Jubileumsfond för att bedriva forskning om arbetsförhållanden i svensk industri inom ramen för projektet *Teknologi och arbetsanpassning*. Till projektet knöts tre heltidsmedarbetare, bland andra författaren till denna artikel. Bertil Gardell var vid den tiden forskare vid den nybildade forskningsavdelningen inom Personaladministrativa rådet (PA-rådet), en fristående institution för främjande av personalutveckling inom svenska företag.

Gardell hämtade inspiration från de tre nämnda studierna, något som han redovisar i sin doktorsavhandling. Studierna utgjorde avstampet för hans forskning och ägnas ett helt kapitel i hans doktorsavhandling (Gardell 1971, kapitel 2). Herzbergs studie hade pekat på att själva arbetsuppgiften i sig, vilket ansvar den förde med sig och i vilken mån den ledde till uppskattning för arbetsprestationerna var avgörande för att nå en hög arbetstillfredsställelse. Blauner hade med sin forskning visat att utrymme för handlingsfrihet var viktigt för att undvika känslor av maktlöshet och meningslöshet. Kornhauser hade gett belägg för att om man indelade industriarbete i nivåer av kvalifikationskrav framträdde skillnader i arbetstillfredsställelse och även livstillfredsställelse.

Med Kornhausers undersökningsupplägg som förebild behölls indelningen av undersökningsgrupper i tre kvalifikationsnivåer. Det föregicks av ett tidskrävande metodutvecklingsarbete för att med ledning av en rad parametrar precisera gränserna mellan de tre nivåerna. Ett sammanfattande mått kunde konstrueras som blev indikator på den ”faktiska”, objektiva arbetssituationen. Måttet gavs namnet *frihet och kvalifikationskrav*.

För den subjektiva (upplevda) arbetsmiljön utarbetades, med Kornhausers mätinstrument som utgångspunkt, attitydskalor anpassade till svenska förhållanden. Vad Kornhauser kallade *mental health* (snarast med innebörden psykiskt välbefinnande) ersattes med en mer avgränsad central aspekt, självuppfattning och självkänsla, grundad på Frenchs (1968) *self-identity theory*.

Gardells projekt pågick i sex år. Över totalt 800 industriarbetare ingick i undersökningen som till största delen var baserad på frågeformulärdata. Flera branscher belystes. Projektet ledde fram till två licentiatavhandlingar (Gardell & Westlander 1968, Baneryd 1970) och två doktorsavhandlingar (Gardell 1971, Westlander 1976).

Gardells fokus låg på individens självbestämmande och beslutsinflytande i det dagliga arbetet och möjliggörandet av detta genom arbetets innehåll och upplägg. Han var tydligt påverkad av Blauners alienationstänkande (Gardell 1971). Behov av självbestämmande och egenkontroll i den egna arbetssituatio-

nen (Blauners *powerlessness*) var ett av villkoren för hög arbetsmotivation, liksom att arbetet upplevdes meningsfullt (Blauners *meaningfulness*). Man kan konstatera att Gardell i sin doktorsavhandling mera sällan använder orden kontroll eller egenkontroll och oftare ordet beslutsinflytande. Arbetsfrihet är ett ord som också ofta förekommer synonymt. Ord med positiv laddning var att föredra för att inte avskräcka inflytelserika personer i 1970-talets industrisamhälle från att ta del av innehållet. I doktorsavhandlingens titel ingick av samma skäl ordet arbetsglädje.

Gardell konstaterade efter upprepade studier att samma tendens återkom: arbetstillfredsställelse när det gäller grad av självbestämmande, beslutsinflytande och engagemang i det dagliga arbetet gick hand i hand med arbetsinnehållets frihet och kvalifikationskrav. Han sammanfattade sina forskningsrön i den fortfarande ofta citerade boken *Arbetsinnehåll och livskvalitet* (Gardell 1976).

År 1972 tillträdde Bertil Gardell en nyinrättad professur i arbetslivets socialpsykologi vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Gardell tog med sig tankegodset tecknat ovan till Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Ett samarbete utvecklades med den grupp stressforskare som verkade där, särskilt bör nämnas professor Marianne Frankenhaeuser och docent Gunn Johansson (sedermera Gardells efterträdare på professuren). Gunnar Aronsson blev hans första doktorand. Stress blev den hälsoaspekt som fortsättningsvis sågs som mest intressant att föra in i ISR-modellen.

En vidareutveckling av kontrollbegreppet

Gunnar Aronsson blev den som främst tog upp Gardells forskningsinriktning och utvecklade den vidare. Det första steget manifesterade sig i hans doktorsavhandling, *Arbetsinnehåll – handlingsutrymme – stressreaktioner* (1985a). Den blev viktig på många sätt och kom ett par år senare något omarbetad ut i en bok med titeln *Arbetspsykologi: Stress och kvalifikationsperspektiv* (Aronsson 1987a). Avhandlingen baserade sig på en rad empiriska studier: av sågverksarbete (Aronsson 1976, Johansson m fl 1978), av bussförararbete i stadstrafik (Aronsson & Barklöf 1982) och av kontorsadministrativt arbete (Johansson & Aronsson 1984, Aronsson 1985b, Aronsson 1989). Dimensionen kontroll, det vill säga individens möjlighet att reglera och styra sitt dagliga arbete, finns med i alla studierna, men kriterierna varierar. Aronsson deklarerar inledningsvis i avhandlingen att kontrollbegreppet är centralt för honom när han utvecklar sina resonemang kring vad forskning utifrån stress och kvalifikationsperspektivet kan tillföra. I det socialpsykologiska perspektivet spelar produktionstekniken en central roll som en betingelse för handlingsutrymmet. Aronsson pekar framför allt på aspekten individuell kontroll som i takt med ökad mekanisering fram till högautomatiserad tillverkning får allt mindre utrymme. I de psykobiologiska och psykolo-

giska perspektiven återfinns kontrollaspekten också och då som en medierande variabel, dels mellan graden av stimulering/belastning och individens arbetsupplevelse, dels genom att kontroll förser individen med möjligheter att reglera inflödet av intryck och därmed vidmakthålla en optimal både fysiologisk och psykologisk aktivitetsnivå. Gemensamt för avhandlingens empiriska studier är att de rör människor i arbete där automationen av arbetet hunnit olika långt.

Gunnar Aronsson och medarbetare kunde alltså illustrera hur man med hjälp av kontrollbegreppet kunde binda ihop socialpsykologisk arbetsanalys med ett psykofysiologiskt stressperspektiv. Psykologiska och fysiologiska stressreaktioner kunde förklaras med bristande kontrollmöjligheter i arbetet. Arbetets innehåll kunde diskuteras ur både stressynpunkt och produktionsteknisk synpunkt.

Ett av Gunnar Aronssons främsta vetenskapliga bidrag var att vidareutveckla begreppet kontroll. Det var mångtydigt och kunde ta sig olika uttryck i olika teknologiska och organisatoriska sammanhang. Ett exempel är den nämnda studien av bussförare i stadstrafik där man använde sig av Robert Karaseks numera vitt spridda stressmodell byggd på kombinationen krav-kontroll (Karasek m fl 1982, Karasek & Theorell 1990). De konfliktfyllda arbetskraven på bussförarna handlade om att hålla tidtabellen samtidigt som passagerarnas behov skulle tillmötesgå. Dessutom förelåg ett krav på den egna förmågan att kunna bemöta och hantera besvärliga passagerare. För att lindra uppkommen stress behövdes tillgång till stöd av olika slag: tekniska system för radio och alarm, fackligt stöd i samband med ställande av krav på förbättringar, socialt stöd från arbetsledning och kolleger samt eget myndigt uppträdande. Dessa tillgångar benämndes resurser och de befanns vara en förutsättning för kontroll i arbetssituationen. Resursbegreppet blev en användbar samlingsterm för materiella, sociala och organisatoriska "hjälpmedel" som finns att tillgå för att kontrollera en kravfylld arbetssituation. Det sociala stödet, såsom begreppet samtidigt utvecklats av James House (1981), kom fortsättningsvis att spela stor roll som resursfaktor i Aronssons tillämpning av den så kallade Karasekmodellen. Med begreppet resurs vidareutvecklades därmed referensramen för begreppet kontroll.

Den teoretiska innebörden av kontrollbegreppet vidgades med inspiration av inspel från olika forskningsinriktningar. Aronsson sökte och fann andra teoretiska distinktioner av begreppet. I flera publicerade arbeten har han diskuterat dessa (Aronsson 1987b, Aronsson 1990).

En sådan distinktion är kontroll över aktivitet visavi kontroll över utfall lanserad av Bazerman (1981). Den sistnämnda typen av kontroll gäller resultatet av den egna arbetsinsatsen medan den förstnämnda gäller metoder och handlingar under utförandet (Aronsson 1990). Aktivitetskontrollen är just den som Gardell empiriskt undersökte i sina studier (Gardell 1971). Utfallskontroll, menade Aronsson, är sällan belyst i arbetsmiljösammanhang. Men den är ju i hög grad

diskuterad som en arbetsmiljöfråga i våra dagar då personalindragningar framtvingar sänkta kvalitetsanspråk på arbetsinsatserna hos många yrkeskategorier.

Ytterligare en distinktion är den mellan kontroll inom och kontroll över. Även här hänvisas till individens dagliga arbetsituation, men insatt i en hierarkisk kontext. Kontroll inom betyder ”att bemästra reglerna inom situationen” (Aronsson 1990). Kanske den påminner om aktivitetskontroll. Kontroll över betyder att ”att förändra spelets regler, vilka formar situationens spelstruktur” (Aronsson 1990). Här associerar man lätt till överordnades mandat och möjligen deras benägenhet att delegera ansvar. I sin avhandling behandlar Aronsson också företagsledningens kontrollperspektiv som får sägas ligga ännu ett steg upp på den hierarkiska skalan. Han hänvisar till Richard Edwards (1979) kontrolldimensioner styrning, värdering och disciplinering, som i olika kombinationer utgör styrsystem för inomorganisatorisk kontroll passande olika segment av arbetsmarknaden. Kontrollbegreppet i företagsledningsperspektiv hade använts sedan 1900-talets början (se till exempel Fayol 1916). Med detta i åtanke var Blauners lansering av begreppet kontroll som egenkontroll ett motperspektiv som kan ha väckt irritation i managementkretsar.

Ytterligare en distinktion är mellan individuell kontroll och kollektiv kontroll. Här hänvisar Aronsson bland annat till den norska arbetssociologen Sverre Lysgaards studie *Arbejderkollektivet* (1969). Den kollektiva (läs: fackliga) kontrollen blir ett nödvändigt skydd för arbetstagaren i en tid av ett alltmer hårdnande tekniskt-ekonomiskt system. Det blir allt svårare att som enskild hävda sina krav på medinflytande och förbättringar i arbetet. Å andra sidan kan en kollektiv kontroll inte tillgodose varje individs (medlems) krav.

Aronsson pekar på att betydelsen av kollektiv kontroll i form av en eller annan intressegemenskap är avhängig arbetsprocessens karaktär. Där beroendet mellan de arbetandes insatser är stort blir någon form av kollektiv kontroll enda vägen. Vid mer fristående arbetsuppgifter blir individuell kontroll mera given.

Den kollektiva kontrollen innebär enligt Aronsson att individen avstår eller överlämnar kontrollen till andra människor, det vill säga till det kollektiv han eller hon tillhör (Aronsson 1987b, Aronsson 1991). På makronivå kan ett sådant övertagande av kontroll vara att fackliga medlemmar överläter till sin intresseorganisation att skaffa fram lägesinformation för att få fram ett handlingsunderlag. Detta kan kallas sekundärkontroll. Ett exempel från 1990-talet får avsluta denna genomgång. Det är Gunnar Aronssons och författarens gemensamma projekt på Arbetsmiljöinstitutet, den av Saco (Sveriges akademikers centralorganisation) initierade studien *På väg mot det goda arbetet. Om akademikers arbetsvillkor*.

På väg mot det goda arbetet

Saco hade drastiskt ökat sitt medlemsantal under de senaste tjugo åren men hade under samma tid, till skillnad från de övriga fackliga centralorganisationerna LO och TCO, inte gjort någon bred arbetsmiljökartläggning. Ambitionen var att samtliga ingående Saco-förbund skulle omfattas. Genom diskussioner med dessa beslöts att kartlägga inställning till kompetensutveckling, ledarskap, organisationsfrågor, stress och ohälsa i arbete och hur förvärvsarbete och familj förenades (Westlander 1995). Resultaten skulle sedan förankras i förbunden för vidare diskussioner om åtgärder för att förbättra medlemmarnas arbetsvillkor.

En omfattande enkät gick ut till 8 233 Saco-medlemmar fördelade över slumpmässiga och riktade urval. De 3 756 personerna i det slumpmässiga urvalet som besvarat enkäten gav underlag till den bild av Saco-medlemmarnas arbetsmiljö som presenterades av Westlander (1995). Elva forskningsmedarbetare gjorde insatser i detta projekt och många förbunds- och yrkesrapporter författades. En rad frågor ställdes om kontrollmöjligheter i arbetet. Nu hade vi ju chansen att få veta något om till industriarbetare starkt kontrasterande yrken. En klar majoritet ansåg att det var mycket viktigt att kunna påverka beslut, att ha ett arbete som var fritt, självständigt och stimulerande. I kapitel 7 (Westlander 1995), författat av Gunnar Aronsson tillsammans med Eva Bejerot och Annika Härenstam, diskuteras skillnaden mellan ideal och verklighet. För i stort sett hälften av de tillfrågade visade sig dessa värderingar inte motsvara de aktuella arbetsvillkoren. En jämförelse mellan läkare, lärare, civilingenjörer och kulturarbetare pekade i samma riktning, men intressanta nyanser fanns också. Författarna drar slutsatsen att bland de högutbildade finns en stor potential av utvecklingskraft som ännu inte används men som är helt nödvändig att ta tillvara i det kunskapssamhälle som är i framväxt.

En avslutande kommentar

Genom de nämnda studierna från 1960- och 70-talet kom belägg för att arbetets innehåll hade en central motivationshöjande roll, något som vi nu – i motsats till vid den tiden – ser som en självklarhet. Att det var självbestämmandet och beslutsinflytandet i arbetsgenomförandet som var av särskild betydelse kom i en skarpare belysning tack vare Gunnar Aronssons behandling av fenomenet kontroll. Han har tillfört många insikter om vilka uttrycksformer kontroll kan ta sig i arbetslivet och inte minst hur anställdas bristande kontrollmöjligheter har betydelse för yrkesmässig utveckling, välbefinnande och hälsa. Han har pekat på nyttan av att utgå från kontroll som ett metabegrepp för att fånga skiftande konnotationer hos olika författare. Resultatet har blivit ett vetenskapligt klagörande och möjligheter till nyansering och precisering av kontrollbegreppet som underlättar inte minst för kommande forskare som ger sig på problemet hur

självbestämmande och inflytande i arbetssituationen ska belysas. Människans möjligheter att ha kontroll över sina arbetsvillkor, sin försörjning och sin livssituation som helhet kommer alltid att vara en brännande fråga som behöver få svar, inte minst i tider av plötsliga och oväntade förändringar lokalt och globalt.

Referenser

- Aronsson G (1976): *Från ackord till fast lön. Utvärdering av en löneformsförändring i högmekaniserat arbete*. Rapport nr 14, Psykologiska institutionen. Stockholm: Stockholms universitet.
- Aronsson G (1985a): *Arbetsinnehåll – handlingsutrymme – stressreaktioner. Teorier och fältstudier*. Del 1 och 2. Doktorsavhandling, Psykologiska institutionen. Stockholm: Stockholms universitet.
- Aronsson G (1985b): *Changed work qualification structure in computer-mediated work*. National Board of Occupational Safety and Health. Research Report nr 38. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.
- Aronsson G (1987a): *Arbetspsykologi: Stress och kvalifikationsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Aronsson G (1987b): "Kontrollbegreppet i arbetspsykologin." I: Leymann H & Svensson L (red): *Forskning för framtidens arbetsliv* (s 182-191). Stockholm: Bokförlaget Prisma.
- Aronsson G (1989): "Changed qualification demands in computer-mediated work." *Applied Psychology: An International Review*, 38(1)57–71.
- Aronsson G 1990: "Handling och kontroll." I: Aronsson G & Berglind H (red): *Handling och handlingsutrymme* (s 69–93). Lund: Studentlitteratur.
- Aronsson G (1991): "Dimensions of control as related to work organization, stress and health." I: Johnson JV, Johansson G (red): *Psychosocial work environment. Work organization, democratization and health* (s 111–120). Amityville, NY: Baywood Publishers.
- Aronsson G, Barklöf K (1982): *Lokaltrafikpersonalens arbetsmiljö*. En projektrapport från Arbetarskyddsfonden. Stockholm: Arbetarskyddsfonden.
- Aronsson G, Hellgren J, Isaksson K, Johansson G, Sverke M, Torbiörn I (2012): *Arbets- och organisationspsykologi. Individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Baneryd K (1970): *Om könsroller och arbetstillfredsställelse: En diskussion och några forskningsresultat*. Stockholm: PARådet.
- Bazerman MH (1981): "Impact of personal control of performance: Is added control always beneficial?" *Journal of Applied Psychology*, 67(4)472–479.
- Blauner R (1964): *Alienation and freedom. The factory worker and his industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Edwards A (1957): *Techniques of attitude scale construction*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Edwards R (1979): *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books.
- Fayol H (1916): *Administration industrielle et générale; Prévoyance, organisation, commandement, coordination, contrôle*. Paris: H Dunod et E Pinat.
- French JRP (1968): "The conceptualization and measurement of mental health in term of self-identity theory." I: Sells SB (red): *The definitions of mental health* (kap 7). Washington DC: US Department of Health, Education and Welfare Public Health Service.
- Gardell B (1971): *Produktionsteknik och arbetsglädje – En socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet. PARådets meddelandeserie nr 63. Stockholm: PARådet.
- Gardell B (1976): *Arbetsinnehåll och livskvalitet. En sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet*. Stockholm: Prisma, i samarbete med Landsorganisationen i Sverige.
- Gardell B, Westlander G (1968): *Om industriarbete och mental hälsa*. PARådets meddelandeserie nr 56. Stockholm: PARådet.
- Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB (1959): *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- House J (1981): *Work stress and social support*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Hultåker Ö (1977): *Models of job satisfaction*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Uppsala universitet. Uppsala: Uppsala universitet.

- Johansson G, Aronsson G (1984): "Stress reactions in computerized administrative work." *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 159–181.
- Johansson G, Aronsson G, Lindström BO (1978): "Social psychological and neuroendocrine stress reactions in highly mechanised work." *Ergonomics*, 21, 583–589.
- Karasek R, Theorell T (1990): *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek R, Triantis K, Chaudhry S (1982): "Co-workers and supervisory support as moderators of associations between task characteristics and mental strain." *Journal of Occupational Behavior*, 3, 147–160.
- Kornhauser A (1954): *Mental health of the industrial worker*. New York: Wiley.
- Lysgaard S (1969). *Arbejderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Westlander G (1976): *Arbete och livssituation*. Doktorsavhandling, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. PARådets meddelandeserie nr 68. Stockholm: PARådet.
- Westlander G (red) (1995): *På väg mot det goda arbetet. Om akademikers arbetsvillkor*. Solna: Arbetslivsinstitutet.