

Mia Hultin

Arbetstillfredsställelse bland svenska arbetstagare

Hur inverkar arbetsförhållanden, kön, ålder och utbildning?

Tidigare forskning har visat att flertalet arbetstagare uppger att de är tillfredsställda med sin arbetsituation, trots att olika arbeten kan skilja sig avsevärt åt vad gäller exempelvis den fysiska och psykiska miljön. Kopplingar mellan krav och möjligheter i individens arbete å ena sidan och arbetstrivseln å den andra, innebär att vissa typer av förändringar i arbetsmiljön skulle kunna öka tillfredsställelsen på arbetsplatserna. Vanligen har kvinnor visat sig vara mer nöjda än män med sina arbeten, men vad som är slående i denna studie är snarare likheterna mellan könen vad gäller arbetstillfredsställelsen.

Inledning

Arbetstagares tillfredsställelse med arbetet har under lång tid varit föremål för ett betydande intresse bland såväl forskare som arbetsledare. Det finns ett flertal anledningar till varför arbetstillfredsställelse anses vara viktigt att studera. Kunskaper om hur olika faktorer påverkar arbetstagares tillfredsställelse med sina arbeten kan i förlängningen möjliggöra arbetslivsreformer som är gynnsamma för de

anställda. Studier av arbetstillfredsställelse har även relevans med tanke på att trivseln på arbetsplatserna tycks vara kopplad till människans liv utanför arbetsplatsen – framför allt till hennes fysiska och psykiska hälsa. Vissa har även velat studera vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen för att söka förbättra de anställdas produktivitet utifrån antagandet att nöjda arbetstagare arbetar bättre och effektivare. Detta antagande var

Mia Hultin är doktorand i sociologi vid Stockholms Universitet och verksam vid Institutet för social forskning.

Jag vill tacka kollegerna vid Institutet för social forskning och Sociologiska institutionen i Stockholm som bidragit med kommentarer på tidigare versioner av denna uppsats.

centralt i den tidiga amerikanska arbetstillfredsställelsesforskningen (se Hoppock 1935).

Tidigare forskning har visat att flertalet arbetstagare uttrycker hög arbetstillfredsställelse, trots att olika arbeten kan skilja sig avsevärt åt vad gäller exempelvis den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Arbetstagares i huvudsak positiva inställning till sina arbeten har också konstaterats i fall då bland annat höga frånvarotal och hög personalomsättning snarare tyder på att arbetstagarna har tämligen dåliga arbetsvillkor (Blauner 1960). Blauner förklarar denna paradox med att förvärvsarbete är en så viktig källa till självrespekt i det västerländska samhället, att man i viss mån skulle "underkänna sig själv" om man hävdade att det arbete man har inte är acceptabelt.

En vanlig utgångspunkt i forskning om arbetstillfredsställelse är att matchningen mellan individens arbetsvillkor och hennes förväntningar på dessa är viktig för individens tillfredsställelse (se Campbell m fl 1976). Arbetstillfredsställelsen blir rimligen högre ju mindre gapet är mellan hur individens arbetsvillkor ser ut och vad individen kräver och förväntar sig av sitt arbete.

I denna studie undersöks bland annat hur olika typer av arbetsförhållanden inverkar på arbetstillfredsställelsen. Att nå kunskap om hur dessa relationer ser ut kan i sin tur ses som en grundförutsättning för att det ska gå att genomföra förändringar av arbetsmiljön med syfte att höja arbetstagarnas trivsel. Utifrån resonemang om skillnader gällande krav och förväntningar på arbetet studeras även vilka olikheter i arbetstillfredsställelse som föreligger mellan män och kvinnor, mellan äldre och yngre samt mellan anställda på olika utbildningsnivåer. I analyserna används data från 1991

års Levnadsnivåundersökning, som bland annat innehåller uppgifter om fysiska och psykiska arbetsförhållanden.

Hur inverkar arbetssituationen på arbetstillfredsställelsen?

Lönearbete kan i vårt samhälle sägas ha en rad olika funktioner för individen. Arbetet är naturligtvis en viktig källa till försörjning, men kan även vara belönande i sig självt om den anställde uppfattar sina arbetsuppgifter som meningsfulla och utvecklande. I en så kallad tayloristisk teoritradition poängteras just arbetets ekonomiska avkastning. Den anställde betraktas i sådana teorier framför allt som instrumentell i det att hon vill undvika påfrestningar och krav i arbetet samt önskar högsta möjliga lön för sin arbetsinsats. Lön har också visat sig inverka positivt på arbetstillfredsställelse (Bokemeier & Lacy 1987, Lincoln & Kalleberg 1990). Det finns också forskningsresultat som stödjer antagandet att frihet från psykiska påfrestningar i arbetet ger högre tillfredsställelse (Gardell m fl 1968, Korpi 1978). Även den fysiska arbetsmiljön kan innebära påfrestningar för den anställde och därigenom påverka arbetstillfredsställelsen (Gardell m fl 1968).

I litteraturen om arbete och dess betydelse för individen finns också synsätt som i högre grad betonar att arbete inte främst bör ses som ett medel för att nå andra mål, utan att det har ett egenvärde eftersom det kan innebära utveckling och kreativt skapande för människan. Dessa tankar är framträdande i exempelvis Blauners resonemang om alienation (Blauner 1964). Möjligheten att använda sina kunskaper i kreativt arbete, att ha kontroll över sin arbetssituation samt att vara del i en social gemenskap på arbetsplatsen utgör huvudelementen i vad Blau-

ner kallar icke-alienerat arbete. Även i 1960- och 1970-talens diskussioner om genomgripande förändringar av arbetssituationen poängterades vikten av att arbetstagaren ges möjlighet att möta utmaningar och ta ansvar i sitt arbete, vilket ansågs ha positiva effekter på såväl arbetsstillfredsställelse som motivation och produktivitet (Kelly 1982). Ett flertal studier har också funnit att autonomi – det vill säga att själv kunna påverka sin arbetssituation – och utvecklande arbete höjer arbetsstillfredsställelsen (Blauner 1960, Bokemeier & Lacy 1987, Gardell m fl 1968, Jencks 1972, Lincoln & Kalleberg 1990). Två aspekter av den sociala samhörigheten i Blauners mening utgörs av individens delaktighet i arbetslag med gemensamt ansvar för arbetet samt av hennes mer informella relationer till sina arbetskamrater. Det finns studier som tyder på att i ju högre grad de anställda deltar i integrerade arbetslag, desto högre blir deras arbetsstillfredsställelse (Zaleznik m fl 1958). Det har även framkommit stöd för att goda informella relationer med arbetskamraterna ökar trivselen på arbetet (Lincoln & Kalleberg 1990).

En stor del av forskningen om den psykiska arbetsmiljön och dess konsekvenser för arbetstagaren har huvudsakligen varit inriktad antingen på arbetets kvalifikationskrav eller på graden av stress förknippad med arbetet (se Szulkin & Tåhlin 1994). Robert Karasek har dock utvecklat en modell där han genom att studera arbetets mentala krav i kombination med arbetstagarens beslutsutrymme finner särskilt starka effekter på såväl psykisk som fysisk ohälsa (Karasek 1979, 1981, Karasek & Theorell 1990). Grundidén i denna ”krav/kontrollmodell” är att om den anställde ges möjligheter att bemästra höga krav i arbetet, kan dessa krav snarare få karaktären av utmaningar än av påfrestningar. Ett arbete som

ställer höga mentala krav, men som samtidigt medger stort beslutsutrymme betraktas alltså som aktivt och positivt. Kombinerat istället de höga kraven med litet beslutsutrymme ökar risken för att individen reagerar med stress och ohälsa. Att ha höga psykiska krav i arbetet kan alltså vara både negativt och positivt, medan det inte i något fall är positivt att ha litet beslutsutrymme.

Hur inverkar kön, ålder och utbildning på arbetsstillfredsställelsen?

Som tidigare nämnts har studier i regel visat att flertalet arbetstagare uppger hög arbetsstillfredsställelse, trots att det finns stora skillnader vad gäller vilka krav och möjligheter olika arbeten innebär för de anställda. Vissa forskare har velat förklara detta med hjälp av begreppet aspirationsnivå, det vill säga att individer skiljer sig åt med avseende på vad de önskar och kräver av sina arbeten. En persons aspirationsnivå kan påverkas dels av hur hon uppfattar hur andra personers situation är i förhållande till hennes egen, dels av hennes tidigare erfarenheter (Campbell m fl 1976, Erikson 1991, 1993, Johansson 1968, 1970, Korpi 1974, Tåhlin 1987, 1990).

Kön och arbetsstillfredsställelse

Enligt vissa studier tycks kvinnor över lag ha lägre anspråk på arbetet än vad män har. I andra studier har man dock funnit antingen att inga nämnvärda könsskillnader föreligger eller att de skillnader som finns inte gäller krav på arbetet i sig, utan snarare vilka faktorer i arbetet som uppfattas som viktigast. Det verkar också troligt att kvinnor kan ha fått högre aspirationer och krav på arbetet i takt med att deras utbildningsnivåer höjts och allt fler kvinnor

kommit att förvärvsarbeta. Dock har det i ett flertal studier visats att kvinnor i regel uttrycker lika hög eller högre tillfredsställelse med sina arbetsvillkor jämfört med män, trots att kvinnor generellt sett har sämre arbetsförhållanden (Bokemeier & Lacy 1987, Gardell m fl 1968, Hodson 1989, Lincoln & Kalleberg 1990, SCB 1991). Bland annat har kvinnor lägre lön samt mindre auktoritet och autonomi i arbetet än vad män har (Fritzell & Lundberg 1993, Hodson 1989, le Grand 1991, 1994).

En förklaring till varför kvinnor över lag uttrycker högre arbetstillfredsställelse fokuserar på att kvinnor i regel har lägre anspråk gentemot sina arbeten på grund av att de genom könsrollsocialisation inte så mycket blivit fostrade med inriktning på en yrkesroll, utan snarare på en familjeroll. I ett sådant resonemang antas alltså att kvinnor generellt sett är mindre engagerade i sina yrkesarbeten än vad män är. Förklaringsmodeller av detta slag har kritiserats bland annat för att ignorera att det finns stora skillnader mellan olika kategorier av kvinnor i fråga om yrkes- och familjeorientering. Exempelvis menar Kanter (1976) att det främst är på grund av att mäns och kvinnors villkor och chanser i arbetslivet skiljer sig åt som deras attityder också kan uppvisa skillnader. Bland annat har kvinnor i förhållande till män mer begränsade möjligheter till avancemang i arbetslivet, vilket kan medföra lägre aspirationer och förväntningar. Även Roman (1994) pekar i en svensk studie på att kvinnor med skilda förutsättningar i arbetet kan skilja sig åt vad gäller arbetsorientering. Hon menar att det visserligen finns studier som delvis stödjer antagandet om att kvinnor främst är familjeorienterade och har lägre aspirationer gentemot yrkesarbete, men att sådana studier

framför allt gällt kvinnor med relativt dåliga villkor och få utvecklingsmöjligheter i arbetet. Eftersom kvinnor i genomsnitt har sämre arbetsvillkor än män kan låga aspirationer och hög tillfredsställelse felaktigt tolkas som generellt kvinnliga egenskaper utifrån analyser där män och kvinnor med olikartade arbetsvillkor jämförs. Det finns också stöd för att män och kvinnor med liknande arbetsförhållanden uppger liknande nivåer av arbetstillfredsställelse (Northcott & Lowe 1987).

Det har visat sig att män och kvinnor kan ha delvis olika värderingar om vad som är viktigt i arbetet och för arbetstillfredsställelsen. Bland annat har det framkommit stöd för att kvinnor när de bedömer sitt arbete över lag fäster större vikt vid relationer till arbetskamrater jämfört med vad män gör (McNeely 1985). Gardell och hans medarbetare fann i en arbetsplatsstudie att kvinnor värderade gott kamratskap på arbetet högst, medan män ansåg lönen vara betydligt viktigare än sociala kontakter (Gardell m fl 1968). Det finns också studier som tyder på att könsskillnader i vad de anställda uppskattar på arbetet är begränsade eller beroende av vilken position man har i yrkeslivet. Agassi (1982) framhåller att likheterna mellan vad män och kvinnor värdesätter i arbetet är större än skillnaderna. Agassi fann bland annat att amerikanska män och kvinnor fäste lika stor vikt vid autonomi, arbetsinnehåll och lön.

Ålder och arbetstillfredsställelse

Ett flertal studier pekar i riktning mot att äldre personer i regel är mer tillfredsställda med sina arbetsvillkor än vad yngre personer är (Gardell m fl 1968, Hultin & Smith 1965, Kalleberg & Loscocco 1983, Lincoln & Kalleberg 1990, SCB 1991, 1994). En förklaring till detta kan vara att äldre perso-

ner i högre grad än yngre "hittat rätt" i livet och haft längre tid på sig att anpassa sig till sin miljö, vilket kan påverka deras tillfredsställelse positivt (Campbell m fl 1976). Vidare kan äldre arbetstagare genom sina erfarenheter och meriter ha större möjligheter att få arbeten med goda arbetsvillkor och belöningar, vilket kan bidra till deras relativt höga tillfredsställelse (Quinn m fl 1974). Det kan också vara så att individer från olika generationer har delvis skilda uppväxterfarenheter och därmed skilda värderingar (Inglehart 1977). Det är exempelvis möjligt att individer ur de äldre generationerna idag uttrycker relativt hög tillfredsställelse som en följd av att de under sin uppväxt i regel erfarit relativt svåra materiella villkor. Det är troligt att sådana olikartade uppväxtbetingelser har inverkan på individernas förväntningar och aspirationer (Hörnqvist 1994).

Utbildning och arbetsstillfredsställelse

Det har i forskning framkommit stöd för att högutbildade arbetstagare i regel är mindre tillfredsställda med arbetet än vad lågutbildade arbetstagare med liknande arbetsvillkor är (Lincoln & Kalleberg 1990, Ross & Reskin 1992). Detta är måhända inte särskilt förvånande med tanke på att högre utbildning vanligtvis innebär möjligheter till bättre arbetsförhållanden och belöningar, vilket i sin tur kan höja individens förväntningar på arbetet.

Datamaterial

I de följande analyserna används data från 1991 års Levnadsnivåundersökning. De personer som studeras var vid undersökningstillfället anställda samt mellan 18 och 65 år gamla. Sammanlagt ingår 3 320 indi-

vider, varav 1 632 är män och 1 688 kvinnor.¹ Undersökningsvariabeln i studien är graden av arbetsstillfredsställelse, som fastställs utifrån respondentens svar på en fråga om hur nöjd han eller hon är i stort med sitt arbete. Svartalternativen varierar från "mycket missnöjd" (ett poäng) till "mycket nöjd" (fem poäng).

Förklaringsfaktorer

Variabeln *kön* har kategoriserats så att kvinnor är åsatta värde 1 medan män utgör jämförelsegruppen och har värde 0. Den anställdes *ålder* mäts i antal år. Individens högsta *utbildningsnivå* mäts utifrån en variabel med fyra kategorier, varav den första är jämförelsegrupp. Denna första kategori utgörs av de individer som har fullgjord eller icke fullgjord folk- eller grundskola. I den andra kategorin återfinns de som har gått en yrkesutbildning på upp till två år, 2-årig yrkeslinje på gymnasiet, realskola, 2-årig teoretisk gymnasielinje, fackskola eller en annan allmän utbildning (som till exempel folkhögskola och komvux). Den tredje kategorin inkluderar dem som har en yrkesutbildning på mellannivå, studentexamen eller 3-4-årigt gymnasium. Den fjärde och sista kategorin utgörs av dem som har en yrkesutbildning på högre nivå än gymnasiet eller som har en universitets- eller högskoleutbildning.

Förutom kön, ålder och utbildning ingår en rad olika arbetsvillkor i analyserna av arbetsstillfredsställelse. Den anställda be-

1. I analyserna har ett viktsystem använts för att kompensera för skillnader mellan olika befolkningsgrupper med avseende på bortfallsfrekvens. Bortfallet i levnadsnivåundersökningen 1991 är 20,9 procent. För en närmare beskrivning av undersökningens genomförande, se Vuksanovic (1994).

döms ha ett *psykiskt krävande arbete* när beslutsutrymmet är litet samtidigt som de psykiska kraven är höga. Beslutsutrymmet i sin tur anses vara litet när den anställde inte själv kan bestämma sin arbetstakt. Vidare bedöms de psykiska kraven vara höga när arbetet är såväl jäktigt som psykiskt ansträngande. Individens anses ha ett *utvecklande arbete* i den mån hon i sitt arbete lär sig nya saker, måste vara kreativ samt om hon har nytta av vad hon lärt sig under sin utbildning eller i tidigare arbeten. Vidare studeras hur arbetstillfredsställelsen påverkas av huruvida respondenten har ett *omväxlande arbete*. *Social samhörighet* på arbetsplatsen mäts dels utifrån i vilken utsträckning den anställde arbetar i grupp, dels utifrån i hur hög grad hon anser sig kunna få stöd och hjälp från sina arbetskamrater.

Fysiska arbetskrav mäts utifrån en summerad skala sammansatt av följande faktorer: (a) om individen i sitt arbete dagligen måste lyfta 60 kilo eller mer, (b) om arbetet ger upphov till daglig svettning, (c) om arbetet kräver olämpliga kroppsställningar samt (d) om arbetet är kroppsligt krävande på något annat sätt. *Farliga inslag i den fysiska arbetsmiljön* fastställs genom en skala summerad utifrån huruvida den anställde på sin arbetsplats utsätts för (a) buller, (b) gas, damm eller rök, (c) kraftiga skakningar eller vibrationer samt (d) giftiga ämnen, frätande syror eller explosiva ämnen. Den anställdes *lön* mäts som bruttotimlön och divideras i analyserna med 100 för att värdena för löneeffekten inte ska bli försvinnande små när de redovisas i tabellen.

Resultat

En översiktlig bild av de anställdas arbetstillfredsställelse ges i *tabell 1*, som visar hur

Tabell 1: De anställdas tillfredsställelse med arbetsvillkoren. Procent.

	Alla	Män	Kvinnor
Mycket missnöjd	1.1	1.0	1.2
Ganska missnöjd	2.5	2.4	2.6
Varken nöjd eller missnöjd	8.8	9.6	8.0
Ganska nöjd	45.7	47.7	43.8
Mycket nöjd	41.9	39.3	44.4
	n=3837	n=1874	n=1963

individerna svarat på frågan om hur nöjda de är med sina nuvarande arbetsvillkor.

Tabell 1 ger som väntat vid handen att en mycket stor andel av arbetstagarna uppger sig vara mycket nöjda eller ganska nöjda med sina arbetsvillkor.² Skillnaderna mellan hur män och kvinnor svarat är små, men det är en något större andel av kvinnorna som uppger att de är mycket nöjda. Dock är likheterna mellan könen mer framträdande än skillnaderna och slutsatsen som bör dras utifrån tabell 1 är att mäns och kvinnors arbetstillfredsställelse inte skiljer sig nämnvärt åt. Detta resultat är intressant med tanke på att tidigare studier i regel visat att kvinnor är jämförelsevis mer nöjda med sina arbetsvillkor.

2. Givet att arbetstagare som är missnöjda med sina arbetsvillkor torde ha större sannolikhet att byta arbete och därför ha kortare anställningstider kan det tänkas att trivseln till viss del överskattas i denna studie. Trots att urvalet är slumpmässigt på individnivå behöver inte urvalet av anställningstider för respondenterna vara slumpmässigt eftersom det är större chans att mättidpunkten infaller under en längre period i individens liv än under en kort. Detta förhållande kan tänkas påverka resultaten något vad gäller fördelningen på arbetstillfredsställelsevariabeln, men det torde däremot inte inverka på relationerna mellan de olika förklaringsfaktorerna och trivseln.

Tabell 2: Inverkan av arbetsvillkor, kön, ålder och utbildningsnivå på arbetsstillfredsställelse. (Ostandardiserade regressionskoefficienter.)

	Modell I	Modell II
Psykiskt krävande arbete	-0.189**	-0.187**
Grad av utvecklande arbete	0.050**	0.055**
Omväxlande arbete	0.419**	0.419**
Social samhörighet:		
Grad av grupparbete	-0.002	0.000
Grad av informella relationer	0.095**	0.095**
Fysisk arbetsmiljö:		
Grad av fysiska arbetskrav	-0.032**	-0.038**
Grad av farliga inslag i den fysiska arbetsmiljön	-0.058**	-0.056**
Lön/100	0.013	0.082
Kön:		
Män		0.000 (referenskategori)
Kvinnor		0.053
Ålder		0.002*
Utbildningsnivå:		
Steg 1 (lägre)		0.000 (referenskategori)
Steg 2		-0.076*
Steg 3		-0.157**
Steg 4 (högre)		-0.210**
R ²	0.158	0.167
Intercept	3.124	2.985

**p<0.01 (Sannolikheten för att effekten i själva verket är 0 är mindre än en procent.)

*p<0.05 (Sannolikheten för att effekten i själva verket är 0 är mindre än fem procent.)

I resultaten i tabell 1 tas dock inte hänsyn till att kvinnor och män kan ha delvis olikartade arbetsvillkor till följd av könssegregeringen på arbetsmarknaden. En mer detaljerad bild av hur olika arbetsförhållanden inverkar på både mäns och kvinnors arbetsstillfredsställelse samt huruvida män och kvinnor reagerar olika på samma typ av arbeten kan ges i följande analyser, där effekten av ett flertal faktorer kan studeras samtidigt. I *tabell 2* presenteras resultat av OLS-regressioner i form av värden som representerar den inverkan en viss faktor har på arbetsstillfredsställelsen givet värdena på övriga faktorer som ingår i analysen. Ett po-

sitivt värde anger att den aktuella faktorn ökar arbetsstillfredsställelsen medan ett negativt värde anger att den verkar sänkande på trivseln. Regressionsanalysen ger också information om det så kallade R²-värdet, det vill säga hur stor andel av variationen i arbetsstillfredsställelse som kan tillskrivas alla förklaringsfaktorer sammantagna. Asteriskerna som står ovanför vissa av värdena i tabell 2 anger att det aktuella resultatet är statistiskt tillförlitligt med 99 respektive 95 procents säkerhet. I den första modellen i tabell 2 undersöks hur olika arbetsförhållanden inverkar på arbetsstillfredsställelsen. Modell II visar hur den anställdes kön, ålder

och utbildning – givet arbetsvillkoren – inverkar på trivseln på arbetet.³

Inverkan av arbetssituationen på arbetstillfredsställelsen (Modell I)

Analysen i den första modellen i tabell 2 tyder på att flera faktorer i arbetssituationen är av vikt för arbetstagarnas arbetstillfredsställelse. Att ha ett psykiskt krävande arbete, det vill säga om arbetet innebär både lågt beslutsutrymme och höga psykiska krav, inverkar starkt negativt på trivseln. Tillfredsställelsen ökar däremot signifikant i den mån individens arbete är utvecklande. Det är intressant att konstatera att arbetstillfredsställelsen också är kraftigt avhängig huruvida den anställde tycker att arbetet är omväxlande. Vad gäller den sociala samhörigheten på arbetsplatsen verkar det som om det är de mer informella relationerna till arbetskamraterna som är av vikt för trivseln. Däremot framkommer inget stöd för att arbetstillfredsställelsen påverkas av om man arbetar i arbetslag. I litteraturgenomgången nämndes att det i både svenska och utländska studier har visats att kvinnor över lag värderar goda sociala relationer på arbetet högre än vad män gör. Detta antagande kan bekräftas utifrån kompletterande analyser av vårt datamaterial (tabeller ej redovisade) som visar att både mäns och kvinnors trivsel påverkas positivt av informella relationer på arbetsplatsen, men att kvinnors trivsel påverkas än mer av ett gott socialt klimat.

Som väntat har också den fysiska arbetsmiljön betydelse för trivseln. Anställda som i sitt arbete möter fysiska arbetskrav och som arbetar i en arbetsmiljö med farliga inslag uttrycker generellt sett relativt låg arbetstillfredsställelse.⁴ Ett något oväntat resultat av analyserna är att lönen inte tycks vara av signifikant betydelse för de anställ-

das trivsel. Som nämnts ovan har tidigare forskning i regel funnit att hög lön ökar trivseln i arbetet. Ytterligare en analys som utförts på detta datamaterial (tabell ej redovisad) visar att lön tycks sakna inverkan på arbetstillfredsställelsen också när enbart män studeras. Detta resultat är i viss mån förvånande med tanke på att ett flertal tidigare studier pekat i riktning mot att män i genomsnitt värderar lönen högre än vad kvinnor gör. R²-värdet för modell I längst ned i tabell 2 indikerar att nästan 16 procent av variationen i arbetstillfredsställelsen kan hänföras till de arbetsvillkor som ingår som förklaringsfaktorer i analysen.

Inverkan av kön, ålder och utbildning på arbetstillfredsställelsen (Modell II)

I den andra modellen i tabell 2 studeras hur kön, ålder och utbildning inverkar på trivseln, givet de anställdas arbetsvillkor. En viktig slutsats som kan dras av analysen i modell II är att kvinnor inte uppvisar sig-

3. Förutom OLS-regressioner har även så kallade logit-regressioner utförts. I de sistnämnda analyserna har tillfredsställelsevariabeln tudelats, så att de individer som svarat att de är ganska eller mycket nöjda har betraktats som nöjda och övriga som icke nöjda. Resultaten av logit-analyserna ger samma slutsatser som OLS-regressionerna.

4. Vissa av de arbetsvillkor som ingår i de index som mäter fysiska krav och farliga moment i arbetsmiljön (som exempelvis tunga lyft och utsatthet för giftiga ämnen i arbetet) kan tänkas vara mer utmärkande för traditionellt manliga arbeten än för arbeten som oftast innehas av kvinnor. Dock finner vi negativa effekter på trivseln av en fysiskt krävande eller en farlig fysisk arbetsmiljö för båda könen när modell I analyseras för män och kvinnor separat (tabell ej redovisad), vilket tyder på att måtten är relevanta för både mäns och kvinnors arbetssituationer.

nifikant större trivsel än vad män gör. Detta resultat är intressant med tanke på att tidigare forskning ofta visat att kvinnor uppger större tillfredsställelse än män med liknande arbetsvillkor. Däremot framkommer i denna studie stöd för antagandet att äldre personer i regel uttrycker större trivsel på arbetet än vad unga gör. Det tycks alltså som om de yngre har högre krav och förväntningar på sina arbeten jämfört med vad äldre i liknande arbetssituationer har.⁵ Vidare kan man konstatera att personer med högre utbildning är mindre nöjda med sina arbeten jämfört med referensgruppen, det vill säga de som har folk- eller grundskola som högsta utbildning. Allra minst nöjda är de som befinner sig på den högsta utbildningsnivån, det vill säga de med en högre yrkesutbildning eller en universitets- eller högskoleutbildning. Dessa resultat ligger i linje med vad som vanligen konstaterats i tidigare forskning om utbildningens inverkan på trivseln på arbetsplatserna, nämligen att högutbildade i regel har jämförelsevis höga krav och aspirationer gentemot sina arbeten.

Diskussion

En stor majoritet av de anställda uppger att de är tillfredsställda med sin arbetssituation, vilket ligger i linje med resultat från en rad studier som utförts i ett flertal olika länder och vid olika tidpunkter. Mer förvånande är då att det i denna studie inte framkommer några nämnvärda könsskillnader i graden av arbetstillfredsställelse. Vanligen har kvinnor jämfört med män visat sig vara mer nöjda med sina arbeten. Det som är slående i våra analyser är inte skillnaderna, utan snarare likheterna mellan könen vad gäller såväl graden av trivsel som vilka faktorer som är viktiga för trivseln. Möjligen tyder

våra resultat på att svenska kvinnor i början av 1990-talet har kommit att få en allt starkare förankring på arbetsmarknaden och därmed utvecklat krav och aspirationer liknande de männen har vad gäller arbetslivet. Däremot har denna studie bekräftat tidigare forskningsresultat som pekat i riktning mot att äldre arbetstagare i regel är mer nöjda än yngre samt att individer med högre utbildning vanligen är mindre tillfredsställda med sina arbeten jämfört med individer med lägre utbildning.

En viktig slutsats man kan dra av analyserna i denna uppsats är att vissa typer av förändringar i arbetsmiljön sannolikt skulle kunna öka trivseln på arbetsplatserna. Det verkar exempelvis rimligt att anta att tillfredsställelsen bland de anställda generellt sett skulle öka om de psykiska och fysiska kraven i arbetet kunde reduceras samt om arbetsuppgifterna kunde utformas så att de uppfattas som omväxlande. Vad gäller den psykiska arbetsmiljön tycks de refererade resonemangen om vikten av att kombinera psykiskt krävande arbeten med stort beslututrymme vara högst relevanta. Analyserna har också pekat på betydelsen av att skapa arbetssituationer som möjliggör informella kontakter mellan arbetstagarna. Detta tycks vara speciellt viktigt för kvinnors trivsel. Det är dock viktigt att komma ihåg att sådana och liknande förändringar torde ha positiva effekter på trivseln på arbetsplatserna enbart under förutsättning att de inte tvingar

5. Vid en kompletterande analys (tabell ej redovisad) inkluderades även variabeln ålder i kvadrat för att pröva om den positiva ålders-effekten på trivseln är avtagande, det vill säga om skillnaden i trivsel mellan en 20-åring och en 30-åring är större än mellan en 50-åring och en 60-åring. Effekten av denna variabel visade sig i analysen dock vara icke signifikant.

fram andra förändringar som skulle kunna upplevas som negativa av arbetstagarna.

Referenser

- Agassi, J B (1982), *Comparing the Work Attitudes of Women and Men*. Lexington Books.
- Blauner, R (1960), "Work Satisfaction and Industrial Trends in Modern Society". I Galenson, W & Lipset, S M *Labor and Trade Unionism: an Interdisciplinary Reader*. John Wiley & Sons, Inc, New York
- Blauner, R (1964), *Alienation and Freedom*. University of Chicago Press, Chicago.
- Bokemeier, J L & Lacy, W B (1987), "Job Values, Rewards and Work Conditions as Factors in Job Satisfaction among Men and Women", *Sociological Quarterly*, vol 28, no 2, s 189–204.
- Campbell, A, Converse, P E & Rodgers, W L (1976), *The Quality of American Life – Perceptions, Evaluations, and Satisfaction*. Russel Sage Foundation, New York.
- Erikson, R (1991), "Den svenska levnadsnivå-forskningen" I Björklund, A & Mäler, K-G (red), *Välfärd och välfärdsmätning* (Ekonomiska rådets årsbok 1990). Norstedts, Stockholm.
- Erikson, R (1993), "Descriptions of Inequality: the Swedish Approach to Welfare Research" I Nussbaum, M & Sen, A (red), *The Quality of Life*. Clarendon Press, Oxford.
- Fritzell, J & Lundberg, O (1993), *Ett förloret eller förlovat årtionde? Välfärdsutvecklingen mellan 1981 och 1991*. Institutet för Social Forskning, Stockholm.
- Gardell, B, Baneryd, K, Gombrii, B & Lundqvist, L (1968), *Arbetsupplevelse och könsroller*. Personaladministrativa Rådet, Stockholm.
- le Grand, C (1991), "Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden", *Acta Sociologica*, vol 34, no 4, s 261–278.
- le Grand, C (1994), "Löneskillnaderna i Sverige: förändring och nuvarande struktur" I Fritzell, J & Lundberg, O (red), *Vardagens villkor*, Brombergs, Stockholm.
- Hodson, R (1989), "Gender Differences in Job Satisfaction: Why aren't Women more Dissatisfied?" *Sociological Quarterly*, vol 30, no 3, September, s 385–399.
- Hoppock, R (1935), *Job Satisfaction*. Harper, New York.
- Hulin, C L & Smith, P (1965), "A Linear Model of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, vol 49, no 3, s 209–216.
- Hörnqvist, M (1994), "Att bli vuxen i olika generationer" I Fritzell, J & Lundberg, O (red), *Vardagens villkor*. Brombergs, Stockholm.
- Inglehart, R (1977), *The Silent Revolution*. Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Jencks, C (1972), *Inequality: Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America*. Basic Books, New York.
- Johansson, S (1968), "Socialpsykologiska synpunkter på ekonomisk löneteorin" *Sociologisk Forskning*, no 3, s 173–190.
- Johansson, S (1970), *Om levnadsnivåundersökningen*. Allmänna förlaget, Stockholm.
- Kalleberg, A L & Loscocco, K A (1983), "Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction" *American Sociological Review*, vol 48, no 1, s 78–90.
- Kanter, R M (1976), "The Impact of Hierarchical Structures on the Work Behavior of Women and Men", *Social Problems*, vol 23, April, s 415–430.
- Karasek, R A (1979), "Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign" *Administrative Science Quarterly*, 24: 285–308.
- Karasek, R A (1981), "Job Socialization and Job Strain: The Implications of Two Related Psychosocial Mechanisms for Job Design" I Gardell, B & Johansson, G (red), *Working Life: A Social Science Contribution to Work Reform*, John Wiley & Sons, Chichester.
- Karasek, R & Theorell, T (1990), *Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, Inc., Publishers, New York.
- Kelly, J E (1982), *Scientific Management, Job Redesign and Work Performance*. Academic Press, London.
- Korpi, W (1974), "Värderingar och resurser i den svenska framtidsforskningen", *Sociologisk Forskning*, no 1–2, s 53–63.
- Korpi, W (1978), *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen*. Prisma/Institutet för Social Forskning, Stockholm.
- Lincoln, J R & Kalleberg, A L (1990), *Culture, Control and Commitment*. Cambridge University Press, Cambridge.

- McNeely, R L (1985), "Gender and Job Satisfaction during Budgetary Retrenchment", *Administration in Mental Health*, vol 12, no 4.
- Northcott, H C & Lowe, G S (1987), "Job and Gender Influences in the Subjective Experience of Work", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol 24, no 1, Feb, s 117–131.
- Quinn, R P, Staines, G L & McCullough, M R (1974), *Job Satisfaction: Is there a Trend?* US Department of Labor, Washington DC.
- Roman, C (1994), *Lika på olika villkor. Könsegregering i kunskapsföretag*. Symposion Graduale, Stockholm/Stehag.
- Ross, C E, & Reskin, B F (1992), "Education, Control at Work and Job Satisfaction" *Social Science Research*, vol 21, no 2, June, s 134–148.
- SCB (1991), *Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 1986–87*, rapport nummer 65 i serien Levnadsförhållanden. SCB, Stockholm.
- SCB (1994), *Olika åldrar, olika arbetsliv, olika arbetsmiljö*, rapport nummer 1994:3 i serien Information om arbetsmarknaden. SCB, Stockholm.
- Szulkin, R & Tåhlin, M (1994), "Arbetets utveckling" I Fritzell, J & Lundberg, O (red), *Vardagens villkor*. Brombergs, Stockholm.
- Tåhlin, M (1987), *Arbetets värde och kostnader – en studie av lönearbetets konsekvenser för individen*. Institutet för Social Forskning, Stockholm.
- Tåhlin, M (1990), "Politics, Dynamics and Individualism – the Swedish Approach to Level of Living Research" *Social Indicators Research*, vol 22, no 2, s 155–180.
- Vuksanovic, M (1994), "1991 års levnadsnivåundersökning: genomförande och teknisk beskrivning" I Fritzell, J & Lundberg, O (red), *Vardagens villkor*. Brombergs, Stockholm.
- Zaleznik, A, Christensen, C R & Roethlisberger, F J (1958), *The Motivation, Productivity and Satisfaction of Workers: A Prediction Study*. Harvard University, Cambridge.