

Kunskap, frihet och lärande: Social rang och det goda arbetet

Michael Tåhlin

Introduktion

Kvalificerade arbetsuppgifter i kombination med ett stort utrymme för egna beslut kan antas vara centrala inslag i ett positivt arbetsinnehåll. Syftet med det här kapitlet är att belysa denna tankegång med hjälp av tidigare forskning och nya empiriska analyser. Vad är det viktigaste kriteriet på ett gott arbete? Det tycks vara rimligt att säga att ett tillstånd är gott om individer hellre befinner sig där än någon annanstans, och dåligt om den som är där helst skulle byta till ett annat (om det gick). Ett arbete är därmed gott om många individer vill ha det och dåligt om många vill undvika det. En viktig fråga är i vilken grad ett gynnsamt arbetsinnehåll sammanfaller med hög social rang: är arbetsuppgifterna genomgående mest attraktiva i samhällets toppskikt? Om inte, vad skiljer det goda arbetet, med stora inre belöningar, från arbeten med de högsta yttre belöningarna, som klassposition, social status och lön? Vilken betydelse har faktorer som kunskap, frihet och lärande för de totala – inre och yttre – belöningarna i arbetslivet?

Arbete kan organiseras på en rad olika sätt vilka kan sammanfattas i ett mindre antal grundläggande principer eller logiker. I den organisationsteoretiska litteraturen är det vanligt att urskilja två sådana logiker, styrning via externa mekanismer på marknaden respektive interna mekanismer i hierarkier (företag och andra arbetsplatser).¹ Dessa två grundtyper kan blandas

¹ Se t.ex. Williamson (1975) och en omfattande senare litteratur. Distinktionen mellan marknad och företag går tillbaka åtminstone till Marx analys av arbetsdelning. Coase (1937) var först med att formulera frågan om varför företag (och inte bara marknader) finns.

med varandra på olika sätt och även kompletteras med andra principer (t.ex. nätverk). Ett komplement som är av särskilt intresse i analyser av det goda arbetet är kunskap som styrmekanism. Kunskapsbaserad organisation kan ses som det främsta kännetecknet på professioners arbete, en tredje logik vid sidan av marknader och hierarkier (Freidson 2001).²

Skillnaden mellan de tre organisationsprinciperna marknad, hierarki och kunskapsstyrning kan tydliggöras genom att visa hur graden av frihet i arbetet är länkad till olika sätt att organisera arbetets utförande. En vanlig utgångspunkt är att köpare och säljare av arbetskraft har diametralt olika intressen eller preferenser. Ledningen på en arbetsplats önskar att de anställda utför så mycket arbete som möjligt till så låg kostnad (lön) som möjligt, medan de anställda har motsatt utgångspunkt, dvs. att arbeta så lite som möjligt till högsta möjliga ersättning. Dessa motsatta intressen jämkas samman genom avtal som sluts vid återkommande förhandlingar, individuella eller kollektiva.

Vid tillämpningen av dessa avtal uppstår ett kontrollproblem: hur ska arbetsgivaren se till att de anställda inte bara kommer till arbetsplatsen utan även utför sina arbetsuppgifter på ett godtagbart sätt? Problemet kan antas bli allvarligare ju större frihet de anställda har att styra sitt eget arbete. Kontrollproblemet är minst när arbetsuppgifterna är hårt standardiserade, dvs. enkla att utföra med minimalt behov av självständiga beslut. Då är avtal mellan köpare och säljare lätta att utforma och ligger nära kortsiktiga marknadstransaktioner. Men ju mindre standardiserade

² En variant på denna tredje logik är kollegial styrning, som brukar ses som universitetens och forskningens traditionella organisationsprincip. Gustavsson (2010) ställer, i enlighet med Freidsons resonemang, den kollegiala styrningen mot såväl hierarkier (linjestyrning) som marknader.

arbetsuppgifterna är, desto svårare är det att formulera ett avtal mellan parterna. Om friheten i arbetet är mycket stor, har arbetsgivaren anledning befara att arbetsinsatsen kan komma att ligga långt under den för ledningen önskvärda. En vanlig lösning blir då att utforma ett långsiktigt avtal med kontinuerligt stigande materiella belöningar för att ge incitament till den anställde att leverera goda arbetsresultat.

Anställda med enkla respektive mer komplexa arbetsuppgifter kan därmed teckna olika förmånliga avtal med arbetsgivaren, till följd av att kontrollproblemen skiljer sig åt mellan de två löntagarkategorierna. Den skillnaden ligger till grund för ojämlikheten i materiella villkor mellan olika klasser av arbetstagare, enligt de modeller som använder distinktionen mellan marknad och hierarki för att förstå arbetets organisering (t.ex. Goldthorpe 2000, på basis av bl.a. Williamson 1975, samt besläktade klassmodeller, t.ex. Wright 1997).

Ett fundamentalt antagande i denna typ av modeller är att alla anställda vill arbeta så lite som möjligt, och att det enda som kan förmå dem att arbeta är materiella belöningar. Skillnaden mellan anställda med olika typer av arbetsuppgifter är att vissa individer har större möjligheter än andra att minimera sin arbetsinsats till följd av arbetsgivarens kontrollproblem, och dessa möjligheter tenderar att omsättas i mer förmånliga avtal, men aversionen mot arbete är generell. Genom att friheten i arbetet är kostsam för arbetsgivaren (antingen i form av underpresterande anställda eller relativt höga prestationsalstrande löner) blir det önskvärt för ledningen att i möjligaste mån reducera autonomin.

Den tredje typen av arbetsorganisation – den kunskapsbaserade – bygger på en helt annan tankemodell angående arbetets art. Här är frihet i arbetet inte ett problem för arbetsgivaren och ett instrumentellt vapen för de anställda utan en tillgång för båda parter. Kvalificerade

arbetsuppgifter kräver vanligen ett stort utrymme för självständiga beslut om de ska utföras väl. Som bl.a. Freidson (2001) framhåller står denna princip i skarp kontrast till föreställningen att effektivitet gagnas av att minimera de anställdas autonomi. Rätt utformad kan kombinationen av kunskap, frihet och lärande antas höja prestationsnivån i arbetet, inte sänka den, därför att den innebär stora inre belöningar. Den kunskapsbaserade modellen att organisera arbete står därmed för en annan syn på drivkrafterna bakom mänsklig verksamhet. Det är inte fråga om önsketänkande, en tro att alla individer är goda och alltid gör sitt bästa, oavsett kontroll och incitament av olika slag. Men under vissa förutsättningar kan individer antas bli motiverade av inre belöningar i minst lika stor utsträckning som yttre.

Jag övergår nu till att närmare belysa hur social rang och det goda arbetet är kopplade till kunskap, frihet och lärande. Jag inleder med en kort översikt av tidigare forskning, presenterar sedan ett antal nya empiriska analyser, och avslutar med några konkluderande reflektioner.

Tidigare forskning

Aktuell forskning om betydelsen av arbetets innehåll för prestationer, inre belöningar och välbefinnande domineras av psykologiska studier. Det huvudsakliga teoretiska perspektivet i denna forskning är självbestämmande-teori (Self-determination theory, SDT; se t.ex. Ryan och Deci 2000, Gagné 2014) som vuxit snabbt under senare år. SDT är uppbyggd kring begreppen behov och motivation. Enligt teorin finns tre grundläggande behov hos individen som behöver tillfredsställas för att uppnå psykiskt välbefinnande: kompetens, autonomi och social tillhörighet. Motivation kan vara av två grundläggande slag, extern och intern. Extern motivation styr ansträngning i syfte att erhålla yttre belöningar (t.ex. lön) eller att undvika bestraffning (t.ex. att

bli uppsagd) medan intern (*intrinsic*) motivation styr ansträngning i aktiviteter som upplevs som intressanta och stimulerande i sig själva. Insatser som utförs med extern motivation är kortlivade och saknar koppling till tillfredsställelse av behov som är viktiga för ett gott psykiskt välbefinnande. Arbetsinsatser som drivs av intern motivation hålls däremot på en mer varaktigt hög nivå därför att de är självständigt valda och därmed integrerade i individens identitet (se också Li Bennich-Björkmans kapitel). En väsentlig del av belöningarna i arbeten som drivs av intern motivation består av tillfredsställelse av grundläggande psykiska behov, bland vilka autonomi intar en särställning. Ju mer en arbetsuppgift upplevs som självvald, oberoende av yttre belöningar för dess utförande, desto starkare integrerad i individens identitet kan den antas bli.

En stor mängd empirisk forskning ger ett gott stöd åt självbestämmande-teorins olika beståndsdelar. En omfattande meta-analys av sambanden mellan olika typer av motivation och arbetsprestationer (Cerasoli m.fl. 2014) visar t.ex. att intern motivation har påtagliga prestationshöjande effekter, särskilt i arbete där kvalitet snarare än kvantitet är väsentlig, vilket primärt gäller mer kvalificerade uppgifter. Yttre belöningar har däremot ofta bara små effekter i komplexa jobb, men betydligt starkare effekter i kvantitets-orienterade, enklare jobb. Sambanden mellan autonomi och välbefinnande har också visat sig vara tydliga i olikartade kulturella kontexter (se t.ex. Liu m.fl. 2011). Även psykologisk forskning om kreativitet har starka kopplingar till liknande teoretiska perspektiv (se t.ex. Amabile och Pillemer 2012).

Inom sociologin finns en stark klassisk tradition av analyser av arbetsinnehållets betydelse för individens välbefinnande. Denna tradition sträcker sig tillbaka åtminstone till Marx tidiga skrifter om alienation. Enligt den unge Marx är människan till sitt väsen en skapande och social varelse. Under ideala förhållanden får hon använda och utveckla dessa förmågor, och kan då leva i harmoni med sin inre natur. Under kapitalismens hårda arbetsdelning – med monotona uppgifter

utförda under plågsamma förhållanden – fräntas hon dock dessa möjligheter och ställs därmed främmande inför sitt eget väsen. Ett tillstånd av alienation (förfrämligande) råder; människor far illa. Liknande tankar, om än i andra termer, hade uttryckts redan av Adam Smith ett antal decennier tidigare. Marx föreställningar om människans natur har uppenbara likheter också med den moderna psykologiska forskning som berördes ovan; de grundläggande behov som urskiljs i självbestämmande-teorin sammanfaller väsentligen med de idéer som uttrycks av Marx i texterna om alienation.

I nutida sociologi och socialpsykologi finns en mängd studier som bekräftar den stora betydelsen av kunskap, autonomi och lärande för hur människor uppfattar och påverkas av sina arbeten; en aktuell översikt är Gallie (2011). Ledande inom detta fält är Kohn och Schooler (1983; Schooler m.fl. 2004) som har byggt upp ett omfattande forskningsprogram om arbetsinnehållets betydelse för individers intellektuella förhållningssätt och kognitiva förmågor. Grundtanken i deras teoretiska modell är att en hög komplexitetsnivå i arbetet – svåra arbetsuppgifter utförda med stor autonomi – medför återkommande utmaningar som långsiktigt förstärker individens kapacitet till problemlösning och självständiga beslut. Många empiriska studier har gett stöd åt denna hypotes, även i tester med oberoende data utanför det ursprungliga forskningsprogrammet (t.ex. Hauser och Roan 2007).

Konsekvenser av kombinationen mellan mentala arbetskrav och autonomi har vidare analyserats med den s.k. krav-kontroll-modell som utvecklats av Karasek (1979; Karasek och Theorell 1990). I modellen betonas att mentala krav av olika slag behöver kombineras med utrymme för självständiga beslut (autonomi) om negativa konsekvenser av kraven ska undvikas. Negativ stress uppkommer när höga mentala krav (t.ex. vad gäller arbetstempo) kombineras med ett litet beslutsutrymme, med såväl psykisk som fysisk ohälsa som konsekvens. När höga mentala krav

(t.ex. vad gäller kvalifikationsnivå) kombineras med stor autonomi kan i stället positiva konsekvenser antas uppkomma (se t.ex. Chung-Yan 2010), i linje med vad som hävdas i andra perspektiv på individuell utveckling i arbetet (t.ex. av Kohn och Schooler).

Även medicinsk forskning har intresserat sig för effekter av arbetets innehåll på individers kognitiva förmågor och mentala välbefinnande (se t.ex. översikten i Leist och Mackenbach 2014). Generellt avtar människors kognitiva kapacitet i flera avseenden efter en viss ålder som inträffar långt före pensionering. Men symtom på kognitivt åldrande har visat sig samvariera bl.a. med arten av det arbete individen haft under sitt yrkesliv. I linje med den forskning som refererats ovan tycks mentala förmågor upprätthållas bättre och längre bland personer som haft mer komplexa arbetsuppgifter. Ett begrepp som ofta används vid förklaringar av detta samband är kognitiv reserv som är hjärnans (hypotetiska) förråd av alternativa sätt att lösa kognitiva problem när normala lösningar inte längre är tillgängliga till följd av ordinärt åldrande eller begynnande demens. Omfattningen och kvaliteten hos denna reservkapacitet tycks påverkas positivt av mental träning, t.ex. genom komplexa (svåra och självständigt utförda) arbetsuppgifter.

Sammanfattningsvis visar en stor mängd forskning från flera olika discipliner att arbetets mentala innehåll är av mycket stor betydelse i människors liv. Kunskap, frihet och lärande ger individen vad som kan kallas inre belöningar av arbetet. Ändå brukar arbetets yttre belöningar – inkomst, klass och social status – ges mer uppmärksamhet än de inre. I nästa avsnitt ger vi en empirisk belysning av förhållandet mellan dessa olika former av belöningar i arbetslivet.

Sammanfaller det goda arbetet med social rang?

Social rang och det goda arbetet: en empirisk belysning

De analyser som följer bygger på data från den senast genomförda Levnadsnivåundersökningen (LNU), från år 2010. LNU omfattar intervjuer med ett representativt urval (cirka en tusendel) av den vuxna befolkningen i Sverige och har hittills genomförts sex gånger med början 1968.

Nedan använder vi information från anställda individer i åldern 20-64 år; antalet respondenter i denna kategori är cirka 3000. Alla resultat har replikerats på snarlika data från ett antal andra länder i Europa (European Social Survey, ESS) 2010. Utfallet av analyserna är mycket likartat i så gott som samtliga av de 17 länder som ingått i jämförelsen här. Av utrymmesskäl visar vi bara de svenska resultaten, men samstämmigheten mellan de olika länderna ger en betryggande grund för generalisering.³

Som tidigare framhölls definierar vi ett arbete som gott om många individer vill ha det och dåligt om många vill undvika det. Vi använder tre indikatorer på attraktionen i individers nuvarande jobb för att konstruera ett samlat mått på det goda arbetet. Den första är en fråga om i vilken omfattning respondenten kan tänka sig att arbeta i sitt nuvarande jobb även om hon/han inte behövde lönen. Den andra indikatorn är en fråga om respondenten skulle vilja byta arbete (om det gick) eller gärna stannar i sitt nuvarande jobb. Den tredje indikatorn är en fråga om vad som motiverar respondenten att anstränga sig i sitt nuvarande jobb, närmare bestämt om den främsta drivkraften är inre och positiv (att arbetsuppgifterna är intressanta) eller yttre och negativ (att

³ De 17 länderna är (i bokstavsordning) Belgien, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Nederländerna, Norge, Polen, Portugal, Schweiz, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjeckien, Tyskland och Ungern. Det totala antalet respondenter i analyserna är cirka 12000.

undvika uppsägning). I en faktoranalys formar dessa tre indikatorer en gemensam dimension vars värden utgör kriteriet på gott arbete i de följande analyserna.

Jag angav tidigare att arbetets kvalifikationsnivå tillsammans med autonomi kan antas vara de viktigaste egenskaper i arbetet som är förknippade med ett gynnsamt arbetsinnehåll (se avsnittet ovan om tidigare forskning). Som mått på kvalifikationsnivå i arbetet använder vi tre indikatorer, som tillsammans uttrycker kvalifikation som en process i tre steg. Det första steget är de kvalifikationer som krävs för att få ett visst jobb, vilka vi här mäter med en fråga om utbildningskrav till respondentens nuvarande jobb. Det andra steget är den tid det tar att lära sig utföra arbetet någorlunda väl från det att anställningen påbörjats. Det tredje steget är det kontinuerliga lärande som pågår efter att inskolningstiden i jobbet har avslutats.

Autonomi i arbetet mäts också med tre indikatorer, vilka kombineras till ett gemensamt mått. De tre frågor som används avser i vilken grad respondenten själv har inflytande över vilka arbetsuppgifter som hon/han ska utföra, med vilka arbetsmetoder, respektive i vilken takt. Det gemensamma måttet skapas via faktoranalys. Alla de tre indikatorerna avser alltså individens eget arbete, inte hur mycket inflytande personen har på övriga beslut på arbetsplatsen (via ombud eller på annat sätt). Denna begränsning av innebörden av autonomi till det egna dagliga arbetet är motiverad här eftersom analysen i övrigt har ett sådant fokus, men uttömmar givetvis inte frågan om betydelsen av inflytande i arbetslivet.

Ytterligare en egenskap i arbetet är viktig att beakta i den följande analysen, nämligen auktoritetsställning, dvs. arbetsledningsansvar och antal underställda. Genomgående i olika typer av klassindelningar i forskningen om ojämlikhet utgörs toppskikten av två yrkeskategorier, professionella (eller akademiker) och högre chefer. Därmed behöver vi ta hänsyn inte bara

till utbildningskrav utan även till ledningsuppgifter som egenskaper i arbetet, om vi ska kunna undersöka sambanden mellan social rang (t.ex. klass) och goda arbeten. I huvudsak mäter vi graden av ledningsansvar genom en fråga om antalet underställda.

Social rang mäts på tre sätt: klass, prestige och lön. Klass mäts med den socioekonomiska indelning (SEI) som SCB (Statistiska centralbyrån) länge har tillämpat, och som nära ansluter till de internationellt etablerade indelningarna EGP och ESeC. Bland anställda (företagare ingår inte i kapitlets analyser) urskiljer vi på grundval av SEI fem kategorier: lågkvalificerade arbetaryrken, kvalificerade arbetaryrken, samt tre nivåer av tjänstemannayrken (lägre, mellannivå och högre).⁴ Prestige avser detaljerade yrkesgruppers sociala ställning, och mäts med den väletablerade prestigeskala som utvecklats av Treiman (1977). Skalan bygger på en sammanställning av ett stort antal undersökningar, genomförda i många länder under olika tidsperioder, av människors uppfattning om olika yrkens sociala rang. Lön, slutligen, mäts med intervjufrågor om respondentens arbetsinkomst (före skatt) per tidsenhet, t.ex. timlön eller månadslön (givet arbetstid).

⁴ I analyserna nedan omvandlar vi dessa kategorier till en kontinuerlig skala från 0 till 1, med lågkvalificerade arbetare nederst och högre tjänstemän överst, och övriga kategorier däremellan i den ovan angivna ordningen (med skalvärden 0,2, 0,5 respektive 0,8). Rangordningen och avstånden följer sedvanliga resonemang bland klassindelningens konstruktörer, även om explicita siffror och kontinuerliga skalor normalt inte används; se t.ex. Goldthorpe 2000. Resultaten nedan är mycket robusta med avseende på alternativa skalvärden (med bibehållen rangordning).

I de analyser som nu följer börjar vi med att se på det övergripande mönstret av samband mellan alla de jobbegenskaper och rangdimensioner som nyss angavs, genom att undersöka likheter och skillnader mellan korrelaten till social rang respektive det goda arbetet. Syftet med dessa inledande analyser är att undersöka i vilken mån arbetets inre och yttre belöningar sammanfaller. I steget därpå tar vi oss an frågan om betydelsen av kombinationen mellan arbetets kvalifikationskrav och autonomi. Härvid studerar vi tre olika utfall: hur gott arbetet uppfattas vara av de individer som utför det, hur stort utrymmet för lärande i arbetet är, och hur god individens psykiska hälsa är. Avslutningsvis jämför vi betydelsen av det goda arbetet för graden av psykiskt välbefinnande med betydelsen av social rang. Genomgående gäller att vi belyser samband snarare än prövar kausala utsagor. Alla analyser bygger på tvärsnittsdata.

I tabell 1 återges resultaten av en faktoranalys⁵ där indikatorer på såväl social rang som det goda arbetet ingår tillsammans med de indikatorer på arbetets innehåll som diskuterats i det föregående, dvs. kvalifikationskrav, autonomi, lärande och ledningsansvar.

⁵ Faktoranalys används till att urskilja ett mindre antal dimensioner (faktorer) som ligger bakom mönstret av samband mellan ett större antal variabler. Det är t.ex. vanligt att respondenters svar på ett stort antal frågor om inställning till konkreta företeelser i politiken (som specifika skatter, bidrag, subventioner, regler m.m.) avspeglar ett mindre antal grundläggande, mer abstrakta politiska värderingar (som position på vänster-höger-skalan och hållning i miljöfrågor). En faktoranalys indikerar hur många separata dimensioner som underliggör ett visst sambandsmönster, liksom hur starkt olika variabler är kopplade till respektive dimension (faktor). Talen i tabell 1 anger för varje variabel dess korrelation (samband) med de tre separata dimensioner som urskiljs via faktoranalysen; dessa korrelationer kan variera mellan 0 och 1 (plus eller minus) och kallas faktorladdningar.

Tabell 1. Mönster av samband mellan social rang, gott arbete och arbetsinnehåll.
 Faktorladdningar (Faktoranalys; extraktion=principal components, rotation=varimax). LNU 2010.

	fak 1	fak 2	fak 3
Klass	,87	,19	,08
Prestige	,86	,16	,06
Lön	,60	,11	,47
Gott arbete	,13	,74	,05
Utbildningskrav	,79	,18	,00
Inskolningstid	,54	,35	,14
Kontinuerligt lärande	,23	,73	-,12
Autonomi	,17	,66	,26
Antal underställda	,07	,06	,92

Sambandsmönstret ger en struktur med tre separata dimensioner. Klass och prestige hänger mycket nära ihop med varandra och korrelerar båda mycket starkt med arbetets utbildningskrav; se den första faktorn. Även lönenivå och inskolningstid i arbetet hänger ihop med denna faktor. Det goda arbetet är dock endast svagt relaterad till klass- och prestige-faktorn, och är i stället kopplad till den andra faktorn i mönstret, som sammanhänger med kontinuerligt lärande och autonomi. Ledningsansvar, slutligen, korrelerar varken med kvalifikations-faktorn (klass och prestige) eller med lärande-autonomi-faktorn (det goda arbetet) utan bildar en egen tredje faktor som i likhet med kvalifikations-faktorn är relativt nära knuten till lönenivå.

Det preliminära svaret på frågan om det goda arbetet sammanfaller med social rang är därmed nej. Både klass och prestige är starkt anknutna till utbildningskrav medan lönenivå främst är kopplad till utbildningskrav men även till auktoritetsposition. Det goda arbetet sammanhänger i stället med lärande och autonomi. Alla dessa aspekter på arbetets inre och yttre belöningar korrelerar förvisso positivt med varandra, men inte så starkt och entydigt att de kan reduceras till en enda gemensam dimension.

En tolkning av detta är att frihet och kontinuerligt lärande i den dagliga verksamheten är viktiga förutsättningar för att arbetet ska upplevas som meningsfullt och personligt berikande. Utan dessa förutsättningar är en hög nivå av komplexitet i arbetet, avspeglad genom utbildningskrav och inskolningstid, inte tillräcklig för att individen ska fortsätta att utvecklas efter en inledande period av kunskapsbildning.

Vi angav tidigare att kvalifikationskrav *i kombination med* utrymmet för självständiga beslut kan antas vara av särskild vikt för att arbetsinnehållet ska bli utvecklande. För att belysa denna tanke undersöker vi i vilken mån utbildningskrav och autonomi har gemensamma respektive separata kopplingar till gott arbete, lärande och psykiskt välbefinnande. Resultaten återges i tabell 2.

Tabell 2. Betydelsen av utbildningskrav och autonomi, i kombination och separat, för det goda arbetet, kontinuerligt lärande och psykiskt välbefinnande. Standardiserade regressionskoefficienter (beta); OLS-regressioner. LNU 2010. (Insignifikanta samband på 95%-nivån inom parentes.)

	Gott arbete	Lärande	Psyk. välbef.
Utb.krav med autonomi	,415	,456	,080
Autonomi utan utb.krav	,261	,276	,089
Utb.krav utan autonomi	,049	,119	(-,031)

Det framgår tydligt att kombinationen av kvalifikation och autonomi är starkare knuten till de olika utfallen (se den översta raden av tal i tabellen) än vad någon av dem är var för sig (se de två undre raderna). Speciellt svaga, eller rentav negativa, samband uppvisar de kvalifikationskrav som överskrider utrymmet för självständiga beslut (se den understa raden i tabellen).

Kombinationssambanden mellan kvalifikation och autonomi är av betydande styrka med såväl individens uppfattning om det goda arbetet som omfattningen av kontinuerligt lärande.

Sambanden är däremot genomgående svagare med psykiskt välbefinnande, men där finns t.o.m.

en tendens till negativ samvariation med de kvalifikationskrav som inte motsvaras av eget beslutsutrymme.

Avslutningsvis ska vi belysa den relativa vikten av social rang och det goda arbetet för individens psykiska välbefinnande. Även om mentalt välbefinnande inte är det yttersta målet för människors tillvaro är det rimligt att hävda att det är ett av de allra viktigaste, och i varje fall att det goda livet – hur vi än väljer att definiera det – knappast är förenligt med varaktigt nedsatt psykisk hälsa. Men är det i samhällets översta skikt – vad gäller materiella och andra yttre belöningar från arbete – som individer mår bäst? Eller är de inre belöningarna viktigare? I analyserna vars resultat visas i tabell 3 jämförs olika indikatorer på social rang, en indikator i taget, med det goda arbetet vad gäller deras samband med psykiskt välbefinnande.

Tabell 3. Betydelsen av social rang och gott arbete för psykiskt välbefinnande. Kön och ålder konstanthållna. Standardiserade regressions-koefficienter (beta); OLS-regressioner. LNU 2010. (Insignifikanta samband på 95%-nivån inom parentes.)

	1	2	3
Klass	(-,002)		
Prestige		(,020)	
Lön			,051
Gott arbete	,101	,095	,087

Resultaten uppvisar ett tydligt generellt mönster: oavsett vilken indikator på social rang som används vid jämförelsen – klass, prestige eller lönenivå – är dess betydelse för individers psykiska välbefinnande marginell medan däremot det goda arbetet är påtagligt och positivt kopplad till en god psykisk hälsa. Utfallet av jämförelsen är därmed entydigt: individens mentala välbefinnande sammanhänger med inre belöningar från arbetet, men givet detta samband saknar yttre belöningar av arbetet nästan genomgående betydelse för den psykiska hälsan. Ett partiellt

undantag från det allmänna mönstret är att samvariationen mellan lönenivå och psykiskt välbefinnande är statistiskt signifikant, men ändå mindre än sambandet mellan gott arbete och mental hälsa. Klass och prestige tycks dock vara utan betydelse för välbefinnande, givet arbetets inre belöningar.

Konklusion

Kunskap, frihet och lärande i kombination med varandra är fundamentala egenskaper hos det goda arbetet. Dessa inre värden är kopplade till men sammanfaller långtifrån helt med arbetets yttre belöningar avspeglade i traditionella indikatorer på social rang, som klass, prestige och lönenivå. Ett gott arbete kännetecknas framför allt av kvalificerade uppgifter som individen utför med ett stort utrymme för självständiga beslut. I ett sådant arbete utvecklas personen genom kontinuerligt lärande bortom den kunskapsbildning som skett under perioder av tidigare utbildning och inskolning. Arbetets inre belöningar i dessa avseenden tycks ha en klart större betydelse för individens psykiska välbefinnande än vad position i samhällets hierarkiska ordning har.

Dessa slutsatser ligger väl i linje med den teoribildning och empiriska forskning i flera olika discipliner som vi refererade inledningsvis. Att de nya resultat som presenterats här, på basis av svenska data, reproduceras på ett mycket snarligt vis med data från ett stort antal länder i European Social Survey (ESS) ger ytterligare tyngd åt konklusionerna. Friheten att fatta egna beslut i arbetet och att få utlopp för inre drivkrafter i sin dagliga verksamhet tycks vara närmast universella fundament för ett utvecklande arbetsliv. Eftersom inre motivation också tenderar att höja arbetsprestationerna i viktiga avseenden är det mycket som talar för att ett frihetligt

arbetsinnehåll gynnar inte bara de individer som utför uppgifterna utan även de som betalar för deras utförande.

Vid valet mellan olika modeller att organisera arbetet finns goda skäl att lägga stor vikt vid dessa samband. Vi skilde inledningsvis mellan tre sådana modeller: marknad, hierarki och kunskapsstyrning. Både marknadslik och hierarkisk organisering förutsätter att autonomi i det dagliga arbetet är problematisk och kostsam, och bör därför minimeras, åtminstone till sina konsekvenser. Kopplad till denna negativa syn på autonomi är föreställningen att individer enbart söker yttre, materiella belöningar i arbetslivet. Men som vi sett ovan tyder mycket på att denna syn på individers motivation är alltför begränsad, och riskerar att leda direkt fel i många sammanhang. Människans potential tycks utnyttjas bäst i frihetliga organisationer, åtminstone om arbetsuppgifterna är kvalificerade. Detta understryker värdet av den tredje modell för arbetets organisation som vi urskilde tidigare, den kunskapsbaserade. I takt med den fortgående uppgraderingen av yrkesstrukturens kvalifikationsnivå lär autonomi i arbetet bli allt viktigare att främja. Därmed kan det goda arbetet växa i utbredning.

Tack till bokens redaktörer och deltagarna i levnadsnivåseminariet vid SOFI, Stockholms universitet, särskilt Robert Erikson, Charlotta Magnusson, Frida Rudolphi och Stefan Svallfors, samt till Ryszard Szulkin, för värdefulla synpunkter på en tidigare version av texten.

Referenser

- Amabile, Teresa M. och Julianna Pillemer (2012), "Perspectives on the social psychology of creativity." *Journal of Creative Behavior*, 46: 3-15.
- Cerasoli, Christopher P., Michael T. Ford och Jessica M. Nicklin (2014), "Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis." *Psychological Bulletin*, 140: 980-1008.
- Chung-Yan, Greg A. (2010), "The non-linear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being." *Journal of Occupational Health Psychology*, 15: 237-51.
- Coase, Ronald (1937), "The nature of the firm." *Economica* (N.S.), 4: 386-405.
- Freidson, Eliot (2001), *Professionalism. The Third Logic. On the Practice of Knowledge*. University of Chicago Press.
- Gagné, Marylene, red. (2014), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation and Self-Determination Theory*. Oxford University Press.
- Gallie, Duncan (2011), "Production regimes, employee job control and skill development." *LLAKES Research Paper*, Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, www.llakes.org.
- Goldthorpe, John H. (2000), "Social class and the differentiation of employment contracts." Sid. 206-229 i Goldthorpe, J.H., *On Sociology. Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford University Press.

Gustavsson, Sverker (2010), "Akademisk liberalism." *Statsvetenskaplig tidskrift*, 112 (4): 423-33.

Hauser, Robert M. och Carol L. Roan (2007), "Work complexity and cognitive functioning at midlife: Cross-validating the Kohn-Schooler hypothesis in an American cohort." *Working Paper*, University of Wisconsin-Madison, Dept. of Sociology, Center for Demography of Health and Aging.

Karasek, Robert A. (1979), "Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign." *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.

Karasek, Robert A. och Töres Theorell (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Kohn, Melvin och Carmi Schooler (1983), *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Norwood, NJ: Ablex.

Leist, Anja K. och Johan P. Mackenbach (2014), "Social, behavioral, and contextual influences on cognitive function and decline over the life course." Sid. 105-122 i A.K. Leist m.fl. (red.) *Health and Cognition in Old Age: From Biomedical and Life Course Factors to Policy and Practice*. Springer International Publishers.

Liu, Dong, Xiao-Ping Chen och Xin Yao (2011), "From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion." *Journal of Applied Psychology*, 96: 294-309.

Ryan, Richard M. och Edward L. Deci (2000), "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being." *American Psychologist*, 55: 68-78.

Schooler, Carmi, Mesfin S. Mulatu och Gary Oates (2004), "Occupational self-direction, intellectual functioning, and self-directed orientation in older workers: Findings and implications for individuals and societies." *American Journal of Sociology*, 110: 161-97.

Treiman, Donald J. (1977), *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.

Williamson, Oliver E. (1975), *Markets and Hierarchies*. New York: Free Press.

Wright, Erik Olin (1997), *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge University Press.