

De ansattes holdninger til deres arbejdsplads 'Polar Raajat'

af

Gorm Winther
Karoline Mathiassen



Virksomhedsrapport 1:
Udført som en del af
Forskningsprojektet
'Produktivitetsstudier i Grønland'
September, 2003

I foråret 2001 bevilgede og I foråret 2003 bevilgede KIIP (KIIP) delvist støtte til igangsættelsen af projektet 'produktivitetsstudier i Grønland' med følgende målsætning:

'Der foretages en kvantitativ datafangst i samarbejde med erhvervsdirektoratet, Grønlands statistik, SIK og arbejdsgiverside med henblik på at gennemføre en samfundsøkonomisk og statistisk undersøgelse af arbejdsmarkedsdata. Ydermere foretages en dataindsamling i relation til to til fire sammenlignelige cases indenfor fiskeindustrien og bygge- og anlægssektoren i Grønland og Danmark'

Dele af dette projekt er aktuelt i forhold til Hjemmestyrets erhvervsfremmeredegørelse, og det er omfattet af følgende metodiske overvejelser:

- et mikro-studie af sammenlignelige produktionsanlæg indenfor fiskeindustrien. I studiet kunne indgå personaleomsætning, fraværsprocenter, arbejdspladsrelationer, beskæftigelsesdata (mandetimer, mandeår), afskrivninger, investeringer i realkapital, energiforbrug, lønninger, profitter, værditilvækst, priser med henblik på at estimere arbejds-, kapital- og faktorproduktivitet. Dette studie gennemføres med henblik på at vurdere forestillinger om den angiveligt lave produktivitet i den grønlandske eksportindustri og i andre sektorer. I studiet af arbejdspladsrelationer anvendes et spørgebatteri. Det kvantitative spørgebatteri er primært til medarbejderne. Indledningsvist foretages en række interviews og dialoger med virksomhedsledelserne.
- En analyse af arbejdspladsrelationer, samarbejdsrelationer mellem ledelse og ansatte, medbestemmelse og motivation indgår i spørgebatteriet.
- en analyse af faktorproduktiviteten i udvalgte brancher i første omgang fiskeindustrier i Grønland og Danmark, hvor der startes på caseniveau med henblik på en senere udbygning til branche og makroniveau. Metodisk indebærer dette metoder fra økonometrisk forskning (produktionsfunktioner)?
- En udbygning af projektet til bygge og anlægsbranchen, hvor der allerede foreligger komparative studier i Danmark af produktiviteten i den danske og svenske bygge- og anlægssektor. Tilsvarende komparativ analyse udføres i forbindelse med grønlandske og danske virksomheder på samme tid med, at det etablerede forskningsdesign i forbindelse med fiskeindustrien bringes i anvendelse i forbindelse med casestudier af bygge og anlægsvirksomheder.

På det teoretiske plan bringes den generelle analyse af årsagssammenhæng bag produktivitet i anvendelse, men særligt vigtigt er det naturligvis at bringe de specielle grønlandske betingelser med i analysen. Der tænkes her på forhold forbundet med arbejdsmarkedet og erhvervsudviklingen, der kan have betydning for de incitament, der ligger hos arbejdsgiver- og arbejdstager side for at udbyde produktionsfaktorerne kapital og arbejdskraft så effektivt som muligt.

Samarbejdsrelationerne mellem organisationerne, samarbejdet mellem ledelse og ansatte i virksomhederne, arbejdspladsrelationerne og de ansattes medindflydelse er her igen vigtige variabler i analyserne. Manglende konkurrence og karteldannelser er en hindring for en effektiv drift i bygge og anlægssektoren, såvel som i fiskeindustrien. Manglende stabilitet, både hvad efterspørgslen og udbuddet på arbejdsmarkedet angår, er med til at danne et samlet billede af en umotiveret og passiveret arbejdsstyrke. Alt i alt er der en række systemimmanente faktorer bag en grønlandsk produktivitet, der kunne øges med henblik på at øge konkurrenceevnen – ligesom de generelle incitamentstrukturer bag produktiviteten spiller ind (teknologiuudviklingen, den private

investeringstilbøjelighed, løndannelsen, lønniveauet, reallønnen eller købekraften og arbejdspladsrelationerne).

Efter en række indledende samtaler med direktør Kaino Steffensen fra 'Polar Rajaat' i 2001 og 2002 kunne projektets dataindsamling på fabriksniveau endeligt igangsættes i sommeren 2003. stud. scient. adm. Karoline Mathiassen fra Ilisimatusarfik blev ansat som studentermedhjælp til at oversætte spørgebatteriet til Grønlandsk og til at gennemføre interviews med hver ansat på fabrikken i juni og juli 2003. Forudsat fortsat finansiering kan findes, er det meningen at undersøgelsen skal udstrækkes til en fiskeindustri mere i Grønland (Royal Greenland?) og til en eller to danske fiskeindustrier. M.h.t. sidstnævnte findes der i Danmark et næsten identisk anlæg med 'Polar Rajaat' - 'Naajaq Seafood' i Esbjerg. Men andre fiskeindustrier kan også indgå.

Indholdsfortegnelse:

Konklusion på rapporten	5
Job-tilfredshed	8
Organisatorisk loyalitet	9
Planer om at sige op	10
Skulkeri og unddragelse	11
Løn-tilfredshed	12
Samarbejde og medbestemmelse på arbejdspladsen	13
Tilfredsheden med samarbejdet og medbestemmelsen	14
De ansattes oplevelse af hvor meget samarbejde og medbestemmelse der er?	15
De ansattes oplevelse af om medbestemmelse betyder noget for arbejdspræstationer,	
Økonomiske resultater og produktivitet	16
'Tannenbaum metoden'	17
Korrelationsanalyse af de anvendte data	18

Konklusion på rapporten.

Når man taler arbejdspladsrelationer i grønlandske sammenhænge, tales der ofte om negative ting som en umotiveret, ustabil, underbetalt, umyndiggjort og uproduktiv arbejdsstyrke. Hvis de ansattes holdninger, der indgår i denne rapport er repræsentative for et flertal af de ansatte, gælder dette i alt fald ikke for arbejdspladsen 'Polar Rajaat' i Nuuk.

Selvom vi ikke kan sige noget direkte om de ansattes produktivitet med de data, der er anvendt, er det dog muligt at sige noget om de arbejdspladsvariabler, der ofte sættes i forbindelse med årsager til øget produktivitet, til forbedret konkurrenceevne og gunstige økonomiske resultater. Om de sidstnævnte økonomiske 'præstationsvariable' på virksomhedsniveau, vil der ikke kunne siges noget, før vi finder en virksomhed, der kan 'matche' Polar Rajaat i forbindelse med en 'bench marking'. Dette er en del af det videre forløb af projektet ('Produktivitetsstudier i Grønland') omfattet, dels af den lige præsenterede type dataindsamling, dels også af en analyse af en eller flere virksomheder indenfor samme branche i Danmark.

Et stort flertal af ansatte på 'Polar Rajaat' er tilfredse med deres job og de fremstår som loyale medarbejdere, hvad arbejdsvilje, entusiasme, glæde og identifikation med organisationens værdier angår. De fleste ansatte er erklærer sig uenige i, at de har planer om at sige op – de adspurgte tænker ikke særligt ofte på at forlade virksomheden. Fraværsprocenten blandt de adspurgte angives til højest et par gange årligt, man kommer for sent på arbejde ca. en gang om måneden, og man holder mindre end en times pauser om dagen, der ikke er omfattet af overenskomster. De fleste af de adspurgte erklærer sig delvist enige i, at lønnen er fair og i orden sammenlignet med, hvad andre, man kender, får i løn, eller sammenlignet med, hvad andre arbejdspladser i Nuuk betaler i løn.

M.h.t. samarbejdet mellem ledelsen og de ansatte og m.h.t. de ansattes medbestemmelse i de beslutninger, der træffes dagligt på arbejdspladsen, fik de ansatte tre typer af udsagn at forholde sig til.

For det første skulle de ytre sig om tilfredsheden med samarbejdet med ledelsen og medbestemmelsen, hvor 75% af de adspurgte udtrykte tilfredshed. De adspurgte finder jobbet mere tilfredsstillende på grund af dette, man er stolte over at blive taget med på råd, man ønsker af samme grund at blive længere på virksomheden, og man udtrykker, at det er vigtigt at have medindflydelse.

For det andet skulle respondenterne forholde sig til, hvor meget samarbejde og medbestemmelse, de føler der er på 'Polar Rajaat'? Et stort flertal erklærer sig her tilfredse med dette. Man føler til en vis grad, at ledelsen lægger vægt på samarbejde, at man behandles som ligeværdige, og at man har en medbestemmelse, der i nogle tilfælde også indebærer, at man selv kan træffe beslutninger uden ledelsen i det daglige.

For det tredje blev man bedt om at forholde sig til udsagn om medbestemmelse betyder noget for arbejdspræstationer, virksomhedens økonomiske resultater og produktiviteten? De ansatte var her i nogen grad enige i, at samarbejde og medbestemmelse gør den enkelte mere interesseret i virksomhedens succes. Man er lidt uenige i, at der ikke arbejdes hårdere på grund af medbestemmelse. På grund af samarbejde og medbestemmelse mener man, at man er mere omhyggelig i det daglige arbejde. Endelig erklærer man sig enig i, at dette gør virksomheden mere konkurrencedygtig, og at den enkeltes produktivitet er større.

Der findes naturligvis en række metodiske problemer forbundet med denne, som med andre lignende kvantitative spørgeundersøgelser. Nogle nævnes undervejs i teksten, andre nævnes ikke. Besvarelsesprocenten er acceptabel (62,5%), men den udgør alligevel en risiko for, at man tager den resterende del af arbejdsstyrken til indtægt for noget, de ikke mener. Der kan derfor være en vis fare for en tendentiøs udlægning, hvis man udlægger resultaterne som repræsentative for alle beskæftigede i virksomheden. Da der er indlagt flere spørgsmål og kontrolspørgsmål er det lykkedes at mindske faren for forkert afgivne svar eller misforståelser omkring besvarelserne. Hver enkelt respondent har været omfattet af en situation, hvor man sad alene med en interviewer, hvilket forbedrer svarkvaliteten sammenlignet med post- eller telefonenquete. Det ville have styrket analysen om den havde haft et par kvalitative elementer i sig i form af et længere struktureret interview med hver enkelt. Dette har dog fra starten ligget udenfor projektets kvantitative opbygning.

Centralt i analyse af samarbejde og medbestemmelse som en vigtig faktor for de økonomiske resultater og produktiviteten er, hvor meget de ansatte føler der tages hensyn til deres synspunkter, og hvor høj en grad af medbestemmelse, de føler de har. I rapporten analyseres medindflydelsens fordeling på personalegrupper (Tannenbaum målinger), hvor vi ser nogle bemærkelsesværdige resultater, der antyder at de ansatte ikke oplever, at der er den store forskel. Det er ikke overraskende, at man mener, at ledelsen har meget indflydelse på virksomheden (top- lidt mere en mellemlidelsen). Til gengæld mener man at både ufaglærte og faglærte personalegrupper ligger tæt på ledelsen i indflydelsesniveau, hvor de ansattes medindflydelse hælder mod samme niveau som ledelsens. Forskellen mellem indflydelsesniveauer ligger mellem 1) ingen indflydelse 2) nogen indflydelse, 3) meget indflydelse og 4) stor indflydelse – begge de nederste personalegrupper ligger i den øverste halvdel af intervallet mellem 2 og 3 lidt under mellem- og topledelsen.

M.h.t de ansattes ønskede fordeling af medindflydelse ligger denne endnu tættere på et horisontalt forløb med meget indflydelse til alle – hvilket antyder, at man mener, at alle ansatte, herunder også ledelserne, skal ligge omkring indflydelsesniveauet 3 (meget indflydelse).

Den oplevede fordeling af indflydelse antyder en opfattelse af en arbejdsplads, *der ikke er særligt hierarkisk organiseret, hvad man normalt ville forvente i virksomheder i en fiskeindustri?* Resultatet bekræfter de ansattes tilfredshed med samarbejde og medbestemmelse, og man burde derfor kunne forvente, at 'Polar Rajaat' ville kunne udløse de fordele, der er beskrevet m.h.t. entusiasme, tilknytning til virksomheden, økonomiske resultater og produktivitet. Resultatet antyder et forhold, der bør arbejdes videre med i andre grønlandske sammenhænge – en udgangshypotese kunne være, at der kan herske et mere positivt samarbejds-klima og mere medbestemmelse, fordi 'kooperation' og 'lighedsfilosofi' er en vigtigere del af den grønlandske kultur end set i industrisamfund baseret på europæiske og amerikanske ledelsesfilosofier?

Afslutningsvis præsenteres mulige årsagssammenhænge mellem de her præsenterede resultater ved brug af mere avanceret statistisk analyse. En sammenhæng mellem de ansattes planer om at sige deres job op og deres grad af enighed i udsagn forbundet med 'organisatorisk loyalitet', antyder, at desto mere loyale og glade de ansatte er for deres arbejdsplads, desto mindre tilbøjelige er de til at ville sige op. Analyse af mere oplagte variable som 'løntilfredshed' og medbestemmelse gav ikke den samme signifikante stærke sammenhæng?

En sammenhæng mellem 'fraværsfrekvensen', 'komme for sent frekvensen' og 'unddragelsesfrekvensen' (ikke aftalte pauser) og øvrige relevante variable, f.eks. 'jobtilfredshed',

'organisatorisk loyalitet', 'løntilfredshed' og 'tilfredshed med samarbejdsrelationer og medbestemmelse' kunne antages at være til stede i analysen? Dette viste sig imidlertid stort set ikke at være tilfældet. *Det skal dog bemærkes, at der var 'en mild' grad af negativ korrelation mellem 'komme for sent frekvensen' og enighed i positive udsagn om samarbejde og medbestemmelse (-0.41) – dette kunne tolkes derhen, at desto bedre samarbejdsrelationer og desto mere medbestemmelse den ansatte føler vedkommende har, desto mindre udtalt er tilbøjeligheden til at møde for sent på arbejde.* Det kan ikke udelukkes, at dette resultat kunne have været statistisk signifikant, hvis stikprøven havde været større end de 20, der arbejdes med her. Ud fra det kendskab der er til andre og lignende undersøgelser i Europa og Nordamerika ville dette resultat være antageligt, hvis signifikans i forbindelse med en større stikprøve kunne nås. Man finder ofte en stærk sammenhæng mellem de ansattes deltagelse i beslutninger og forskellige typer afhængige variabler i arbejdssociologiske studier.

Der arbejdes med en række variabler, hvor der i spørgebatteriet er flere spørgsmål for hver variabel med henblik på at kontrollere for pålideligheden af de afgivne svar. Spørgeskemaet tager sit udgangspunkt i en række arbejds sociologiske kilder.¹ For hvert udsagn arbejdes der med en arbitrær skalering gående fra 1 til 7, der markerer forskellige grader af uenighed og enighed i udsagnet. Ikke alle spørgsmål er af denne type. Andre, der også skaleres fra 1 til 7 kan f.eks gå på andre ting, som handler om hvilken grad af tilfredshed respondenterne føler. Spørgsmål skaleres også på disse niveauer.

Der anvendes følgende skalering i hovedparten af spørgsmålene:

1. meget uenig
2. uenig
3. lidt uenig
4. hverken uenig eller enig
5. lidt enig
6. enig
7. meget enig

Tabelmaterialet nedenfor angiver værdien for skaleringerne i forbindelse med frekvensfordelinger

Besvarelsesprocenten er 62,5% for 32 ansatte for denne type af spørgsmål. Besvarelsesprocenten kunne være lidt højere, men da ikke alle skemaer var besvaret tilfredsstillende kunne disse ikke indgå i undersøgelsen.

Jobtilfredshed.

Den første variabel *jobtilfredshed* med tre udsagn ser på de ansattes generelle perception af deres virksomhed. Denne er generel i den forstand at de fleste på et eller andet niveau er 'tilfredse'. Spørgsmålene er ikke 'et mål' for entusiasme, begejstring eller identifikation og involvering i.f.h.t. virksomheden. De ansatte spørges om der er enige eller uenige i følgende

1. Alt i alt er jeg tilfreds med mit job
2. Generelt set kan jeg li' at være her
3. Generelt bryder jeg mig ikke om mit job (invers score)

Som tabel 1 antyder synes de ansatte, at være generelt tilfredse med deres job. Gennemsnitsvaret ligger på næsten 6 – de ansatte erklærer sig enige i de tre udsagn, og deres svar fordeler sig med hele 95% af de adspurgte der erklærer sig enige i udsagnene.

Variablen jobtilfredshed siger imidlertid ikke noget eksakt om entusiasme og motivation i forhold til organisationen eller virksomheden. Man kan godt have et interessant eller spændende job og så alligevel være utilfreds med organisation, ledelse og virksomhedsforhold. Variable 'organisatorisk loyalitet' kontrollerer for dette – er de ansatte på en gang tilfredse med deres job og deres virksomhed?

¹ Camman in *Michigan Organizational Assessment Questionnaire in Seashore*, Assessing Organizational Change', John Wiley and Sons, 1983. Mowday et. Al.: 'The Measurement of Organizational Commitment', *Journal of Vocational Behavior*, 1979 vol 14 pp 224-47. Rosen, Klein and Young: *Employee Ownership in America: The Equity Solution*, Lexington, 1986. Tannenbaum: *Control in Organizations*, McGraw-Hill, 1968. Winther: 'Theory O – is the case closed' *Economic and Industrial Democracy – an International Journal*, vol 20 pp 269-93, 1999.

Tabel 1. Middelværdier og frekvensfordeling for variabelen 'jobtilfredshed'.

Middelværdier:

1. Alt i alt er jeg tilfreds med mit job	5,9
2. Generelt set kan jeg li' at være her	6,0
3. Generelt bryder jeg mig ikke om mit job (invers score) ²	5,8
4. Variablen jobtilfredshed, total	5,9

Frekvensfordeling for variabelen jobtilfredshed:³

	% af de adspurgte
3. Lidt uenig	5%
5. Lidt enig	20%
6. Enig	25%
7. Meget enig	50%

Organisatorisk Loyalitet.

Organisatorisk loyalitet (*Organizational Commitment*) indeholder 9 udsagn om den enkelte medarbejders identifikation med-, begejstring for- og involvering i 'Polar Rajaat'.

1. Jeg er villig til at ville arbejde mere end normalt for at få vores virksomhed til at fungere
2. Jeg finder at mine værdier og denne virksomheds værdier ligner hinanden
3. Hvordan det går med denne virksomhed betyder virkeligt noget for mig
4. Jeg omtaler denne virksomhed som et godt sted at arbejde
5. Denne virksomhed inspirerer mig virkeligt til at yde mit bedste
6. Jeg er stolt over at fortælle andre at jeg arbejder her
7. For mig er dette den bedste af alle virksomheder
8. Jeg er virkelig glad for, at jeg valgte denne arbejdsplads frem for andre, da jeg søgte job
9. Jeg ville acceptere en hvilken som helst opgave for at få lov til at blive her

Resultaterne i tabel 2 bekræfter at de ansatte både er tilfredse med deres job og de er på samme tid positive overfor organisationen og virksomheden. De ansatte er generelt enige i, at de er villige til at ville arbejde mere og yde deres bedste, at man er stolte over at fortælle andre, at man arbejder for 'Polar Rajaat', og at virksomheden inspirer og betyder noget for dem. Et lidt sjovt svar er dog spørgsmål 2, hvor man hverken kan erklære sig enige eller uenige i, at virksomhedens værdier svarer til ens egne værdier? Dette er lidt vanskeligt at fortolke og det kan ikke udelukkes hypotetisk, at det fortsat er kulturelt betingede værdiforskelle, der spiller ind. Dette kræver dog yderligere undersøgelser.

Svarene antyder at der ikke er organisatoriske eller ledelsesmæssige problemer at pege på. Det er hele 75%, der enten erklærer sig lidt enig eller enig i de 9 udsagn. Svarens gennemsnit er 5 eller 'lidt enig' for samtlige udsagn.

² Spørgsmål 3 er det omvendte af spørgsmål 1, så værdien 5,8 afrundet til 6 i spørgsmål 3 (enig) er den inverse score, der ligger omkring 2 i det svar, der blev afgivet (uenig). For at gøre svarene sammenlignelige er værdierne inverteret i spørgsmål 3.

³ Fordelingen er beregnet på grundlag af afrunding til nærmeste hele tal for middelværdien for jobtilfredshed

Tabel 2. Middelværdier og frekvensfordeling for variabelen 'organisatorisk loyalitet'.

Middelværdier:

1. Jeg er villig til at ville arbejde mere end normalt for at få vores virksomhed til at fungere	5,1
2. Jeg finder at mine værdier og denne virksomheds værdier ligner hinanden	4,3
3. Hvordan det går med denne virksomhed betyder virkeligt noget for mig	5,9
4. Jeg omtaler denne virksomhed som et godt sted at arbejde	4,8
5. Denne virksomhed inspirerer mig virkeligt til at yde mit bedste	5,1
6. Jeg er stolt over at fortælle andre at jeg arbejder her	5,4
7. For mig er dette den bedste af alle virksomheder	4,9
8. Jeg er virkelig glad for, at jeg valgte denne arbejdsplads frem for andre, da jeg søgte job	5,7
9. Jeg ville acceptere en hvilken som helst opgave for at få lov til at blive her	4,5
10. Variablen 'organisatorisk loyalitet, total	5,1

Frekvensfordeling for variabelen jobtilfredshed:

	% af de adspurgte
3. Lidt uenig	5%
4. Hverken uenig eller enig	20%
5. Lidt enig	25%
6. Enig	50%

Planer om at sige op.

Den tredje variabel 'planer om at sige op' indeholder et spørgsmål og to udsagn, og den 'måler' i hvor høj grad den ansatte overvejer sin fremtidige tilknytning til virksomheden

1. Hvor sandsynligt er det, at du aktivt vil se dig om efter et nyt job indenfor det næste års tid (skaleringen til spørgsmålets besvarelse indeholder som udsagnene syv trin)
2. Jeg vil sikkert se mig om efter et nyt job næste år
3. Jeg tænker ofte på at sige op

De syv trin til spørgsmål 1 går fra 1 ('overhovedet ikke sandsynligt') via 4 ('til en vis grad sandsynligt') til 7 (i højeste grad sandsynligt). Mellemværdierne er der ikke sat overskrifter på så disse angiver hvilken af værdierne 1, 4 og 7 man 'hælder' mest imod.

Svaret på spørgsmål 1 udelukker ikke at nogle af de ansatte hælder mod, at det til en vis grad er sandsynligt, at man vil søge et andet job indenfor det næste års tid. Det er dog ikke sikkert, at man vil gøre det, fordi holdningen udtrykker at man er hverken erklærer sig enig eller uenige i at ville gøre det. Samtidigt erklærer de adspurgte, at de er uenige i at de ofte tænker på at sige op. 70% erklærer sig uenige i udsagn om at ville sige op eller er lidt tilbøjelige til at ville ytre noget bestemt om dette.

Tabel 3. Middelværdier og frekvensfordeling for variabelen 'planer om at sige op'.

Middelværdier:

1. Hvor sandsynligt er det, at du aktivt vil se dig om efter et nyt job indenfor det næste års tid	3,2
2. Jeg vil sikkert se mig om efter et nyt job næste år	3,9
3. Jeg tænker ofte på at sige op	2,4
4. Variablen 'planer om at sige op total', total	3,2

Frekvensfordeling for variabelen 'planer om at sige op':

	% af de adspurgte
1. Meget uenig	15%
2. Uenig	20%
3. Lidt uenig	35%
4. Hverken uenig eller enig	5%
5. Lidt enig	20%
6. Enig	5%

Skulkeri og unddragelse.

Skulkeri og unddragelse forudsætter naturligvis, at respondenterne sikres den fulde anonymitet. Dette er også sket med spørgeskemaundersøgelsen – men det er et spørgsmål om der er afgivet pålidelige svar, når spørgeskemaet på samme tid indleder med at spørge til den ansattes anciennitet. Dette gør respondenterne genkendelige i en lille organisation som 'Polar Rajaat' i Nuuk. Ydermere er det et spørgsmål, der sætter respondenterne i 'et dårligt lys', så der kan være en tendens til, at man 'underdriver' sit svar.

Der er tre spørgsmål knyttet til denne variabel, hvor der sættes fokus på fraværshæftighed, præcision m.h.t. fremmøde og pauser der tages ved siden af de overenskomstmæssigt fastlagte. Informanten skal her krydse sine svar af indenfor nogle definerede intervaller for hvert af spørgsmålene:

1. Hvor ofte er du fraværende fra dit arbejde
2. Hvor ofte kommer du for sent på arbejde
3. Hvor lang tid holder du pauser som ikke er de aftalte spisepauser

Spørgsmål 1 opdeler i a) Meget sjældent, ikke mere end en gang årligt, b) et par gange årligt, c) to, tre gange om måneden, d) omkring en gang hver uge. Spørgsmål 2 opdeler i a) et par gange årligt eller mindre, b) omkring en gang månedligt, c) Nogle få gange månedligt og d) omkring en gang hver uge. Endelig spørgsmål 3 der opdeler i a) en time eller mindre dagligt b) mellem en og to timer dagligt, c) Mellem to og tre timer dagligt og d) Mere end tre timer dagligt.

Dette spørgsmål indeholder en yderligere fejlkilde, som kan have at gøre med en restpopulation, der ikke har været til at finde i virksomheden i den tid spørgeundersøgelsen foregik. Dette gælder faktisk for samtlige spørgsmål i undersøgelsen – der kan være en fare for, at man tager restpopulationen til indtægt for svar fra de, der deltager i undersøgelsen? Man kan m.a.o. ikke vide om det er de mindst tilfredse eller de mindst entusiastiske, der ikke møder op, og vi kan heller ikke vide hvor lange fraværperioderne er for disse, hvor ofte de kommer for sent, og hvor meget de holder pauser der ikke er overenskomstmæssige.

Tabel 4. Middelværdier og frekvensfordeling for variabelen 'skulkeri og unddragelse'.

Middelværdier:

1. Hvor ofte er du fraværende fra dit arbejde	1,8
2. Hvor ofte kommer du for sent på arbejde	1,7
3. Hvor lang tid holder du pauser som ikke er de aftalte spisepauser	1,3

Frekvensfordeling for variabelen 'skulkeri og unddragelser': % af de adspurgte

1. *Hvor ofte er du fraværende fra dit arbejde*

a) Meget sjældent, ikke mere end en gang årligt	40%
b) et par gange årligt	45%
c) to, tre gange om måneden	10%
d) omkring en gang hver uge.	5%

2. *Hvor ofte kommer du for sent på arbejde*

a) et par gange årligt eller mindre	65%
b) omkring en gang månedligt	10%
c) Nogle få gange månedligt	25%

3. *Hvor lang tid holder du pauser som ikke er de aftalte spisepauser*

a) en time eller mindre dagligt	70%
b) mellem en og to timer dagligt	30%

M.h.t. hvor ofte respondenterne mener, han eller hun er fraværende hælder middelværdien 1,8 mod svaret 'et par gange månedligt'. Svaret m.h.t. at komme for sent hælder mod et par gange månedligt, mens svaret m.h.t. pauser, som ikke er aftalte via overenskomsterne hælder mod en time eller mindre dagligt. Dette afspejler sig også i frekvenserne for de svar der er afgivet – 85% af de adspurgte siger, at det i ikke er ret tit man udebliver (højst et par gange årligt for 45%), 65% siger at man kommer for sent mindre end et par gange årligt, mens 70% siger de holder pauser, der ikke er aftalte, mindre end en time dagligt.

Disse data skal på grund af de nævnte usikkerheder og i forbindelse med senere sammenligninger med danske virksomheder afstemmes med de faktuelle tal, man kan finde på virksomhederne.⁴

Løntilfredshed.

Løntilfredshed kan også være lidt vanskelig m.h.t. pålidelighed, hvis respondenterne agerer som rationelle maksimerende agenter, der altid giver det svar, at indkomsterne er for lave. Dette synes dog ikke at være tilfældet her. Udsagnene fokuserer på, hvordan den ansatte finder lønnen i forhold

⁴ Samtale med direktør Kaino Steffensen i 2002 bekræfter dog tallene delvist. Kaino Steffensen mente den gang, at der var et godt fremmøde, og at arbejdskraften sikkert ikke er mindre stabil end i den danske fiskeindustri.

til betalingen af andre medarbejdere og i forhold til andre virksomheder. Endvidere fokuseres der på, hvordan ledelsen håndterer indgåede aftaler og udbetalinger.

Respondenterne fik følgende udsagn at forholde sig til:

1. Min løn er fair, når man tænker på, hvad andre får her
2. Jeg er meget tilfreds med den måde, ledelsen håndterer min løn på
3. Min løn er Ok, når man tænker på, hvad andre arbejdspladser heromkring betaler.

Af tabel 5 fremgår det, at man finder lønnen 'fair' og 'OK', når der sammenlignes med hvad andre modtager i løn, og hvad man får på andre arbejdspladser. Dog er de ansatte for det meste indifferente hvad ledelsens måde at håndtere lønnen på angår (middelværdien hælder mod 4, hverken uenig eller enig). Et flertal af de adspurgte (60%) er enige i de positive udsagn forbundet med variabelen løntilfredshed.

Tabel 5. Middelværdier og frekvensfordeling for variabelen 'løntilfredshed'.

Middelværdier:

1. Min løn er fair, når man tænker på hvad andre får her	4,9
2. Jeg er meget tilfreds med den måde ledelsen håndterer min løn på	4,4
3. Min løn er Ok, når man tænker på hvad andre arbejdspladser heromkring betaler.	5,1
4. Variablen 'løntilfredshed', total	4,8

Frekvensfordeling for variabelen løntilfredshed:

	% af de adspurgte
2. uenig	5%
3. Lidt uenig	15%
4. Hverken uenig eller enig	20%
5. Lidt enig	20%
6. Enig	30%
7. Meget enig	10%

Samarbejde og medbestemmelse på arbejdspladsen?

Udover dimensionerne de ansattes oplevelse af deres arbejdssituation, deres tilfredshed, entusiasme og deres motivation indeholder spørgeskemaet spørgsmål, der giver et billede af de ansattes holdninger til medbestemmelse og samarbejde på arbejdspladsen. Denne analyse opdeles i tre variabler med forskellige udsagn, som knytter an til mulige effekter af samarbejde og medbestemmelse. Den første går på respondentens tilfredshed med, hvordan samarbejdet og medbestemmelsen på virksomheden fungerer. Den anden går på, om den ansatte føler, at vedkommende har medindflydelse i beslutningsprocesserne, og den tredje går på om samarbejde og medbestemmelse påvirker den enkeltes indsats. Skaleringen er opdelt i syv trin startende med 'meget uenig' og gående mod 'meget enig'.

Tilfredsheden med samarbejdet med ledelsen og medbestemmelsen

Denne variabel siger noget om respondentens entusiasme og værdsættelse af samarbejdsforholdene mellem ledelse og ansatte. Ydermere siger den noget om, hvordan den enkelte forholder sig til den medbestemmelse, der måtte være i 'Polar Rajaat'. Det samlede sæt af udsagn er dog i nogen grad

betinget af udsagn, der går på respondentens følelse af, om ledelsen overhovedet lægger vægt på samarbejde og medbestemmelse

Respondenterne blev stillet følgende spørgsmål i forbindelse med variablen:

1. På grund af samarbejde og medbestemmelse er mit arbejde mere tilfredsstillende
2. Jeg er ligeglad med medbestemmelse og samarbejde (invers score)
3. Jeg er stolt over man tager mig med på råd
4. Når jeg tages med på råd ønsker jeg også at blive her længere
5. Det er vigtigt for mig at vi har medindflydelse

Tabel 6 antyder en endog meget positiv holdning hos de ansatte hvad angår tilfredsheden med samarbejdet og medbestemmelsen på arbejdspladsen. Generelt er de adspurgte enige i, at dette gør arbejdet mere tilfredsstillende, at man er stolt over at blive taget med på råd, og at man af samme grund ønsker at blive længere på arbejdspladsen. Det sidste, sammenholdt med variablen 'planer om at sige op' bekræfter, at dette ikke viste sig at være et udpræget ønske blandt de adspurgte. Hermed antydes det, at en mulig årsag til dette kunne være, at man føler at man er medbestemmende, hvor man selvfølgelig på samme tid ikke skal glemme variablen 'løntilfredshed', der også gav et positivt resultat. Både tilfredshed med lønnen og medbestemmelse kan være kausale faktorer for et ønske om at blive – vi skal vende tilbage til dette i forbindelse med korrelationsanalysen nedenfor.

Tabel 6. Middelværdier og frekvensfordeling for variablen 'Tilfredshed med samarbejdet med ledelsen og medbestemmelsen'.

Middelværdier:

1. På grund af samarbejde og medbestemmelse er mit arbejde mere tilfredsstillende	5,4
2. Jeg er ligeglad med medbestemmelse og samarbejde (invers score)	5,9
3. Jeg er stolt over man tager mig med på råd	5,8
4. Når jeg tages med på råd ønsker jeg også at blive her længere	5,5
5. Det er vigtigt for mig at vi har medindflydelse	5,9

Variablen 'tilfredshed med samarbejdet og medbestemmelsen', total 5,7

Frekvensfordeling for variablen variablen 'Tilfredshed med samarbejdet med ledelsen og medbestemmelsen'.

	% af de adspurgte
4. Hverken uenig eller enig	5%
5. Lidt enig	20%
6. Enig	75%

Tabellen understreger også at de ansatte er enige i, at det er vigtigt for hver enkelt, at have både et godt samarbejde med ledelsen og medbestemmelse.

De ansattes oplevelse af hvor meget samarbejde og medbestemmelse, der er?

Respondenterne fik her følgende udsagn at forholde sig til:

1. Jeg føler ledelsen lægger vægt på samarbejde og ledelse
2. Ledelsen behandler os som ligeværdige

3. På grund af ledelsens holdning til samarbejde har vi en stor medbestemmelse
4. Vi kan selv træffe beslutninger uden ledelsen i det daglige

De ansattes svar er mere reserverede, når det kommer til oplevelsen af, hvor meget samarbejde og medbestemmelse der er. Men man er dog fortsat lidt enige i, at ledelsen lægger vægt på samarbejde og medbestemmelse og i, at det er ledelsens holdning til dette, der har givet en stor grad af medbestemmelse. På samme tid er der også lidt enighed i, at man behandles som ligeværdige. Den svageste score er dog på variabelen 'vi kan selv træffe beslutninger i det daglige', selvom denne også hælder mod 'lidt enig'. Spørgsmål 2 og 3 vil blive yderligere uddybet i forbindelse med analyse af indflydelsesfordelingen nedenfor (Tannenbaums kontrolkurver).

Tabel 7. Middelværdier og frekvensfordeling for variabelen 'de ansattes oplevelse af hvor meget samarbejde og medbestemmelse, der er'.

Middelværdier:

1. Jeg føler ledelsen lægger vægt på samarbejde og ledelse	4,9
2. Ledelsen behandler os som ligeværdige	5,0
3. På grund af ledelsens holdning til samarbejde har vi en stor medbestemmelse	5,1
4. Vi kan selv træffe beslutninger uden ledelsen i det daglige	4,6
5. Variablen 'Tilfredshed med samarbejdet med ledelsen og medbestemmelsen', total	4,9

Frekvensfordeling for variabelen variabelen 'Tilfredshed med samarbejdet med ledelsen og medbestemmelsen'.

	% af de adspurgte
3. lidt uenig	10%
4. Hverken uenig eller enig	20%
5. Lidt enig	40%
6. Enig	30%

Frekvensfordelingen antyder at 70% er enige i udsagnene, der siger noget positivt om hvor meget samarbejde og medbestemmelse, der er i forbindelse med operationelle beslutninger (daglige beslutninger).

De ansattes oplevelse af om medbestemmelse betyder noget for arbejdspræstationer, økonomiske resultater og produktivitet

Denne variabel er naturligvis central i forhold til produktivitetsstudier og studier af hvor godt en virksomhed klarer sig økonomisk sammenlignet med virksomheder, der opererer indenfor samme branche på et sammenligneligt grundlag. Dette kræver naturligvis, at vi har fysiske, finansielle og økonomiske data for mindst en sammenlignelig virksomhed i Grønland og Danmark, hvilket vil blive gennemført senere i projektet både for Polar Rajaat og 'kontrolvirksomhederne'.

De stillede spørgsmål opererer kun med en kausalitet mellem samarbejde og medbestemmelse og faktorer der påvirker det økonomiske resultat. De ansatte fik følgende udsagn at forholde sig til:

1. Samarbejde og medbestemmelse gør mig mere interesseret i virksomhedens succes
2. Jeg arbejder ikke hårdere fordi vi har medbestemmelse (invers score)

3. På grund medbestemmelse og samarbejde er jeg mere omhyggelig i mit daglige arbejde
4. På grund medbestemmelse og samarbejde er virksomheden mere konkurrencedygtig
5. Min produktivitet og motivation er større end den ville havde været i en virksomhed uden medbestemmelse

I tabel 8 ses igen et markant resultat. De adspurgte er enige i, at samarbejdsklimaet og medbestemmelsen gør hver enkelt mere interesseret i virksomhedens økonomiske succes, man arbejder hårdere på grund af dette, hvilket bekræftes af, at man erklærer sig enige i, at det fører til en øget motivation og produktivitet. 95% af de adspurgte erklærer sig enige i udsagnene på et eller andet niveau, hvilket antyder, at de ansatte selv mener, at et godt samarbejde og medbestemmelse i de operationelle beslutninger vil styrke virksomheden på de forskellige konkurrenceindikatorer der indgår i udsagnene. Hvis der er en høj grad af medbestemmelse bør det også gøre 'Polar Rajaat' til en konkurrencedygtig virksomhed, når der sammenlignes med andre virksomheder indenfor branchen.

Tabel 8. Middelværdier og frekvensfordeling for variabelen 'de ansattes oplevelse af om medbestemmelse betyder noget for arbejdspræstationer, økonomiske resultater og produktivitet'.

Middelværdier:

1. Samarbejde og medbestemmelse gør mig mere interesseret i virksomhedens succes	5,6
2. Jeg arbejder ikke hårdere fordi vi har medbestemmelse (invers score)	4,7
3. På grund medbestemmelse og samarbejde er jeg mere omhyggelig i mit daglige arbejde	5,8
4. På grund medbestemmelse og samarbejde er virksomheden mere konkurrencedygtig	5,9
5. Min produktivitet og motivation er større end den ville havde været i en virksomhed uden medbestemmelse	5,8
6. Variabelen 'de ansattes oplevelse af om medbestemmelse betyder noget for arbejdspræstationer, økonomiske resultater og produktivitet', total	5,6

Frekvensfordeling for variabelen variabelen 'Oplevelsen af om medbestemmelse betyder noget for arbejdspræstationer, økonomiske resultater og produktivitet'.

	% af de adspurgte
4. Hverken uenig eller enig	5%
5. Lidt enig	35%
6. Enig	55%
7. meget enig	5%

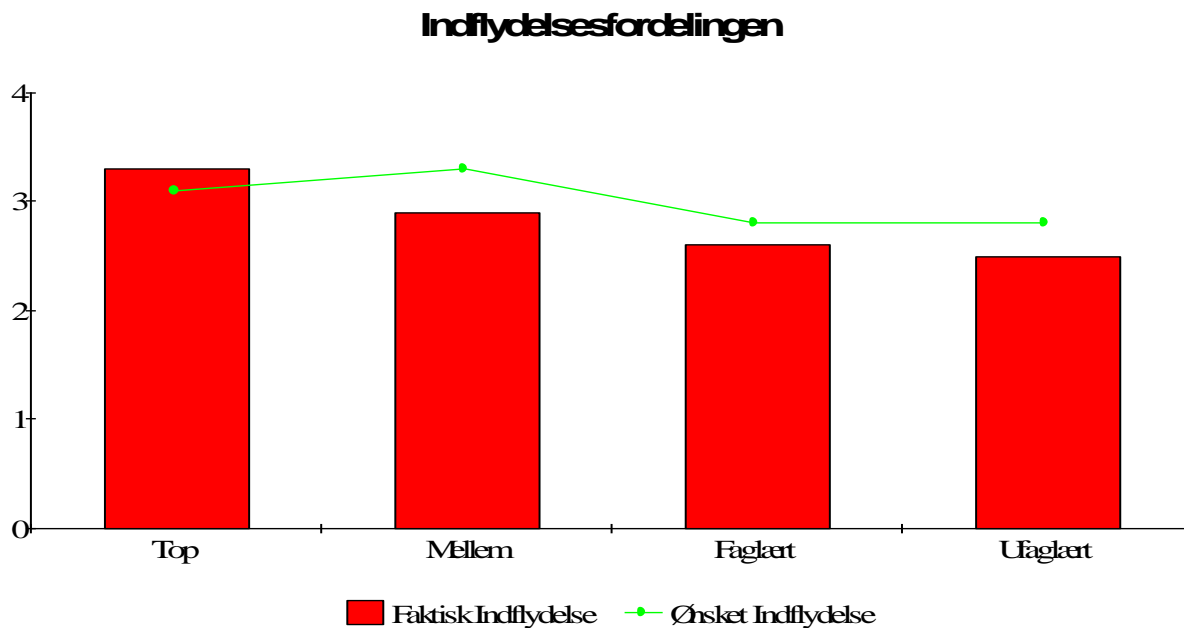
'Tannenbaum metoden'.

En måde at 'måle' de ansattes perception af graden deltagelse, er at gøre brug af Tannenbaum kontrolkurvemetode. Denne metode går dels på informantens oplevelse af, hvordan indflydelsen fordeler sig på forskellige personalegrupper, og hvordan man ønsker den skal fordele sig. Man får derved to grafer for henholdsvis den faktiske fordeling og den ideale fordeling. Personalegrupperne er topledelsen, mellemlædelsen, formænd, værkførere, kontorpersonale, faglærte medarbejdere, specialarbejdere og ufaglærte medarbejdere. 'Tannenbaum kurverne' baseres på skaleringerne 1) 'ingen indflydelse', 2) 'nogen indflydelse', 3) 'meget indflydelse' og 4) 'stor indflydelse'

Figur 1 viser dels oplevelsen af den faktiske indflydelse på beslutninger, dels også hvordan de adspurgte ønsker at indflydelsen (magten) skal fordele sig mellem forskellige personalegrupper i virksomheden. Da 'Polar Rajaat' ikke er så stor en virksomhed kører vi ikke med så fin en opdeling af personalegrupperne som lige nævnt. På figurens horisontale akse inddeles i topledelse (yderst til venstre), mellemlidelse (opsyn, tilsyn, værkfører etc.), faglærte medarbejdere som er kontoruddannede, og ansatte med en håndværkeruddannelse samt ufaglærte som er fabriksarbejdere uden uddannelse eller med specialarbejderkurser. På den horisontale akse opdeles i de fire indflydelsesniveauer startende for neden med 'ingen indflydelse'.

Det normale resultat for en 'Tannenbaum måling' er en negativt hældende kurve for den faktiske fordeling (linjestykker mellem midtpunkter i søjlernes top), og en kurve en del højere oppe over den faktiske kurve, der illustrerer hvor meget indflydelse de adspurgte mener den enkelte personalegruppe burde have.

Figur 1: Tannenbaum målinger af de ansattes oplevelse af medbestemmelse og deres ønsker om medbestemmelse



(besvarelsesprocent: 46,9)

I figur 1 ses dette også, men de to kurver ligger mere tæt sammen end normalt og de er mindre stejle i deres hældning, hvilket ikke er uinteressant. For det første er de ansattes ønskede fordeling meget tæt på et horisontalt forløb – hvilket antyder, at man mener, at alle ansatte, herunder også ledelserne, skal ligge omkring indflydelsesniveauet 3 (meget indflydelse).⁵ Det 'pudsige' er dog

⁵ Man operer normalt med følgende kurver: Anarkisk ledelse som er en horisontal graf i bunden af diagrammet på laveste indflydelsesniveau, oligarkisk eller hierarkisk som er negativt hældende fra 4 til 1, medarbejderstyret som er positivt hældende fra 1 til 4 og polyarkisk/demokratisk som er en horisontal graf på de højere niveauer 3 og 4. Den sidste antyder en netværksorganisation, som man normalt forbinder med 'high tech' virksomheder, virksomheder med højtuddannede medarbejdere og ikke fiskeindustri, hvor man mestendels forventer den oligarkiske eller hierarkiske ledelsesform.

her, at man gerne ser magt og indflydelse flyttet fra topledelsen og til mellemlædelsen på samme tid med at de nedre personalegrupper i hierarkiet får mere indflydelse? For det andet er det sådan, hvad den faktiske fordeling angår og selvom den har en negativ hældning, at denne ikke manifesterer en oplevelse af, at der skulle være den store forskel mellem personalegruppernes indflydelsesscore. Dette antyder i høj grad en oplevelse af en arbejdsplads, *der ikke er særligt hierarkisk organiseret, hvad man normalt ville forvente i virksomheder i en fiskeindustri?* Resultatet bekræfter tabel 7 – og man burde derfor kunne forvente, at 'Polar Rajaat' ville kunne udløse de fordele, der er beskrevet i tabeller 6 og 8 m.h.t. entusiasme, tilknytning til virksomheden, økonomiske resultater og produktivitet. Det er et spørgsmål om ikke de gunstige resultater m.h.t. variablene 'jobtilfredshed' og organisatorisk loyalitet' også ville kunne forklares med dette? Her spiller selvfølgelig igen 'løntilfredsheden' ind, som også er en positiv og vigtig potentiel årsagsfaktor bag de mange positive resultater, vi har gennemgået med denne rapport. Men figur 1 antyder et forhold, der bør arbejdes videre med i andre grønlandske sammenhænge – det kan ikke udelukkes, at der kan herske et mere positivt samarbejds-klima og mere medbestemmelse, fordi 'kooperation' og 'lighedsfilosofi' er en vigtigere del af den grønlandske kultur end set i industrisamfund baseret på europæiske og amerikanske ledelsesfilosofier?

Det skal bemærkes, at besvarelsesprocenten (46,9%) er lavere end den var for tabellerne 1 – 8 ovenfor. Normalt falder det respondenterne svært at udfylde spørgeskemaer i forbindelse med 'Tannenbaum målinger' – enten udfyldes de forkert (man glemmer at krydse af for alle personalegrupper) eller man misforstår dem (man bytter om på top og bund i hierarkiet). Det var derfor nødvendigt at kassere flere skemaer end i forbindelse med de øvrige spørgsmål i det anvendte spørgebatteri.

Korrelationsanalyse af de anvendte data.

Tabel 9 nedenfor sammenfatter respondenternes svar og eventuelle statistiske sammenhænge mellem svarene i en korrelationsmatrix. Tabellen skal læses fra venstre mod højre, hvor det ses, at samtlige variable fra tabel 1 til 8 analyseres m.h.t. mulige kausaliteter mellem parvise variable.⁶ Hver variabel er nummereret (rækkenummer), når man læser lodret ned i tabellens yderste venstreside. Læser man i stedet horisontalt, finder man de samme variable uden overskrifter men med det samme nummer (søjlenummer). F.eks. kommer man til 2. variabel når man læser vandret og dette er variabelen 'organisatorisk loyalitet'. Læser man lodret ned under denne variabel får man sammenhængen trin for trin med hver enkelt af alle de øvrige variable startende med 'planer om at sige op'. Sammenhængen mellem 'organisatorisk loyalitet' og den første variabel 'job tilfredshed' i rækken fremgår allerede af søjlenummer 1.

Korrelationskoefficienter antager en lineær sammenhæng mellem to variable, og siger noget om hvor høj en grad af sammenhæng, der er mellem to variable. Man skal forestille sig forskellige 'scatterplots' for parvise kørsler på variablene, hvor en perfekt lineær sammenhæng svarer til koefficienten 1.00 – hver enkelt af respondenternes svar for de to variable ligger i planet som en punktmængde, der udgør en perfekt ret linje. Hvis vi ser i tabel 9 optræder tallet 1.00 diagonalt ned mod højre i tabellen. Dette er ikke overraskende, fordi de parvise relationer her er resultatet for kørsler, hvor man undersøger resultatet af, hvor meget korrelationen er, når man undersøger variabelens sammenhæng med sig selv (de samme værdier i x og y punktsæt, der er plottet ind). Et sådant resultat mellem to forskellige variable ville være en meget sjælden foreteelse, så det vi er interesserede i, er at finde ud af, hvor tæt korrelationskoefficienterne ligger på værdien 0.00 og

⁶ En anden og mere sofistikeret metode ville være at anvende partielle korrelationskoefficienter, hvor samtlige variable indgår i korrelationskørslerne på en gang.

1.00. Desto tætte koefficienten ligger på 1.00, desto stærkere er den lineære sammenhæng. Kommer man tæt på 0.00, som set flere steder i tabellen, er der ikke nogen sammenhæng (en horisontal linje i planet).⁷ Er der et positivt fortegn til koefficienten for kørslerne og disse ligger tæt på 1,00 er der en stærk positiv sammenhæng, der antyder en ret linje med en positiv hældning ('desto mere af den ene desto mere af den anden'). Omvendt er der et negativt fortegn og disse lægger tæt på 1,00 er der en stærk negativ sammenhæng, der antyder en negativt hældende ret linje (desto mere af den ene, desto mindre af den anden).

Kvadratet af en korrelationskoefficient (R^2) er den såkaldte determinationskoefficient, der kan bruges til at fortælle os noget om hvor meget af variansen i den ene variabel, der kan forklares ved variansen i den anden. Ender man med en stærk positiv korrelation på 0.85 (.85 i en tabel) ser det ud som om ca. 72% af variansen i den ene variabel er forklaret som følge af variansen i den anden. De resterende 28% antages hermed at være forklaret ved andre variable.

En stærk korrelation er ikke ensbetydende med, at der nødvendigvis er en sammenhæng mellem to variable – den berømte sammenhæng mellem storketræk og børnefødsler. Der er tale om en statistisk sammenhæng, hvilket ikke nødvendigvis betyder, at dette har noget med virkeligheden at gøre. Man har her heller ikke fået forklaret en eventuel kausalitet – er det det ene, der betinger det andet eller omvendt – her kan kun den sunde fornuft råde.

Tabel 9: Pearson korrelationskoefficienter.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Jobtilfredshed	1.00									
2. Organ. Loyalitet	.54 ^a	1.00								
3. Plan opsigelse	.00	-.57 ^b	1.00							
4. Fravær	.07	.07	.31	1.00						
5. Kommer for sent	.00	-.34	.59 ^c	.39	1.00					
6. Uaftalte pauser	-.12	.09	-.04	-.07	-.07	1.00				
7. Løntilfredshed	.40	.26	.11	-.07	-.09	.16	1.00			
8. Samarb. Tilfredshed	-.20	-.08	-.02	.31	-.25	-.24	.01	1.00		
9. Oplevet sam/medb	-.30	-.15	-.21	-.03	-.41	.07	.10	.23	1.00	
10. Oplevet virkning	.16	.05	.20	.32	.16	-.26	.04	.22	-.23	1.00

a) $p(r=0) = .01$

b) $p(r=0) = .008$

c) $p(r=0) = .0056$

Det ses af tabel 9, at vi har en række markante statistiske resultater, som imidlertid ved nærmere eftertanke ikke er vildt opsigtsvækkende. At der er en nogenlunde stærk positiv korrelation mellem de ansattes enighed i udsagnene om 'jobtilfredshed' og 'organisatorisk loyalitet' kommer ikke som en overraskelse. Udtrykt som en lineær sammenhæng kan dette også udtrykkes som: Desto mere man er enig i udsagn om, at man er tilfreds med sit job, desto mere vil man også være enige i udsagn om, at man er entusiastisk, motiveret, stolt og glad for sin arbejdsplads. Eller omvendt, at

⁷ Der under søges hermed ikke om der tale om en 'ikke-lineær' regression i forbindelse med OLS kørsler på variable. Dette kan tages op senere i forbindelse med komparative kørsler af vore data på grønlandske og danske virksomheder.

man er loyal og glad for at være på en arbejdsplads, bør også kunne udmønte sig i at man er tilfreds med sit job.

Koefficienten er en af de tre koefficienter i tabel 9, der er statistisk signifikant. Som det fremgår af tabelnoten er der tale om et signifikansniveau på 0.01 (.01), hvilket fortæller os, at sandsynligheden for at korrelationskoefficienten antager værdien 0 (der er ingen sammenhæng mellem de to) er 1%. Det er imidlertid kun ca. 29% af variansen i svarene fra de ansatte på 'Polar Rajaat', der giver grundlag for en formodning om, at den ene variabel er forklaret ved den anden. Resultatet 0,57 med et 1% signifikansniveau, antages imidlertid altid at være så acceptabelt, at man kan tillade sig at generalisere ud fra det.

Det andet signifikante resultat i tabel 9 går på de ansattes planer om at sige deres job op og deres grad af enighed i udsagn forbundet med 'organisatorisk loyalitet' (korrelationskoefficient -0.57 og sandsynligheden for $r=0$ mindre end 1%). Dette resultat er heller ikke stærkt opsigtsvækkende, fordi det antyder, at desto mere loyale og glade de ansatte er for deres arbejdsplads, desto mindre tilbøjelige er de til at ville sige op (og omvendt). Det spændende i en kausalanalytisk sammenhæng ville her have været om der så var en positiv sammenhæng mellem 'planer om at sige op' og andre af variablerne, f.eks. enighed omkring positive udsagn vedrørende lønnen ('løntilfredshed') eller omkring udsagn, der antyder, at der et godt samarbejde og en høj grad af medbestemmelse. 'Løntilfredshed' korrelerer kun svagt og i den forkerte retning med 'planer om at sige op' (0.11). På samme tid ses det at der en lav grad af negativ korrelation (-0.21) de ansattes enighed i at de har medbestemmelse og deres intentioner om at sige op. Dette svar antyder at desto mere enige de ansatte er i at der et godt samarbejds-klima og at de har medbestemmelse desto mindre er intentionen om at sige op. Dette resultat er dog ikke signifikant, sikkert på grund af stikprøvestørrelsen.⁸

En signifikant sammenhæng mellem formodede afhængige variable som 'fraværsfrekvensen', 'komme for sent frekvensen' og 'unddragelsesfrekvensen' (ikke aftalte pauser) og de øvrige relevante variable, f.eks. 'jobtilfredshed', 'organisatorisk loyalitet', 'løntilfredshed' og 'tilfredshed med samarbejdsrelationer og medbestemmelse' kunne antages at være til stede i tabel 9? Dette er imidlertid stort set ikke tilfældet, og det rejser spørgsmål i retning af de indkomne svares pålidelighed, som diskuteret ovenfor? *Det skal dog bemærkes, at vi finder 'en middelstærk' grad af negativ korrelation mellem 'komme for sent frekvensen' og enighed i positive udsagn om samarbejde og medbestemmelse (-0.41) – dette kunne, hvis resultatet var signifikant tolkes derhen, at desto bedre samarbejdsrelationer og desto mere medbestemmelse, den ansatte føler vedkommende har, desto mindre udtalt er tilbøjeligheden til at møde for sent på arbejde.* Det kan igen ikke udelukkes, at dette resultat kunne have været signifikant, hvis stikprøven havde været større end de 20, der arbejdes med her. Ud fra det kendskab der er til andre og lignende undersøgelser i Europa og Nordamerika ville dette resultat være antageligt, hvis signifikans i forbindelse med en større stikprøve kunne nås. Man finder ofte en stærk sammenhæng mellem de ansattes deltagelse i beslutninger og forskellige typer afhængige variable i arbejds-sociologiske studier.

Den stærkeste signifikante sammenhæng i tabel 9 udgør mildt sagt igen ikke en banebrydende opdagelse. De der beretter de kommer mest ofte for sent er på samme tid også de, der svarer bekræftende på, at de har planer om at sige op (koefficient 0.59; $p=0.0056$)

⁸ Desto større en stikprøve er, desto mindre behøver korrelationskoefficienten at være for at blive signifikant.