



# Studier och debatt

En sammanfattning  
av en tidigare  
ej publicerad  
SNS-undersökning  
av Andreas Lund

## Kvinnor i industriarbete

# STUDIER OCH DEBATT

1953:1 Andra och trivsel i företaget  
av Torgny T. Segerstedt

1953:2 Konjunkturpolitik under debatt  
av Ulrich Herz

1953:3 Kvinnor i industriarbete  
av Andreas Lund

Lösnummer av Studier och debatt kan beställas från SNS kansli.

Rabatt vid beställning av minst 5 ex. av samma skrift.

*Andreas Lund*

# Kvinnor i industriarbete

En sammanfattning av  
en tidigare ej publicerad attitydundersökning i SNS regi  
med förord och bilaga av docent Gudmund Smith

## Studier och debatt

utges av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, Sköldungagatan 2,  
Stockholm Ö, tel. 23 25 20, postgirokonto 35 62 60.

Redaktionsråd:

Direktör Tore Ericsson, Malmö

Direktör Erik Huss, Stockholm

Direktör Axel Iveroth, Malmö

Direktör Carl J. Kjellberg, Nyköping

Civilekonom Måns Nerman, Karlstad

Direktör Ragnar Sachs, Stockholm

Bankdirektör Börje Wickman, Stockholm

Redaktör: Fil. kand. Stina Thyberg

Ansvarig utgivare: Fil. lic., jur. kand. Hans B. Thorelli

I detta nummer av Studier och debatt framläggs en sammanfattning av en SNS-utredning rörande kvinnliga industriarbetares anpassning till arbets- och fritidsliv. Resultaten av utredningen — som bl. a. avsåg att belysa vissa metodproblem — kommer inte att publiceras på annat sätt av SNS. En mera fullständig utredningsrapport finns i en begränsad stencilupplaga på SNS kansli.

Undersökningen har utförts av några lundapsykologer under ledning av docent Gudmund Smith, och den följande sammanfattningen har skrivits av en av utredningens medarbetare, fil. kand. Andreas Lund.

# Innehåll

<i>Förord</i> .....	5
<i>Undersökningens hypoteser och metoder</i>	
Problemet .....	7
Attityder och handlingsberedskap .....	7
Rönnbärsfilosofin .....	8
Exempel 1 .....	9
Exempel 2 .....	11
En ny metod? .....	13
Metodens begränsning .....	14
Metodens tillämpning .....	15
<i>Undersökningens resultat</i>	
Mäts attityderna på ett tillförlitligt sätt? .....	17
Ger resultaten belägg för våra hypoteser? .....	17
Försökspersonerna .....	19
Anpassningen till arbetsituationen och livssituationen i stort .....	20
Attitydkomplex .....	22
Ekonomi — förhållandet till andra människor .....	23
Framtidsmöjligheter — arbetstid .....	23
Familjen — yrkesarbetet .....	24
Arbetsituationen .....	24
Arbetskamrater .....	25
Lönen .....	25
27—33 år en kritisk ålder? .....	26
Ålderns samband med önskan att ha barn .....	27
Andra "ålderskillnader" .....	28
Skillnader mellan giftas och ogiftas attityder .....	28
Skillnader beroende på ortens beskaffenhet .....	30
Land och stad .....	31
Rörlighet .....	31
<i>Sammanfattning</i>	
Metoden .....	34
Undersökningsobjektet .....	35
<i>Bilaga</i>	
<i>Undersökningens metodik och teoretiska bakgrund</i> av GUDMUND SMITH .....	38

## Förord

SNS uppdrog för en del år sedan åt undertecknad att studera vilka faktorer i den kvinnliga industriarbetarens liv som leder till anpassning respektive missanpassning, framförallt i arbetet men även i livssituationen i övrigt. Den undersökning som nu redovisas är baserad på enkäter med 219 kvinnor inom sju industriföretag i södra Sverige.

Filosofie kandidaterna Andreas Lund och Jörgen Flensburg knöts redan tidigt till utredningsarbetet och övertog ansvaret för den detaljerade planläggningen, sedan vi tillsammans diskuterat frågeställningen i stort. På grundval av deras förslag utarbetades riktlinjer för projektet. Fältarbetet organiserades och leddes av undertecknad i samråd med Lund och Flensburg. Efter nyåret 1952 övertog Lund ansvaret för materialinsamlandet vid de två företag som då återstod att undersöka.

Det visade sig snart, att bearbetningen av materialet måste koncentreras till en mindre del därav, om vi inom rimlig tid skulle kunna lämna en slutrapport till uppdragsgivaren. Fram till hösten 1951 svarade undertecknad för rapportgivningen från denna del av undersökningen. Det föll emellertid på Andreas Lunds lott att slutgiltigt ta itu med det empiriska materialet och avsluta första delen av avhandlingen, som han nu också sammanfattat i föreliggande mera lättsmälta form.

I jämförelse med industripsykologiska undersökningar i USA kan materialet synas alltför litet och dess representativitet ifrågasättas. Vår avsikt är emellertid inte att teckna attityderna och deras dynamiska bakgrund hos kvinnliga industriarbetare i allmänhet. Om vi med vår metodik kan spåra hittills obeaktade orsaker till trivsel eller vantrivsel hos några sinsemellan olika grupper av kvinnliga arbetare, har vi visat vägen för extensiva undersökningar på området och i allt väsentligt fyllt vår uppgift.

Det finns ingen anledning att publicera hela den vetenskapliga apparaten bakom våra siffror och slutsatser. Den grundläggande metoden för analys av attityderna hör emellertid så intimt samman med frågeställningen att Lund ägnar den ett rätt stort utrymme i sin framställning här. I en särskild bilaga ställs metodiken vidare i relation till teoribildningen inom den moderna psykologin. Av tabellerna kommer i denna sammanfattning endast sådana att tryckas som direkt kan tjäna som illustration av texten. Den detaljerade avhandling som utgör grundvalen för sammanfattningen kommer att av SNS ställas till förfogande för särskilt intresserade.

Denna undersökning är ett verk av hundratals människor. Vi tackar först och främst alla våra försökspersoner för deras tålamod med vår frågvishet och våra experiment. Ibland infann sig ända upp till 90 procent av de slumpvis utvalda försökspersonerna till testningen; våra grupper blev därför i allmänhet representativa för de industrier vi besökte. Chefer och tjänstemän vid de olika företagen visade en beundransvärd förståelse för vårt arbete och gjorde sig all möda att tillgodose våra ofta säkerligen besvärande anspråk. Vi hade också turen att finna goda försöksledare och kunde med tillförsikt använda resultaten från deras experiment. Fastän arbetet slutligen kom att spänna över en mångdubbelt längre tidrymd än beräknat, visade våra uppdragsgivare inga tecken till att vilja lämna oss åt vårt öde. Vi tackar SNS för dess uppmuntran och understöd, som betytt mycket för den socialvetenskapliga forskningen i Lund överhuvud.

*Gudmund Smith*

## Undersökningens hypoteser och metoder

**Problemet.** Antag att man på en arbetsplats märker att någonting är gale. Produktionen är låg. Arbetarna söker sig därifrån. Man finner kanske tecken på en irriterad stämning: sura miner, många klagomål och allmän kverulans. Man vill ta reda på vad som är fel, rätta till detta och få bättre förhållanden.

Ett allt vanligare sätt att förfara i en sådan situation är att helt enkelt gå ut och fråga de inblandade personerna, arbetare och arbetsledare, vad de anser vara anledningen till de dåliga förhållandena. Här ställs man emellertid genast inför ett viktigt problem: hur skall man då fråga för att få fram svar, på vilka man verkligen kan bygga positiva åtgärder? Det är detta problem som ligger till grund för denna undersökning.

Vi har experimenterat med en frågemetod, som vi antar skall kunna ge svar på spörsmålet, vilka faktorer som påverkar individernas trivsel respektive vantrivsel i bestämda situationer. De svar som vi får genom att fråga enligt vår metod skall vara sådana, att man med någorlunda stor tillförlitlighet kan bygga positiva åtgärder på dem för att förbättra funna missförhållanden. De mera allmänna förhållanden vi har funnit rörande de något över 200 yrkesarbetande kvinnor som vi frågat ut har givetvis sitt intresse och skall framläggas här, sedan vi presenterat metoden.

**Attityder och handlingsberedskap.** Vi återgår till situationen med den dåliga arbetsplatsen. Antag att vi har gått ut och sökt ta reda på vilka saker som kan tänkas vara orsaker till misstämningen. Vi har resonerat informellt med några av personerna, vi har tittat på förhållandena, vi har funderat. Vi har slutligen kommit fram till att vi säkert kan utesluta åtskilliga faktorer, men kvar har vi en rad andra faktorer som vi antar kan vara problematiska just här. Vi vill ha reda på vilken eller vilka av dem som är särskilt viktiga och som det lönar sig att ta itu med. Vi vill då fråga de olika personerna på platsen, om vad de anser om dessa olika faktorer betydelse för arbetstrivseln. Vi frågar dem om deras inställning till de olika faktorerna.

Bakom detta förfarande ligger en hypotes: vi tror, som rimligt är kanske, att om en människa säger att t. ex. lönen är den viktigaste faktorn för att hon skall trivas med sitt arbete, arbeta effektivt, stanna kvar på sitt jobb, uppleva tillfredsställelse med arbetet m. m., så betyder det att man kan påverka hennes arbetstrivsel i särskilt hög grad genom att ändra på

hennes löneförhållanden. Bakom hennes muntliga utsago skulle ligga en handlingsberedskap, så att hon praktiskt handlar — känner arbetstrivsel, arbetar mer eller mindre effektivt, stannar kvar på sitt jobb osv. — i överensstämmelse med vad hon säger.

Nu vet vi emellertid, att människorna långt ifrån alltid gör som de säger. De säger så ofta att de helst skulle vilja göra det eller det, men när de ställs inför ett verkligt val handlar de kanske tvärt emot vad de sagt sig vilja. I den verkliga situationen visar det sig nämligen många gånger att de har förbisett viktiga saker, saker som de har blundat för, därför att de varit obehagliga eller alltför självklara. De har kanske förut sett situationen enbart ur någon enstaka begränsad aspekt, men tvingas nu att se den i en vidare omfattning, tvingas se konsekvensen av sina handlingar. Den praktiska handlingstendensen blir en annan än den utsagda.

Vi behöver inte kalla en sådan öoverensstämmelse för öarlighet. Vi kan se den som ett psykologiskt sett mycket vanligt och lättfattligt sätt att reagera.

**Rönnbärsfilosofin.** Vi fäster oss sålunda särskilt vid en allmänt känd form av öoverensstämmelse mellan det människor säger sig vilja och det de egentligen vill, den s. k. rönnbärsfilosofin. "De är sura", sade räven om rönnbären. De hängde nämligen så högt uppe att han inte kunde komma åt dem. Det är klart, att han mycket gärna ville ha dessa rönnbär. Han hade ett mycket starkt behov av att få äta upp dem, men nu var hans situation sådan att det var omöjligt att tillfredsställa detta behov. Tanken därpå var honom ytterst obehaglig, och han försökte komma ifrån denna obehagliga känsla genom att för sig själv förneka sitt starka behov och förneka att han på något sätt skulle vilja göra sig besvär för att komma åt rönnbären. Men det är tydligt, att om någon ställde i utsikt en portion rönnbär som belöning för något arbete som räven skulle utföra, skulle rönnbären verka som en mycket stark drivkraft på räven att göra detta arbete. Det han sagt om sin inställning till rönnbären skulle visa sig inte alls motsvara hans handlingsberedskap i en förändrad situation.

Om det nu hade funnits en lättåtkomlig tuva med kråkbär i närheten, är det mycket troligt att räven skulle ha sagt till sig själv, att kråkbär är mycket bättre än rönnbär. Han skulle kanske ha ansträngt sig för att komma på kråkbärens alla företräden framför rönnbär och försökt intala sig, att det han egentligen ville ha var dessa delikata kråkbär, närande, vitaminrika, välsmakande osv., fastän han egentligen aldrig förut hade räknat kråkbär som riktig föda, alltid tyckt mycket sämre om dem än om rönnbär. Det är emellertid inte säkert att han som företräden hos kråkbären skulle nämnt det förhållandet att de var lättåtkomliga. Detta låg kanske för nära det egentliga problemet och skulle ha kunnat slå sönder de "lögener" han försökte intala sig.

Det obehagliga i situationen med rönnbären skulle liksom tvinga honom att i medvetandet vända sig till en annan situation, där dessa problem inte

alls fanns, och lägga större tonvikt på denna. Frågar man räven rent ut, vilket han tycker mest om, rönnbär eller kråkbär, svarar han: "Kråkbär." Men hur skall man fråga för att få reda på vad han verkligen tycker?

**Exempel 1.** Låt oss demonstrera hur vi har gått tillväga i vår undersökning. Vi tog fasta på sju olika saker (faktorer) som rörde arbetssituationen och som vi antog vara av allmänt intresse, nämligen "lönen", "arbetstiden", "intressant arbete", "förmän", "kamrater", "framtidsmöjligheter", "arbetets sociala anseende". Med två olika frågescheman (schema I och schema II) frågade vi ut våra försökspersoner — huvudsakligen kvinnliga arbetare — om deras inställning till dessa faktorer.

I schema I frågade vi på följande sätt: "*Vilket tycker Ni är viktigast (underförstått, för att man skall trivas med sitt arbete):*

- 1) *god lön eller trevliga arbetskamrater?*
- 2) *goda framtidsmöjligheter eller god lön?" osv.*

Alla sju faktorerna jämfördes parvis med varandra, och försökspersonerna fick vid varje jämförelse pricka för det alternativ de föredrog. Med sju faktorer får man på detta sätt tjugoen parjämförelser. Poängberäkningen sker så, att om en faktor föredras framför en annan lika många gånger som den förkastas, erhåller den 0 poäng. Positiv poäng betyder att den föredragits relativt oftare, minuspoäng att den förkastats relativt oftare. De faktorer som försökspersonerna anser vara viktiga får således positiv poäng, de som anses vara mindre viktiga får negativ poäng.

Det frågesätt som vi använder oss av i schema I kallar vi det "direkta frågesättet". Vi tror oss med detta få fram vad försökspersonerna *säger* sig tycka, i likhet med vad räven sade om rönnbären. Resultatet för samtliga försökspersoner redovisas i tab. 1, schema I. Vi ser här att "lönen" får det högsta värdet och således allmänt anses spela största rollen för trivseln.

Tabell 1. Medeltal för värderingar av olika arbetsfaktorer för samtliga 219 försökspersoner

	Lön	Arbetstid	Intr. arbete	Förmän
Schema I	2,0 ± 0,2	0,5 ± 0,2	1,3 ± 0,2	0,3 ± 0,2
Schema II	0,7 ± 0,2	0,0 ± 0,2	2,4 ± 0,2	0,2 ± 0,2
Schema III	- 1,3 ± 0,3	- 0,5 ± 0,2	1,1 ± 0,2	- 0,1 ± 0,2
	Kamrater	Framtids- möjligheter	Arbetets sociala anseende	
Schema I	1,4 ± 0,2	- 1,2 ± 0,2	- 4,3 ± 0,2	
Schema II	1,7 ± 0,2	- 0,4 ± 0,2	- 4,6 ± 0,2	
Schema III	0,3 ± 0,2	0,8 ± 0,2	- 0,3 ± 0,2	

I schema II frågade vi på ett annat sätt: "Antag att Er nuvarande situation på något sätt kunde ändras. Vilket skulle Ni då välja av följande alternativ:

- 1) att få bättre lön men mindre trevliga arbetskamrater eller att få sämre lön men trevligare arbetskamrater
- 2) att få bättre arbetstid men sämre lön eller att få sämre arbetstid men bättre lön?" osv.

Även här blir det med sju faktorer tjugoen olika parjämförelser, och poängberäkningen blir i huvudsak likadan som i schema I. Resultatet för samtliga försökspersoner återfinner vi i tab. 1, schema II. Vi ser att de resultat vi fick med schema II skiljer sig ganska mycket från resultaten i schema I. Det som är viktigast nu är tydligen "intressant arbete", medan "lönen" får rätt låg poäng.

Genom att fråga på det sätt vi gör i schema II skjuter vi liksom hela problemet mycket närmare personerna. Vi ställer dem inför ett val och — visserligen blott tänkta — förändringsmöjligheter av den situation de befinner sig i, vilket tvingar dem att på ett annat sätt än förut ta hänsyn till konsekvenserna av sitt ställningstagande. Vi tror att detta frågesätt tränger djupare än det föregående. Det avslöjar vad personerna "verkligen" tycker, och svaren kan förmodas stå i närmare sammanhang med deras praktiska handlingsberedskap än vad svaren i schema I gör.

Om man för varje faktor minskar poängresultatet i schema II med resultatet i schema I får vi några tal som visar oöverensstämmelserna mellan de båda frågesätten (se tab. I, schema III).<sup>1</sup> Den positiva poängen på "intressant arbete" i schema III säger oss alltså att denna faktor värderas lägre i schema I än i schema II, och den negativa poängen på "lönen" säger oss att ett motsatt förhållande förefinns beträffande denna faktor.

Hur skall vi nu förklara våra resultat? Låt oss åter tillämpa "rönnbärsfilosofin". Då blir "intressant arbete" lika med rönnbären och "lönen" lika med kråkbären. Att arbetet skall vara intressant är i verkligheten det viktigaste kravet för våra industriarbeterskor. Nu är emellertid deras situation sådan, att arbetet *inte* är särskilt intressant, och de kan inte se hur detta förhållande skulle kunna ändras. Detta är obehagligt att tänka på. De förnekar därför i medvetandet betydelsen av denna faktor (schema I). Då de ställs inför möjligheten att arbetet skulle bli ännu mera ointressant än vad det är för tillfället (schema II), reagerar de emellertid kraftigt, och faktorn tilldelas därför här stor betydelse. Lönen är i stället en faktor som de är relativt väl tillfredsställda med i den aktuella situationen. Den är behagligare att tänka på, och industriarbeterskorna har måhända dessutom genom t. ex. arbetarrörelsen och likalönsdebatten lärt sig att den allmänt anses spela stor roll. Därför betonar de i medvetandet betydelsen av lönen (schema I), men när det som i schema II t. ex. gäller antingen att avstå något av lönen eller att få ett mindre intressant arbete, väljer de att avstå

<sup>1</sup> Schema III är således inte något frågeschema utan blott en samling jämförelsetal.

något av lönen, därför att lönebehovet är bättre tillfredsställt. Resultatet blir låg poäng för lön i schema II.

Det är emellertid först när man i schema III jämför de båda frågesätten med varandra, som vi kan se om denna princip verkar eller inte. Finner vi här att en faktor får ett starkt positivt värde, alltså att den undervärderas i schema I, så tyder detta på att den utgör ett problem, en vantrivselorsak för försökspersonerna. Finner vi att den får negativt värde, alltså att faktorn övervärderas i schema I, tyder detta på att behovet är väl tillfredsställt och lätt att komma tillrätta med.

Vårt resultat tyder alltså på en otillfredsställelse när det gäller faktorn "intressant arbete" som utgör en vantrivselorsak för kvinnorna, medan lönebehovet är relativt väl tillfredsställt. (Se vidare om detta sid. 25).

**Exempel 2.** Låt oss med ytterligare ett exempel visa hur vårt frågesätt kan tänkas fungera. Antag att vi har en arbetare som har vissa svårigheter på arbetsplatsen med hänsyn till kamrater och förmän. Han har själv inte kunnat komma tillrätta med besvärligheterna. De beror kanske mest på hans egen personliga läggning och sammanhänger för övrigt med saker som han inte vill erkänna eller ändra på. Antag att vi frågar honom: "*Vilket tycker Ni är viktigast för att man skall trivas med sitt arbete: en god lön eller ett gott förhållande till sina arbetskamrater?*" Han svarar: "Lönen." Tar vi nu fasta på detta svar och säger: "A la bonheur, här har ni bättre lön, gå nu och klaga inte mer!", kommer vi säkert att bli besvikna på resultatet. Ty bättre lön lindrar inte hans otillfredsställelse, medan däremot en förändring i arbetsledarsituationen och i förhållandet till arbetskamraterna sannolikt skulle göra det.

Vi har frågat efter hans inställning och fått fram en sådan, som visar sig föga överensstämma med hans handlingsberedskap. Vårt problem är nu än en gång: kan vi fråga på något annat sätt, som ger oss tillförlitligare svar? Vi måste då först och främst försöka förstå vad det är för olika saker som ligger bakom hans sätt att svara just så som han gör.

För vår arbetare är ett gott förhållande till förmannen och arbetskamraterna detsamma som rönnbären för räven. Han har ett mycket starkt behov att få goda förhållanden på dessa punkter, men det verkar omöjligt för honom att uppnå detta. Dels upplever han problemen så obestämt, dels förefaller honom själva arbetssituationen så stabil att han inte kan se hur den skall kunna ändras. Han väljer att i stället komma ifrån obehaget genom att i sitt medvetande skriva ner betydelsen av problemet. Förmannen och arbetskamraterna spelar ingen roll. Han vill inte tänka på dem utan vänder i stället sin uppmärksamhet mot andra sidor av arbetssituationen, som av någon anledning förefaller lättare att bemästra. Lönen och arbetstiden, det är något konkret och verkligt. Dessa faktorer är egentligen inte problematiska för honom och därför inte så obehagliga att tänka på. Dessutom har han under hela sin uppväxttid i arbetarkretsar fått lära sig, att det är dessa saker som man i allmänhet har ansett vara det viktigaste att kämpa för och

försöka förbättra. Han blundar alltså för de verkliga problemen och svarar på våra frågor: "Lönen och arbetstiden spelar den största rollen, förmannen och arbetskamraterna betyder ingenting." Låt oss anta att vi sedan frågar honom på ett annat sätt. Vi säger: "*Antag att Er nuvarande situation på något sätt kunde ändras. Vilket skulle ni då välja av följande alternativ: att få bättre lön men sämre förhållande till arbetskamraterna eller att få det sämre ställt med lönen men bättre förhållande till arbetskamraterna?*"

Det är troligt, att han då svarar mera enligt följande principer. Lönebehovet är relativt väl tillfredsställt, och han kan utan alltför stor smärta leva vidare på en något förminskad inkomst. Det betyder visserligen, att han får avstå från en del bekvämligheter, röka något billigare cigaretter, köpa kläder i mindre omfattning, låta bli att köpa presenter till sin fru så ofta etc. Allt detta går an, medan tanken att det redan förut dåliga förhållandet till kamraterna och förmannen skulle bli ännu sämre inger honom intensivt obehag. Han svarar på vår fråga, att han skulle välja att få bättre förhållande till kamraterna och något sämre lön. Vid det första sättet att fråga (det direkta, allmänna frågesättet) finner vi således, att otillfredsställelsen med arbetskamraterna kom honom att säga att de personliga relationerna på arbetsplatsen inte spelade någon roll. Vid vårt andra frågesätt (det mera indirekta men samtidigt också mera närgångna och speciella) finner vi, att otillfredsställelsen aktualiseras, och som en följd därav betonar han kamratfaktorn mera än tidigare.

Det är självklart, att om en arbetare svarar på våra direkta frågor att lönen spelar större roll för honom än arbetskamraterna, så *kan* det vara ett fullkomligt ärligt svar, fullt i överensstämmelse med hans handlingsberedskap. Det behöver inte ligga någon rönnbärsfilosofi bakom denna utsago. Inte heller behöver han nödvändigtvis vara otillfredsställd med förhållandet till sina arbetskamrater, om han väljer att få det bättre ställt på den fronten och villkorsvis samtidigt får sämre lön. Hans svar kan vara uttryck för inställningar som har utbildat sig under hela hans liv och som griper långt utanför den tillfälliga situation i vilken han just nu befinner sig.

*Men om vi frågar vår arbetare på båda sätten, först på det ena och sedan på det andra, och finner att hans svar skiljer sig avsevärt från varandra, då kan vi på rätt goda grunder dra slutsatsen, att hans svar delvis är ett uttryck för rönnbärsfilosofin, att han är otillfredsställd med kamratförhållandena men relativt väl tillfredsställd med lönen.*

Det är denna princip att laborera med två olika frågesätt och jämföra resultaten av dessa som vi har använt oss av i denna undersökning. Vi räknar med att med vår metod dels kunna få ett uttryck för våra försökspersoners inställningar på två olika plan, dels få ett mått på deras tillfredsställelse eller otillfredsställelse med de faktorer som vi är intresserade av i den situation vi undersöker.

De frågor i schemana I, II och III som behandlar faktorerna i arbetssituationen kallar vi för "arbetsscheman". Vi nöjde oss emellertid inte med att endast fråga om dessa faktorer utan undersökte också med samma metod inställningen till en del faktorer som rörde försökspersonernas liv utanför

arbetsplatsen. Även dessa frågor, som vi kallar "fritidsscheman", består av schemana I, II och III. Från livssituationen i stort tog vi fasta på följande faktorer: "relationen till ev. make eller fästman", "relationen till föräldrar", "relationen till kamrater", "att ha barn", "ekonomi", "bostad", "vila", "nöjen", "kläder", "hushållsarbete" och "jobbet". Genom att här införa hela "yrkesarbetet" som en särskild faktor räknade vi med att i viss mån kunna jämföra betydelsen av faktorerna i de olika frågeområdena.

**En ny metod?** *Vi sammanfattar våra hypoteser så:*

1. Med schema I får vi fram vad våra försökspersoner *säger sig* ha för inställning till de faktorer vi är intresserade av. Resultaten här torde vara beroende av a) påverkan från de grupper — arbetsgrupper, kamrater, familjen, arbetarrörelsen m. m. — som försökspersonerna för tillfället är engagerade i, b) personliga erfarenheter och personlig utveckling under deras tidigare liv, och c) tillgången på faktorerna i fråga i den nuvarande situationen. Dålig tillgång får dem att nedvärdera faktorn i fråga, god tillgång får dem att överbetona den.

2. Med schema II får vi ett uttryck för hur våra försökspersoner skulle välja, om den just för tillfället rådande situationen kunde ändras på någon av de aktuella punkterna. Resultaten här torde vara beroende av a) påverkan från de grupper som försökspersonerna är engagerade i, fastän i mindre utsträckning än vad som gällde för attityderna i schema I, b) personliga erfarenheter och personlig utveckling, fastän i större utsträckning än i schema I, och c) tillgången på faktorerna i fråga i den aktuella situationen. Denna senare påverkan torde vara motsatt den i schema I, nämligen så att dålig tillgång resulterar i hög poäng för faktorn i fråga, god tillgång resulterar i låg poäng. Attityderna i schema II kan anses bättre motsvara försökspersonernas praktiska handlingsberedskap än attityderna i schema I.

3. Genom att dra poängresultatet i schema I från resultatet i schema II fick vi ett uttryck för överensstämmelsen mellan svaren på de båda frågetyperna (schema III). Denna överensstämmelse skulle i sin tur enligt vår hypotes vara ett uttryck för den grad av tillfredsställelse som i den *aktuella* situationen rådde hos våra försökspersoner. Om de var otillfredsställda, skulle de få låg poäng i schema I och hög i schema II, alltså positiv poäng i schema III. Om de var väl tillfredsställda, skulle poängskillnaden i schema III bli antingen noll eller negativ.

Det är inte något nytt att fråga på de båda sätt som vi nu beskrivit. Båda metoderna har förut använts i andra undersökningar, t. ex. i Segerstedt-Lundquist: "Människan i industrisamhället"<sup>1</sup> Man har frågat än på det ena, än på det andra viset och ansett metoderna vara olika sätt att mäta ungefär samma grundinställning. I allmänhet har man inte tagit hänsyn till att svaren blir principiellt olika, att de båda metoderna faktiskt mäter olika attityder.

<sup>1</sup> SEGERSTEDT, TORGNY T. och LUNDQUIST, AGNE: Människan i industrisamhället — Arbetslivet. SNS, Stockholm 1952.

Det nya med vår metod är att man, enligt vår hypotes, genom att konsekvent kombinera dessa frågemetoder skulle kunna få fram något om försökspersonernas inställningar och problem som man inte kommer åt med enbart det ena eller det andra frågesättet. Använder vi frågesätten var för sig utan att kombinera resultaten, får vi fram attityder som är beroende dels av mera allmänna påverkningar, personliga erfarenheter, gruppvärderingar m. m., dels av den nuvarande situationens förhållanden, utan att vi kan uttala oss om vilken av dessa två typer av inflytelser som verkligen spelar den största rollen. Men eftersom den påverkan som sker genom den nuvarande situationens förhållanden skjuter resultatet åt ett håll i schema I och åt motsatt håll i schema II, medan de mera allmänna påverkningarna går i samma riktning i båda schemana, blir följaktligen skillnaderna mellan dessa båda frågesätt i huvudsak beroende av den aktuella situationens inverkan. Vi har alltså i schema III lyckats gallra bort de mera allmänna påverkningarna och fått fram de speciella inflytelser som man måste veta något om, då det gäller att vidta praktiska åtgärder för att förbättra den nuvarande situationen.

**Metodens begränsning.** Går vi så tillbaka till vårt exempel med arbetaren som sade sig vantrivas med arbetstiden osv. men som i själva verket hade det besvärligt med de personliga relationerna på arbetsplatsen, kan man naturligtvis invända, att det hade varit både enklare och säkrare att komma fram till ungefär samma resultat genom ett litet samtal med honom än genom att låta honom fylla i våra uppkonstruerade frågeformulär. Men problemen ligger ju i allmänhet så till att det inte är endast en individ som skall undersökas utan en hel grupp. Då sparar man för det första tid, om man kan låta hela gruppen genomgå ett prov samtidigt. För det andra måste man för att få säkra resultat använda sig av ett systematiskt förfarande, där var och en av de prövade får svara under så lika omständigheter som möjligt. Det är då en fördel att använda ett så pass enkelt frågeschema som det vi konstruerat.

Man kan med all rätt göra flera invändningar mot metoden, och man måste vara klar över dess begränsningar när man tolkar resultaten. Den viktigaste begränsningen är då, att alla resultat man får fram genom parvisa jämförelser är relativa. Får vi fram att en viss individ sätter hög poäng på "lönen", behöver det inte betyda att han överhuvudtaget anser lönen vara det viktigaste för arbetstrivseln. Det kan finnas andra saker som han anser viktigare men som vi inte har frågat om. Vad vi får fram är endast, att han bland de saker som vi har frågat om i vårt schema anser "lönen" vara viktig. Om vi får fram, att en individ har mycket hög differens mellan schema I och schema II t. ex. beträffande "yrkesarbetet", behöver det heller inte betyda, att han är mera otillfredsställd med detta än andra människor. Vi vet bara, att hans tillfredsställelse med arbetet är dålig jämfört med tillfredsställelsen gentemot de andra faktorer som vi undersökt. Om han överhuvudtaget är mycket välanpassad kan han, trots vårt resultat, i och för sig vara ganska välanpassad även till yrkesarbetet.

En annan sak är det däremot, om resultaten av de olika frågesätten genomgående uppvisar stora oöverensstämmelser. Man kan då tänka sig att en individ som på samtliga punkter inom t. ex. arbetsschemat uppvisar stora oöverensstämmelser mellan schema I och schema II kan anses vara sämre anpassad, känna större vantrivsel i arbetssituationen, än en som har genomgående relativt goda överensstämmelser.<sup>1</sup>

Dessa begränsningar av metodens tolkningsmöjligheter förhindrar emellertid inte, att man kan ha stor nytta av den, om den användes på ett riktigt sätt och inte "övertolkas".

**Metodens tillämpning.** Vi skall nu demonstrera metodens eventuella tillämplighet med några resultat från undersökningen.

Vid en av de fabriker vi undersökte plockade vi slumpvis ut 38 av samtliga kvinnliga arbetare. Denna grupp, som kunde anses representativ för den kvinnliga arbetskraften på fabriken i dess helhet, delgavs våra frågescheman.

Resultaten beträffande arbetsfaktorerna framgår av nedanstående tabell.

Tabell 2. Medeltal för värderingar av olika arbetsfaktorer vid fabrik A.

	Lön	Arb.-tid	Intr. arb.	Förmän	Kamrater	Framtids- möjligh.	Arb. soc. anseende
Schema I	1,7	0,5	1,1	0,7	2,4	- 1,5	- 4,9
Schema II	0,1	0,3	1,7	0,1	2,4	- 0,1	- 4,5
Schema III	- 1,6	- 0,2	0,6	- 0,6	0,0	1,4	0,4

Med hjälp av frågeförfarandet i schema I finner vi, att faktorn "arbetskamrater" anses spela största rollen för arbetstrivseln. Även "lön" anses spela en stor roll, medan faktorerna "arbetets anseende" och "framtidsmöjligheter" tycks spela en liten roll jämfört med övriga faktorer. Detta är vad våra försökspersoner mera allmänt säger om saken.

Vid det mera indirekta frågeförfarandet, där de tillfrågade får välja inför tänkta förändringar av situationen (schema II), visar det sig att "arbetskamrater" fortfarande spelar största rollen, medan "lön" inte alls visar sig vara så viktig här som vid den första frågemetoden. Däremot tilldelas "intressant arbete" en hög betydelse, och även faktorn "framtidsmöjligheter" förefaller vara ganska vital. Dessa attityder kan nog anses bättre

<sup>1</sup> Man kan också våga sig på det påståendet, att en person med höga oöverensstämmelser överhuvud ofta har en sämre personlighetsorganisation än den som har goda överensstämmelser. En sund och mogen, väl integrerad människa tillgriper inte i första hand den s. k. rönnbärsfilosofin vid en aktuell otillfredsställelse. Hon erkänner i stället sina behovs styrka i full omfattning, och om möjligheter finns till en förändring av situationen, genomför hon aktivt en sådan. Om förändring är omöjlig, accepterar hon detta förhållande. De individer som får hög oöverensstämmelse skulle alltså, utifrån denna synpunkt sett, tendera att överlag vara mera neurotiska än de som har god överensstämmelse. Jfr SMITH, GUDMUND: Ett personlighetsschema med enkla och dubbla jämförelser, i Nordisk psykologi 1951: 3, sid. 1—11.

än de förra stå i överensstämmelse med försökspersonernas verkliga handlingsberedskap.

Jämför vi resultaten från de båda frågesätten med varandra (schema III) är det två faktorer som visar större avvikelser än de övriga, nämligen "lön" som kraftigt övervärderas vid det direkta frågeförfarandet, och "framtidsmöjligheter" som undervärderas. Dessutom finner vi positiva differenser för faktorerna "intressant arbete" och "arbetets sociala anseende". Detta resultat tyder enligt vår hypotes på att de anställda vid fabriken i fråga säger sig vilja ge löneförhållandena skulden för eventuell vantrivsel, medan det i verkligheten torde vara framtidsmöjligheterna inom arbetet som är den mest problematiska faktorn och som det skulle löna sig mest att förändra, om man vill uppnå en bättre arbetsanpassning.

Det svagt positiva värdet på faktorn "intressant arbete" i schema III kan möjligen tolkas som ett utslag av en mera diffus otillfredsställelse med hela arbetssituationen. Man kan också misstänka, att förhållanden rörande "arbetets sociala anseende" på orten kan vara orsak till missnöje. Resultaten säger oss emellertid knappast något om den absoluta graden av trivsel på fabriken i fråga.

Vi ser att den faktor som allmänt både säges och verkligen tycks spela den största rollen är "arbetskamrater", medan "arbetets sociala anseende" spelar den minsta rollen. Då emellertid "arbetskamrater" får ungefär samma poäng med det ena frågesättet som med det andra, kan man nog räkna med att denna viktiga faktor är tillfredsställd vid undersöknings-tillfället. Det lönar sig därför inte att försöka förändra kamratrelationerna, om man vill förbättra den aktuella trivseln. Däremot kan man ifrågasätta om inte en personalpolitik på längre sikt borde koncentreras på frågan om kamratrelationerna.

## Undersökningens resultat

**Mäts attityderna på ett tillförlitligt sätt?** Då vi övergår till att se på resultaten av vår undersökning, intresserar det oss i första hand att undersöka i vad mån de kan ge belägg för att metoden verkligen fungerar på det sätt som vi här har skildrat. På grund av materialets art har vi varit tvungna att i huvudsak röra oss med mer eller mindre indirekt bevisföring.

Det gällde först och främst att undersöka, huruvida våra scheman verkligen mätte någonting bestämt. Man kunde ju t. ex. tänka sig, att de tillfrågade hade prickat för olika alternativ mer eller mindre slumpvis. I ett sådant fall skulle resultaten tydligen varken i det ena eller i det andra schemat säga någonting om deras attityder.

Vi skaffade oss därför ett uttryck för den grad av konsekvens med vilken varje försöksperson hade besvarat frågorna. Den helt konsekvente är ju den som föredrar en faktor framför alla de övriga i varje parjämförelse, en annan faktor i sin tur framför alla de resterande osv. Vi jämförde nu den faktiska fördelningen av de resultat vi hade fått med dels en fördelning sådan som vi skulle ha fått, om alla hade besvarat frågorna helt konsekvent ("maximal strukturering"), dels en fördelning som om alla hade svarat helt på en slump. Det visade sig, att vår faktiska fördelning av resultaten låg mycket nära den maximala struktureringen, vilket tyder på att våra frågescheman ur denna synpunkt har en god reliabilitet, dvs. de ger ett konsekvent och enhetligt uttryck för försökspersonernas inställning till de i frågorna ingående faktorerna.

Vi såg också efter, huruvida vi verkligen fick olika resultat med våra två olika frågesätt. Det visade sig, att vi beträffande de flesta faktorerna fick statistiskt säkerställda skillnader i resultat mellan de båda frågemetoderna. I arbetsschemat var det faktorerna "lön", "arbetstid", "intressant arbete" samt "framtidsmöjligheter" som skilde sig. I fritidsschemat blev poängvärdena för alla faktorer utom "bostad" signifikant olika i schemana I och II. Även de attitydskomplex vi fann ändrade sig från schema till schema.

**Ger resultaten belägg för våra hypoteser?** Vi fann beträffande arbetsschema I (det direkta frågesättet), att fabriker belägna inom samma stad tenderade att vara mera lika varandra än fabriker på olika orter. Denna likhet mellan fabriker i samma stad återfanns inte beträffande re-

sultaten i schema II. Resultatet tyder på att attityderna i schema I, i enlighet med vad vi förutsade i hypotesen, är mera allmänna, mera beroende av den verbala ideologi som finns på en viss ort än de attityder vi finner i schema II.

Vi fann vidare vid jämförelse med några andra tests som ingått i undersökningen, att de attityder som framkom ur schema II mera än attityderna i schema I överensstämde med vissa personlighetsbestämda drag hos försökspersonerna, dvs. var djupare förankrade i deras personligheter än attityderna i schema I, som kunde räknas för mera ytliga. Det är särskilt ett test vi här tänker på, nämligen schemat "allmänna attityder". Detta frågeschema är delvis ämnat att vara ett instrument för att samla in uppgifter om individernas föregående utveckling på en del psykologiskt viktiga punkter. Vi använder oss här av s. k. projektiv teknik. Schemat består av femton påståenden om olika saker, som jämförs med varandra med parvisa jämförelsemetoden. Några av de viktigaste påståendena är: "Kvinnan är en bättre uppfostrare än mannen", "De flesta flickor håller mer av sin far än av sin mor", "Barn som bara har mor har lika goda möjligheter att bli lyckliga och harmoniska som de som både har far och mor", "Mannen blir lättare sexuellt tillfredsställd än kvinnan." m. fl. Försökspersonerna får uppge, om de tycker påståendena är mer eller mindre riktiga. De flesta påståenden är sådana, att man kan räkna med att folk tar ställning till dem utifrån sina egna erfarenheter. På grund av påståendenas allmänna karaktär märker försökspersonerna i allmänhet inte detta inblandande av sina personliga erfarenheter och svarar därför mera öppenlydande än de skulle gjort på direkta frågor.

Vi fann en tendens att attityderna i schema II hade ett starkare samband med de allmänna attityderna, än vad attityderna i schema I hade. Då emellertid skillnaden ej kunde statistiskt säkerställas och dessutom schemat "allmänna attityder" ännu må anses alltför ofullständigt prövat, bör man naturligtvis ta resultatet för vad det är: inte något bevis utan en fingervisning.

Attityderna i schema I och schema II tycktes i samma utsträckning vara beroende av tillgången och efterfrågan på "lön", goda "kamrat- och förhållningsrelationer", "intressant arbete" och övriga faktorer i den aktuella situationen. Detta visades genom en liten extra undersökning, där en grupp kvinnor som hade haft flera olika anställningar ombads fylla i våra arbetsscheman I och II, först med tanke på sin senaste anställning, därefter med tanke på den föregående. Vi fann att dessa försökspersoner uppvisade statistiskt säkerställda skillnader mellan sina attityder i de två olika anställningarna. Vi fann också att dessa olikheter fanns i lika stor utsträckning i schema I som i schema II.

Om vår hypotes, att graden av överensstämmelse mellan de båda frågesätten skulle ge ett uttryck för graden av behovstillfredsställelse, vore riktig, borde man kunna förutsäga vissa resultat. Det fanns nämligen flera faktorer där man av ganska naturliga och självklara skäl kunde vänta sig

finna olika grader av otillfredsställelse för olika grupper av våra försökspersoner.

Beträffande faktorn "relationen till ev. make eller fästman", kunde man ju ganska självklart vänta sig att ogifta, som i allmänhet inte hade något ordnat förhållande med en man, skulle vara åtskilligt mera otillfredsställda än de gifta. De ogifta skulle således enligt hypotesen på denna punkt uppvisa högre differenser, dvs. ha lägre resultat i schema I än i schema II i större utsträckning än de gifta. Detta visade sig också vara fallet. Vi räknade här också med att få fram skillnader sammanhängande med åldersfaktorn, så att kvinnorna *under* den ålder där man vanligen brukar gifta sig borde uppvisa större tillfredsställelse än de äldre. Vi fann också, att öoverensstämmelsen mellan svaren på de olika frågetyperna för de ogifta kvinnorna växte påtagligt med åldern. Särskilt från och med åldersgruppen 27—33 år blev denna tendens märkbar.

Beträffande faktorn "att ha barn" kunde man likaledes vänta sig, att ogifta skulle visa större otillfredsställelse än gifta och vidare att de fruktbara åldrarna bland de ogifta, särskilt 27—33 år, skulle ge starkast uttryck för otillfredsställelse. Våra resultat stämde väl överens med denna förväntan.

Utifrån ett resultat av den tidigare anförda industrisociologiska undersökningen av Segerstedt och Lundquist, där man finner att missnöjet med arbetstiden för både manlig och kvinnlig arbetskraft är störst i åldersgruppen 31—40 år, väntade vi oss att finna särskilt höga öoverensstämmelser just för dessa åldrar (med vår åldersindelning skulle det bli åldrarna 34—43 år), vilket vi också gjorde.

Eftersom de värden vi fick fram genom att jämföra resultaten av de båda frågesätten skulle vara i särskilt hög grad beroende av den aktuella situationen, kunde man förvänta sig att de i större utsträckning än värdena i schemana I och II var för sig skulle växla från arbetsplats till arbetsplats. Detta borde gälla i särskilt hög grad för sådana faktorer där de objektiva förhållandena var olika på de olika fabrikena. Vissa av faktorerna i arbets-situationen, t. ex. "lön", "arbetstid" och "framtidsmöjligheter", skulle då vara särskilt känsliga.

Vi fann också mycket riktigt, att jämförelseresultaten för arbets-schemat i sin helhet hade större ortsvariation än fritidsschemat i sin helhet och att faktorerna "lön", "arbetstid", "intressant arbete", "framtidsmöjligheter" samt "trivsel på jobbet" varierade särskilt starkt.

**Försökspersonerna.** Efter att ha behandlat metoden och dess tillämplighet skall vi övergå till undersökningens resultat ur mera innehållsliga synpunkter. Vi bör då tänka på att vårt material är tämligen litet och i vissa fall inte helt representativt, då urvalet av försökspersoner i några enstaka fall blev mindre konsekvent genomfört. Vi skall emellertid här, med iakttagande av vederbörlig försiktighet, försöka dra fram en del resultat av mera allmänt intresse.

Våra försökspersoner, kvinnor i olika åldrar, uttogs bland personalen vid sju olika fabriker i södra Sverige. En översikt över försökspersonernas fördelning på åldrar och civilstånd återfinns i tabell 3. Indelningen i åldersgrupper har gjorts så att man skulle få ett någorlunda lika antal försökspersoner i varje grupp. Fabrikernas namn har av konfidentiella hänsyn ersatts med bokstäver: A, B, C, D, E, F, G och H. Fabriken A och D ligger i samma stad (invånarantal c:a 35 000), fabriken E och F likaledes i samma stad (invånarantal c:a 200 000) och G ligger i en stad med c:a 45 000 invånare. Fabriken B och H ligger på landsbygden i olika trakter.

Tabell 3. Antalet försökspersoner fördelade på ålder och civilstånd.

	15-20 år	21-26 år	27-33 år	34-43 år	44-50 år	51- år	S:a
Ogifta	32	26	19	11	14	17	119
Gifta	1	16	21	25	20	17	100
Summa	33	42	40	36	34	34	219

Nästan alla försökspersonerna är arbetare. Från några av fabriken medtogs dock ett mindre antal kontorister, ritbiträden o. dyl., sammanlagt 17 stycken, varav de flesta var från fabrik B och tillhörande de yngre åldersgrupperna.

Våra försökspersoner uttogs slumpvis (t. ex. varannan eller var tredje) ur anställningslistorna och ombads sedan att komma till undersökningen. I regel kom mellan 80—90 % av dem som inte hade rent sakliga förhinder till undersökningen. Endast på fabrik E blev utblivningen avsevärt högre, närmare 50 %. På det hela taget må dock våra samplingar kunna vid undersökningstillfället anses ganska väl representera de fabriker vi undersökte. Attitydfrågorna delgavs försökspersonerna i form av grupprov, som för det mesta förlades efter arbetstidens slut till någon lokal i fabriken. Efter kort inledande instruktion fick den enskilda försökspersonen arbeta med de olika frågorna i den takt som passade henne bäst. Det tog från 0.5 upp till 1.5 timmar att fylla i våra fyra frågescheman.

**Anpassningen till arbetsituationen och livssituationen i stort.** Efter som vi frågade våra försökspersoner om deras inställningar inom å ena sidan den begränsade arbetsituationen och å andra sidan den mera omfattande livssituationen, har vi möjligheter att säga något om sambandet mellan anpassningen på dessa båda olika områden.

Vi finner att yrkesarbetet som helhet tycks spela en tämligen moderat roll för kvinnornas trivsel med livet överhuvudtaget. Betydelsen avtar t. o. m., när man frågar på det mera indirekta men samtidigt mera djupgående sättet. Kvinnorna *säger* att yrkesarbetet spelar en större roll för dem än vad man kan räkna med att det i verkligheten gör, om det skulle gälla för dem att förändra sin situation på något sätt.

De faktorer som enligt svaren i schema II, alltså det mera handlingsbestämmande attitydområdet, anses spela största rollen i livssituationen i stort är i tur och ordning: "relationen till eventuell make eller fästman", "relationen till föräldrar", "bostaden", "ekonomi", "trivsel med yrkesarbete" och "att ha barn". "Yrkesarbetet" kommer som synes först på femte plats. Vi finner vidare att det spelar större roll för ogifta kvinnor än för gifta. Som helhet tycks man i allmänhet vara ganska väl tillfredsställd med yrkesarbetet som således inte utgör något större problem för anpassning till livssituationen i övrigt. Här måste vi säga ifrån, att detta endast gäller vid jämförelsen mellan "yrkesarbetet" och undersökningens övriga faktorer. Tillfredsställelsen med yrkesarbetet kan naturligtvis i och för sig vara dålig, om anpassningen är dålig beträffande andra faktorer.

Nu frågar man sig: på vilket sätt inverkar då trivseln respektive vantrivseln i livssituationen på trivseln i yrkesarbetet och vice versa? Detta är ju en ganska viktig fråga. Många påståenden har på mer eller mindre lös basis gjorts om den stora betydelse för arbetstrivseln som harmoniska förhållanden utanför arbetsplatsen har. Vi har försökt belysa denna fråga något litet med vårt material. Här bör återigen påpekas, att den bevisföring vi använder är indirekt och att det vi säger inte kan anses generellt bevisat utan endast utgör fingervisningar för en förklaring av förhållandena.

För att med frågemetoden få ett mått på trivsel överhuvud har vi för varje attitydområde summerat öoverensstämmelserna beträffande samtliga i området ingående faktorer. Vi har då räknat med att en individ som visar sig ha genomgående mycket höga öoverensstämmelser inom t. ex. arbetsschemat kan anses vara sämre anpassad, känna större vantrivsel i arbetssituationen än en som har genomgående goda öoverensstämmelser.

Vi finner en tämligen svag tendens att de individer som visar tecken på missanpassning i livssituationen också visar tecken på missanpassning i arbetssituationen. Många undantag finns emellertid, och sambandet är ganska svagt. Så uppvisar t. ex. ogifta kvinnor dålig anpassning till livssituationen i stort, medan de i arbetssituationen tycks vara lika välanpassade som de gifta. Utgår man däremot från arbetssituationen och plockar ut sådana individer som är tydligt missanpassade där, finner man en vida kraftigare tendens att dessa också har svårigheter utom arbetet.

Man bör emellertid akta sig mycket noga för att tolka dessa resultat så, att man kommer fram till slutsatsen att svårigheter på arbetsplatsen är en kraftigare orsak till svårigheter med livet i stort än vice versa. Det enda vi kan säga är att det finns ett samband mellan trivsel med arbetet och trivsel med livet i stort och att detta samband kan ses tydligast, om vi utgår från dem som vantrivs med arbetet.

Detta sistnämnda förhållande är inte så egendomligt som det ser ut. En näraliggande förklaring är den som vi senare kommer in på, då det gäller att beskriva skillnader mellan civilstånd. Man kan nämligen tänka sig, att just yrkesarbetet är en form av anpassning för många av de kvinnor som har svårigheter med livet i stort, t. ex. dålig relation till make eller fästman respektive avsaknad av manlig partner, trassel med

föräldrar, brist på kamrater osv. De kommer ifrån dessa problem genom yrkesarbetet, som de följaktligen trivs bra med i förhållande till tillvaron i övrigt. En sådan tendens i materialet kommer naturligt nog att motverka tendensen att vantrivsel i den ena situationen drar med sig vantrivsel i den andra, särskilt i de fall då man vid jämförelsen utgår ifrån anpassningen till den större livssituationen.

*Vi sammanfattar:* "yrkesarbetet", dvs. inställningen till faktorn "trivsel med jobbet", tycks för de kvinnor vi undersökt inta en mellanställning i förhållandet till de övriga faktorer som jämförts med varandra i fritidsschemat.

Det råder ett visst samband mellan anpassningen till livssituationen i stort och anpassningen till arbetssituationen. De kvinnor som visar tecken på vantrivsel med arbetet har också en tendens att visa vantrivselssymptom i det större livssammanhanget. För kvinnor som har anpassningssvårigheter i den större livssituationen kan likväl yrkesarbetet bli relativt attraktivt.

**Attitydkomplex.** Sambandet mellan olika attityder och dessa sambands betydelse för anpassningen har varit föremål för ett antal undersökningar. Så t. ex. redogör Daniel Katz<sup>1</sup> för undersökningar som utförts och håller på att utföras i USA. Man har där kommit fram till att trivsel är ett ganska komplicerat begrepp. Vad man kallar för trivsel kan vara beroende av helt olika faktorer, alltefter vilka kännetecken man väljer för trivseln. Om man t. ex. som kännetecken för god trivsel har en hög produktion, tycks de viktigaste faktorerna vara förhållandet till förmän och arbetskamrater. Stoltheten över den egna arbetsgruppen tycks spela ganska stor roll. Väljer man i stället som trivselkriterium anställningstidens längd, tycks denna sammanhånga mera med känslan av samhörighet med det företag i vilket man arbetar, intresse för produktionen i stort, framtidsmöjligheter m. m.

I en engelsk undersökning<sup>2</sup> har man genom att korrelera ett antal faktorer i arbetssituationen bl. a. funnit att framtidsmöjligheter och arbetstid är klart negativt korrelerade samt att deras betydelse varierar med graden av de anställdas intelligens och utbildning. De mera intelligenta och bättre kvalificerade arbetarna tenderar att lägga större tonvikt på framtidsmöjligheterna, medan de sämre kvalificerade och de med lägre intelligens tenderar att lägga mest tonvikt på arbetstiden.

Då en sådan analys av olika attitydkomplex ger oss ökade möjligheter att förstå våra försökspersoners trivselproblem på ett djupare sätt, försökte vi också i denna undersökning göra en dylik. Vi fann att man kunde urskilja minst tre sådana attitydkomplex i vårt material.

<sup>1</sup> KATZ, DANIEL : *Morale and Motivation in Industry*, i DENNIS, WAYNE m. fl.: *Current Trends in Industrial Psychology*, University of Pittsburgh Press 1949.

<sup>2</sup> WILKINS, LESLIE T.: *Incentives and the Young Worker*, i *Occupational Psychology* Oct. 1949, vol. XXIII number 4, sid. 235—247.

**Ekonomi — förhållandet till andra människor.** Vi finner att de kvinnor som starkt betonar faktorerna "lön" och "ekonomi" gärna lägger liten tonvikt på faktorerna "fritidskamrater", "arbetskamrater", "förmän", "föräldrar" samt "make" och "barn". Motsatsen gäller också. Kortare uttryckt: de kvinnor som värderar de ekonomiska faktorerna högt har en tendens att värdera betydelsen av personliga relationer lågt, och de som anser att ekonomin inte spelar så stor roll för trivseln anser i allmänhet samtidigt att det som betyder något är förhållandet till andra människor, det må vara på arbetsplatsen eller på fritiden. Om dessa olika inställningar sammanhänger med något bestämt förhållande i kvinnornas olika situationer eller om de snarare skall ses som något tämligen personlighetsbestämt och individuellt hos var och en, kan vi inte klart avgöra. Det är emellertid tydligt, att trivselproblemen måste bli väsentligt olika, beroende på vilken av de båda inställningarna man har. En individs attitydkomplex tycks ha ett visst sammanhang med vederbörandes ålder. Omkring 30-årsåldern tycks, särskilt för ogifta kvinnor, en omställning av attityderna äga rum, så att ekonomin tenderar att öka i betydelse, medan däremot de personliga relationerna blir allt mindre betydelsefulla.

**Framtidsmöjligheter — arbetstid.** I ett andra attitydkomplex, som håller sig mera inom arbetssituationen, finner vi att de som anser att "arbetstid", "möjligheter till vila och avkoppling" samt "lätt hushållsarbete" spelar en stor roll för trivseln samtidigt tycks anse att "framtidsmöjligheter", "intressant arbete" samt "trivsel med yrkesarbetet" spelar en mindre roll. Motsatsen gäller också. Vi har tydligen här fått fram ett sammanhang liknande det i den ovan nämnda engelska undersökningen.

Vi finner dessutom att betydelsen av "framtidsmöjligheterna" tenderar att avta med åldern, medan i stället betydelsen av faktorerna "arbetstid", "vila" och "hushållsarbete" ökar, ju äldre kvinnorna är. Ogifta kvinnor lägger i allmänhet mera tonvikt på "framtidsmöjligheterna" och "trivsel med yrkesarbetet" än på "arbetstiden", medan gifta kvinnor tenderar att göra tvärtom.

De kontorister och därmed jämställda som vi hade med i undersökningen skilde sig ganska påtagligt från det övriga materialet i inställningen till "arbetstid" och "framtidsmöjligheter". De värderade "framtidsmöjligheter" mycket högre än de övriga kvinnorna, och "arbetstid" spelade en mycket mindre roll för dem. Även "vila" och "hushållsarbete" tycktes vara mindre väsentliga faktorer för dem än för de kvinnliga arbetarna. På grund av att antalet kontorister i undersökningen är så litet, är endast skillnaden beträffande "framtidsmöjligheter" statistiskt säkerställd.

Man kan nog med ganska stor säkerhet beskriva detta komplex så, att det rör sig om två olika sätt att förhålla sig till arbetet. De som betonar "framtidsmöjligheter" och yrkesarbetets betydelse överhuvud ser arbetet på längre sikt. Det har ett innehåll i sig själv. För dem som lägger tonvikt på "arbetstid" och "vila och avkoppling" är fritidssituationen det viktigaste och arbetet något man utför endast för att få aktuell tillfredsställelse i denna.

De gifta har sina huvudintressen i fritidssituationen och ser i allmänhet yrkesarbetet på kortare sikt än de ogifta. Därför spelar arbetstiden en relativt stor roll för de gifta, medan framtidsmöjligheterna är huvudsaken för de ogifta. Detsamma gäller för de mera kvalificerade kontorristerna. De har en utbildning bakom sig som gör att de gått in för sitt arbete med ett mycket mera specifikt intresse än de okvalificerade.

Efterhand som man med åldern får allt mindre möjligheter att avancera inom yrket minskar också betydelsen av denna faktor. Intresset vänds mera åt framtidsmöjligheterna, och därmed tilltar intresset för arbetstidens längd.

**Familjen — yrkesarbetet.** Vårt tredje attitydkomplex rör sig, kan man säga, om två väsentligt olika levnadsvanor för kvinnorna. Vi finner här att de kvinnor som värderar faktorerna "relation till ev. make eller fästman" och "att ha barn" särskilt högt i stor utsträckning anser att "trivsel med jobbet" och "intressant arbete" inte spelar stor roll. Motsatsen gäller också.

Denna olikhet i inställning sammanhänger naturligt nog tydligt med civilståndet. De ogifta lägger stor tonvikt på förhållanden som rör yrkesarbetet. De gifta betonar hemsituationen med make och barn. Från och med 30-årsåldern har för både gifta och ogifta kvinnor intresset för de faktorer som rör familjen en tendens att avta, medan faktorer som ligger utanför familjen (t. ex. "yrkesarbetet" och "kamratrelationerna") tenderar att öka i betydelse.

**Arbetsituationen.** Mot bakgrunden av det vi nu vet om sammanhangen mellan de olika faktorerna skall vi försöka se vilken betydelse de olika faktorerna i arbetsituationen har var för sig.

Medeltalen för hela materialet visar, att "lönen" på det hela taget är den faktor som enligt det mera allmänna frågesättet i schema I anses spela största rollen. Efter den kommer i tur och ordning "arbetskamrater" och "förmän", även de ungefär likvärdiga, sedan "framtidsmöjligheterna" och "intressant arbete" som är ungefär likvärdiga, därefter "arbetstiden" och till sist, klart lägre värderat än övriga faktorer, "arbetets sociala anseende."

Det andra, mera indirekta frågesättet, genom vilket man får fram inställningar som mera motsvarar en verklig handlingsberedskap, ger en annan ordningsföljd. Den klart viktigaste faktorn blir nu "intressant arbete", den närmast viktigaste "arbetskamrater". "Lönen" kommer först på tredje plats i skalan. "Förmän", "arbetstid" och "framtidsmöjligheter" är nu ungefär likvärdiga. "Arbetets anseende" spelar fortfarande en mycket liten roll i jämförelse med de andra faktorerna.

Det är något oklart vad försökspersonerna själva menar med "intressant arbete". Sannolikt betyder det för dem helt enkelt "ett arbete som jag tycker om" och säger därför ingenting egentligt om arbetets art. Allnog tyder det höga värde som tilldelats faktorn "intressant arbete" i schema II på att det är själva arbetet mera än sådana yttre belöningar som t. ex. lönen och arbetstiden som spelar den största rollen för att man skall trivas

med jobbet. Det är därför inte så märkvärdigt att förhållandet till arbetskamraterna, som ju ofta utgör en mera integrerad del av arbetet i och för sig, får så hög betydelse nu.

"Intressant arbete" är den faktor som uppvisar de största positiva överensstämmelsefallen mellan svaren på de båda olika frågesätten. Positiva differenser förekommer också beträffande "framtidsmöjligheter" och i någon mån beträffande "arbetskamrater". Det skulle således framförallt vara på dessa punkter som vårt material påvisar otillfredsställelse. Någon större och mera generell otillfredsställelse kan man endast tala om i samband med faktorn "intressant arbete". Det är emellertid på grund av den mera oklara betydelsen av detta begrepp sannolikt, att otillfredsställelsen är ett uttryck för en mera odifferentierad otillfredsställelse med arbetet, som inte kunnat lokaliseras till någon av de övriga faktorerna.

**Arbetskamrater.** Vårt resultat, att faktorn "arbetskamrater" i jämförelse med andra faktorer skulle vara av särskilt stor betydelse för kvinnornas trivsel i arbetet, stöddes av de resultat som Segerstedt och Lundquist kommer till i sin förut nämnda undersökning. De finner där, dels att de kvinnliga arbetarna ofta anger att trevliga arbetskamrater är av betydelse för trivsels, dels att de i högre utsträckning än andra grupper är missnöjda med relationerna till sina kamrater.

Vi finner i vår undersökning relativt svaga tecken på att relationerna till arbetskamraterna i allmänhet skulle utgöra ett anpassningsproblem. Man måste dock vara klar över att, på grund av faktorns stora allmänna vikt, relativt små förändringar i kamratrelationerna kan ha vittgående konsekvenser.

**Lönen.** Våra resultat med hänsyn till lönen förtjänar att diskuteras särskilt. Det är tydligt att våra försökspersoner i allmänhet säger att "lönen" spelar en större roll än vad den synes göra, när vi frågar så att vi får fram de mera handlingsbestämmande inställningarna. Vi kan säga att det finns en tendens att överbetona lönen i detta sammanhang. Detta resultat har man ju för övrigt kommit fram till vid en rad andra undersökningar (se bl. a. Segerstedt—Lundquist). Utifrån teorin om rönnbärsfilosofin säger oss vårt resultat, att lönen tycks vara en faktor som i den aktuella situationen är relativt väl tillfredsställd. Lönesituationen vid de undersökta företagen tycks vara sådana, att lönen inte utgör något problemskapande element.

*Man bör emellertid akta sig för att tolka resultatet så, att lönen överhuvud inte spelar någon större roll för arbetstrivselsn. I en situation med sämre löneförhållanden än de som rådde vid de olika företagen just vid undersökningstillfället skulle den troligen åter komma att spela en dominerande roll för anpassningen. Man kan också tänka sig andra orsaker än en försämrad lönesituation till att lönen skulle få en dominerande roll, nämligen den att övriga arbetsvillkor förbättrades. Vid fabriken H i vår*

undersökning fick vi som resultat av det direkta frågesättet, att "förhållandet till arbetskamrater och förmän" spelade en mycket stor roll, medan "lönen" spelade liten roll. Detta var vad de kvinnliga arbetarna på fabriken sade sig anse. Med schema II fick vi däremot som resultat, att de mycket ogärna kunde acceptera att deras lönesituation skulle bli sämre än den var nu, medan de nog skulle kunna avstå något av de goda relationerna till förmän och till kamrater. Dessa tre faktorer tilldelades ungefär samma värde i schema II. På denna fabrik, men också endast där, fick vi faktiskt ett resultat som borde tolkas så, att man var mera otillfredsställd med "lönen" än med de övriga faktorerna i frågeschemat. Emellertid tycktes arbetarna vid fabrik H inte objektivt sett ha sämre lönesituation än sina medsystrar vid andra fabriker. Lönerna var ganska genomsnittliga. Däremot fördes vid fabriken en påfallande positiv personalpolitik, som visade starkt intresse för arbetarnas personliga trivsel även utanför arbetsplatsen. Man kan anta, att denna personalpolitik fört med sig en så god anpassning till de personliga faktorerna i arbetssituationen att tillfredsställelsen med lönen relativt sett blivit efter.

*Sammanfattningsvis* kan vi säga att våra försökspersoner har visat en tendens att i sina mera ytliga inställningar — de som kommer till uttryck i allmänt tal — anse "lönen" spela en stor roll för arbetstrivseln. Tränger man däremot ner till mera handlingsbestämmande attitydsammanhang, finner man att sådana faktorer som ligger mera inom själva arbetet, nämligen "intressant arbete" och "arbetskamrater", tenderar att spela största rollen.

**27—33 år en kritisk ålder?** Det mest intressanta resultatet när det gäller problemet om ålderns betydelse för anpassningen till arbetet och livet i stort är kanske det vi har funnit om åldrarna mellan 27 och 33 år. De specifika förhållanden som tycks råda inom dessa åldrar gäller i särskilt hög grad för de ogifta kvinnorna.

Betydelsen av "förhållandet till fritidskamrater", "arbetskamrater", "make" och "barn" ökar med åldern upp till 27—33 år, då en omsvängning sker så att dessa faktorer i stället börjar mista sin betydelse. Det motsatta gäller för inställningen till "ekonomin". Intresset för denna faktor, som varit avtagande fram till nämnda ålder, börjar nu åter öka. Det är tydligen inom attitydkomplexet med ekonomi å ena sidan och de personliga relationerna å den andra som omställningen är mest märkbar. Intresset för "kläder" skiftar på ungefär samma sätt som intresset för "ekonomi".

Vi finner vidare inom denna åldersgrupp särskilt stora skillnader i attityder mellan gifta och ogifta. "Förhållandet till föräldrarna" har t. ex. ett minimum av betydelse för de gifta men är av större vikt för de ogifta. De ogifta lägger här, tvärtemot vad som vanligen är fallet under andra åldrar, mindre tonvikt på nöjen än de gifta. Detta sistnämnda gäller dock endast den mera ytliga inställning som mäts med schema I.

Åldersgruppen kännetecknas även för de ogiftas del av rätt stora oöverensstämmelser mellan resultaten av de båda frågesätten, vilket tyder på

en större otillfredsställelse än i andra åldrar. Mest markanta är anpassningssvårigheterna med hänsyn till "att vilja ha barn". Även faktorn "relationen till make" får kraftigt ökade differenser vid 27 år, en ökning som emellertid gäller också för de efterföljande åldrarna. Behovet av vila och avkoppling tycks vara minst tillfredsställt inom denna åldersgrupp.

*Sammanfattningsvis* kan vi beskriva våra resultat på mera alldagligt språk så: åldrarna mellan 27 och 33 år är för våra försökspersoner, och då särskilt för de ogifta, på många sätt problematiska. Det tilltagande behovet att få barn och sexuell tillfredsställelse tillsammans med en make måste på något sätt bemästras. De börjar känna att deras ungdom flutit och att de måste gifta sig nu, om det någonsin skall bli av. De som inte gifter sig kommer emellertid så småningom att vända sina behov och önskningar bort från make och barn till goda ekonomiska förhållanden, som kommer att utgöra något slags ersättning. Eftersom behoven av barn och make nära sammanhänger med de behov vi har till kontakt med andra människor överhuvudtaget, är det ganska naturligt att svårigheterna också gäller dessa senare behov. Den problematiska situationen framkallar i sin tur lätt trötthet, och behovet av vila och avkoppling blir allt svårare att tillfredsställa.

Den ovannämnda "krisen" rör mera fritidssituationen i stort än själva arbetsituationen. Dock spårar man dess inverkan också i arbetslivet, då det gäller förhållandet till arbetskamraterna, vilka kommer att spela en särskilt stor roll i en sådan krissituation.

**Ålderns samband med önskan att ha barn.** Ålderns betydelse med hänsyn till tillfredsställelse av önskan att ha barn förtjänar att särskilt beskrivas.

Bland de ogifta — av vilka ju nästan samtliga är barnlösa — finner vi en ganska stark och allmänt förekommande otillfredsställelse för åldrarna fram till 26 år. Åldersgruppen 27—33 år kännetecknas som förut nämnts av en kraftig ökning av denna otillfredsställelse. Hos åldrarna 34—44 år går den tillbaka till ungefär samma värden som hos de första åldersgrupperna, 15—26 år. Åldersgruppen 45—50 år har givit denna faktor mycket höga värden, medan sista åldersgruppen, som är över 51 år, har de absolut sett lägsta värdena. Otillfredsställelsen tycks alltså vara särskilt stor dels under åren omkring 30, då det kanske normalt sett föreligger ett särskilt starkt behov att gifta sig och bilda familj, dels under tiden för klimakteriet, då de flesta ogifta börjar känna oro över att det nu håller på att bli för sent att få barn.

De gifta uppvisar inte alls denna kraftiga åldersvariation. Det enda som särskilt utmärker dem är att åldrarna mellan 20 och 30 år har ganska låga differenser på faktorn "att vilja ha barn". Detta betyder, som naturligt är, att behovet av barn i allmänhet är väl tillfredsställt hos de gifta kvinnorna under denna ålder. De har inte heller den kraftigt stegrade otillfredsställelse av denna önskan under klimakteriet, som var så framträdande bland de ogifta.

**Andra "ålderskillnader".** Även mera generella åldersvariationer kan nämnas. Som vi förut nämnt förändrar sig inställningen till faktorerna "framtidsmöjligheter" och "arbetstid" med åldern så, att den förra tenderar att mista sin betydelse, medan intresset för den senare ökar. Även betydelsen av "vila och avkoppling" tycks växa med åldern. "Trivsel med jobbet" blir av allt större vikt för ogifta fram till åldersgruppen 34—43 år för att sedan börja spela mindre roll. Beträffande tillfredsställelsen med olika faktorer finner vi att lönebehovet tycks bli allt bättre tillfredsställt med åldern, trots att "lönen" och "ekonomin" för ogifta kvinnor tenderar att spela en allt större roll för åldrarna över 30 år. Beträffande "arbetstiden" gäller som förut nämnts, att den utgör ett anpassningsproblem i åldrarna mellan 34 och 43 år, ett resultat som vi även finner belägg för i Segerstedts undersökning. Faktorn "arbetskamrater" får med högre ålder högre oöverensstämmelser mellan våra olika frågescheman, vilket tyder på att kvinnorna får svårare att anpassa sig till sina kamrater ju äldre de blir.

*Sammanfattningsvis* kan vi säga följande om det viktigaste i åldersvariationen. Åldern 27—33 år tycks, särskilt för ogifta kvinnor, vara ett slags vändpunkt för attityderna. Man finner också flera tecken på anpassningssvårigheter under denna period. Förhållandet gäller i större utsträckning attityderna till livssammanhanget i stort än attityderna i arbetsituationen, men man märker också tendenser till förändrade inställningar till olika arbetsfaktorer.

Omkring 30-årsåldern har "ekonomin" ett minimum av betydelse för de ogifta kvinnorna, medan deras värdering av de personliga relationerna, främst "relationer till make och barn", då når sitt maximum. Efter 33 års ålder har för i stort sett alla kvinnorna intresset för de faktorer som rör familjen en tendens att avta, medan intresset för sådana faktorer som t. ex. "yrkesarbetet" och "kamratrelationerna" har en tendens att öka. Intresset för "framtidsmöjligheter" avtar med åldern, medan i stället betydelsen av "arbetstiden", "möjligheter till vila och avkoppling" samt "lättnad i hushållsarbetet" ökar. Anpassningen till kamraterna i arbetet tycks bli svårare med stigande ålder.

**Skillnader mellan giftas och ogiftas attityder.** Vi har i diskussionen om ålderns betydelse redan kommit in på en hel del skillnader i inställning och anpassningsproblem mellan gifta och ogifta. De redan nämnda differenserna liksom de vi ytterligare kommer in på ter sig ganska självklara, om man ser dem utifrån de båda gruppernas olika situation med hänsyn till livet i stort.

De ogifta befinner sig i en situation där, ju äldre de blir, faktorer som ligger utanför hemmet och familjen måste bli alltmer betydelsefulla och så småningom bilda det egentliga innehållet i deras liv. Nu är de behov, barnbehovet och det sexuella behovet, som bildar kärnan i familjesituationen normalt mycket starka hos kvinnan. Tillfredsställelsen av dessa behov är kanske egentligen det enda som kan ge henne en riktigt fast och meningsfull tillvaro. Det är därför naturligt, att de kvinnor som tvingas

försöka låta andra faktorer, såsom t. ex. kamratrelationer och yrkesarbete, bilda centrum i livet får svårare att genomföra en säker livsanpassning än de gifta.

Vi finner också att de ogifta kvinnorna överlag har mycket större förändringar i attityderna mot livssituationen i stort från schema I till schema II än de gifta, vilket tyder på att de som helhet är sämre anpassade till livssituationen i stort än de gifta. Otillfredsställelsen gäller i synnerhet faktorerna "relation till eventuell make eller fästman" och "att ha barn". I schema I lägger de ogifta mest tonvikt på faktorerna "förhållande till föräldrar", "trivsel på jobbet", "ekonomi" och "bostad" i nu nämnd ordning. De gifta däremot betonar främst "relation till make" och därefter "förhållande till föräldrar", "ekonomi" och "barn". Det är således ganska avsevärda skillnader mellan vad de båda civilståndens *säger sig värdera* mest i tillvaron.

I schema II, där man kommer individernas handlingsberedskap gentemot de olika faktorerna mera in på livet, försvinner dessa skillnader i stor utsträckning vad gäller faktorerna "relation till eventuell make eller fästman" och "relation till föräldrar", som av både gifta och ogifta betonas främst respektive näst främst bland samtliga faktorer. Däremot skiljer sig grupperna rätt avsevärt ifråga om andra faktorer. Giftna betonas i tur och ordning "barn", "ekonomi", "bostad" och "trivsel på jobbet", medan ogifta betonas "bostad", "trivsel på jobbet" och "ekonomi", med faktorn "barn" ända nere på sjunde plats.

Yrkesarbetet spelar som synes överlag en mycket större roll för de ogifta än för de gifta. Den ovannämnda missanpassningen till livssituationen tycks emellertid inte slå igenom i arbetssituationen. Kanske måste man se förhållandet så att yrkesarbetet utgör en god möjlighet för de ogifta att förbättra sin anpassning. Emellertid finner vi för de ogifta ofta signifikant större spridning i attityderna i arbetssituationen än för de gifta. Man kan säga att denna större spridning är tecken på att det är individuellt mycket olika hur man lyckas anpassa sig och att arbetssituationen ofta kan vara problematisk.

Beträffande en faktor, "relation till kamrater" (både arbets- och fritidskamrater), finner vi att de gifta har större spridning än de ogifta. Kamratfaktorn är tydligen en faktor som är mer eller mindre problematisk för de gifta, beroende på i hur stor utsträckning de får sina behov av kontakt med andra människor tillgodosedda inom familjen. Ofta är nog arbetskamraterna de enda kontakter de gifta har utanför familjen.

Inom arbetssituationen finner vi skillnader mellan civilståndens i inställning till attitydkomplexet "arbetstid" kontra "framtidsmöjligheter". De ogifta tenderar att lägga större tonvikt på "framtidsmöjligheterna" och mindre tonvikt på "arbetstiden" än de gifta. De tycks också oftare känna otillfredsställelse inför "framtidsmöjligheterna". De ogifta tenderar nämligen att se betydelsen av yrkesarbetet på längre sikt än de gifta och är därför mera beroende av arbetet och sina olika arbetsplatser. Detta framgår av att de ogifta mer än de gifta har olika attityder på olika orter.

Eftersom de inte har den fasta och relativt likformiga förankring i tillvaron som rollen av att vara gift kvinna och husmor skänker, blir de också vid utbildandet av sina inställningar mera beroende av de normer som råder vid olika arbetsplatser och som kan skifta relativt mycket från plats till plats.

*Vi försöker summera resultaten.* För de gifta är faktorerna som rör hemmet och familjen de viktigaste. "Yrkesarbetet" är mer eller mindre en bisak för dem. Deras motiv för yrkesarbete tycks vara dels det ekonomiska behovet, trots att detta tenderar att vara mindre för gifta än för ogifta, dels behovet att få kontakt med kamrater utanför familjen. Tillfredsställelsen av det sistnämnda behovet tycks vara ganska olika från fall till fall.

De ogifta försöker lägga tonvikten i sitt liv på faktorer som ligger utanför hemmet. "Yrkesarbetet" men också "relation till föräldrar och kamrater", "ekonomi", "bostad" m. fl. framhålls starkt av dem. De tycks vara sämre anpassade till livet i stort än de gifta, men deras arbetsanpassning är lika god som de giftas. De tenderar att se sitt arbete på längre sikt. Faktorn "framtidsmöjligheter" kommer därför att spela större roll för dem och kan ofta vara orsak till anpassningsproblem. De är mera beroende än de gifta av sina arbetsplatser och livet där och förändrar därför också i större utsträckning än de gifta sina inställningar från ort till ort.

**Skillnader beroende på ortens beskaffenhet.** Vi skall nu se på de skillnader i resultat som vi funnit mellan olika orter och som inte kan hänföras till skillnader vare sig i civilstånds- eller åldersfördelning. Orsakerna till dessa olikheter torde få hänföras till skillnader i de olika orternas ideologi, dvs. de olika tänkesätt och normer som muntligt kommuniceras mellan människorna inom samma ort, samt till skillnader i löneförhållanden på olika arbetsplatser, skillnader i personalpolitik, i själva arbetets art osv. Vi kan lämpligen kalla dessa senare icke ideologiska faktorer för objektiva faktorer. Det visar sig att ortsvariationen spelar större roll för förhållandena i arbetssituationen än för livssituationen i stort och speciellt för de faktorer som kan tänkas variera särskilt starkt mellan olika arbetsplatser nämligen "lön", "arbetstid", "intressant arbete", "framtidsmöjligheter", "arbetets anseende" samt faktorn "trivsel på jobbet". Det är speciellt när det gäller oöverensstämmelserna i resultat mellan de båda frågesätten, vilka ju enligt hypotesen skall mäta graden av tillfredsställelse med de olika faktorerna och som i särskilt hög grad är en funktion av den aktuella situationens förhållande, som denna ortsvariation framträder.

Vi har funnit en hel del fakta som tyder på att de attityder man får fram med schema I är ganska lika för fabriker inom samma ort men skiljer sig märkbart från ort till ort. Det förhåller sig antagligen så, att den ideologi som råder på en viss ort har en tendens att i rätt stor utsträckning påverka människornas inställningar, oberoende av på vilken fabrik de arbetar. Omvänt tycks de attityder som man får fram genom schema II

vara mera färgade av förhållandena på de olika fabrikena och mindre beroende av förhållanden som rör hela orten.

**Land och stad.** Som kanske viktigaste resultat av ortsanalysen framgår, att vi *inte* har kunnat finna några generella olikheter i inställning mellan industrier som låg i staden och dem som låg på landsbygden. Inte ens beträffande faktorerna i livssituationen i stort har sådana skillnader framkommit. Fabrikena på landsbygden tycks skilja sig lika mycket inbördes som de skiljer sig från fabrikena i städerna. Resultatet är naturligtvis ganska osäkert, då endast två landsbygdsindustrier ingår i vårt material, men det tyder ändå på att man måste iaktta en viss misstänksamhet mot alltför fria teoribildningar angående generella olikheter mellan "land och stad" i de avseenden som det här gäller.

På det hela taget kan man säga att resultatet av den ortsanalys som gjorts ger ganska goda belägg för vår metods riktighet.

**Rörlighet.** För att pröva vår metod på ett område som har varit särskilt problematiskt för den kvinnliga arbetskraften inom industrin gjorde vi följande lilla specialundersökning.

Vi ville pröva om man kunde få fram något om de orsaker som ligger bakom arbetarnas tendens att stanna länge på ett jobb eller att ofta byta anställning. Vi valde då ut av vårt material två grupper. Den ena gruppen bestod av de 22 arbeterskor som hade stannat längst på sina respektive jobb. Vi kan i fortsättningen kalla dem för den stabila gruppen. Ingen i denna grupp hade haft mer än 1 anställning, och anställningstiden var i medeltal 36,3 år. Försökspersonernas medelålder var här 52,0 år.

Den andra gruppen, också 22 stycken, bestod av sådana arbeterskor som ofta bytt anställning. Då våra försökspersoner i den egentliga undersökningen i allmänhet hade varit så stabila att man endast i några få fall kunde tala om någon påtaglig "överrörlighet", tog vi bland dem endast ut 8 stycken. Resten fick vi kontakt med genom närmaste arbetsförmedling, där man relativt lätt kunde finna ett antal arbetare som ofta brukade byta anställning. I denna s. k. rörliga grupp hade ingen haft mindre än 5 olika anställningar, och anställningstiden var i medeltal 1,4 år. Medelåldern var 31,9 år.

Förutom den ganska självklara genomsnittliga ålderskillnaden mellan de båda grupperna fann vi att många flera var ogifta bland de stabila än bland de rörliga. Resultaten av undersökningen visade att de båda grupperna inte skilde sig nämnvärt vad beträffar inställningen till arbetsfaktorerna, varken från medeltalen för hela materialet eller från varandra. Den enda statistiskt signifikanta skillnaden mellan dem gällde inställningen till "intressant arbete" i det mera handlingsbestämmande attitydsammanhanget. De rörliga får här högre värden än de stabila, vilket helt enkelt säger oss att det tycks vara viktigare för dem än för de stabila att tycka om sitt yrkesarbete, en inställning som vittnar om att de är mera fria i förhållandet till yrkesarbetet än de stabila. Detta resultat kan inte anses bero på

civilståndsskillnader, då de gifta i det övriga materialet tvärtom tycks betona "intressant arbete" i mindre utsträckning än de ogifta. För övrigt märktes tendenser till skillnader i inställningarna som kunde förklaras utifrån olikheter i civilstånds- och åldersfördelning.

Beträffande fritidsattityderna skilde sig de båda grupperna ganska kraftigt, särskilt i schema I och beträffande öooverensstämmelserna mellan de båda frågesätten (schema III). Skillnaderna är emellertid sådana som man kan vänta sig utifrån civilstånds- och åldersfördelningen. De stabila, som ju är äldre och samtidigt har största antalet ogifta, betonar "trivsel på jobbet", "kamrater" och "vila och avkoppling", medan de lägger mindre tonvikt på "make", "barn", "nöjen" och "kläder". Detta gäller schema I.

I schema II skiljer sig grupperna åt beträffande inställningen till "make", vilken faktor betonas mest av de rörliga, och "föräldrar", som betonas mest av de stabila. De stabila uppvisar på det hela taget i fritidssituationen en sämre anpassning än de rörliga. Otillfredsställelsen går särskilt ut över faktorerna "make", "föräldrar" och "kamrater". Beträffande fritidskamrater och i synnerhet föräldrar skiljer sig dessutom de stabila från medeltalen på hela materialet genom att de har avsevärt högre öooverensstämmelsetal.

Redan med hänsyn till det otillräckliga antalet försökspersoner är det svårt att dra några generella slutsatser av våra resultat. Även det förhållandet att en stor del av de "rörliga arbetskrorna" vid provsituationen faktiskt var tillfälligt utan anställning och således inte hade någon konkret arbets-situation att ta ställning till kan tänkas ha gjort deras bedömning mera odifferencierad. Särskilt kan detta ha varit av betydelse för öooverensstämmelserna mellan svaren på de båda frågesätten.

Emellertid kan man påstå, utifrån jämförelser med medeltalen för hela materialet, att den extrema stabiliteten inte tycks ha något direkt samband med attityderna mot faktorerna i arbetssituationen vare sig i schema I eller i schema II. Ej heller tycks stabiliteten vara förbunden med anpassnings-svårigheter gentemot någon viss faktor.

Skillnaderna mellan de båda grupperna tycks alltså koncentrera sig till livssituationen i stort. De stabila tycks här överlag vara sämre anpassade än de rörliga. Man kan kanske våga sig på att förklara förhållandena så-lunda. De stabila — äldre, ogifta kvinnor — har vänt sig bort från familjesituationen. I stället för att gifta sig med en man har de så att säga gift sig med arbetet. De är därför mera beroende och ofria i förhållande till sitt yrkesarbete, som upptar en så viktig del av deras livsinnehåll. De har för det mesta en tämligen god arbetsanpassning men är på olika sätt miss-anpassade till livet i stort. De tycks utanför sitt arbete vara mycket beroende av sina föräldrar, och förhållandet till dessa liksom till kamraterna på fritiden tycks ofta vara problematiskt.

De rörliga däremot strävar först och främst efter goda förhållanden gentemot de faktorer som i allmänhet anses vara det viktigaste i livet, främst då "relationen till make och barn". De har en friare inställning till "yrkes-arbetet", sätter det gärna åt sidan till fördel för faktorer i fritidssituationen

och ställer krav på att de skall tycka om själva sysselsättningen. Man kan kanske säga att själva rörligheten är en för dem god form för anpassning till livets problem i stort. De slutar eller byter arbete, om detta på något sätt kommer i konflikt med familjesituationen.

Denna tolkning av den kvinnliga arbetskraftens rörlighet gäller naturligtvis inte i alla fall och särskilt inte som förklaring till den extrema överrörlighet som man finner hos enstaka individer. Denna kan nog ofta antas bero på djupgående personlighetsdrag hos individerna. Överhuvudtaget kan man nog misstänka att en sådan sak som rörlighet kan vara ganska intimt sammankopplad med ett visst slag av personlighet. Kanske kan man också förklara den extrema stabiliteten med en personlighetsutveckling där individerna alltifrån början, genom uppfostran och miljö, kommit att bli ganska osjälvständiga gentemot föräldrarna, med behov att leva sitt liv antingen under deras eller någon annans auktoritet, t. ex. den som råder i skolan eller på en arbetsplats. Sådana människor har ofta svårare att gifta sig, vilken handling ju ofta utgör en form av självständig utbrytning ur föräldraauktoriteten. De har också svårare att företa sig något sådant som att byta arbete. De vill helst leva sitt liv under bestämda former och bestående förhållanden. Förändringar och krav på självständigt handlande ger dem otrygghetskänslor. Ett resultat som i viss mån stöder denna förklaring är de stabila mycket höga betoning av "relationen till föräldrarna" och deras samtidiga tendens till otillfredsställelse med denna faktor.

## Sammanfattning

**Metoden.** a) Om man med de parvisa jämförelsernas metod frågar människor om deras inställning till ett antal faktorer som kan tänkas ha betydelse för deras trivsel med yrkesarbetet och med livssituationen i stort, får man fram olika attityder alltefter det sätt man frågar på.

b) I det fall man ställer direkta frågor angående den muntliga värderingen (av typen "vilket tycker Ni spelar största rollen för att man skall trivas med sitt arbete respektive livet: lönen eller arbetskamraterna?"), tycks man få fram attityder som bl. a. dels sammanhänger med den ideologiska värdering som råder på en viss ort, d. v. s. inom de grupper på orten som individen identifierar sig med, dels utgör individens försök att i medvetandet anpassa sina värderingar till tillgången av den värderade faktorn i den aktuella situationen (dålig tillgång ger låg poäng, god tillgång ger hög poäng).

c) Då man däremot frågar individerna hur de praktiskt skulle bete sig vid en förändring av den aktuella situationen (av typen "Vilket föredrar Ni: att få bättre lön men mindre trevliga kamrater *eller* att få sämre lön men trevligare kamrater?"), tycks man få fram attityder som bl. a. mera sammanhänger med individernas personliga utveckling och mindre med den aktuella gruppideologin än de attityder man får fram med det förut nämnda frågesättet och som vidare tycks vara direkta funktioner av tillgång och efterfrågan på faktorn i fråga i den aktuella situationen (dålig tillgång ger hög poäng, god tillgång ger låg poäng).

d) De differenser en individ får mellan sina resultat vid dessa båda frågesätt tycks ge ett uttryck för graden av tillfredsställelse med det behovsobjekt som vi undersöker inställningen till. En hög värdering i det förstnämnda frågeschemat och en låg värdering i det andra tyder på ett väl tillfredsställt behov. Låg värdering i det första och hög i det andra tyder på otillfredsställelse i den aktuella situationen. Denna grad av behovstillfredsställelse gäller givetvis inte absolut utan för varje individ i förhållande till tillfredsställelsen beträffande de övriga faktorer som jämförts med varandra i våra frågescheman.

Bevisföringen angående metodens giltighet är som förut nämnts endast indirekt och därför osäker. Mera bestämda resultat hade man kunnat få, om man på något sätt kunnat bestämma de objektiva förhållandena angå-

ende t. ex. framtidsmöjligheter, lön, personalpolitik m. m. på varje arbetsplats och jämföra dem med varandra. Detta visade sig tyvärr i denna undersökning omöjligt och kräver en ny undersökning.

**Undersökningsobjektet.** a) "Yrkesarbetet", d. v. s. inställningen till faktorn "trivsel med jobbet", tycks för de kvinnor vi undersökt inta en mellanställning i förhållande till de övriga faktorer som jämförts med varandra i fritidsschemat.

Det råder ett visst samband mellan anpassningen till livssituationen i stort och anpassningen till arbetssituationen. De kvinnor som visar tecken på vantrivsel i arbetet har också en tendens att visa vantrivselssymptom i det större livssammanhanget. För kvinnor som har anpassningssvårigheter i den större livssituationen kan likväl yrkesarbetet bli relativt attraktivt.

b) Vi har i vår undersökning funnit vissa samvariationer mellan olika faktorer inom både arbetssituationen och fritidssituationen. De viktigaste av dessa samband är följande.

1. De ekonomiska faktorerna ("lön" och "ekonomi") står i motsatsförhållande till de personliga relationerna ("arbets- och fritidskamrater", "förmän", "make"). Individer som värderar ekonomin högt har samtidigt en tendens att värdera de personliga relationerna lågt och tvärtom.

2. "Framtidsmöjligheterna" i yrkesarbetet står i ett liknande motsatsförhållande till "arbetstiden" samt "möjligheterna till vila och avkoppling" och faktorn "lättnad i hushållsarbetet".

3. Familjefaktorer ("make", "barn") står i motsatsförhållande till faktorer som ligger utanför familjesituationen ("trivsel på jobbet", "intressant arbete", "kamrater").

c) Beträffande inställningen till "lönen" har vi funnit följande. Vid den tidpunkt då undersökningen företogs torde vid de olika företag som undersöktes (undantag fabrik H) lönebehovet jämfört med våra övriga faktorer ha varit tillfredsställt i så stor utsträckning att lönen inte verkar som problemskapande element, trots att den spelar en framträdande roll i den rådande ideologin (förmodligen framkommen ur arbetar- och fackföreningsrörelserna).

Man bör inte tolka detta resultat så att lönen överhuvud inte spelar någon avgörande roll för arbetstrivseln. I en situation med sämre löneförhållanden än de nuvarande (eller ökade ekonomiska behov, t. ex. höjda krav på levnadsstandard) skulle den troligen åter komma att spela en dominerande roll som motivationsfaktor.

d) Beträffande åldersvariationen förefaller åldern 27—33 år, särskilt för ogifta kvinnor, vara ett slags vändpunkt för attityderna. Man finner även flera tecken på anpassningssvårigheter i denna åldersgrupp än i övriga. Förhållandet gäller i större utsträckning attityderna till livssammanhanget i stort än dem som rör arbetssituationen, men man märker också tendenser till förändringar i attityder gentemot olika arbetsfaktorer.

Omkring 30-årsåldern har "ekonomin" ett minimum av betydelse för de ogifta kvinnorna, medan de "personliga relationerna" har ett maximum. Efter 33 år har för alla kvinnorna intresset för de faktorer som rör familjen en tendens att avta, medan intresset för de faktorer som ligger utanför familjen (t. ex. "yrkesarbetet" och "kamratrelationerna") har en tendens att öka. Intresset för befordran inom yrket tycks avta med åldern, medan i stället intresset för "arbetstiden", "möjligheter till vila och avkoppling" samt "att ha lätt hushållsarbete" ökar.

e) Civilståndet tycks spela ganska liten roll för attityderna gentemot arbetssituationen, jämfört med den roll det spelar i det större livssammanhanget.

Vi finner dock:

- att "trivsel på jobbet" spelar större roll för de ogifta än för de gifta;
- att "arbetstid" i det mera handlingsbestämmande attitydsammanhanget spelar större roll för gifta än för ogifta;
- att "framtidsmöjligheterna" i yrkesarbetet spelar största rollen för de ogifta, som också oftare än de gifta har en tendens att vara otillfredsställda med sina framtidsmöjligheter;
- att ogifta på det hela taget har större spridning i sina resultat, d. v. s. mera skiftande inställningar än de gifta;
- att ogifta tenderar att vara sämre anpassade än de gifta i det större livssammanhanget men inte i arbetssituationen; samt
- att ogifta i större utsträckning än gifta har olika attityder på olika orter.

f) Attityderna växlar ofta från fabrik till fabrik och från ort till ort. Man kan misstänka att de attityder som man får fram genom frågesätt I (det "ideologiska" attitydsammanhanget) tenderar att vara ganska lika för fabriker på samma ort, medan de attityder man får fram genom frågesätt II (det mera "handlingsbestämmande" attitydsammanhanget) mera växlar från fabrik till fabrik, oberoende av ortstillhörigheten. Några generella olikheter i attityder melland landsbygdsindustrier och stadsindustrier har inte kunnat upptäckas i denna undersökning.

g) Tendensen hos arbetare att byta jobb ofta eller att stanna länge på samma arbetsplats tycks sammanhånga med

1. ålders- och civilståndsskillnader. De som stannar länge på samma jobb (de stabila) är genomsnittligt äldre och i fler fall ogifta än de som byter jobb ofta (de rörliga);

2. skillnader i attityd- och anpassningshänseende, vilka dock i sin tur i nästan samtliga fall tycks kunna härledas ur gruppernas olika ålders- och civilståndsfördelning. De stabila bryr sig mera om faktorer som ligger utanför hemmets intressesfär ("trivsel med jobbet", "kamrater", "vila och avkoppling", "nöjen", "kläder") än de rörliga, som i stället är starkare inriktade på hemfaktorerna ("relationen till eventuell make eller fästman" och "att ha barn"). De stabila tycks i allmänhet vara sämre anpassade till

livssituationen i stort än de rörliga, främst när det gäller "relationen till make", "relationen till kamrater" och i synnerhet "relationen till föräldrar". De stabila tycks i det ideologiska attitydsammanhanget överbetona behovet av "nöjen" och "kläder".

3. skillnad i inställning till faktorn "intressant arbete" i schema II. Denna olikhet mellan de rörliga och de stabila är den enda som inte kan hänföras till vare sig civilstånds- eller åldersskillnader. De rörliga betonar denna faktor i större utsträckning än de stabila.

Vi hoppas att denna undersökning skall ha visat två saker. Den ena är nyttan och betydelsen av att vid det sociologiska och psykologiska arbetet inom industrin gå in för metodologiska undersökningar, där man försöker framställa alltmer förfinade och funktionsdugliga instrument för den praktiska tillämpningen. Sociologi och psykologi är ännu unga och omogna vetenskaper. Man får därför inte ställa för stora praktiska krav på dem ännu, utan inse att den kanske viktigaste delen av arbetet för närvarande ligger på grundforskningens område. Man måste försöka se arbetet på längre sikt och förstå att det kan löna sig att satsa på det, även om utdelningen inte är så stor i första omgången. Den kan emellertid inte komma utan denna första omgång.

Vi hoppas för det andra att vi med denna studie har kunnat belysa den kvinnliga arbetskraftens problem utifrån delvis nya aspekter. Många av de resultat vi kommer till är visserligen endast ett bekräftande av redan i andra undersökningar framkomna resultat och många ter sig som självklarheter, som man menar sig kunna få fram utan hjälp av vetenskapliga metoder. Att bekräfta andra undersökningsresultat har dock alltid sitt speciella vetenskapliga värde, och så kallade självklarheter har en benägenhet att, om än omärkligt, korrigeras på icke oväsentliga punkter, när de utsätts för en vetenskaplig undersöknings objektiva granskning.

## Undersökningens metodik och teoretiska bakgrund

*av docent Gudmund Smith*

Den ursprungliga frågeställningen för undersökningen gällde "mentala differenser mellan gifta och ogifta kvinnliga industriarbetare". Särskild hänsyn skulle tas till sådana differenser som kunde belysa skillnader i yrkesanpassning. Men man gav oss fria händer att söka precisera och konkretisera frågeställningen. Vad skulle då förstås med uttrycket "mentala differenser"? Man tänker sig väl närmast differenser i exempelvis intelligens, uthållighet och koncentrationsförmåga och anser därvid som självklart att dessa begrepp täcker psykologiska realiteter. Med intelligens menar man kanske en i individen inneboende förmåga eller disposition som principiellt låter sig mätas på samma vis som spänningen i ett elektriskt batteri. Sådana hypotetiska antaganden kännetecknade, explicit eller implicit, mycket av de föregående decenniernas akademiska psykologi och återspeglas ännu i begrepp som abilitet, intelligensfaktor, ärftlig egenskap etc. Eftersom vi först och främst ville finna ett entydigt, praktiskt forskningsproblem, måste vi emellertid akta oss för dessa omdebatterade storheter och i stället söka en mera stabil plattform för diskussion, d. v. s. det konkreta och mätbara beteendet i arbets- eller provsituationer. Men vår avvisande hållning gentemot en näraliggande teoretisk utgångspunkt föreföll inte omedelbart självklar.

Begrepp sådana som disposition eller färdighet ger i alla fall psykologen ett referenssystem för de resultat han insamlar. I och med att man avvisar detta förträffliga system med hyllor och fack — förlorar man inte då all överblick, står man inte hjälplös mitt i en hög av konkreta uppgifter? Alla resultat måste givetvis inordnas i ett system, de får sin mening endast i ett teoretiskt sammanhang. I den moderna psykologi som framförallt studerar de dynamiska funktionerna hos individen, föränderliga och meningsfulla processer, ter sig emellertid det konventionella systemet inadekvat och föråldrat; en disposition eller färdighet måste alltid — även om den definieras operationellt — betraktas som en given storhet, en del av en mer eller mindre oföränderlig struktur. Den nya psykologin tair i stället om försvarsmekanismer, regressioner, anpassningsprocesser, rationalisering av behov etc., allt begrepp som beskriver individen i hans strävan att accep-

tera, undfly eller förändra sig själv och sin omgivning. Varseblivning i Werners mening är t. ex. inte längre en statisk kopieringsprocess som beror av vissa givna mentala eller fysiologiska strukturer — den är ett aktivt beteende, en skandering och gestaltning av stimuli, en skapande process i individens utveckling.<sup>1</sup>

Vi fann emellertid också skäl att kritisera de praktiska förutsättningarna för prov som mäter "förmågor" och prestationer, dvs. de klassiska psyko-tekniska proven. När man tillämpar prestationsexperiment i industriella sammanhang, bör man nämligen noga känna de arbetssituationer för vilka prognos skall ställas; man måste med andra ord kunna specificera de "färdigheter" som är nödvändiga för maximal prestation på området. Det föreföll dock i det närmaste ogörligt att fastställa och klart definiera sådana konkreta situationer för den grupp som vår undersökning närmast gällde. De kvinnliga arbetarnas uppgifter inom förvärvslivet är knappast så typiska att de låter sig sammanfattas i en generell formel. Dessutom gav hittills prövade psykotekniska metoder knappast någon garanti för god överensstämmelse mellan provresultatet och arbetsanpassning, även om man i detalj kände den arbetssituation för vilken prognos skulle ställas.<sup>2</sup> Om det t. ex. förhöll sig så att en bestämd arbetssituation förutsatte en viss lägsta intelligensnivå hos individen, vore naturligtvis jämförelsen mellan intelligensprestationerna hos olika grupper av värde. Men ofta misslyckas individen i sin anpassning till ett arbete därför att hans intelligensnivå ligger för högt. Beroende på spridningen i intelligensprestationer inom den prövade gruppen komme i varje fall medeltalen inte att kunna utsäga någonting bestämt om *gruppens* anpassningsmöjligheter.<sup>3</sup>

Den ursprungliga frågeställningen pekade närmast på en undersökning av sådana skillnader i färdigheter mellan ogifta och gifta kvinnor som kunde tänkas ligga bakom skillnader i allmän yrkesanpassning, i effektivitet och trivsel. Men de metoder som bäst lämpar sig för detta studium utgår från ett föråldrat, motsägelsefullt referenssystem och kunde dessutom inte väntas ge praktiskt tillfredsställande resultat. Borde man då inte kasta om hela problemställningen? Det praktiska syftet understöddes ju lika bra, om man *utgick från* konkreta och alldagliga livssituationer, om man från början placerade individen i dess dagliga omgivning. Av två arbetargrupper trivs kanske den ena med sitt arbete, medan den andra inte trivs. Prestationsnivån i grupperna kan ju vara olika. Men det ligger närmare till hands att ta reda på hur arbetarna anpassar sig utanför arbetet och hur de anpassat sig på tidigare arbetsplatser. All praktisk-psykologisk forskning

<sup>1</sup> WERNER, H.: Comparative Psychology of Mental Development. Chicago, Follett 1948.

<sup>2</sup> Se t. ex. LAWSHE, CH. H. JR.: Principles of Personell Testing. New York, McGraw-Hill 1948, sid. 10.

<sup>3</sup> Jfr KLEIN, G. S. & SALOMON, A. D.: Cognitive Style and Regulation of Need, i The American Psychologist 1952: 7, sid. 321—322.

syftar ju i sista hand till att klarlägga de medel varmed vi kan framkalla eller förhindra vissa beteenden. Den äldre akademiska psykologin söker efter orsaksfaktorer genom att särlägga beteendet i vissa komponenter eller faktorer. För varje komponent konstrueras sedan prov som mäter förmågan att behärska just denna del av beteendemönstret. Vi ville i stället undersöka de dynamiska faktorer som leder fram till beteendet i arbets-situationen. Sådana utvecklings- eller vertikalanalyser tedde sig först och främst praktiskt genomförbara — i motsats till en faktoranalys av t. ex. vantrivsel — och dessutom sannolikt praktiskt givande.

Den främsta teoretiska invändningen mot en egenskapsanalys av olika kvinnogrupper gällde egenskapspsykologins statiska referenssystem. Vertikalanalysen däremot gav oss ett dynamiskt system som mera intimt ansluter sig till de konkreta resultaten.<sup>4</sup> Dessutom låter sig den funktionella genesen lätt beskrivas utifrån formella aspekter som synes tillåta långtgående slutsatser om individens beteende i kommande situationer.<sup>5</sup> Mot bakgrunden av industripsykologiska undersökningar i USA kunde fördelarna hos en vertikalanalys ytterligare framhållas. Roethlisberger och Dickson<sup>6</sup> uppehåller sig vid det välkända projektet inom Western Electric Company. Resultaten av deras beteendestudier låter sig inte tolkas enbart i förhållande till den aktuella arbetssituationen; de måste ses i sammanhang med försökspersonens hela sociala situation, hans utveckling. Vissa klagomål behandlas t. ex. inte längre som fakta i sig utan som symptom på bakomliggande personliga förhållanden. Whitehead och Selekman<sup>7</sup> betonar också vikten av att inte isolera arbetssituationen från arbetarnas liv i övrigt; attityderna på arbetsplatsen är ofta ingenting annat än reflexer av ett större beteendemönster, av hela livssituationen. I vertikalanalyser inkluderas individens sociala vanor och värdesystem, hans personliga konflikter och ambitioner, naturligt i det kausala sammanhanget. Man undersöker hur dessa innehåll och processer vuxit fram i individens liv, samtidigt som man söker klarlägga hur de avspeglas i det aktuella adaptiva skeendet.

I första hand måste vi sålunda undersöka de kvinnliga arbetarnas arbetsattityder och dela upp materialet i olika grupper efter dessa attityder eller faktiska yttre förhållanden såsom civilstånd och ålder. Men undersökningen skulle inte stanna därvid. Det gällde ju också att klarlägga de dynamiska

<sup>4</sup> Se SMITH, G.: Development as a Psychological Reference System, i *Psychological Review* 1952: 59, sid. 363—369.

<sup>5</sup> SMITH, G & KLEIN G. S.: Cognitive Controls in Serial Behavior Patterns, i *Journal of Personal Psychology* 1953 (under tryckning). Se också FRENKEL-BRUNSWIK, E.: Personality Theory and Perception, i BLAKE R. R. & RAMSEY, G. V. (Eds.): Perception: an Approach to Personality. New York, Ronald Press 1951, sid. 356—419.

<sup>6</sup> ROETHLISBERGER, F. J., & DICKSON, W. J.: Management and the Worker. Cambridge Mass., Harvard Univ. Press 1939.

<sup>7</sup> WHITEHEAD, N.: The Industrial Worker. Cambridge, Mass., Harvard Univ. Press 1938. SELEKMAN, B. M.: Labor Relations and Human Relations. New York, McGraw-Hill 1947.

faktorer, de händelser, sammanhang, sociala förhållanden etc. i den undersökta liv, som bidragit till att skapa ifrågavarande attityder. Genom jämförelse mellan olika grupper med avseende på dessa faktorer ville vi vinna kunskap om de förutsättningar för trivsel och vantrivsel som så att säga ligger bortom de tillfälligt varierande faktorerna på arbetsplatserna. Vägen till denna kunskap gick över extensiva frågeformulär och formella experiment.<sup>8</sup> Frågeformulären syftade delvis till att klarlägga olika utvecklingsstadier med avseende på deras innehåll, d. v. s. inställningen till sådana nyckelpersoner som föräldrar, syskon, lärare, kamrater och överordnade, till hem, skola, arbete etc. Samtidigt skulle de emellertid tillåta en formell beskrivning av genesen. Analysen av långsiktiga, formella utvecklingsprocesser kompletterades med ett studium av aktuella anpassningsmekanismer, och för detta ändamål introducerades laboratorieförsöken. Resultat av tidigare undersökningar tycktes nämligen bekräfta att dessa aktuella anpassningsmekanismer återspeglar den ontogenetiska anpassningsprocessen (ontogenes = individens livsutveckling). En stel och långsam livsanpassning ger sig sålunda tillkänna i motstånd mot all förändring av den aktuella situationen. Anpassningssvårigheter i det nuvarande arbetet låter sig förstås ur levnadshistorien.<sup>9</sup>

Den inledande attityd- och behovsanalysen måste emellertid, med hänsyn till hela vår metodik, läggas upp efter andra linjer än de traditionella — redan den måste få karaktären av en självständig vertikalanalys. Whitehead visar i sitt tidigare anförda arbete t. ex. hur lätt en attityd undandras medvetandet och ersättes med för situationen irrelevanta attityder. Detta betydde för våra attitydscheman två ting. Först och främst måste de täcka så mycket som möjligt av den aktuella situationen, d. v. s. gå utöver själva arbetet och utsträckas till fritiden. Men de måste också söka tränga under de ytliga yttringarna och avslöja i vad mån ett attitydcomplex speglar endast konventionella värderingar, de måste ge en vertikal aspekt på attityderna sådana de reflekteras i av individen accepterade ytmönster. Det metodologiska problemet löstes efter en idé av Flensburg i samarbete med Lund och undertecknad, och lösningen har senare överförts även på personlighetsattitydernas område.<sup>10</sup> Eftersom attityderna i nuet tilldrar sig det primära intresset, kom undersökningen att i första hand koncentreras kring en kartläggning av deras ytstruktur och dynamiska bakgrund. Men utan ontogenetiska data blir analysen givetvis inte fullständig, och utan formella experiment saknas den grund på vilken en generell teori om utvecklingsförloppen kan byggas.

<sup>8</sup> Jfr förfarandet hos ADORNO, T. W., FRENKEL-BRUNSWIK, E., LEVINSON, D. J., & SANFORD, R. N.: *The Authoritarian Personality*. New York, Harper 1950.

<sup>9</sup> Se t. ex. ADORNO & AL.: *op. cit.* och SMITH, G.: *Interpretations of Behavior Sequences*. Lund, Gleerup 1952.

<sup>10</sup> SMITH, G.: Ett personlighetsschema med enkla och dubbla jämförelser, i *Nordisk Psykologi* 1951: 3, sid. 1—11. En fortsättning av undersökningen, som mera direkt bekräftar tolkningsprinciperna, kommer 1954 i samma tidskrift.

Attitydundersökningen och den ontogenetiska analysen genomfördes på samtliga försökspersoner, de formella experimenten på ungefär hälften av dem. Det fullständiga materialet kommer att publiceras så småningom. Men innan vi vill tolka resultaten av våra formella experiment i praktisk-psykologiska sammanhang, måste vi vara absolut säkra på våra grundläggande tolkningsprinciper. De senaste årens forskningar på laboratoriet i Lund och vid Harvard University bekräftar visserligen utvecklingsaspektens tillförlitlighet som medel att beskriva bestående kvaliteter hos individen, men vi anser oss behöva ytterligare tid för att i detalj bygga upp det nya referenssystemet. Sålunda har här endast den mera begränsade attitydundersökningen presenterats jämte vissa resultat från övriga frågeformulär. Även i denna del av projektet begagnar vi oss av en delvis ny metodik. Tillförlitligheten hos detta förfarande låter sig emellertid indirekt prövas inom ramen för industrimaterialet. Föregående redogörelse för de kvinnliga industriarbetarnas anpassning till arbetet och till olika fritidssituationer kan därför läsas som ett fristående helt. Med ovanstående korta översikt över den större undersökningen som bakgrund kan man nog förstå varför metodiken och resonemangen utformats på detta speciella sätt och hur resultaten kommer att utnyttjas i framtiden för nya empiriska undersökningar och mera djupgående tolkningar.





SNS vill genom forskning, studier och debatt söka vidga kunskaperna om de ekonomiska och sociala förhållandena och om näringslivets och samhällets funktioner och arbetssätt, stimulera till positiva insatser i den samhälls- och näringspolitiska debatten, skapa förutsättningar för en ekonomisk politik som tillfredsställer kraven på ekonomisk utveckling samt på socialt framåtskridande.

SNS är obundet av politiska partier och intresseorganisationer.  
Dess arbete finansieras genom bidrag från näringslivet.

### *Forskning*

rörande särskilt ekonomiska, sociologiska och psykologiska problem bedrivs av vetenskapsmän inom eller utom SNS.

Resultaten av forskningsarbetet publiceras som självständiga avhandlingar i SNS skriftserie.

### *Studier*

på grundval av bl. a. resultaten från forskningsarbetet och i anslutning till föredrag bedrivs i lokala grupper runt om i landet, där företagsledare och deras närmaste män studerar och diskuterar för näringslivet och samhället aktuella problem.

### *Debatt*

äger rum, inte bara i SNS lokalgrupper, utan även vid de centrala kurser och konferenser som SNS arrangerar på skilda håll i landet med deltagande av representanter för näringslivet, statsförvaltningen, arbetarrörelsen, universitet och högskolor m. fl.

Debattinlägg utarbetas på grundval av forskningarna av på området kunniga personer och utges av SNS.

---

STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGS LIV OCH SAMHÄLLE  
Sköldungagatan 2 — Stockholm Ö — Telefon 23 25 20

## TRILOGI OM INDUSTRIISOCIOLOGI

### *Tjänstemännens*

attityder mot företag och samhälle är ämnet för den *nyutkomna* boken

### **TJÄNSTEMÄNNEN, NÄRINGSLIVET OCH SAMHÄLLET**

av docent Edmund Dahlström.

I distribution P. A. Norstedt & Söners Förlag

Pris kr. 14: 50

### *Tjänstemannakårens*

tillväxt och dess orsaker diskuteras i en bok som nyligen utgivits i samarbete mellan SNS och Industriens Utredningsinstitut

### **TJÄNSTEMÄNNEN OCH DEN INDUSTRIELLA OMVANDLINGEN**

En studie av tjänstemannakårens tillväxt inom industrien  
av pol. mag. Erik Höök.

I distribution Almqvist & Wiksell

Pris kr. 5: 50

### *De industrianställdas*

attityder i arbetslivet har tidigare varit föremål för en omfattande SNS-undersökning, vars resultat har publicerats i boken

### **MÄNNISKAN I INDUSTRIISAMHÄLLET — ARBETSLIVET**

av professor Torgny T. Segerstedt och fil. lic. Agne Lundquist.

I distribution P. A. Norstedt & Söners Förlag

Pris kr. 25: —