

## Hawthorne-effekten: Finns den?

Lennart Sjöberg, professor em.

Handelshögskolan i Stockholm

Hawthorne-effekten är något som de flesta som studerat organisationsteori eller arbetspsykologi har hört talas om. Så här beskrivs den av svenska Wikipedia:

”Hawthorne-studierna genomfördes vid en av General Electrics fabriker i Chicago. Det var en problemfabrik som gick sämre än ägarnas övriga fabriker. Man provade att öka ljuset på en avdelning och fann att det ökade produktionen, vad som var förvånande var att produktionen ökade ytterligare när man provade att åter minska belysningen. De provade även att förändra andra förutsättningar så som arbetstider och fann en liknande effekt. Den slutsats som drogs av detta var att produktionen ökade när ledningen började intressera sig mer för människorna på en avdelning, vilket innebar att de anställda kände sig sedda, uppskattade och därmed mer motiverade att arbeta.”

Dessa arbeten gjordes i början av 1930-talet och hade en historisk effekt vid utveckling av Human Relationsskolan. I många år var de allmänt och okritiskt accepterade. Först på 60-talet kom kritiska analyser (Sykes, 1965), såvitt jag kunnat finna. Parsons gjorde en ingående kritisk genomgång som 1974 publicerades i Science (Parsons, 1974). Där påvisades att de påstådda effekterna på personalens arbetsresultat av att de kände sig ”sedda och uppskattade” i själva verket troligen berodde på:

- att gruppens sammansättning ändrades (högpresterande medlemmar tillkom, andra lämnade gruppen), dessutom var det bara 5 medlemmar i den viktigaste arbetsgruppen i undersökningarna
- ett tydligare samband mellan ekonomisk belöning och arbetsresultat infördes
- deltagarna fick tydlig återkoppling om sina arbetsresultat

Dessutom har det påpekats att under den tid studierna genomfördes gick USA in i en depression och de ekonomiska villkoren för arbetarna blev successivt sämre. Det är därför rimligt att ekonomiska faktorer hade en allt större betydelse. Se en lättillgänglig kritisk diskussion av Rice, finns på Internet: <http://www.cs.unc.edu/~stotts/204/nohawth.html>.

De ursprungliga arbetena, som ständigt citeras, påvisade alltså inte alls att skulle ha funnits en Hawthorne-effekt. Forskningen var av mycket låg kvalitet. Det är en myt som byggts upp på detta magra underlag. Troligen går man inte tillbaka till ursprunget utan bygger på läroböcker. Ända in i vår tid ger dessa en överförenklad och okritisk bild av studierna (Olson, Verley, Santos, & Salas, 2004).

Den senare diskussionen har påvisat att om det finns en Hawthorne-effekt så beror den inte på ”att man blir sedd” utan på att man tolkar vad försöksledningen vill ha och rättar sig därefter,

om man nu är motiverad därtill (Adair, 1984). Det är alltså kopplingen till olika former av belöningar som är det kritiska momentet, inte uppmärksamheten i sig (Gottfredson, 1996).

Hawthorne återopas ofta för att kritisera utvärderingar. Effekter sägs vara troligen kortvariga och enbart bero på ”uppmärksamhet”. Detta låter rimligt och som ”common sense”.

Forskningen från 30-talet återopas som stöd. Men, som sagt, det handlar om en myt (Gale, 2004).

Hawthorne-effekten förväxlas ofta med placeboeffekten i medicinsk behandlingsforskning. I en typisk studie, som talar om Hawthorne-effekten, fann man att en obehandlad kontrollgrupp uppvisade en mindre positiv, statistiskt ej signifikant, effekt (Greineder, Loane, & Parks, 1998). Det tydde snarast på att någon placeboeffekt inte fanns. Därmed inte sagt att sådana effekter inte förekommer. Frågan är bara när.

I Hawthorne-studierna fanns ingen kontrollgrupp. En skillnad mellan en i någon mening behandlad grupp och en eller flera grupper som inte får någon speciell ny behandling kan ha många förklaringar. Hawthorne-effekten dokumenteras bara om det är rimligt att tro att effekten beror på ”uppmärksamhet och intresse” och ingenting annat. Detta måste man i så fall påvisa. Det är ingen självklarhet och forskning, speciellt inom pedagogiken, tyder på att så aldrig eller sällan är fallet (Adair, 1984).

Den påstådda Hawthorne-effekten är exempel på en beteendevetenskaplig myt som bygger på slarvig och otydlig forskning som har andra och mera rimliga tolkningar. Senare generationer av har fört den vidare som en etablerad sanning.

### Referenser

- Adair, J. G. (1984). The hawthorne effect: A reconsideration of the methodological artifact. *Journal of Applied Psychology, 69*, 334-345.
- Gale, E. A. M. (2004). The hawthorne studies - a fable for our times? *Qjm-an International Journal of Medicine, 97*, 439-449.
- Gottfredson, G. D. (1996). The hawthorne misunderstanding (and how to get the hawthorne effect in action research). *Journal of Research in Crime and Delinquency, 33*, 28-48.
- Greineder, D. K., Loane, K. C., & Parks, P. (1998). Outcomes for control patients referred to a pediatric asthma outreach program: An example of the hawthorne effect. *American Journal of Managed Care, 4*, 196-202.
- Olson, R., Verley, J., Santos, L., & Salas, C. (2004). What we teach students about the hawthorne studies: A review of content within a sample of introductory i-o and ob textbooks. *The Industrial-Organizational Psychologist, 41*.
- Parsons, H. M. (1974). What happened at hawthorne? *Science, 183*, 922-932.
- Sykes, A. J. M. (1965). Economic interest and the hawthorne researches: A comment. *Human Relations, 18*, 253-263.