



EXAMENSARBETE FÖR
FILOSOFIE KANDIDATEXAMEN I PSYKOLOGI

Hösten 2012
Sektionen för lärande och miljö

**Attityder till regler och
regelefterlevnad på arbetsplats**

Författare
Henrik Olaison

Handledare
Tobias Johansson

Examinator
Ulf Holmberg

Attityder till regler och regelefterlevnad på arbetsplats

- *sambandet mellan anställningstid, kön och personalkategori och människors attityd till regler och regelefterlevnad på en arbetsplats.*

Den här studien syftar till att undersöka om medarbetares attityd till regler och regelefterlevnad på en arbetsplats varierar med faktorer som anställningstiden, kön och personalkategori. Undersökningen har genomförts som en enkätundersökning med frågeställningar som belyser olika delar av regler och regelefterlevnad, både ur ett generellt och ur ett individuellt perspektiv. Försöksdeltagarna är tjänstemän och verkstadsanställda på ett medelstort mellansvenskt företag inom tillverkningsindustrin. Undersökningen visar på att det finns en skillnad i attityden mellan grupperna och att personer med lång anställningstid har en negativare inställning till regler och regelefterlevnad är personer med kort anställningstid, men att skillnaden inte är statistiskt signifikant.

Regler, regelefterlevnad, attityd, anställningstid, kön, personalkategori

”Any mine that operates 100% within the rules will not produce a single tonne of coal”, ”En gruva som tillämpar reglerna till 100% kommer inte att producerat ett enda ton kol” (fritt översatt av uppsatsförfattaren). Det var vad Laurence (2004) kom fram till när han undersökte attityden till regler bland nästan 500 arbetare vid 33 australiensiska och internationella gruvor. Är regler ett hinder för att en verksamhet ska kunna fungera på ett effektivt sätt? Och vilken nytta har man av regler om ingen följer dessa? Vilka faktorer påverkar vårt sätt att se på och tillämpa regler i olika sammanhang? Den här undersökningen är inspirerad av Laurences undersökning och syftar till att ta reda på om det finns faktorer som kan användas för att predicera människors attityder till regler och regelefterlevnad. Undersökningen tittar närmare bestämt på om anställningstid, kön och personalkategori kan användas som sådana predicerande faktorer. Attityder påverkas och formas av en mängd olika faktorer och är i många avseenden individuella och bland annat beroende av kontexten under vilken attityderna tar sig uttryck (Rydell & McConnell, 2006). Andra faktorer som påverkar attityder är inlärningsprocessen och omgivningens respons på de beteenden som attityderna genererar (Bandura, 1999). Att förstå sambandet mellan attityder och beteenden kan hjälpa en arbetsgivare genom en ökad förståelse för en del av de bakomliggande faktorerna och på så sätt styra sin verksamhet på ett effektivt sätt. Speciellt om attityder, som i regel inte går att observera, kan härledas till faktorer som är mätbara eller observerbara, som i det här fallet med faktorerna anställningstid, kön och personalkategori. Att försöka predicera beteenden

genom att studera attityder och dess bakomliggande faktorer har en lång tradition inom socialpsykologin (Fabrigar, Petty, Smith & Crites, 2006). Arnold (2005) beskriver attityder som en persons benägenhet att tänka, känna och bete sig på ett visst sätt mot sin omgivning. Gawronski och Bodenhausen (2006) definierar attityd som en psykologisk tendens att värdera ett givet objekt med någon grad av gillande eller ogillande. Även Eagly och Chaiken (1993)(refererat i Wilson, Lindsey & Schooler, 2000) har en liknande definition.

Ett samhälle fullt av regler

Regler är en så naturlig och integrerad del av vårt samhälle att vi oftast inte tänker på dem. Det kan vara allt ifrån lagar och förordningar till förskolebarnens regler till en påhittad lek. Däremellan finner vi arbetsgivarnas regler för verksamhetsstyrning, regler kring sporter och idrott, internationella och nationella standarder för allt mellan himmel och jord, sociala regler och förhållningssätt, vett och etikett och mycket, mycket mer. Regler är i de flesta fall till för att skapa en form av trygghet och förutsägbarhet kring det som reglerna styr. Många företag och organisationer ansluter sig frivilligt till olika regelverk som de anser att de kan dra nytta av. Exempel på sådana regelverk är ISO-standarderna 9001 för kvalitetsledningssystem och 14001 för miljöledningssystem. Andra exempel är märkning av livsmedel och andra hushållsprodukter som KRAV, Svanen, Nyckelhål och Fairtrade. Även utbildningar och yrkestitlar omgärdas av regler. Vem som helst får inte kalla sig Advokat, Läkare, Polis eller Auktoriserad revisor. Men trots många argument för regelefterlevnad uppfattas många gånger regler snarare som problem än som lösningar, speciellt för den enskilde regelefterlevaren (Alexius, 2007). Oftast är vi mer positiva till regelefterlevnad om vi upplever att vi ha något att vinna på att följa en regel. Mest ivriga är vi att låta regler påverka andras beteenden (ibid.) Vi kan beklaga oss över hur andra människor parkerar sina bilar på ett olämpligt sätt samtidigt som vi själva tar oss friheten att överskrida hastighetsbegränsningen på motorvägen. Vanlig kritik mot regelverk är att kostnaderna i form av administration och liknande för att se till att regelverken efterlevs inte står i proportion till nyttan av det samma. Istället förespråkas alternativ som ”frihet under ansvar” eller ”användandet av sunt förnuft”. Laurence (2004) citerar i sin undersökning ett uttalande från Department of Mineral Resources (2000) som hävdar en majoritet av de anställda har inställningen att regler är irrelevanta, oviktiga och överdrivna. Samtidigt visar en undersökning från gruvindustrin i USA, Storbritannien och Australien att brott mot reglerna var den direkta eller starkt bidragande orsaken till 33 av 39 inträffade dödsfall (Laurence, 2004). Detta ska ställas mot att den absoluta majoriteten i Laurences undersökning svarade att regler och lagar är viktiga för den personliga säkerheten. Vad beror dessa motsägelsefulla ståndpunkter på? Gruvarbetarna säger en sak men gör i praktiken någonting annat. Är det skillnad på attityder och attityder?

Olika typer av attityder

Tidigare forskning skiljer på implicita och explicita attityder (Gawronski & Bodenhausen, 2006; Rydell & McConnell, 2006; Wilson et al, 2000) som menar att implicita attityder är automatiska och kräver låg kognitiv kapacitet medan explicita attityder kräver både motivation och en högre kognitiv kapacitet. Denna modell kallas för Model of Dual Attitudes (Wilson et al, 2000) och går ut på att den implicita attityden är den som vanemässigt dyker upp men som kan bli åsidosatt om personen har tillräcklig motivation och kognitiv kapacitet att istället lyfta fram den explicita attityden. Explicita attityder förändras relativt lätt, medan implicita attityder, precis som gamla vanor förändra mera långsamt. Tekniker för att ändra attityder förändrar oftast explicita attityder men inte implicita attityder (Wilson et al, 2000). Människor kan ha både positiva och negativa attityder till ett och samma objekt. Det kan vara den positiva attityden till smaken av choklad och den negativa attityden till effekten som choklad kan ha på midjeomfånget. Ett annat exempel är den implicita negativa attityden som vissa personer kan ha mot människor från andra folkgrupper. Personen kan vara medveten om att denna attityd är oönskad och oacceptabel och med tillräcklig motivation och kognitiv kapacitet kan personen ersätta den initiala implicita attityden med en socialt accepterad värdering och uttrycka denna i en positiv explicit attityd. Det är därför viktigt att förstå kontexten i vilken attityden tar sig uttryck (Gawronski & Bodenhausen, 2006; Wood, 2000; Ajzen, 2001). Även erfarenhet har en betydande påverkan på attityder. Glasman och Albarraçin (2006) argumenterar för att direkt erfarenhet påverkar attityder i större utsträckning än vad indirekt erfarenhet gör. Erfarenhet kan också skapa problem genom att det uppstår en dissonans (Stone & Cooper, 2002; Sénémeaud & Somat, 2009) mellan individens attityd och sitt eget beteende. Exempelvis genom att rättfärdiga sitt beteende med att ”jag gör som alla andra”.

Attityder inom olika personalkategorier

Undersökningen är genomförd som en enkätundersökning på ett medelstort svenskt tillverkningsföretag där regler och regelefterlevnad är en förutsättning för att processerna ska fungera på ett önskat sätt. Harvey, Bolam, Gregory och Erdos (2000) genomförde en undersökning bland anställda inom kärnkraftsindustrin för att ta reda på hur attityden till regelefterlevnad kopplat till säkerhetskulturen förändrades i samband med en större säkerhetsutbildning. I undersökningen kom de fram till att säkerhetskulturen kunde skilja sig mellan olika grupper av anställda. Speciellt mellan chefer och personalen på ”golvet” (Harvey et al, 2000). Eftersom kontext och erfarenhet har betydelse för attityder är det rimligt att anta att personer med en bred kontext och lång erfarenhet av regler på ett företag har en annan attityd till reglerna än personer med smalare kontext och kortare erfarenhet till reglerna.

Förutom forskningsrön som visar på en skillnad i attityd mellan olika personalkategorier finns det forskning som visar på skillnad i attityd mellan könen. Castellà och Pérez (2004) och Laapotti, Keskinen och Rajalin (2003) har kommit fram till att attityder till regler i trafiken varierar mellan könen. Kön som faktor har inkluderats i denna undersökning för att se om denna upptäckt kan generaliseras till attityder kring regler och regelefterlevnad inom ett företag. Som organisation eller företag kan det vara svårt att kartlägga och följa upp individuella attityder och hur dessa påverkar prestationen i verksamheten. Det är därför av intresse att undersöka kollektiva attityder som kan härledas till faktorer som anställningstid, kön och personalkategori. Genom att få klart för sig om attityderna varierar mellan dessa olika faktorer kan organisationen eller företaget ringa in ett potentiellt förbättringsområde och göra riktade insatser på ett effektivare sätt.

Regelefterlevnad

För en organisation eller företag är det intressant att förstå varför människor är villiga att underkasta sig regler i olika sammanhang. Milgram (1974) menade att lydnad är en förutsättning för att människor ska kunna organisera sig. Att organisera sig är samtidigt en förutsättning för att överleva. Lydnad blir därmed en förutsättning för överlevnad. Ett samhälle där några har uppgiften att samla in mat, några att försvara bosättningen och några att sköta hem och hushåll har större chanser att överleva än de som inte organiserar sig på samma sätt enligt Milgram. Ahrne och Hedström (1999) tar upp frågan om att organisera sig som ett sätt för kollektivet att ta kontroll över resurser som pengar, varor och kunskap för att stärka medlemmarnas makt. Detta perspektiv kan vara en förklaring till att människor är beredda att underkasta sig gemensamma regler för att i slutänden uppnå något som de individuellt har svårt att uppnå. För Milgram var förhållandet mellan det auktoritära och lydnaden intressant. Han menade att vissa människor uppvisade ett större ansvar gentemot auktoriteten än ansvar för sina egna handlingar. Ofta genom att lydnad belönas och olydnad bestraffas. Wood (2000) menar att det är en del i den sociala anpassningen att försöka maximera belöningarna och minimera bestraffningarna. Beroende på om ett beteende blir straffat eller belönat, försvagas eller förstärks sannolikheten för att det ska upprepas vilket förklaras genom operant betingning (Bandura, 1999).

Att styra regelefterlevnad

Eftersom positiv förstärkning är det effektivaste sättet att säkerställa att ett önskat beteende upprepas (Bandura, 1999) är det viktigt att ha en organisationskultur som stöder detta tankesätt. Om attityder förändras över tid skulle en förklaring till detta kunna vara att personerna genom operant betingning fått lära sig vad som är ett önskat respektive oönskat beteende. Luthans (2002) menar att organisationer behöver ett proaktivt, positivt angreppssätt

som betonar styrkor, istället för att fortsätta den neråtgående negativa spiralen av att fokusera på svagheter. Enligt Braksick (2007) är beteende ett direkt resultat av vilka konsekvenser det får. Genom att uppmuntra och belöna ett önskat beteende ökar man chanserna för att beteendet ska upprepas, samtidigt som konstruktiv feedback på ett oönskat beteende minskar risken för att det ska upprepas. Braksick beskriver det i form av en ABC-modell där A står för Antecedents (aktiverare), B för Behavior och C för Consequences. En antecedent är den aktiva delen i en logisk implikation. I implikationen "A leder till B" så är A antecedent och B beteendet. Antecedenten kallas ibland också "försats", och beteendet "eftersats". A är alltså det som triggar eller kommer före B. Det kan exempelvis vara att du ser en person som försöker kliva på tåget med flera tunga väskor som bagage (A). Du hjälper personen med att lyfta ombord de tunga väskorna (B). Personen blir glad och tackar dig för hjälpen (C). Du blir glad av den visade uppskattningen och chansen är stor att du kommer att hjälpa till vid liknande situationer i framtiden. Om personen istället hade blivit sur och bett dig sköta dig själv istället för att lägga dig i andras angelägenheter är risken istället stor för att du inte skulle hjälpa till i framtiden. Aktiverare kan också vara regler och rutiner skapade i syfte att få ett önskat beteende eller för att avstyra ett oönskat beteende. Dessa försatser har i regel en kortvarig effekt om de inte resulterar i en konsekvens (Braksick, 2007). Insikten i hur våra beteenden kan formas ger oss samtidigt en uppfattning om vad som kan påverka våra attityder.

Problemformulering

Finns det någon skillnad i attityden till regler och regelefterlevnad på en arbetsplats i ett tillverkningsföretag, relaterat till anställningstid, kön eller personalkategori?

Hypotes

Eftersom vi påverkas av en mängd intryck genom hela vårt yrkesverksamma liv är det rimligt att anta att personer med en lång anställningstid har en annan inställning och attityd till regler och regelefterlevnad än person med en kortare anställningstid. En person med kort anställningstid antas ha en instrumentell inställning till regler och inte lägga så mycket värderingar i huruvida reglerna är bra eller dåliga utan följer reglerna för att det är vad de uppfattar att ledningen förväntar sig av dem. En person med längre anställningstid däremot antas ha bildat sig en egen uppfattning om regelverket och insett att varken ledning eller medarbetare alltid lever som man lär. Personer med lång anställningstid förväntas därför ha en negativare inställning till regler och regelefterlevnad än personer med kortare anställningstid. Den första hypotesen (H_1) är därför att ju längre anställningstid en person har desto mer

negativt inställda är de till regler och regelefterlevnad. Tidigare forskning (Laapotti et al, 2003) visar på att det finns en skillnad i attityder mellan könen. Den andra hypotesen (H₂) är att en skillnad i attityd mellan könen kommer att finnas även i den här undersökningen. Harvey et al. (2000) hittade i sin undersökning en skillnad i attityden mellan olika personalkategorier. Tredje hypotesen (H₃) är att det finns en skillnad i attityd mellan personalkategorierna tjänstemän och verkstadsanställda.

Metod

Val av metod

Eftersom syftet med undersökningen är att se om det finns någon skillnad i attityden till regler och regelefterlevnad mellan grupper med olika lång anställningstid, kön och personalkategori har jag valt att använda mig av en mellangrupsdesign. Att samla in data med hjälp av en enkätundersökning föll sig mest naturligt eftersom attityder nästan alltid fastställs genom att använda självskattande enkäter (Arnold, 2005).

Försöksdeltagare

Försöksdeltagarna är uteslutande medarbetare som inte innehar någon chefsbefattning. Anledningen till detta är att det är denna grupp av människor som i huvudsak står för den lydande delen av regelverket och förväntas följa de regler som personer högre upp i hierarkin stiftar. Att undersöka chefernas inställning till de regler som de själva stiftar har jag ansett som mindre värdeskapande. Att ledningen har en positivare attityd till regler visar redan evidens från tidigare forskning (Harvey et al, 2000; Clarke, 2004) så jag såg det som mer intressant att undersöka förhållandet mellan tjänstemän och verkstadsanställda istället. Ingen annan avgränsning eller styrning av urvalet av försöksdeltagare har skett. En betydande aspekt vid valet av organisation att undersöka är reglernas och rutinernas betydelse i en tillverkningsprocess. Givetvis är regler och rutiner viktiga på alla arbetsplatser, men det är då sällan så detaljerande och styrande som det är på detta tillverkningsföretag. Därför blir också medarbetarnas inställningar och attityder till dessa regler och rutiner extra intressanta. Totalt kontaktades 223 försöksdeltagare för undersökningen. 123 tjänstemän och 100 verkstadsanställda. 87 tjänstemän svarade på enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 70,7 %. 39 verkstadsanställda svarade på enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 39 %. Totalt hade enkätundersökningen en svarsfrekvens på 56,5 %. Två av försöksdeltagarnas svar har strukits ur undersökningen då dessa var ofullständiga. En målsättning med undersökningen var att kunna redovisa försöksdeltagarnas åldersspridning i förhållande till anställningstid, kön och personalkategori. Då enkäten upprättades i två olika versioner (elektroniskt och

pappersutgåva) föll åldersfrågan bort från pappersutgåvan. Ålder redovisas därför inte i den här undersökningen då det bara finns åldersuppgifter för personalkategorin tjänstemän.

Tabell 1

Försöksdeltagarnas antalsmässiga sammansättning

Kön	Kvinnor	35
	Män	89
Anställningstid	1-5 år	56
	6-15 år	38
	Mer än 16 år	30
Personalkategori	Tjänstemän	87
	Verkstadsanställda	37

Material

Konceptet till min enkätundersökning är i huvudsak hämtat från Laurences (2004) attitydundersökning av gruvarbetare. Undersökningen genomfördes som en enkätundersökning där frågeställningarna var uppdelade på generella regler och attityder samt specifika om vad som påverkar regelefterlevnaden. Frågeställningarna är omarbetade för att passa den nomenklatur som används i den organisation som är föremål för min undersökning och är fokuserad på mer generella attityder till regler och är inte begränsad till säkerhetsregler på samma sätt som Laurence (2004) undersökning är. Enkätundersökningen innehåller först tretton generella frågeställningar (1 – 13) som exempelvis handlar om huruvida reglerna är tydliga och viktiga, hur de efterlevs, om personalen får vara med och påverka reglerna och hur feedback på regelefterlevnaden fungerar. Dessa frågeställningar är ämnade att fånga försöksdeltagarnas övergripande attityder om regler och regelefterlevnad på arbetsplatsen. Enkäten avslutas med fyra specifika frågeställningarna (14 – 17) som utgår ifrån frågeställningen ”Om jag mot förmodan skulle bryta mot arbetsplatsens regler skulle detta bero på”, och så är det fyra frågeställningar som omfattar 1. tid för att följa reglerna, 2. om reglerna är viktiga, 3. om någon bryr sig om att reglerna följs, och 4. att man gör som alla andra. De specifika frågeställningarna är ämnade att fånga försöksdeltagarnas attityder kring vad som påverkar deras egen regelefterlevnad. Laurence (2004) har i sin undersökning byggt upp frågeställningarna på ett liknande sätt. Försöksdeltagarna har svarat med en 9-gradig Likertskala (till skillnad från Laurence (2004) som använder en 5-gradig skala) där 1 motsvarar ”Stämmer inte alls/Väldigt sällan” och 9 motsvarar ”Stämmer mycket väl/Väldigt ofta”. Svarspoängen har sedan summerats för varje försöksdeltagare och utgör då ett indextal på attityden till regler och regelefterlevnad. Försöksdeltagarnas svar på frågeställningarna 6,

11, 15 och 16 har i samband med datasammanställningen vänts så att en ett har blivit en nia, en tvåa en åtta och så vidare. Detta medför att indextalet som man får när man summerar alla svarspoäng ger en indikation på om försöksdeltagaren är positivt eller negativt inställd till regler och regelefterlevnad. Ju högre poäng desto mer positivt inställd. Max-poängen är 153 och min-poängen 17.

Procedur

Enkäten distribuerades i två utföranden. En elektronisk variant som är skapad i Google docs, och en pappersvariant med samma innehåll och upplägg som den elektroniska. Anledningen till valet att distribuera två varianter beror på att medarbetare på verkstadssidan i regel inte har tillgång till datorer på arbetsplatsen i samma utsträckning som tjänsmännen. Alla tjänstemännen har däremot tillgång till en egen dator och kan därmed med fördel lämna sina svar i det elektroniska utförandet. Både enkäterna distribuerades samma dag. Den elektroniska distribuerades till försöksdeltagarnas företagsknutna e-postadress, och pappersenkäten distribuerades ut med hjälp av fyra avdelningschefer som distribuerade ut 25 enkäter var. Vilka försöksdeltagare som fick enkäten är för mig okänt. Försöksdeltagarna fick sedan drygt en vecka på sig att svara på enkäten. De försöksdeltagare som svarade på pappersenkäten ombads lämna ifylld enkät i mitt postfack så att de skulle kunna lämna sina svar med bibehållen anonymitet. De elektroniska svaren har jag kunnat exportera direkt in i SPSS för analys, medan jag har fått föra över svaren från pappersenkäterna till SPSS manuellt.

Forskningsetik

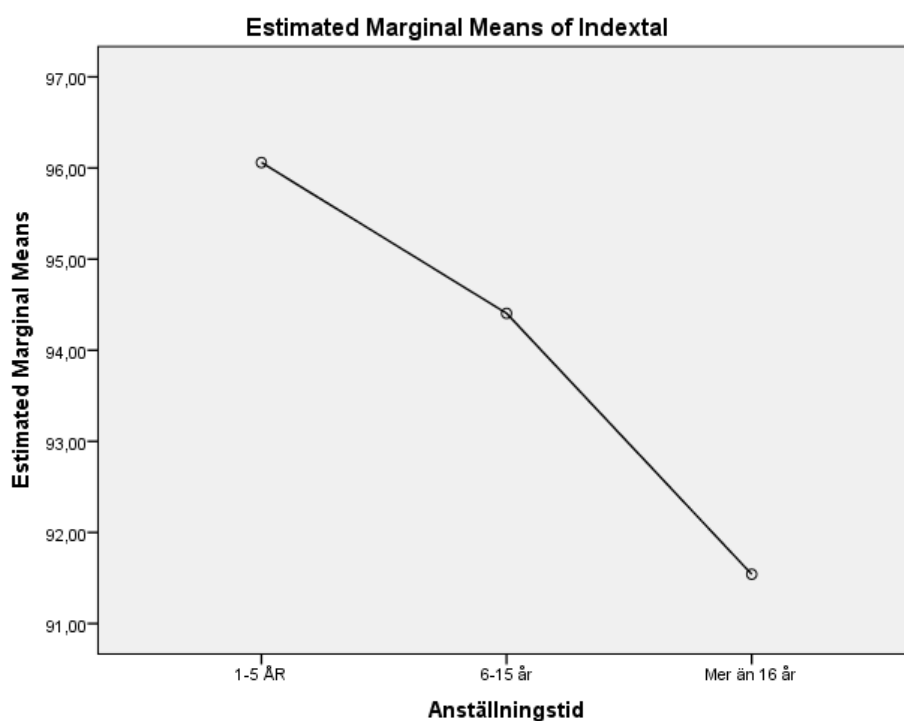
Information till försöksdeltagarna i syfte att uppfylla de forskningsetiska principerna har lämnats skriftligen som en del i enkätundersökningen. Genom att informera om att undersökningen handlar om människors inställning till regler på en arbetsplats och det inte förekommer någon vilseledande eller bristfällig information om undersökningens syfte anser jag att informationskravet uppfylls. Försöksdeltagarna har informerats om att deltagandet är helt frivilligt och att de när som helst kan välja att avbryta sitt deltagande. Alla försöksdeltagare är myndiga varvid jag inte funnit något behov av att kontakta deras anhöriga för att inhämta samtycke. Den demografiska informationen försöksdeltagarna lämnat anser jag är så begränsad att det är svårt att härleda informationen tillbaka till enskilda personer. Detta i kombination med att uppgifterna i enkäten inte är etiskt känsliga har legat till grund för min bedömning att särskilda konfidentialitetsåtgärder inte är nödvändiga. Informationen insamlad genom enkäten kommer endast att användas som en del i denna uppsats och kommer inte att användas för kommersiella eller icke-vetenskapliga syften.

Resultat

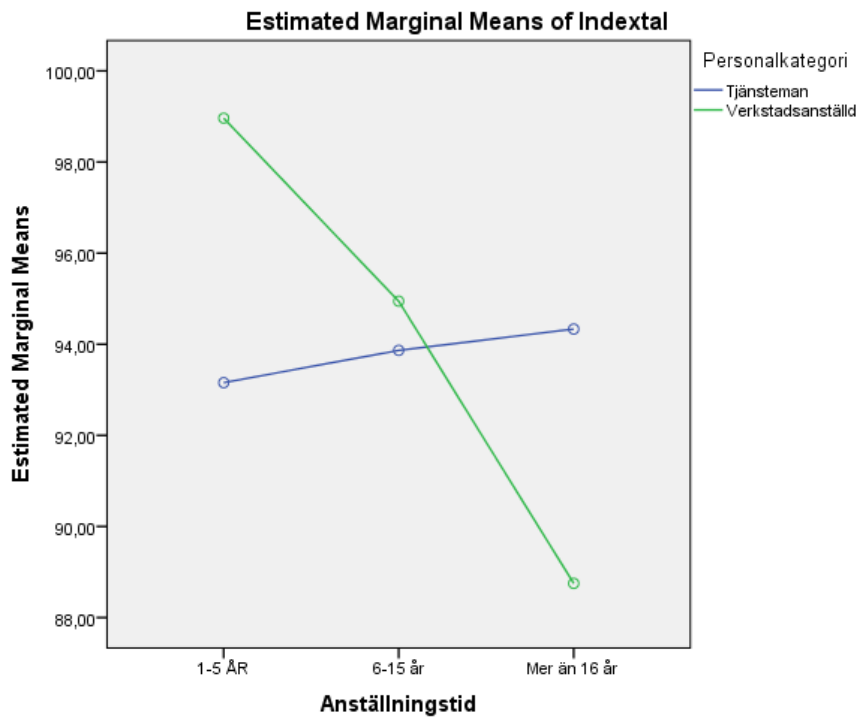
En three-way mellangrups ANOVA genomfördes för att statistiskt undersöka om attityden till regler och regelefterlevnad (indextalet från enkätundersökningen) varierade med faktorer som anställningstid, kön och personalkategori. Anställningstiden delades in i tre grupper med anställningstiderna 1-5 år, 6-15 år och mer än 16 år. Personalkategorierna som undersöktes var verkstadsanställda och tjänstemän. Resultatet visar ingen statistiskt signifikant skillnad för någon av de undersökta faktorerna anställningstid, kön eller personalkategori, varken som huvudeffekter eller som interaktionseffekter. Undersökningen visade följande resultat för huvudeffekterna: anställningstid $F(2,124) = .915$, $p = .403$, $\eta^2 = .016$, kön $F(1,124) = .668$, $p = .416$, $\eta^2 = .006$ och personalkategori $F(1,124) = .025$, $p = .875$, $\eta^2 = .000$. Levene's test for equality of variances = .283. För interaktionseffekterna visades följande resultat: kön * anställningstid $F(2,124) = 1.784$, $p = .173$, $\eta^2 = .031$, kön * personalkategori $F(1,124) = .391$, $p = .533$, $\eta^2 = .003$, anställningstid * personalkategori $F(2,124) = 1.482$, $p = .232$, $\eta^2 = .026$, och för kön * anställningstid * personalkategori $F(2,124) = 1.201$, $p = .305$, $\eta^2 = .021$. Alla frågeställningar sammantaget har en Cronbach alfa $\alpha = .515$ vilket är en oacceptabelt låg reliabilitet i frågeställningarna. För de specifika frågeställningarna (14-17) är Cronbach alfa $\alpha = .708$ vilket får anses vara på en acceptabel nivå på reliabiliteten. Vid en three-way mellangrups ANOVA där frågeställningarna analyserades uppdelade på generella (försöksdeltagarnas övergripande attityder) och specifika (försöksdeltagarnas egna regelefterlevnad) frågeställningar visade de generella frågeställningarna inte på någon statistiskt signifikant skillnad. De specifika frågeställningarna däremot visade på en statistiskt signifikant skillnad för personalkategori $F(1,124) = 5.809$, $p = .018$, $\eta^2 = .049$, Levene's test for equality of variances = .202, där verkstadsanställda visade betydligt positivare inställning till regler och regelefterlevnad, alltså ett högre indextal än tjänstemännens inställning till det samma (se Figur 5).

Resultatet med avseende på anställningstiden stöder inte hypotesen att det finns en skillnad i attityden till regler och regelefterlevnad mellan grupper med olika lång anställningstid. Försöksdeltagarnas indextal på enkäten sjunker förvisso med ökad anställningstid men det finns ingen statistiskt signifikant skillnad mellan grupperna (se Figur 1). Av plottarna kan man utläsa att de största skillnaderna finns mellan kvinnor och män bland verkstadsanställda och att kvinnliga verkstadsanställda med en anställningstid över 16 år är den grupp som har det lägsta indextalet och därmed är mest negativt inställda till regler och regelefterlevnad (se Figur 3). Verkstadsanställda med en anställningstid över 16 år är den personalkategori som har den mest negativa inställningen till regler och regelefterlevnad.

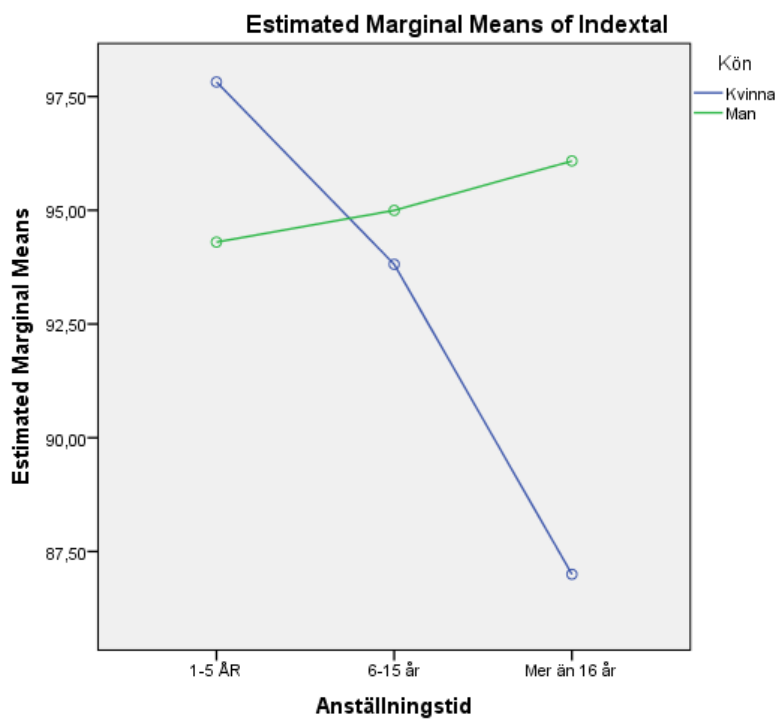
Vid en analys av hur försöksdeltagarna svarat på de olika frågeställningarna finner man ett intressant resultat. Det kan finnas en motsägelse i inställningen till regler och regelefterlevnad. De flesta försöksdeltagarna svarade att dessa påståenden i huvudsak stämmer med deras uppfattning (1) att det är tydligt vilka regler som gäller på arbetsplatsen, (2) att alla arbetsplatsens regler är lika viktiga, och (3) att det är viktigt för mig att följa reglerna. Men på det specifika påståendet ” Om jag mot förmodan skulle bryta mot arbetsplatsens regler skulle detta bero på - att jag inte tycker att regeln är viktig” så svarade de flesta försöksdeltagarna 6 eller högre vilket motsvarar att påståendet stämmer.



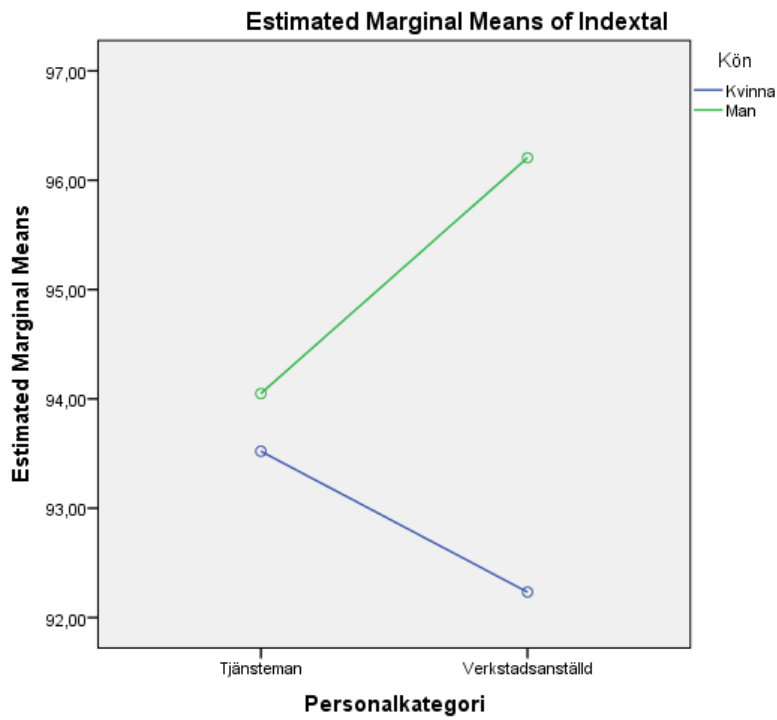
Figur 1. Skillnad i indextal mellan anställningstidsgrupperna. Resultatet är inte statistiskt signifikant.



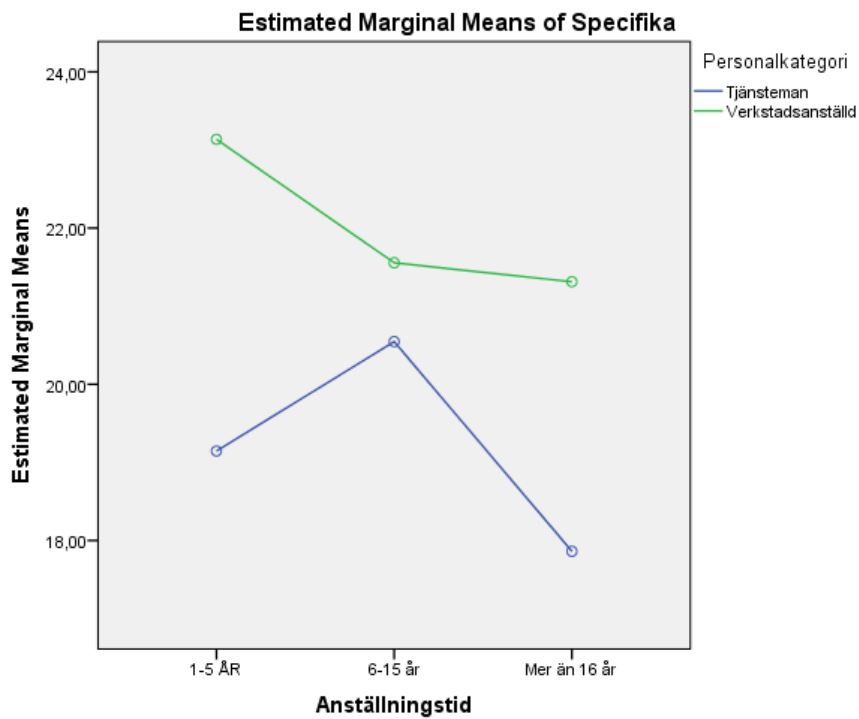
Figur 2. Skillnad i indextal mellan personalkategorierna. Resultatet är inte statistiskt signifikant.



Figur 3. Skillnad i indextal mellan könen. Resultatet är inte statistiskt signifikant.



Figur 4. Skillnad i indextal mellan kön och personalkategorier. Resultatet är inte statistiskt signifikant.



Figur 5. Skillnad i indextal mellan personalkategorierna för de specifika frågeställningarna. Detta resultat är statistiskt signifikant.

Tabell 2

Indextal på enkätundersökningen samt antalsmässig fördelning mellan grupperna.

Kön	Anställningstid	Personalkategori	M	SD	N
Kvinnor	1-5 år	Tjänstemän	93,44	8,98	16
		Verkstadsanställda	102,2	4,87	5
		Totalt	95,52	8,94	21
	6-15 år	Tjänstemän	93,63	7,21	8
		Verkstadsanställda	94	5,66	2
		Totalt	93,7	6,63	10
	Mer är 16 år	Tjänstemän	93,5	2,12	2
		Verkstadsanställda	80,5	0,71	2
		Totalt	87	7,62	4
	Totalt	Tjänstemän	93,5	7,95	26
		Verkstadsanställda	95,56	10,04	9
		Totalt	94,03	8,42	35
Män	1-5 år	Tjänstemän	92,88	11,91	24
		Verkstadsanställda	95,72	10,72	11
		Totalt	93,77	11,47	35
	6-15 år	Tjänstemän	94,11	11,58	19
		Verkstadsanställda	95,89	13,9	9
		Totalt	94,68	12,14	28
	Mer är 16 år	Tjänstemän	95,17	10,57	18
		Verkstadsanställda	97	11,7	8
		Totalt	95,73	10,73	26
	Totalt	Tjänstemän	93,94	11,28	61
		Verkstadsanställda	96,14	11,65	28
		Totalt	94,63	11,37	89
Totalt	1-5 år	Tjänstemän	93,1	10,71	40
		Verkstadsanställda	97,75	9,62	16
		Totalt	94,43	10,54	56
	6-15 år	Tjänstemän	93,96	10,33	27
		Verkstadsanställda	95,55	12,58	11
		Totalt	94,42	10,88	38
	Mer är 16 år	Tjänstemän	95	10,03	20
		Verkstadsanställda	93,7	12,45	10
		Totalt	94,57	10,69	30
	Totalt	Tjänstemän	93,8	10,35	87
		Verkstadsanställda	96	11,14	37
		Totalt	94,46	10,59	124

Diskussion

Resultatet visar i sin helhet inte på någon statistiskt signifikant skillnad i attityden till regler och regelefterlevnad med avseende på anställningstid, kön eller personalkategori. Vi får därför anta att nollhypotesen är sann. Av Figur 1 kan man däremot utläsa att det finns en tendens till en mer negativ inställning till regler och regelefterlevnad med en ökad anställningstid. Det finns en statistiskt signifikant skillnad mellan personalkategorierna vid en analys som begränsas till de specifika frågeställningarna. Om detta beror på frågeställningarnas kontextuella sammanhang som enligt Rydell och McConnell (2006) påverkar våra attityder, eller om det är ett uttryck för de implicita och explicita attityder som Gawronski och Bodenhausen (2006), Rydell och McConnell (2006), och Wilson et al (2000) beskriver ger den här undersökningen inte svar på. Den teoretiska referensramen talar bara om för oss att det finns en oändlig mängd saker som påverkar och formar våra attityder. Alexius (2007) hävdar att vi är mest ivriga att låta regler påverka andras beteenden. Ett resultat som man kan tolka som stöd för denna teori är att de allra flesta försöksdeltagarna svarade att det är viktigt för dem att följa reglerna samtidigt som en majoritet att försöksdeltagarna svarade att andra bryter oftare mot reglerna än vad de själva gör. Det är ett tydligt exempel på att det finns en uppfattning om att den egna regelefterlevnaden är bättre än vad kollegornas regelefterlevnad än. Genom att vi är ivriga att låta regler påverka andra så är vi kanske också mer observanta på när andra bryter mot reglerna, medan vi för egen räkning alltid kan förklara varför vi agerar som vi gör de gånger vi själva bryter mot reglerna.

Undersökningen har ett stort problem med den låga reliabiliteten i frågeställningarna. En tänkbar förklaring till den låga reliabiliteten kan vara att de generella frågeställningarna är så öppett formulerade att de tillåter en allt för vid tolkning av dess innebörd och mening. I enkäten har jag definierat regler som ”alla skriftliga och muntliga regler, rutiner, instruktioner och liknande som förekommer på arbetsplatsen i syfte att reglera hur arbetet ska utföras” vilket kanske lämnar fältet öppet för en alltför vid tolkning av begreppet. Med en tydligare avgränsning och definition i frågeställningarna erhålls en högre reliabilitet. Detta antagande stöds av att de specifika frågeställningarna i min enkät visar på en högre reliabilitet än vad de generella frågeställningarna har (.708 mot .515). Alltså att när frågeställningarna är avgränsade till försöksdeltagarnas egna regelefterlevnad erhålls ett mer reliabelt resultat än när försöksdeltagarna svarar på frågeställningar som rör attityden till regler och regelefterlevnad på ett övergripande plan.

En vanlig felkälla eller confound vid den här typen av självskattningen genom enkätundersökningar är risken för ”social desirability bias”, alltså att försöksdeltagarna svarar på ett sätt som får de att framstå i så god dager som möjligt snarare än att de ger sanningsenliga svar. En förklaring till social desirability bias kan vara (Gawronski & Bodenhausen, 2006; Rydell & McConnell, 2006; Wilson et al, 2000) beskrivning av dual attitudes med explicita och implicita attityder. Försöksdeltagarna skulle i så fall ha en implicit attityd som genom motivation och kognitiv kapacitet tar sig uttryck i en mera socialt accepterad attityd. Detta skulle kunna förklara den intressanta iakttagelsen att försöksdeltagarna å ena sida svarar att det är viktigt för dem att följa reglerna men samtidigt svarar att om de mot förmodan skulle bryta mot reglerna så skulle det bero på att regeln inte är viktig. Laurence (2004) undersökning visar på ett liknande resultat där den absoluta majoriteten svarade att regler och regleringar är viktiga för den egna säkerheten samtidigt som brott mot dessa regler och regleringar är orsaken till många allvarliga olyckor.

En möjlig anledning till att attityder förändras över tiden, förutom (Glasman & Albarraçin 2006; Ajzen, 2001) förklaring kring kontext och erfarenhet kan vara Festingers kognitiva dissonans (refererat i Stone & Cooper, 2002; Harvey et al, 2000; Wood, 2000; Aronsson, 1999; Wilson et al, 2000; Sénémeaud & Somat, 2009). Den här undersökningen har inte fastställt försöksdeltagarnas förändring i attityd över tid i och med att det inte är en longitudinell undersökning, men om man antar att försöksdeltagarnas attityd skiljer sig åt som en följd av att försöksdeltagarna över tid skaffat sig en mängd erfarenheter och ser på regler och regelefterlevnad i en annan kontext kan man dra paralleller till tidigare forskning inom området. Enligt Festinger är attitydförändringar ett resultat av att individen försöker reducera det psykologiska obehag (kognitiv dissonans) som skapas mellan en individs attityd och det beteende som denne uppvisar (Sénémeaud & Somat, 2009). Detta skulle kunna förklara skillnaden i attityd mellan könen såväl som mellan personalkategorierna. Som vi ser i Figur 2 så är skillnaden i indextalet för tjänstemännen i princip oförändrat mellan anställningstidsgrupperna, medan indextalet för de verkstadsanställda går från en relativt hög nivå för personer med kort anställningstid till en relativt låg nivå för personer med lång anställningstid. Samma fenomen kan vi utläsa i Figur 3 där männen i princip har ett oförändrat indextal mellan anställningstidsgrupperna medan kvinnor med kort anställningstid har ett relativt högt indextal medan kvinnor med lång anställningstid har ett relativt lågt indextal. Möjligen finns en del i förklaringen till den stora skillnaden mellan kvinnliga och manliga verkstadsanställda att finns i dessa organisatoriska förutsättningar. Tillverkningsindustrin har i huvudsak varit en typiskt manlig arbetsplats där mycket av

strukturen präglats av män för män. En del av möjligheten att prestera bygger inom industrin på fysisk förmåga och där har kvinnliga medarbetare i regel inte samma förutsättningar som sina manliga kollegor. På tjänstemannasidan är det istället intellektuell förmåga som bedöms och där har kvinnor samma förutsättningar som män. Detta skulle då kunna förklara den skillnad som kan avläsas i Figur 4 och som visar att skillnaden mellan könen för tjänstemän är mindre än skillnaden mellan könen för verkstadsanställda. Man ska dock notera att skillnaden som Figur 4 visar inte är statistiskt signifikant. Harvey et al (2000) kom i sin undersökning av säkerhetskulturen inom kärnkraftsindustrin fram till att det fanns attitydskillnader mellan personalkategorier. Även om den organisation som jag har undersökt inte arbetar inom kärnkraftsindustrin och därmed inte har samma rigorösa krav på regelefterlevnad är det rimligt att anta att det är samma kognitiva processer som styr människorna i båda organisationerna.

I den oberoende variabeln anställningstid finns det med största sannolikhet en hel del andra faktorer som påverkar försöksdeltagarnas inställning till regler och regelefterlevnad. I regel är de personer som har en längre anställningstid också äldre, vilket kan påverka resultatet. Det kan visserligen finnas medarbetare som är äldre men som har en kort anställningstid, men det finns av naturliga skäl inga yngre personer med en lång anställningstid. Just ålder var en parameter som jag från början hade tänkt ta med i undersökningen och som finns med i den elektroniska varianten av enkätundersökningen. Olyckligtvis försvann den frågan när pappersvarianten på enkäten skapades. Och eftersom jag därmed inte hade åldern för alla försöksdeltagare valde jag att inte ta med den i undersökningen. Resultatet kanske hade varit annorlunda om jag valt att precisera att undersökningen exempelvis bara gäller regler som har med ordning och reda eller maskinsäkerheten att göra. Vad försöksdeltagarna valt att associera reglerna till får naturligtvis avgörande betydelse för hur de svarar. Regler som har med arbetsrättsliga frågor som anställningsavtalet att göra borde ha betydligt större dignitet än rena trivsselfrågor som diskning av kaffekopparna att göra. Den alltför öppna definitionen av regler och regelefterlevnad som antas ligga till grund för den låga reliabiliteten hade med antagligen upptäckts om frågeställningarna provats i en pilotundersökning. Nu genomfördes ingen pilotundersökning vilket visats sig vara en dyrköpt läxa.

Att undersökningen är gjord på bara ett företag med endast drygt två hundra försöksdeltagare gör att resultatet inte går att generalisera till någon större population. Naturligtvis skulle det vara intressant att undersöka andra arbetsplatser med en annan regelstruktur för att se anställningstidens, könen och personalkategorin påverkan på dessa medarbetares attityd mot regler och regelefterlevnad. Eriksson-Zetterquist och Styhre (2007)

tar upp vikten av att se det intersektionella i organisationsstrukturer och att vidga vyerna för att se den komplexa sammansättningen av olika kategorier som påverkar den organisatoriska sammansättningen. Människor tillhör ju aldrig bara en kategori på en arbetsplats. Det är inte bara kategorierna anställningstid, kön och personalkategori som är avgörande faktorer på en arbetsplats. Faktorer som föräldraskap, trosuppfattning, etnicitet, uppfostran och många fler påverkar också dynamiken på en arbetsplats. Eftersom det i regel är av avgörande betydelse att reglerna på en arbetsplats efterlevs är det intressant att kunna sätta fingret på vilka faktorer som påverkar och styr attityden till regler och regelefterlevnad. Framtida undersökningar kan med fördel rikta in sig på att försöka kvantifiera positiv respektive negativ attityd till regler och regelefterlevnad i relation till olika demografiska faktorer, inte minst ålder som på grund av skillnaderna i utformningen av de olika enkätundersökningsunderlagen inte gick att undersöka som en faktor i denna undersökning.

Referenser

- Ahrne, G., & Hedström, P. (1999). *Organisationer och samhälle – Analytiska perspektiv*. Studentlitteratur, Lund .
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology* 52, 27-58.
- Alexius, S. (2007). *Regelmotståndarna – Om konsten att undkomma regler*. Ekonomiska Forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.
- Arnold, J. (2005). *Work psychology – Understanding human behavior in the workplace*. (4th edition), Pearson Education Limited.
- Aronsson, E. (1999). The power of self-persuasion. *American Psychologist* November 1999, 875-884.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Ed.), *Handbook of Personality* (2nd edition), 154-196.
- Braksick, L. W. (2007). *Unlock behaviour unleash profits* (2nd edition), McGraw-Hill.
- Castellà, J., & Pérez, J. (2004). Sensitivity to punishment and sensitivity to reward and traffic violations. *Accident Analysis and Prevention* 36, 947–952.
- Clarke, S. (2004). Safety climate in an automobile manufacturing plant –the effects of work environment, job communication and safety attitudes on accidents and unsafe behavior. *Personnel Review* Vol. 35(4), 413-430.
- Eriksson-Zetterquist, U., & Styhre, A. (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Liber AB, Malmö.
- Fabrigar, L. R., Petty, R. E., Smith, S. M., & Crites Jr, S. L. (2006). Understanding knowledge effects on attitude-behavior consistency; the role of relevance, complexity, and amount of knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 90(4), 556-577.
- Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation; an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological Bulletin* Vol. 132(5), 692-731.
- Glasman, L. R., & Albarraçin, D. (2006). Forming attitudes that predict future behavior: a meta-analysis of the attitude-behavior relation. *Psychological Bulletin* Vol. 132(5), 778-822.
- Harvey, J., Bolam, H., Gregory, D.; & Erdos, G. (2000). The effectiveness of training to change safety culture and attitudes within a highly regulated environment. *Personnel Review* Vol. 30(6), 615-636.

- Laapotti, S., Keskinen, E., & Rajalin, S., (2003). Comparison of young male and female drivers' attitude and self-reported traffic behaviour in Finland in 1978 and 2001. *Journal of Safety Research* 34, 579– 587.
- Laurence, D. (2004). Safety rules and regulations of mine sites – the problem and a solution. *Journal of Safety Research* 36, 39-50.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 23, 695-706.
- Milgram, S. (1974). *Obedience to authority: an experimental view*. Harper & Row, Publishers, Inc.
- Rydell, R. J., & McConnell, A. R. (2006). Understanding implicit and explicit attitude change: a system of reasoning analysis. *Journal of Personality and Social Psychology* 2006(91), 995-1008.
- Sénémeaud, C., & Somat, A. (2009). Dissonance arousal and persistence in attitude change. *Swiss Journal of Psychology* 68(1), 25-31.
- Stone, J., & Cooper, J. (2002). The effect of self-attribute relevance on how self-esteem moderates attitude change in dissonance processes. *Journal of Experimental Social Psychology* 39, 508-515.
- Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes. *Psychological Review* vol. 107(1), 101-126.
- Wood, W. (2000). Attitude change: persuasion and social influence. *Annual Review of Psychology* 51, 539-570.

Bilagor

Appendix A
(Enkätundersökningen)

Regler på arbetsplatsen

Hej!

Den här enkätundersökning handlar om människors inställning till de regler som finns på en arbetsplats.

Enkäten tar ca 5-10 minuter att fylla i, och jag skulle verkligen uppskatta om du kunde ta dig den tiden.

Undersökningen är en del av mitt examensarbete i C-kursen i psykologi vid Högskolan i Kristianstad.

Ditt deltagande är helt frivilligt och all information som du väljer att lämna kommer att hanteras anonymt.

//Henrik Olaison

För datasammanställningen skall behövs lite bakgrundsinformation om dig.

Kön

Kvinna

Man

Hur länge har du varit anställd på företaget?

Antal år: _____

Anställningsform:

Verkstadsanställd

Tjänsteman

När du är klar med enkäten lämnar du den i mitt postfack, senast fredag 6 april.

Jag sitter i kontoret bredvid fackets kontor (vid måleriet).

Hur fungerar enkätundersökningen?

Du kommer nu att få ett antal påstående kring regler på arbetsplatsen. Du ska då svara på i vilken utsträckning dessa påståenden stämmer in på dig och din arbetsplats.

Med regler avses alla skriftliga och muntliga regler, rutiner, instruktioner och liknande som förekommer på arbetsplatsen i syfte att reglera hur arbetet ska utföras.

1 betyder att påståendet inte alls stämmer.

9 betyder att påståendet stämmer mycket väl

Ringa in det svarsalternativ som stämmer bäst med din uppfattning.

Det är tydligt vilka regler som gäller på arbetsplatsen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Alla arbetsplatsens regler är lika viktiga.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Det är viktigt för mig att följa reglerna.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Andra bryter oftare mot reglerna än vad jag gör.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Cheferna bryter lika ofta mot reglerna som alla andra.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

De som följer reglerna gör det för att vara inställsamma mot chefen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Om andra skulle följa reglerna skulle jag också göra det.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Jag får omedelbar feedback på mitt sätt att följa reglerna.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Väldigt sällan Väldigt ofta

Jag får vara med och påverka hur reglerna ska utformas.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Väldigt sällan Väldigt ofta

Det är vanligare att någon får beröm än att någon får kritik för sitt sätt att följa arbetsplatsens regler.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Feedback kommer oftast flera dagar efter att något skett.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Feedback från en kollega är lika viktig som feedback från en chef.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Nyanställd är bättre på att följa reglerna än de som har arbetat några år.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Om jag mot förmodan skulle bryta mot arbetsplatsens regler skulle detta bero på

att jag inte har tid att följa regeln på rätt sätt.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

att jag inte tycker att regeln är viktig.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

att ingen bryr sig om jag följer regeln eller inte.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

att jag gör som alla andra gör.

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Stämmer inte alls Stämmer mycket väl

Stort tack för att du deltagit i undersökningen.

Som jag nämnde inledningsvis så kommer all information att hanteras anonymt.

//Henrik Olaison