

Maskinoperatörers upplevelser av konformitet på ett industriföretag i Sverige

Machine operators' experiences of conformity at an industrial company in Sweden

Examensarbete för kandidatexamen med
huvudområdet Socialpsykologi

Grundnivå 15hp

Vårtermin 2023

Student: Dennis Arnold, Jacob Johansson

Handledare: Zaira Jagudina

Examinator: Anette Lundin

Deklarering

Härmed intygar vi, Dennis Arnold och Jacob Johansson att vi på egen hand och utan otillbörlig hjälp genomfört denna studie inom ramen för Socialpsykologiska programmet vid Högskolan i Skövde vårterminen 2023. Vi intygar även att studien inte tidigare lämnats in för examination eller publicering någon annanstans.

Datum, 2023-04-12

Abstrakt

I dagens samhälle påverkar och påverkas vi ofta av sociala normer och konformitet. I arbetsplatskontexter har det blivit vanligt att individer konformerar sig till andra individer eller grupper. I organisationer och främst på arbetsplatser kan det ske att anställda försöker anpassa sig efter rådande förväntningar och normer för inte bli exkluderad från gruppen. Med tanke på hur mycket tid majoriteten av vuxna människor spenderar på sina arbetsplatser är det viktigt att studera arbetsmiljö och grupprelationer, inte minst idag då team och arbetsgrupper vuxit i popularitet. Men hur påverkar detta arbetskulturen och gemenskapen på en arbetsplats? Vad blir konsekvenserna av konformiteten? Med det i åtanke var syftet med denna studie att skapa djupare förståelse för maskinoperatörers upplevelse kring konsekvenser av konformitet på ett industriföretag i Sverige. Den valda metoden som användes i studien var kvalitativa semistrukturerade intervjuer med tio maskinoperatörer. Resultatet visade på att grupperingarna som förekom på arbetsplatsen kunde ha negativ påverkan för maskinoperatörerna. Exempelvis kunde det bli svårt att skapa en samhörighet och en delad arbetskultur. Frånvarande ledarskap från lagledaren visade sig ha negativa effekter på inkludering, samhörighet och trygghet bland maskinoperatörerna. I studien framkom det att en distans mellan maskinoperatörerna och företagsledningen existerade samt att det fanns en maktasymmetri sinsemellan.

Nyckelord: konformitet, social påverkan och makt.

Abstract

In today's society, we are often influenced by social norms and conformity. In work contexts it has become common for individuals to conform to other individuals or groups. In organizations and primarily in workplaces employees may try to adapt to prevailing expectations and norms to avoid being excluded from the group. Considering how much time most adults spend in their workplaces it is important to study the work environment and group relationships, especially today as teams and workgroups have grown in popularity. But how does this affect the workplace culture and cohesion among the employees? And what are the consequences of conformity? The purpose of this study was therefore to gain a deeper understanding of machine operators' experiences regarding the consequences of conformity in an industrial company in Sweden. The chosen method used in the study was qualitative semi structured interviews with ten machine operators. The results showed that the groupings that occurred in the workplace could have a negative impact on the machine operators. For example, it could be difficult to create a sense of belonging and a shared work culture. Absent leadership from the team leader was found to have negative effects on inclusion, sense of belonging, and wellbeing among the machine operators. The study revealed that a distance existed between the machine operators and the company's management and that there was a power asymmetry between them.

Keywords: conformity, social influence and power.

Förord

Inledningsvis vill vi i forskarparet rikta ett hjärtligt och stort tack till alla intervjupersoner som deltagit och visat intresse för vår studie. Tack att vi fick ta del av er tid och att ni visat tilltro till oss genom att dela med er av era erfarenheter och upplevelser. Utan er hade studien inte gått att genomföra.

Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Zaira Jagudina för ett gott stöd, engagemang och noggrannhet. Hon har kommit med goda råd och vägledningen under arbetsprocessen.

Dennis Arnold & Jacob Johansson.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	1
1.1 Syfte och forskningsfrågor	2
1.2 Disposition	3
2. Teoretiskt ramverk	4
2.1 Sociala normer, social påverkan och konformitet	4
2.2 Maktasymmetri	6
3. Tidigare forskning	8
3.1 Ledarskap, påverkan och makt	8
3.2 Konformitet, positiva avvikelser, gruppidentifiering och sociala normer	9
4. Avgränsningar	12
5. Metod och metodologiska utgångspunkter	14
5.1 Metodval	14
5.2 Empiriskt instrument	14
5.3 Urval	15
5.4 Tillväggagångssätt	17
5.4.1 Förstudie	17
5.5 Transkriberingsprocess	18
5.6. Val av analysmetod	19
5.7. Etiska överväganden	21
5.8. Kvalitetskriterier	22
6. Resultatet och analys	23
6.1. Konformitet inom arbetsgruppen	23
6.1.1. Grupperingar och social påverkan	23
6.1.2. Arbetslivserfarenhet och oberoende	26
6.2. Konformitet mot lagledaren	28
6.2.1. Frånvarande ledarskap	28
6.2.2. Närvarande ledarskap	30
6.3. Konformitet mot företagsledningen	32
6.3.1. Distans mellan maskinoperatörer och företagsledning	32
6.3.2. Maktasymmetri	35

7. Diskussion och slutsatser	37
7.1 Egna reflektioner	41
Referenser	42
Bilaga 1: Intervjuguide	44
Bilaga 2: Missivbrev	45

1. Introduktion

Social påverkan och konformitet är en naturlig del av vardagen för människor. Inom många västerländska kulturer är självständighet viktigt. Möjligheten till individuella beslut och att ha möjligheten att gå sin egen väg är något som prioriteras högt. Trots detta så är de flesta människor förvånansvärt lika varandra i sättet att agera. Vi följer samma trender, vi har liknande intressen och vill generellt inte sticka ut alltför mycket från mängden. Vi är trots allt flockdjur i grund och botten. Men vad innebär egentligen konformitet? Aronson, Wilson, Akert och Sommers (2016, s. 230) beskriver konformitet som en förändring av en människas beteende på grund av riktig eller upplevd påverkan från andra människor. Begreppet konformitet delas ibland in i olika kategorier, baserat på omständigheterna av situationen. Med detta menas att människor kan komma att konformera till sin omgivning av olika anledningar.

Med tanke på hur mycket tid majoriteten av vuxna människor spenderar på sina arbetsplatser är det viktigt att studera arbetsmiljö och grupprelationer, inte minst idag då team och arbetsgrupper vuxit i popularitet. Grönblad (2019) för en diskussion kring informella ledare på arbetsplatser och att det finns både fördelar och nackdelar med detta. Fördelar kan exempelvis handla om att ledaren får arbetsgruppen att jobba enhetligt eller att finnas till som stöd för gruppen. Nackdelarna kan vara att medarbetare lätt hamnar i en beroendeställning till ledaren, där de förlorar initiativförmågan och alltid vänder sig till sin ledare. Detta kan hämma den personliga utvecklingen. Ett annat exempel som Grönblad (2019) belyser är hur konformitet lätt kan uppstå när en informell ledare har för hög status. Ett resultat av detta kan vara att medarbetare håller inne sina åsikter och idéer eller att de inte säger ifrån när något är fel. Hög status hos en individ kan ofta resultera i att en maktasymmetri uppstår. Detta innebär att det finns en obalans mellan olika parter i form av makt. Likt konformitet kan även begreppet makt nyanseras och kategoriseras in i olika former. French och Raven (1959) undersökte detta ämne och kom fram till att det finns olika maktkällor. Detta innebär att makt kan uppstå i olika situationer beroende på en rad olika omständigheter.

Lindgren (2020) påvisar ett exempel i sin nyhetsartikel där ett antal försökspersoner utsattes för brandrök i en lokal. När deltagarna var ensamma så reagerade en större andel på brandröken. När de däremot befann sig i närheten av en annan person, vars förutbestämda roll

var att inte reagera, var de flesta deltagarna passiva i sina ageranden. Ett annat exempel han tar upp är starkt kopplat till arbetsmiljö, där hälften av de amerikanska poliserna i artikeln inte väljer att ingripa när de ser sina kollegor bryta mot regler. Dessa beteenden är grundade i en form av rädsla för sociala konsekvenser. Aronson m.fl. (2016, s. 238) förklarar att människor blir ett offer för konformitet eftersom vi söker acceptans hos vår omgivning och att vi inte vill dra till oss uppmärksamhet i negativ bemärkelse vilket kan leda till att vi blir utstötta av gruppen.

Denna studie tillhör det socialpsykologiska forskningsområdet. Social påverkan inriktas mot de två fenomenen makt och konformitet i arbetslivet. Studien genomförs med ett socialpsykologiskt perspektiv med stöd i teorier om social påverkan, maktasymmetri och ur olika konformitetsperspektiv. Förhoppningsvis kommer resultatet i denna studie leda till att mönster identifieras och att det bidrar till ökad möjlighet att applicera olika strategier för att hantera konsekvenser av konformitet inom arbetslivet. Hoppet är att man ska kunna minimera de oönskade, och optimera de önskade effekterna av konformitet och social påverkan. Denna studie kan vara en intressant läsning för allmänheten men framförallt för chefer och anställda inom industriverksamheter. Forskningsrönen om konformitet och social påverkan är användbara inom arbetslivet oavsett ålder, kultur, religionsuppfattning och kön.

1.1 Syfte och forskningsfrågor

Studiens syfte är att skapa djupare förståelse för maskinoperatörers upplevelse kring konsekvenser av konformitet på ett industriföretag i Sverige. Följande forskningsfrågor som användes till vår studie är:

- Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet inom arbetsgruppen uttrycker maskinoperatörer?
- Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet i relation sin lagledare uttrycker maskinoperatörer?
- Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet i relation till företagsledningen uttrycker maskinoperatörer?

1.2 Disposition

Teoretiskt ramverk

Uppsatsen inleds med en redogörelse för det teoretiska ramverk som har använts i studien. Teorierna inom konformitet och makt har valts utifrån studiens syfte och forskningsfrågor. De valda teorierna har visat sig vara användbara vid analysen av resultatet.

Tidigare forskning och avgränsningar

I dessa kapitlen redogörs det för relevant tidigare forskning som valts inom fältet för studiefenomenet. Den utvalda tidigare forskningen medförde en djupare förståelse av det aktuella forskningsområdet vilket gav forskarparet förbättrade kunskap inom studiens valda fenomen. Detta följs av avsnittet avgränsningar som innehåller en sammanfattning angående tidigare forskning och vad som valts att exkluderas i denna studie. Mot slutet görs även en redogörelse för hur vår studie kan komma att komplettera den redan existerande litteraturen.

Metod och metodologiska utgångspunkter

Inledningsvis i detta kapitel presenteras studiens metodval som är en kvalitativ ansats där datainsamlingsmetoden är semistrukturerade intervjuer. Detta följs av en redogörelse för undersökningens urval som består av tio maskinoperatörer. Efter det presenteras empiriskt instrument som i denna studie består av en intervjuguide. Intervjuguiden består av 14 intervjufrågor som operationaliseras utifrån studiens tre forskningsfrågor. Därefter kommer en redogörelse för etiska överväganden som belyser hur studien förhåller sig till forskningsetiska riktlinjer. Sedan presenteras tillvägagångssätt som kortfattat redogör för hur empirin insamlats i studien. Sedan följer en presentation av förstudien som utfördes i form av en pilotintervju. Den genomfördes med syfte att förbättra intervjuguiden. Därefter redogörs det för ett avsnitt som framför hur transkriberingsprocessen genomfördes och vad forskarparet valt att utelämna från det inspelade materialet. Vidare redovisas hur studien förhåller sig till kvalitetskriterier såsom objektivitet, reliabilitet och validitet. Mot slutet av metodkapitlet presenteras studiens valda analysmetod som är en kvalitativ tematisk analys och så redovisas för hur forskarparet gick tillväga med kodningen av transkriberingsmaterialet.

Resultat och analys

I detta kapitel presenteras en redogörelse för studiens resultat som sedan analyserats i relation till studiens tre forskningsfrågor. Utifrån analysen av empirin har tre huvudteman och sex subteman tagits fram.

Diskussion, slutsatser och egna reflektioner

Avslutningsvis redovisas uppsatsen med ett diskussionskapitel där resultatet och analyserna jämförs och beskrivs med vad tidigare forskning upptäckt inom studiefenomenet. I kapitlet kommer även slutsatser där studiens mest övergripande delar presenteras. Slutligen belyses egna reflektioner för studiens styrkor och svagheter samt en kort diskussion om framtida studier.

2. Teoretiskt ramverk

I följande kapitel påvisas teoretiskt ramverk som ligger till grund för studien. Teorier inom *sociala normer*, *social påverkan*, *konformitet* samt *maktasymmetri* kommer att behandlas och är av relevans eftersom det knyter an till studiens syfte samt forskningsfrågor som berör konformitet.

2.1 Sociala normer, social påverkan och konformitet

Sociala normer inbegriper *implicita* eller *uttryckta* förväntningar eller regler som finns inom en grupp. Normerna handlar om hur medlemmar i en grupp förväntas värdera eller agera så att det överensstämmer med gruppen. I korta drag redogör sociala normer för att gruppmedlemmarna förväntas agera i linje med de specifika gruppnormerna för att öka tillhörighet och känna en inklusion i gruppen. Normerna eller närmare bestämt social påverkan kan påverka vårt beteende på olika sätt. Ibland kan det resultera i att en individ som inte följer gruppens sociala normer kan bestraffas på något sätt. Det är dock viktigt att poängtera att social påverkan inte alltid är negativ, det kan likaså resultera i bättre värderingar, beteenden och resultat (Aronson m.fl. 2016, s. 237). I vår studie har vi valt att fokusera på konsekvenser av konformitet för maskinoperatörer på ett företag, där sociala normer och social påverkan ingår i temat av konformitet. Aronson m.fl. (2016, s.3) beskriver att social påverkan redogör för hur handlingar, ord och närvaron av andra individer påverkar

våra känslor, tankemönster, beteenden och attityder. Social påverkan illustrerar hur individers beteenden kan komma att förändras beroende på vilken social miljö de befinner sig i.

Anledningen till att man ofta ändrar på sitt beteende är på grund av behovet av att inkludera sig i den sociala grupp de anser sig tillhöra (ibid.). Social påverkan kan ha inverkan på flertalet nivåer för individer, exempelvis genom förändring av attityd eller tankesätt. Attityder kan således bygga på en vilja att adaptera sig till den dominerande sociala gruppen eller att avskilja sig från den. I takt med att social påverkan kan ändra på hur individer upplever och tänker i ett sammanhang, kan det också resultera i förändrade beteenden och handlingar (ibid.).

Inom området social påverkan är begreppet *social facilitation* en återkommande term, som på svenskans kan benämnas *socialt underlättande* (Zajonc 1965). Detta fenomen innebär att människor, deras individuella prestationer och beteenden påverkas av närvaron av andra i sin omgivning, när deras prestationer kan bli värderade. Vid enkla uppgifter ökar prestationsförmågan vid andras närvaro, och vid komplexa uppgifter försämras prestationsförmågan när andra ser på. Anledningen till detta är att man blir mer uppmärksam och alert på sin omgivning, samt att man är orolig över hur omgivningen ska värdera det man gör (ibid.).

Ett annat begrepp som frekvent förekommer inom kontexten av social påverkan är konformitet, vilket också ligger som grund för hela denna undersökning. Konformitet undersöktes först av forskaren Solomon E. Asch (1956) där han utformade en experimentell studie för att undersöka individens oberoende och beroende av gruppen, och hur grupptryck påverkar individens handlingar. Experimentets resultat visade på att individer ofta tenderar att falla för grupptryck, men via kvalitativa intervjuer kunde man notera att valet att konformera till gruppen kunde ske av olika orsaker (ibid. s.70). Utifrån dessa faktorer har begreppet konformitet brutits ner i olika kategorier.

Vidare beskriver Forsyth (2018, s.195) de olika kategorierna av konformitet: samtycke, omvandling och överensstämmelse. *Den första kategorin* av konformitet är en process där individer anpassar sig till majoritetens åsikter eller beteenden i en grupp, trots att de inte håller med. Detta kan ske på grund av det mänskliga behovet av inkludering eller rädsla för

utfrysning och benämns som *samtycke* eller som engelskans *compliance*. (ibid.). *Andra kategorin* av konformitet innebär att individen kan ändra på sina åsikter eftersom de tror att gruppen har rätt, på grund av socialt inflytande från en person eller grupp som de identifierar sig med. Detta kan benämnas som *omvandling* eller som engelskans *conversion (private acceptance)*. *Tredje kategorin* av konformitet handlar om att individen känner en stark identifiering med sin omgivning och upplever att deras åsikter och beteenden redan överensstämmer med gruppens. Detta kallas för *överensstämmelse* eller som på engelskan benämns *congruence* (ibid.).

Det kan vara värt att lyfta fram varför individer inte väljer att konformera. Ibland kan det handla om ett *oberoende* och *anti-konformitet*. Ett *oberoende* kan handla om att individen uttrycker sina personliga åsikter, värderingar och beteenden offentligt framför gruppen, trots att de avviker från de resterande i gruppen. *Anti-konformitet* däremot, uppvisas när individer uttrycker åsikter och beteenden som inte är i linje med gruppens. Individen kan vara ifrågasättande, vill inte hålla med, går emot gruppen där individen kan uppfattas som en “nej-sägare” (Forsyth 2018 s.196). Dessa begrepp är viktiga för denna studie eftersom de belyser olika nivåer av konformitet och ger oss möjlighet till djupare analys av fenomenet. Vi vill skapa en djupare förståelse för maskinoperatörers upplevelser kring konsekvenser av konformitet på arbetsplatsen.

2.2 Maktasymmetri

Makt är en form av social påverkan. Närmare bestämt definieras det som en person eller grupps förmåga att påverka situationer och människor i en riktning av eget intresse (Jacobsen & Thorsvik 2014, s. 152). Makt karaktäriseras också av sociala relationer, där vissa aktörer är de som utövar makten, och andra utsätts för den, och makten föds alltid ur situationer där aktörer är i beroendeställning till varandra (ibid s.153). Till exempel inom företag, där en anställd är beroende av sin arbetsgivare i form av lön, och arbetsgivaren är i behov av den anställda i form av arbetskraft. Till sist måste det också finnas någon sorts oenighet mellan aktörerna som är i beroendeställning av varandra, eftersom det inte finns någon anledning att

behöva påverka någon vars värderingar, åsikter eller beteenden redan ligger i linje med ens egna (ibid.).

French och Raven (1959) ansåg att ämnet makt var komplext och att maktutövning kunde variera i sin form. Därför bestämde man sig för att skapa tydligare definitioner kring dessa former och systematisera dem. Detta låg till grund för att man myntade begreppet *power bases* som hänvisar till de olika källorna till makt. Detta innebär att personer kan besitta makt gentemot andra människor, baserat på en rad olika faktorer. De mest relevanta källorna till makt som lyfts fram är *belöningsmakt*, *legitim makt*, *bestraffningsmakt* och *expertismakt* (ibid. s. 151).

Eftersom denna studie riktar sig mot en organisationskontext, kan vissa av maktkällorna antas vara mer relevanta än andra, då det kan göras kopplingar till ledarskap och ledarstil, som är en viktig aspekt inom det område som denna studie täcker. *Expertismakt* är ett tydligt exempel på detta. Denna typ av makt är baserad på en individs skicklighet, egenskaper eller förmåga inom olika områden. Omgivningen har ofta en tendens att låta sig påverkas av personer som de upplever som skickligare än de själva i olika sammanhang (Forsyth 2018, s. 241). Under denna kategori kan allt ifrån kollegor till chefer inom organisationer passa in. En individ i chefsrollen kan också tänkas besitta belönings- och bestraffningsmakt, då man befinner sig högre upp i företagets hierarki rent formellt. *Belöningsmakt* handlar om att besitta makten att distribuera belöningar till gruppen, och dessa kan vara opersonliga i form av lön eller en befordran, men också personliga i form av beröm och komplimanger (ibid s. 238, 239). *Bestraffningsmakt* innebär istället att man använder hot som bestraffning ifall gruppen inte konformerar till makthavarens åsikter eller idéer (ibid s. 239). Exempelvis kan chefen hota med lönesänkningar eller med att dela ut en oproportionerlig mängd arbete till anställda som inte konformerar. Med *legitim makt* menas att en individ besitter rätten att be andra följa deras order på grund av deras position, och där omgivningen förväntas följa dessa order (ibid s. 240). Detta kan lätt kopplas till de chefspositioner som finns inom organisationer och är av relevans för denna studie med tanke på att formellt ledarskap är en aspekt som undersöks.

3. Tidigare forskning

I det här kapitlet redovisas tidigare forskning genom vetenskapliga artiklar som är av relevans till studiens syfte och forskningsfrågor. Artiklarna är uppdelade i två olika teman där relevansen redogörs för i slutet av varje beskriven artikel. Det första avsnittet påvisar forskning kring ledarskap, påverkan och makt medan det andra avsnittet presenterar forskning kring konformitet och sociala normer.

3.1 Ledarskap, påverkan och makt

Carol, Carlucci, Eaton och Wright (2013) har undersökt effekten av maktskillnader mellan medvittne på minneskonformitet för bilder i artikeln. Studien använder sig av experiment med 183 studenter från USA. Det studien går ut på är att deltagarna blir tilldelade olika roller som går att finna på en arbetsplats. Deltagarna visas olika bilder och resultatet indikerar på att de personer som fått chefsrollen har en större benägenhet att konformera sina åsikter till gruppens val (ibid.). Denna studie är av relevans för vår undersökning eftersom det visar på hur ledarskap och makt kan ha inflytande på konformitet.

Vidare har Kim, Du-Babcock och Chang (2020) undersökt hur diskursivt ledarskap kan leda till oönskad konformitet under ett affärsmöte, och ifall deltagare i ett möte tenderar att kopiera ord och mönster ifrån dessa ledare. Studien använder sig av en social nätverksanalys ifrån ett ledningsmöte som genomfördes på ett företag med huvudkontor i en europeisk stad.

Resultatet visar på att ju mer central position en individ har i kommunikationsnätverket, desto större chans är det att personer efterliknar det sättet att prata efteråt, genom att exempelvis använda sig av samma ordval (ibid.). Artikeln redogör för att det finns ett samband mellan auktoritet och benägenhet till att konformera. Frågor om auktoritet och ledarskap är något som kan kopplas till denna undersökning, framförallt forskningsfrågor två och tre, som är fokuserade på ledarskap och olika nivåer inom organisationer.

Hewlin, Dumas och Burnett (2017) undersöker ledarskap ur ett annat perspektiv. Forskarna ville ta reda på hur ledarintegritet påverkar tendensen att konformera. Studien är uppdelad i två studier. Studie 1 använder sig av laborationsexperiment med 131 studenter från ett universitet i Mellanvästra USA. Studie 2 använder sig av enkätundersökning med 228

anställda vuxna. Utifrån båda studierna visade resultatet att deltagarna var mer villiga att konformera när de uppfattade sina ledare med hög integritet, trots att deras egna värderingar inte överensstämmer med organisationens. Denna tendens hade negativa effekter på anställdas arbetsengagemang. Studien påvisar att positiva egenskaper hos en ledare inte nödvändigtvis resulterar i positiva svar ifrån anställda (ibid.). Detta kan bidra med vidare kunskap inom frågor kring dynamiken mellan chefer och anställda, vilket kan ge forskarparet en djupare inblick inom ledarskap.

Rios, Fast och Gruenfeld (2015) undersökte relationen mellan makt, behov av tillhörighet och undergivna beteenden. Detta genomfördes via tre studier i USA där man samlade in data från minst 20 deltagare i varje studie. Dessa studier innehöll en kombination av olika datainsamlingsmetoder, däribland enkäter som handlar om behov av tillhörighet och självbiografisk uppsats där man fick återge scenarion ut sitt liv. Resultatet av dessa tre studier visade sig stötta forskarnas hypotes. Individer i maktpositioner, som också har ett högt behov av tillhörighet till andra, visade på undergivna beteenden i sina sociala relationer. Detta grundar sig i upplevelser av rädsla för att dra på sig en oönskad uppmärksamhet från sin omgivning, i form av exempelvis avundsjuka och bitterhet mot deras höga hierarkiska position. Individer som har ett starkt behov av tillhörighet vill smälta in i gruppen, och tonar därför ner sin makt med undergivna beteenden (ibid.). Detta är av relevans för denna undersökning eftersom det visar på styrkan i normativ konformitet, trots att individen i fråga kan sitta i en högre hierarkisk position. Detta kan också bidra med insikter om ledarskapsstrategier.

3.2 Konformitet, positiva avvikelser, gruppidentifiering och sociala normer

Kim och Choi (2018) undersökte sambandet mellan gruppidentifiering och positiva avvikelser bland anställda på ett företag. Studien använder sig enkätundersökning med 293 anställda från Korea. Forskarna beskriver att positiva avvikelser är beteenden som bland annat handlar om organisatoriskt oliktankande, prosocialt beteende samt kreativ och funktionell olydnad. Avvikelserna kan ha som avsikt att förbättra prestandan på arbetsplatsen samtidigt som de är norm- och regelbrott. Resultatet från studien visar att sambandet mellan positiva avvikelser och individuell differentiering till viss del uttrycks genom risktagande avsikter. Effekten av

gruppidentifiering på positiva avvikelser genom risktagande är positiv och framstående för grupper med låg konformitet. I grupper med hög konformitet neutraliseras effekten av gruppidentifiering på risktagande (ibid.). Positiva avvikelser och gruppidentifiering är särskilt intressant för denna studie, då delar av studien fokuserar på just arbetsgrupper och de positiva avvikelserna kan relateras till förmågan att våga yttra sina åsikter och värderingar för gruppen.

En annan artikel som också berör ämnet grupperidentifiering är Knapton, Bäck och Bäck (2015) studies som undersöker om avvisande från en organisation leder till en ökad vilja att konformera till en ny grupp och att engagera sig i politiska handlingar mot ut-grupper. Studien använder sig av en enkät- och experimentundersökning med 40 studenter från Lunds universitet i Sverige. Resultatet indikerar på att deltagarna som blivit avvisade från en organisation, var mer villiga än icke-avvisade, att vara politiskt aktiva mot utgrupper, efter att man blivit accepterad hos en ny organisation. Detta beror främst på människans behov av att känna sig inkluderad (ibid.). Studien är av relevans till vår undersökning eftersom artikeln tar upp hur behovet av tillhörighet till grupper kan leda till ökad intensitet av konformerande beteenden. Konformitet i gruppkontext är särskilt relevant för denna undersökning, då den faller inom ramen för studiens syfte och forskningsfrågor.

Vidare undersöker Toelch, Panizza och Heekeren (2018) hur interaktioner mellan perceptuell och social påverkan påverkar kognitiva beslutsrelevanta processer. Studien använde sig av en experimentundersökning med 26 deltagare från en deltagarpool i Tyskland. Artikeln redogör för hur anpassningsbara beslut i ett socialt sammanhang beror på sociala förväntningar, normer och perceptuell information. Resultatet visar på att en individ kan konformera utan att dennes värderingar eller åsikter ligger i linje med andra individer eller grupper, vilket kan påverka perceptuella beslut (ibid.). Artikeln tar upp termer som sociala normer, socialt inflytande och compliance vilket går att relatera till konformitet och social påverkan som kopplas till denna studiens syfte och forskningsfrågor.

Även Hays och Goldstein (2015) har undersökt ämnet konformitet och mer specifikt hur makt och legitimitet påverkar människors benägenhet att följa sociala normer och att konformera till andra i sociala sammanhang. Undersökningen var uppdelad i fem tillfällen där data samlades in från minst 45 respondenter från USA vid varje undersökning.

Datainsamlingsmetoderna som genomfördes i studien var enkäter och experiment. Studien visar på att individer som uppfattas som maktfulla och legitima har större inflytande på andra och att individer är mer benägna att anpassa sig till deras beteende och normer. I studien genomförde forskarna experiment där de manipulerade makten och legitimiteten hos respondenterna och undersökte hur detta påverkade deras benägenhet att avvika från gruppens sociala normer. Resultaten visade att respondenterna var mer benägna att konformera sig till en individ som uppfattades som både maktfull och legitim, jämfört med en individ som endast uppfattades som maktfull eller legitim. Forskarna argumenterar för att dessa resultat kan ha konsekvenser för sociala förändringar och ledarskap. De hävdar att ledare som vill påverka andras beteenden och sociala normer bör sträva efter att uppfattas som både maktfull och legitim. Detta kan öka deras inflytande över andra och öka sannolikheten att andra kommer att anpassa sig till deras beteenden och normer (ibid.). Artikeln är således relevant eftersom den visar på att makt och legitimitet hos individer påverkar graden av konformitet som kan kopplas till maktkällor och mer specifikt den legitima maktkällan som tagits upp i det teoretiska ramverket.

I likhet med Kim och Choi (2018) studie undersöker Jordan, Fitzsimmons och Callan (2022) ett liknande ämne. Studiens syfte var att undersöka termen maverickism och dess eventuella fördelar för organisationer. Maverickism innebär att individer agerar på ett avvikande sätt från förväntningar och normer som finns inom organisationen (ibid.). Forskarna förklarar att maverickism kan resultera i positiva effekter för organisationer såsom förbättrad innovation och prestation. Datainsamlingen gjordes vid två tillfällen och utfördes genom enkäter och intervjuer med 237 respondenter från Australien. Under studien fick respondenterna bedöma sina egna grader av maverickism och besvara frågor om sina organisations prestationer och innovationer. Resultatet tyder på att respondenter med hög grad av maverickism var mer villiga att framhäva högre prestationer och innovation inom organisationen. Anledningen till detta kan vara att maverickism ofta bidrar till nya perspektiv och idéer som förbättrar organisationens förmåga att handskas med utmaningar. Forskarna understryker vikten med att organisationer bör uppmuntra anställda till mer maverickism såsom avvikelser från normer vilket kan vara en strategi för att förbättra prestationen och gynna innovation inom organisationen. Forskarna hävdar också att organisationer bör skapa en organisationskultur

där det finns en öppenhet och tolerans för olika idéer och perspektiv (ibid.). Kopplingen mellan artikeln och denna undersökning kan göras eftersom att maverickism behandlar mycket av det som lyfts fram i denna studie, exempelvis hur de anställda inom organisationen förhåller sig till normer, hur de antingen konformerar eller kan känna ett oberoende och våga uttrycka nya avvikande idéer och förslag inför gruppen.

Reizer, Harel och Ben-Shalom (2023) undersökte hur personlighetsdraget *agreeableness* (*tillmötesgående*) och en upplevd känsla av gruppsammanhållning kan vara faktorer som bidrar till välbefinnande. Data samlades in via enkäter från 648 manliga soldater mellan 18 och 25 år från sex olika enheter. Datainsamlingen genomfördes vid två tillfällen. Resultaten visar på att de individer som rankas högre på personlighetsdraget tillmötesgående och de som upplever en starkare känsla av sammanhållning inom gruppen visar på högre nivåer av välbefinnande. Ur resultatet framkom också att ledarens roll var viktig, då en ledare som erbjöd mer stöd till gruppen, kunde öka denna effekt ytterligare. Sammanfattningsvis konstateras att hjälpsamma beteenden i interpersonella relationer är en viktig faktor inom grupper och organisationer (ibid.). Denna artikel är av relevans för denna studie eftersom den visar på vikten av ett bra ledarskap, samt hur viktigt det är att främja en kultur som präglas av samarbete och sammanhållning inom grupper och organisationer.

4. Avgränsningar

Utifrån tidigare forskning tydliggörs att ledare som har en chefsroll har större benägenhet att konformera sig till grupper, vilket ger en bild av hur makt och ledarskap har inflytande på arbetsplatsen. Om en ledare har en central position i organisationen kan det finnas en tendens att anställda efterliknar ledaren genom att använda liknande ordval. När anställda kan uppfatta sina ledare med en hög integritet är chansen större att de konformerar. Detta kan i sin tur försämra arbetsengagemang negativt eftersom anställda kan konformera till sin ledare trots att de anställdas värderingar inte överensstämmer med ledarens eller organisationens värderingar. Ledare eller individer i maktposition som har ett högt behov av tillhörighet till andra kan tona ner sin makt med undergivna beteenden för inte dra på sig önskad uppmärksamhet.

Tidigare forskning tar vidare upp att individer som upplever en hög grad av grupptillhörighet har en större tendens att framhäva positiva avvikelser, vilket innebär att individer kan bland annat visa på organisatoriskt oliktankande samt kreativ och funktionell olydnad. Hög grad av maverickism likt positiva avvikelser gör att anställda kan framhäva högre grad av prestationer och innovation på arbetsplatsen eller organisationen. Maverickism kan gynna organisationer genom att anställda kan bidra med nya idéer och perspektiv vilket kan resultera i att organisationen kan hantera nya förbättringar och utmaningar på adekvata sätt. Social avvisning kan öka viljan att delta i politiska aktiviteter genom känslan av att tillhöra en grupp och anpassa sig till gruppens värderingar och normer. Konformiteten kan också påverka perceptuella beslut genom att individer kan konformera till andras åsikter eller värderingar trots att individens åsikter eller värderingar inte ligger i linje med gruppens. Vidare framkommer att individer kan konformera till ledare som uppfattas som maktfulla och legitima jämfört med ledare som endast uppfattades som maktfull eller legitim.

Tidigare forskning fokuserar mycket på ledarskap, makt, social påverkan och konformitet inom arbetsplats- och inom universitetskontexter. Mycket av den tidigare forskning inom detta ämne utgår från en kvantitativ ansats där enkäter och experiment ligger till grund som datainsamlingsmetod. I vissa studier har respondenterna varit universitetsstudenter medan i andra studier har anställda från organisationer deltagit. Av den anledningen har vår studie valt att fokusera mer på en tillverkningsindustriell organisation med fokus på maskinoperatörers upplevelse av konsekvenser av konformitet i relation till deras arbetsgrupp, lagledare och till företagsledningen på företaget. På så vis kan studien skapa en mer kvalitativ inblick i denna typ av organisationskontext med fokus på att skapa en djupare förståelse.

5. Metod och metodologiska utgångspunkter

I följande kapitel kommer studiens metodologiska utgångspunkter att redovisas. Kapitlet kommer att påbörjas med en redovisning av metodval följt av empiriskt instrument, urval, tillvägagångssätt, transkriberingsprocess, val av analysmetod, etiska överväganden och kvalitetskriterier.

5.1 Metodval

Konformitet har ofta tidigare studerats utifrån en kvantitativ metodologi, vilket återspeglas i kapitlet "tidigare forskning". Forskarparet var intresserade av att studera området ur ett annat perspektiv där respondenternas upplevelser låg i fokus. Därav togs beslut om att utgå ifrån en kvalitativ ansats. Den kvalitativa ansatsen är lämplig för studiens syfte då den låter forskarpåret skaffa sig en djupare förståelse och samla in detaljerade redogörelser för studiefenomenet. Detta ger möjlighet att ställa följdfrågor och kännetecknas av en närhet till respondenterna. Kvantitativ ansats som präglas av enkäter och frågeformulär ger inte samma möjlighet att få djupa svar från respondenterna (Bryman 2018, ss.487, 488). Under studien genomfördes individuella semistrukturerade intervjuer på ett industriföretag i Sverige. Semistrukturerade intervjuer har en viss struktur i form av en lista över specifika teman som ska vidröras. I denna studie utgör forskningsfrågorna teman som intervjufrågorna delas in i. Detta skiljer sig från ostrukturerade intervjuer, som kännetecknas av att respondenten kan svara och associera helt fritt (ibid. ss.562, 563). Eftersom att studien genomfördes med en given struktur från syfte, forskningsfrågor, tidigare forskning och teoretiskt ramverk, så har vi valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer istället för ostrukturerade, då det bidrar till att intervjuerna håller sig inom ramen för studiens valda fenomen. I nästkommande avsnitt kommer en beskrivning av processen där forskningsfrågor brutits ner till intervjufrågor, som sedan ställts till respondenterna. Se även (Bilaga 1) för en komplett intervjuguide.

5.2 Empiriskt instrument

De tre forskningsfrågorna bildar teman för studien och har operationaliserats till 14 intervjufrågor som ingår i intervjuguide (se bilaga 1). Den första forskningsfrågan "*Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet inom arbetsgruppen uttrycker*

maskinoperatörer?” har som syfte att undersöka gruppdynamiken mellan maskinoperatörerna kopplat till konformitet. Denna forskningsfråga har utmynnat i tre intervjufrågor, varav ett exempel är *“Hur går du tillväga när det uppstår situationer där du inte håller med arbetsgruppen?”*. Forskningsfråga två riktar sig emot konformiteten gentemot maskinoperatörernas lagledare och lyder *“Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet i relation sin lagledare uttrycker maskinoperatörer?”*. Exempel på intervjufråga kopplat till detta är *“Hur hanterar du en situation när du inte håller med din lagledares åsikter?”*. Forskningsfråga tre lyder *“Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet i relation till företagsledningen uttrycker maskinoperatörer?”* och där undersöker vi konformitet mellan maskinoperatörer och företagsledning. En intervjufråga inom detta tema är *“Kan du beskriva en situation där du inte håller med ledningen?”*.

5.3 Urval

Utifrån syfte och forskningsfrågor togs beslut om att göra ett målstyrt urval. Målstyrt urval innebär att forskaren på ett strategiskt sätt väljer ut respondenter utifrån studiens syfte, där respondenterna antingen är berörda eller har kunskap om det valda studiefenomenet (Bryman 2018, s.498). I denna undersökning ville forskarparet få en djupare förståelse för maskinoperatörer och deras syn på konformitet, på ett industriföretag i Sverige. Urvalet som bestod av tio maskinoperatörer valdes på grund av att vi antog att de kan ge svar på konformitetens eventuella påverkan utifrån olika nivåer. Nivåer inom arbetsgruppen, i relation till lagledare och i relation till företagsledningen kan studeras och ingår i våra forskningsfrågor. Följande kriterier har valts ut för respondenterna: (1) individer som arbetar som maskinoperatörer, (2) individer som är tillsvidareanställda på företaget samt (3) individer som arbetat på företaget minst sex månader.

Det som är av vikt för vår undersökning är att skapa en djupare förståelse och försöka söka adekvata svar på våra forskningsfrågor, därmed valde vi att använda oss av tre respondentkriterier. Tillsvidareanställning på företaget åsyftar att maskinoperatörerna är anställda på företaget och inte är inhyrda och anställda via ett bemanningsföretag. Studien använde inte sig av några andra kriterier kopplat till kön, ålder eller dylikt.

Arbetsplatsen som valts att undersökas i studien är ett företag inom tillverkningsindustrin. På arbetsplatsen existerar det två skift där maskinoperatörerna i respektive skift har samma arbetsuppgifter. De två skiften är uppdelade i två arbetsgrupper som växlar mellan att arbeta förmiddag och eftermiddag. I båda arbetsgrupperna finns det en individ som arbetar som lagledare och som är maskinoperatörernas närmaste ledare i produktionen. På arbetsplatsen existerar det en företagsledning som är den del av företaget som arbetar mer administrativt.

Maskinoperatörernas arbetsuppgifter är att ha ansvar för maskiner som producerar olika plastdetaljer, där varje maskinoperatör har ansvar för en till fyra maskiner. När detaljerna är klara i maskinen paketeras de i olika pallar eller lådor som körs ut på lagret. De har också ansvar för att bygga pallar som de lägger detaljerna i. Varje morgon har respektive skift ett morgonmöte där de går igenom vad som ska göras under dagen och vilka maskinoperatörer som ska stå vid vilka maskiner. I tabellen nedan görs en beskrivning av hur länge respondenterna arbetat på arbetsplatsen, samt vilket skift de arbetar i.

Respondent	Tid på arbetsplatsen	Skift
Respondent 1	1 år	Skift 1
Respondent 2	6 månader	Skift 1
Respondent 3	7 år	Skift 1
Respondent 4	3 år	Skift 1
Respondent 5	1 år	Skift 1
Respondent 6	7 månader	Skift 1
Respondent 7	5 år	Skift 2
Respondent 8	1 år och 6 månader	Skift 2
Respondent 9	6 år	Skift 2
Respondent 10	2 år	Skift 2

Tabell 1.

5.4 Tillväggagångssätt

För att rekrytera respondenter till studien valde vi att kontakta ett industriföretag lokaliserat i Sverige som var villiga att delta i vår undersökning. Vi beskrev studiens syfte och innehåll till den personen vi hade kommit i kontakt med på företaget. Därefter kom vi gemensamt överens om ett datum där vi åkte till företaget och genomförde vår pilotundersökning med en utvald respondent. Pilotundersökningen genomfördes med syfte att förbättra vår intervjuguide. Kontaktpersonen på företaget hjälpte oss komma i kontakt med respondenter, där studiens urval bestod av tio maskinoperatörer från företaget. När kontakten upprättades med respondenterna gavs information angående de forskningsetiska principerna som meddelas muntligt samt via en informationsblankett. När följande steg utfördes planerades och bokades intervjuernas genomförande in, det vill säga tid och datum, med hänsyn till respondenternas och företagets möjligheter. Datainsamlingen i vår studie bestod av tio individuella semistrukturerade intervjuer som fysiskt genomfördes på företaget i ett avskilt konferensrum där intervjuernas längd blev mellan 23:40 och 50:31 minuter långa. Under samtliga intervjuer var forskarparet och en respondent närvarande. Intervjuerna spelades in följt av att de sedan transkriberades. Efter transkribering kodades och tematiskt analyserades transkriberingsmaterialet. Detta innebär att vi med hjälp av en tematisk analys utformade koder och identifierade subteman och huvudsakliga teman från transkriberingsmaterialet (Bryman 2018, 703).

5.4.1 Förstudie

Forskarparet kom i kontakt med produktionschef på företaget och meddelade att vi kommer genomföra en förstudie. Produktionschefen gav oss överblick på potentiella respondenter som föll in i studiens respondentkriterier när vi anlände till företaget. De potentiella respondenterna blev informerade av forskarparet och via kontaktpersonen att det kommer att pågå en studie i form av individuella intervjuer under veckan som vi var där och intervjuade. Det förmedlas även att en förstudie skulle genomföras med syfte att testa våra intervjufrågor. Förstudien genomfördes med en respondent som föll in under studiens respondentkriterium och som var villig att ställa upp och som visade intresse. Respondenten blev informerad om att intervjun var en förstudie och att materialet inte skulle användas i den slutgiltiga studien.

Intervjun hölls avskilt i ett slutet rum på arbetsplatsen så att ingen obehörig kunde höra och ta del av materialet. Under förstudien utgick forskarparet från intervjuguiden samt att intervjun spelades in med syfte att inte begå eventuella misstag med framtida intervjuer och för att se till att det inte var några bekymmer med tekniken. Förstudien pågick i ca 45 minuter vilket visade på att mängden intervjufrågor och följdfrågor var tillräckligt. När förstudien var genomförd undersöktes svaren där det framgick att vissa ordval i en del frågor var svåra för respondent att förstå. Forskarparet beslutade således att korrigera vissa ordval i intervjuguiden, med förhoppningar om att det skulle göra frågorna mer lättförståeliga, vilket gör att respondenter kan tolka frågan korrekt samt att forskarparet i sin tur tolkar respondenterna korrekt. Den korrigerade versionen av intervjuguiden (se bilaga 1) användes till resterande intervjuer. Efter pilotintervjun raderades det inspelade materialet och användes inte till studien. Tillnästkommande intervjuer valde vi i forskarparet att presentera oss mer personligt, exempelvis med namn, ålder, att vi studerar sista året och håller på med ett examensarbete. Vi antog att det skulle skapa en mer bekväm miljö och att det skulle generera att respondenterna kunde förlita sig mer på oss som intervjuare.

5.5 Transkriberingsprocess

Samtliga tio intervjuer spelades in utifrån en rad olika aspekter. Precis som Bryman (2018, s. 577, 578) beskriver det, så är det viktigt att ha möjligheten att spela in och gå tillbaka till materialet. Detta eftersom man under själva intervjuerna vill kunna rikta full uppmärksamhet mot intervjuerna, vad som sägs och eventuella följdfrågor, istället för att föra anteckningar (ibid.). Forskarparet var noggranna med att fråga om tillåtelse att spela in varje intervju, och samtliga respondenter godkände. Trots godkännande från samtliga, så var forskarparet uppmärksamma på eventuella konsekvenser som kan medföras vid inspelning. Detta är något som Bryman (2018, s. 578) också belyser som en risk vid inspelning av intervjuer, där respondenten kan uppleva en viss oro kring att de spelas in, och att den ängslan kan leda till mindre intressanta och utförliga svar. Detta skulle kunna vara en möjlig förklaring till att den kortaste intervjun endast blev 23:40 minuter, vilket står i tydlig kontrast till den längsta som varade i 50:31 minuter.

Både forskarna deltog i samtliga intervjuer, och delade därför upp transkriberingen jämnt. Därav fick båda forskarna bearbeta fem intervjuer vardera. Precis som Bryman (2018, s. 579) beskriver det, så blev detta en mycket tidskrävande process, där intervjuerna tog mellan 2–4 timmar vardera att transkribera. Processen underlättades av att forskarparet hade tillgång till bra ljudinspelningsmaterial med god ljudkvalitet och möjlighet att pausa och spola tillbaka vid behov. Utförandet av transkriberingen genomfördes noggrant och ordgrant, men beslut togs gemensamt inom forskarlaget, om att klippa bort vissa irrelevanta upprepningar, stamning, och även att utesluta icke-verbal kommunikation, som tonlägen, pauser och kroppsspråk. Detta på grund av att bedömningen gjordes att det inte bidrog till att besvara de formulerade forskningsfrågorna, samt att det inte är lika relevant vid en tematisk analys där fokus ligger på sökandet efter teman i form av ordval, till skillnad från exempelvis en samtalsanalys som fokuserar mer på hur respondenterna använder språk på detaljnivå för att konstruera mening bakom sina yttranden (Kvale, Torhell & Brinkman, 2014, s. 264, 265).

5.6. Val av analysmetod

Valet av analysmetod för denna undersökning föll på tematisk analys. Enligt Braun och Clarke (2006) går denna metod ut på att identifiera, analysera och rapportera mönster från den totala datainsamlingen (i detta fall via alla intervjuerna). Det som sticker ut med tematisk analys är att metoden inte är teoretiskt bunden, till skillnad från andra analysmetoder som diskursanalys, grundad teori och fenomenologisk analys. Detta kan enligt Braun och Clarke (2006) vara en fördelaktig metod att använda sig av för de som har mindre erfarenhet av kvalitativ forskning, eftersom metoden erbjuder en flexibilitet. Detta i kombination med att den tematiska analysen har ett relativt rakt och tydligt tillvägagångssätt i form av en guide, bestående av 6 stycken faser som Braun och Clarke (2006) tagit fram, ledde till att forskarparet tog beslut om att göra en tematisk analys.

Inledningsvis läste forskarparet igenom transkriberingen vid ett flertal tillfällen för att få en känsla för innehållet och för att bli lite mer bekant med den. Efter det så inleddes själva kodningen. Specifika ordval eller kortare meningar som bedömdes vara relevanta i förhållande till forskningsfrågorna, markerades. De koder som liknade varandra och var återkommande delades in i två olika kategorier per forskningsfråga, och det var på detta sätt

som subteman växte fram. På forskningsfråga ett kunde två subteman utläsas. Dessa var grupperingar och social påverkan, samt arbetslivserfarenhet och oberoende. På forskningsfråga två kunde forskarparet se ett mönster i respondenternas svar som antydde att det fanns en skillnad i ledarskap mellan skiften. Detta resulterade i skapandet av två motsatta subteman. Dessa var frånvarande ledarskap, samt närvarande ledarskap. På den sista forskningsfrågan tog respondenterna upp hierarkiska aspekter av företaget, varpå forskarparet kunde dela in svaren i två olika perspektiv. Dessa kategoriserades som distans mellan maskinoperatörer och företagsledning, samt maktasymmetri, vilket bildade subteman. Alla subteman fungerade som olika aspekter eller perspektiv på huvudtemat. Initialt fanns en tanke om att låta forskningsfrågorna i sig fungera som huvudtema, men för tydlighetens skull togs beslut om att skapa tre separata huvudteman, som dock är oerhört starkt kopplat till vardera forskningsfråga. De tre huvudteman som formulerades var konformitet inom arbetsgruppen, konformitet mot lagledaren och konformitet mot lagledningen.

Efter kodning, skapande av subteman, samt huvudteman, så gjordes en tabell (Tabell 2, se nedan) som illustrerar hur forskningsfrågor, huvudtema och subteman är kopplade till varandra. Forskarparet tog beslut om att inte integrera koder i tabellen, eftersom bedömning gjordes att citat från resultatkapitlet kommer att täcka denna del och hjälpa läsaren att förstå det väsentliga i det som framkommit i intervjuerna. Varje subteman analyserades med hjälp av det utformade teoretiska ramverket, samt med tolkningar av empirin, för att försöka besvara forskningsfrågorna på ett nyanserat sätt.

Forskningsfråga	Huvudtema	Subteman
Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet inom arbetsgruppen uttrycker maskinoperatörer?	Konformitet inom arbetsgruppen	Grupperingar och social påverkan Arbetslivserfarenhet och oberoende
Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet i relation sin lagledare uttrycker maskinoperatörer?	Konformitet mot lagledaren	Frånvarande ledarskap Närvarande ledarskap
Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet i relation till företagsledningen uttrycker maskinoperatörer?	Konformitet mot företagsledningen	Distans mellan maskinoperatörer och företagsledning Maktasymmetri

Tabell 2.

5.7. Etiska överväganden

I kvalitativa studier gäller de fyra etiska principerna samtyckeskrauet, nyttjandekrauet, konfidentialitetskrauet och informationskrauet. Samtyckeskrauet innebär att respondenterna själva väljer om de vill medverka i studien (Bryman 2018, s. 170), och detta uppfylls genom det formulär respondenterna kommer att bli tilldelade innan intervjuerna. Nyttjandekrauet, samt konfidentialitetskrauet berör de uppgifter vi samlar in, och hur dessa måste förvaras så att inga obehöriga kan ta del av de, och att de endast får användas i forskningsändamål (ibid. s. 170, 171). Vi följde dessa riktlinjer och informerade respondenterna om detta muntligt inför intervjusituationen och med hjälp av missivbrev (se bilaga 2). Forskarparet förvarade insamlade uppgifter på en dator bakom ett skyddat lösenord, så att ingen obehörig kan komma åt uppgifterna. Respondenterna presenteras anonymt, och därav går det inte att identifiera vilka individer som uttalat sig om vad, när studien offentliggörs. På så sätt bemöttes konfidentialitetskrauet och nyttjandekrauet. Informationskrauet handlar om att respondenterna har rätt att få veta om studiens syfte samt att de ska göras medvetna om att de kan hoppa av

undersökningen när de vill, om de så önskar (ibid. s. 170). Detta meddelades både via en informationsblankett, samt muntlig kommunikation i samband med intervjuerna.

I och med att intervjuerna genomförs på ett företag var det viktigt att säkerställa en trygg och privat intervjumiljö, där ingen obehörig hade någon som helst möjlighet att ta del av innehållet i intervjuerna. Med detta i åtanke anordnades ett privat utrymme för intervjuerna efter diskussion med kontaktpersonen på företaget och detta stärker konfidentialiteten i studien.

5.8. Kvalitetskriterier

Inom kvalitativ forskning är det viktigt att säkerställa kvalitén på sin studie och detta gör vi genom att utgå ifrån kriterierna för reliabilitet och validitet. Den interna reliabiliteten handlar om att forskarna i en studie måste ha en enhetlig tolkning av datan man samlar in (Bryman 2018, s. 465). Detta kriterium har uppfyllts genom en tät kontakt mellan forskarparet, samt via gemensamma analyser efter pilotstudien och den slutgiltiga undersökningen. Extern reliabilitet berör förmågan att kunna replikera studien. Detta är generellt svårt inom kvalitativ forskning eftersom en social kontext är ständigt föränderlig (ibid.). Vår studie består av ett litet urval och som är bundet till en specifik organisation. Därför kan det bli en utmaning att replikera studien. Att säkerställa extern validitet kan av liknande anledningar bli en utmaning, då det handlar om förmågan att kunna generalisera datan till andra miljöer (ibid. s. 466), vilket som redan konstaterat, kan bli svårt med tanke på den smala kontext vi undersöker. Den interna validiteten handlar om att hitta en stark koppling mellan tolkning av datan som forskarlaget gör och hur detta sedan beskrivs i resultat (ibid. s. 465). Under intervjuens gång säkerställdes att svaren tolkats så ackurat som möjligt genom att ställa kontrollfrågor för att kunna säkra den interna validiteten. Utifrån syfte och forskningsfrågor, tog vi fram tidigare forskning och teoretiskt ramverk som vi lutade oss mot igenom hela studien, och som därav fungerade som en röd tråd. Resultatet analyserades utifrån det teoretiska ramverket för att försöka hitta en stark koppling mellan tolkning av data och teori.

6. Resultatet och analys

I följande kapitel kommer studiens resultat och analys integrerat presenteras. Detta görs för att skapa en övergripande koppling mellan resultat och analys. Genom att göra detta kan texten bli mer lättbegriplig och ge läsaren en bättre förståelse för innehållet i texten. Nedan presenteras varje huvudtema kort, för att sedan gå in djupare på varje subtema som utvecklats genom empirininsamlingen.

6.1. Konformitet inom arbetsgruppen

Från analysen av empirin har det framkommit att grupperingar och social påverkan samt arbetslivserfarenhet och oberoende är återkommande teman från respondenterna. Det framgår att grupperingar uppstår på arbetsplatsen baserat på olika faktorer. Grupperingar kan både medföra negativa och positiva aspekter. Arbetslivserfarenhet och oberoende är också något som är framträdande, där graden av erfarenhet på arbetsplatsen kan påverka utfallet av konformitet.

6.1.1. Grupperingar och social påverkan

Utifrån flertalet intervjuer belyses att grupperingar uppstår utifrån olika faktorer på arbetsplatsen. Beroende på exempelvis erfarenhet, anställningsform, ålder eller språk kan det resultera i grupperingar inom arbetsgruppen. Majoriteten av respondenterna redogjorde för att arbetsgruppen primärt består av tre grupperingar. Grupperingarna består av de som arbetat under en längre period på arbetsplatsen, de som är anställda via ett bemanningsföretag och baserat på ålder. Mer erfarna maskinoperatörer har en tendens att skapa grupper med likasinnade maskinoperatörer, där de delar erfarenhet som en gemensam nämnare och där de delar samma syn på arbetskulturen. Det fanns bakomliggande förväntningar på de maskinoperatörer som var anställda via ett bemanningsföretag. Respondent 2 och 1 uttryckte att det kan vara problematiskt att finna en gemenskap med tanke på att de som är anställda via ett bemanningsföretag inte arbetar en längre period vilket medför svårigheter med att knyta kontakter:

”Vi som har varit lite längre har ganska bra ihop annars. Ibland kan det vara lite svårt med bemanningsföretag och sånt och få någon koppling [...] Man vet inte riktigt hur länge de är där och det känns som att de separerar sig själva mer än vad vi andra fastanställda gör” (Respondent 2)

”Sen så tror jag det är att många blir trötta på det här att när det kommer nya hela tiden. För det är ganska ofta att det byts in nya efter bara någon månad eller två, då blir det att man tappar lite det driver att skapa nya kontakter när man har lite den förväntningen att folk bara kommer försvinna igen. Det blir att man får lite den fördomen eller förväntningen att de nya som kommer oftast inte kommer stanna så länge. Det gör att inte jättemånga pratar lika mycket med de som de som man jobbat med längst” (Respondent 1)

Vad gäller åldersfaktorn så kan det konstateras att gemensamma intressen och förmågan att relatera till varandra är avgörande för hur maskinoperatörerna väljer att gruppera sig. Detta exemplifieras av respondent 4:

“Stor åldersgrupp, vi ungdomar är för oss själva liksom, vi sitter vid ett eget bord. Jag tror att det har att göra med att vi som är lite yngre kan relatera till varandra och har liknande intressen, så vi har liksom mer att prata om typ.” (Respondent 4)

Respondent 1 menade även på att det fanns ytterligare en faktor som ledde till gruppering inom arbetsgruppen. Denna gruppering bestod av anställda som talar ett annat språk. Respondenten beskrev att språkbarriärerna kan skapa svårigheter eftersom det medför att anställda inom arbetsgruppen inte förstår varandra språkligt:

”Vi har ju en stor andel anställda som pratar arabiska också och då blir det en stor grej att de oftast brukar gillas att samlas och så, sitta och prata på sitt språk. Det kan skapa några problem, då det inte blir så lätt att prata med dom eftersom de pratar ett annat språk” (Respondent 1)

Trots att grupperingar kan ha negativa effekter i många fall, så redogör respondent 9 för att gemenskapen inom de mindre subgrupperna kan bli väldigt stark och att det har positiva effekter på prestationerna på arbetet:

“Vad gäller själva arbetet så tror jag att grupptricket kan vara något positivt ibland. Jag själv kan känna att när jag arbetar nära mina kollegor så vill jag prestera, så jag ser till att göra ett bra arbete så ingen ska bli besviken på mig liksom” (Respondent 9)

Grupperingarna som förekommer på arbetsplatsen kan resultera i att arbetsgruppen som helhet inte får en samhörighet eller tillhörighet. Detta kan utgöra hinder för att maskinoperatörerna ska kunna arbeta enhetligt och ha en delad arbetskultur, något som respondent 1 och 4 belyser. De framför att ålder, språk eller anställningsform kan vara faktorer för grupperingar på arbetsplatsen. Detta kan resultera i en ökad polarisering vilket kan minska gemenskapen. När maskinoperatörerna pratar olika språk kan det medföra brister i kommunikationen vilket kan leda till misstolkningar eller andra kommunikationssvårigheter. Grupperingarna på arbetsplatsen kan medföra att arbetarna inte känner sig accepterade eller inkluderade när de inte anpassar sig till gruppens normer och beteenden. Detta kan i sin tur resultera i ett “grupptänk” där maskinoperatörerna kan tänka eller agera på liknande sätt som den grupp de anser sig tillhöra (Forsyth 2018, s.201). I längden kan det leda till en sämre arbetsmiljö där konflikter kan skapas när det finns skilda åsikter eller värderingar mellan de olika grupperingarna.

Det positiva med grupperingar kan vara att maskinoperatörerna kan öka samhörigheten och gemenskapen i den grupp de anser sig tillhöra, vilket kunde resultera i förhöjd produktivitet. Detta kan förstås utifrån teorier om social påverkan och begreppet *socialt underlättande* (Zajonc 1965, s.269). Respondent 9 förklarade hur hen i närvaron av den grupp hen anser sig tillhöra, anstränger sig lite extra för att göra ett bra arbete, eftersom hen inte vill göra någon besviken. Detta överensstämmer med *socialt underlättande* då teorin förklarar att människors individuella prestation kan påverkas när andra personer befinner sig i omgivningen och kan värdera deras prestationer. Huruvida prestationerna påverkas i en positiv eller negativ riktning beror på komplexiteten i uppgiften, där enkla uppgifter leder till mer prestationsförmåga, och

mer komplexa uppgifter leder till sämre prestation (ibid.). Ur denna aspekt går det därav att konstatera att social påverkan och konformitet inte bara leder till negativa konsekvenser bland maskinoperatörerna, utan att det även kan öka prestationsförmåga och arbetsmoral när de arbetar nära den subgrupp de anser sig tillhöra.

6.1.2. Arbetslivserfarenhet och oberoende

Av respondenternas svar går det att utläsa vissa mönster och tendenser kring konformitet och social påverkan. Några respondenter menar att de inte reflekterat så mycket kring konformitet, grupptryck och social påverkan inom arbetsgruppen. Detta kan verka icke häpnadsväckande eftersom konformitet många gånger är en omedveten process. Majoriteten av respondenterna uttrycker däremot en upplevelse av oberoende gentemot sina kollegor i den mån att de vågar yttra sina åsikter. De säger till ifall de anser att någon gör fel på arbetsplatsen. Flertalet av respondenterna hänvisar till att de besitter en kompetens och erfarenhet inom sitt område. Detta kan vara en bidragande faktor till att de vågar stå upp för sig själva och sina åsikter. De menar också att det finns många andra personer inom arbetsgruppen som inte har denna förmåga. Detta exemplifieras nedan av respondent 3.

“Jag tror inte alla vågar stå för sin sak, men jag står för min sak i och med att jag har mycket erfarenheter från detta ställe. Jag vet hur jag och vi ska arbeta och hur jag tycker det ska vara. Jag säger ifrån om det är något jag tycker är fel, men jag tror inte alla skulle våga det riktigt, utan blir de tillsagda en sak så flyter de nog bara med.”

(Respondent 3)

När respondent 1 fick frågan om hur hen ställer sig inför att yttra avvikande åsikter inför gruppen kom det fram att det kan finnas en rädsla för att känna sig inkompetent, vilket leder till att man håller igen. Enligt respondenten har detta att göra med en känsla av att alla andra klarar av allt, och man vill inte avvika från detta:

“Jag känner att jag har det. Men det är för att jag brukar vara den som pratar ganska mycket under möten eller så och brukar vara den som kommer med lite feedback både till chefer eller till andra operatörer. Men jag tror inte det är så generellt egentligen, jag tror det är många som känner så att, det är ganska många som inte gillar struktur

på grejer men som inte säger någonting under mötena eller annat. Det kan vara så att lagledaren sätter en dålig kombination av maskiner, sätter ihop tre maskiner som verkligen inte går att göra tillsammans. Men man vågar inte säga något för att man tänker att, oj alla andra klarar av att köra det här, det känns konstigt om jag säger att man inte klarar det här.” (Respondent 1)

Forsyth (2018, s.195) förklarar ett *oberoende* som en form av motsats till konformitet, där personer vågar yttra sig med sina åsikter och värderingar, trots att de kan avvika från gruppens generella åsikter. Detta är något som majoriteten av respondenterna påstår sig uppleva, och att det som sagt beror till stor del på den erfarenhet och kompetens man besitter. Vidare går det utifrån respondenternas svar att tyda att bemanningsanställda eller nyanställda maskinoperatörer har en högre tendens att konformera till de med mer erfarenhet. Här kan koppling göras till *expertismakt*, vilket beskrivs som en makt som baseras på individens egenskaper, skicklighet och förmåga inom olika områden (ibid.s. 241). En individ som besitter expertismakt kan påverka omgivningen som ofta har en tendens att låta sig påverkas av personer som de upplever som skickligare än de själva i olika sammanhang (ibid.). De nyanställda kan en större tendens att konformera till de med mer erfarenhet med tanke på att de kan erfara en expertismakt. Detta är något som kan leda till att nyanställda kan konformera genom *conversion (private acceptance)*, som är en konformitetstyp (ibid s.195). *Conversion (private acceptance)* kan beskriva att de nyanställda eller de som är anställda via ett bemanningsföretag kan ändra på sina åsikter och beteenden eftersom de tror att de med mer erfarenhet har rätt. Detta kan bero på socialt inflytande från majoriteten eller för de upplever att maskinoperatörerna med erfarenhet har mer kompetens (ibid.).

Citatet från respondent 1 framhäver att det finns en eventuell rädsla för att yttra sig, eftersom det skulle kännas konstigt om man inte klarar av sin uppgift. Detta skulle kunna förklaras med vad Forsyth (2018, s.195) beskriver som *compliance*, som till stor del handlar om att man konformerar till gruppen på grund av det mänskliga behovet av inkludering, och en rädsla för att bli utfrysad från gruppen. Rädslan som respondent 1 beskriver kan resultera i att man väljer att hålla inne sina åsikter och funderingar, och en eventuell positiv aspekt av detta skulle kunna vara att konflikter undviks och att det bidrar till att gruppen jobbar enhetligt och åt samma håll. Detta konformerande beteende kan dock också tänkas få negativa konsekvenser.

Om maskinoperatörerna sitter inne med förslag eller åsikter om hur arbetsuppgifterna skulle kunna utföras på ett effektivt sätt, men aldrig yttrar sig om det, så finns risken att det aldrig blir till en förändring. Majoriteten av respondenterna har nämnt att det kan finnas ett stressmoment i den kombination av maskiner man har ansvar för, och om denna stress blir allt för långvarig utan att problemet hanteras, så kan det ha allvarliga effekter på maskinoperatörernas fysiska och psykiska hälsa.

6.2. Konformitet mot lagledaren

På arbetsplatsen existerar det två skift som har som har samma arbetsuppgifter men att de är uppdelade i två arbetsgrupper som växlar mellan att arbeta förmiddag och eftermiddag. I resultatet framkom det att närvaron av lagledaren skiljer sig mellan skiften och att det har olika effekter på arbetsgrupperna kopplat till konformitet.

6.2.1. Frånvarande ledarskap

I intervjuerna framgick det att närvarande av lagledaren i produktionen var en viktig faktor för samhörighet, inkludering och trygghet till maskinoperatörerna. I skift 1 går det tyda att lagledaren inte har samma närvaro som lagledaren i skift 2. Lagledaren i det första skiftet har ansvar över arbetsgruppen i produktionen samtidigt som hen arbetar som verktygsbytare. Lagledaren är inte direkt närvarande vid maskinerna där majoriteten av maskinoperatörerna arbetar. En andel av respondenterna ansåg att det kunde vara problematiskt, något som respondent 1 reflekterar kring nedan:

"Lagledaren vi har nu, han är verktygsbyte, han är inte operatör. Det märks en liten skillnad att han inte alltid är lika nära till hands för att han inte står vid en annan maskin [...] Hans främsta uppgift är att se till vilka maskiner vi ska stå på och då när han själv inte kör maskiner blir det svårt. Han vet ju hur man kör många men han har inte den senaste referensen. Alltså hur snabba maskinerna är tillsammans på det sättet. Ibland känns det lite problematiskt" (Respondent 1)

Flertalet respondenter framförde att lagledaren hade blivit tilldelad rollen relativt nyligen. Respondent 4 underströk detta och ansåg att lagledaren inte hade de rätta förutsättningarna och saknade struktur i sitt ledarskap:

”Han måste sluta vara verktygsbyte. Lagledaren ska ju vara maskinoperatör, han ska också köra maskiner. Jag kan tycka att lagledaren har fel roll. [...] Han går bara till tavlan och skriver i vilka maskiner vi ska köra. När det kommer till maskinerna så har han kompetens men inte någon kompetens på hur han ska leda och bygga på en struktur. Det är inte rätt ledare på rätt skift tycker jag, där brister han faktiskt”
(Respondent 4).

Respondent 1 och 5 redogjorde för goda och informella relationer med lagledaren i skift 1, men att bristen på närvaro kunde skapa svårigheter:

”Jag skulle inte säga att lagledaren är en lagledare så för alla hjälps åt, så alla blir typ som en lagledare. Jag har varit på andra företag och då känns det som lagledaren är högre upp. Här känns det som att lagledaren är en kollega. Men ibland kan det vara svårt att kontakten med tanke på att lagledaren jobbar som verktygsbyte [...] Det negativa kan var att det ibland kan var svårt att nå han, man vet inte vart han kan vara.” (Respondent 5)

Flertalet respondenter från skift 1 belyser det faktum att deras lagledare besitter en annan yrkesroll i form av verktygsbytare, vilket majoriteten upplever som problematiskt. Detta på grund av att han dels inte befinner sig lika nära rent fysiskt, men också att han inte besitter tillräckligt med kunskap och förståelse om hur det fungerar för maskinoperatörerna på golvet. En del av respondenterna menar på att detta har en inverkan på deras tillit och respekt till lagledaren, när det kommer till att dela ut uppgifter och ta råd. Detta är något som kan förklaras med hjälp av teorin om maktkällor och särskilt expertismakt (Forsyth 2018, s. 241). Expertismakt innebär att omgivningen låter sig påverkas av individen som besitter makten, på grund av att hen besitter skicklighet, egenskaper eller vissa förmågor, och att personen i fråga upplevs som duktigare inom ett specifikt område (ibid.). Eftersom maskinoperatörerna inte

verkar dela denna upplevelse, så finns risken att lagledaren tappar gruppens respekt och sin förmåga att styra och påverka gruppen. I detta fall kan det alltså röra sig om en brist på konformerande beteenden till sin teamledare, vilket resulterar i en sämre struktur, ordning och minskad produktivitet. Den bristande närvaron och kunskapen från lagledaren kan leda till försämrad samhörighet och mindre benägenhet att följa gruppens normer vilket kan påverka arbetsgruppens samarbetsvilja och leda till ett mer ökat individuellt arbete bland maskinoperatörerna på arbetsplatsen. Vidare redogör en del av respondenterna för att de (trots lagledarens frånvaro) ändå accepterar det faktum att han är lagledare och att de får rätta sig efter det. De framför att det är lagledaren som tar de slutgiltiga besluten med tanke på hans yrkesroll. Detta skulle kunna bero på att maskinoperatörerna anpassar sig till den *legitima makten* som lagledaren besitter i form av sin formella roll som ledare. *Legitim makt* kan förklaras som en makt där omgivningens uppfattning om en individs auktoritet är berättigad och accepterad av gruppen (French & Raven 1959, s.153).

6.2.2. Närvarande ledarskap

Utifrån intervjuerna går det tyda att respondenterna från skift 2 reflekterade annorlunda kring delaktigheten från sin lagledare. De framför mer informella relationer där lagledaren har en större närvaro bland maskinoperatörerna. Detta är något som kan grunda sig på att maskinoperatörerna uppfattar lagledaren som erfaren av yrkesrollen och att relationerna är mer informella sinsemellan. Det framkommer att lagledaren upplevs som tillmötesgående och de har en respekt gentemot hen. En del av respondenterna beskriver också hur de upplever att deras skift (skift 2) har mer ordning och reda än det andra skiftet, och de tror att det kan bero på deras lagledares sätt att leda gruppen på. En annan effekt av att ha en närvarande lagledare verkar vara att gemenskapen och sammanhållningen blir bättre. Respondent 7 beskriver informella relationer med lagledaren i skift 2 och gör en jämförelse med lagledaren på skift 1:

”Jag pratar kanske mer med lagledaren [...] Jag och lagledaren kan ju skicka roliga sms och sånt till varandra utanför jobbet [...] det kan vara både fritidssnack och arbetssnack liksom [...] Det är mer teamwork på vårt skifte och sen tror jag att det är mycket på grund av vår lagledare. På andra skiftet hade dom en lagledare som slutade och sen har det varit lite rörigt tyvärr. Jag tror vår lagledare har mer

erfarenhet, hon ser mer utöver hallarna vad som händer. Hon går runt lite mer och tittar och hon hjälper till mer än de andra gör [...] Det är mer uppstyrt till skillnad från andra skiftet och sen får hon lite mer respekt kanske [...] Respekt grundar sig på att hon vet mer. Man lyssnar på henne liksom” (Respondent 7).

Majoriteten av respondenterna som arbetar i skift 2 förklarar hur de upplever att lagledaren ofta befinner sig nära till hands, och de beskriver det som något positivt rent praktiskt då de kan ställa frågor vid behov, eller få hjälp när problem uppstår. Det är något som respondent 8 sätter ord på:

"Men samtidigt känns det som att man alltid kan fråga henne om det är något man undrar över. Hon kan mycket och finns alltid i närheten så det är lätt att ta hjälp av henne liksom.” (Respondent 8)

Enligt respondenterna blir resultatet av en närvarande lagledare mer ordning och reda och bättre struktur. Men också att maskinoperatörerna arbetar mer effektivt, då de vill bevisa för lagledaren att de gör ett bra arbete. Något som respondent 8 också sätter ord på:

“Själva arbetet blir mer strukturerat eller vad man ska säga. Om jag ska prata för egen del så kan jag också känna att man jobbar lite mer effektivt när hon är nära. man vill ju liksom sköta sig bra inför sin chef och så vidare. det skulle inte vara så kul att få klagomål till exempel” (Respondent 8)

Det aktiva närvarandet och det informella ledarskapet från arbetsledaren verkar vid analys bidra till ett öppet klimat där maskinoperatörerna inte är rädda för att stå för sina åsikter och öppet uttrycka sina funderingar inför lagledaren och arbetslaget i stort. Sammantaget ger respondenternas svar en känsla av att gruppen är väldigt bekväm med lagledaren, dock utan att respekten blir lidande. Som helhet verkar det som att arbetsgruppen konformerar genom *conversion (private acceptance)* (Forsyth 2018, s.195) till sin lagledare. Detta på grund av att hen lyckats skapa ett klimat där maskinoperatörerna förlitade sig på lagledaren eftersom de litar på hans kunskaper. De ser upp till sin lagledare och respekterar det faktum att hen är den

som i slutändan sköter beslutsfattningen. Positiva aspekter av konformitet går att utläsa av respondenternas svar i flera fall. Ett exempel på detta hittar vi i det senaste citatet från respondent 8, där hen beskriver ökad produktivitet vid lagledarens närvaro. Detta går att analysera utifrån begreppet *socialt underlättande* (Zajonc 1965). Det går att tolka denna situation som att maskinoperatören vid närvaro av lagledaren känner att prestationer kan värderas och därför känner en press att arbeta mer produktivt. Detta skulle kunna vara en positiv konsekvens av konformitet ur ett praktiskt perspektiv då det ökar produktivitet i gruppen, samtidigt som det skulle bli en stressfaktor på ett emotionellt plan att ständigt behöva känna sig iakttagen, vilket kan leda till mer långsiktiga problem för den psykiska hälsan.

6.3. Konformitet mot företagsledningen

Återkommande teman som respondenterna redogjorde för var en distans mellan maskinoperatörer och företagsledningen, samt en maktasymmetri. Denna distans kan resultera i bristande insyn och en brist på direktkommunikation. Maktasymmetrin visade sig ha en stark påverkan på konformiteten på arbetsplatsen.

6.3.1. Distans mellan maskinoperatörer och företagsledning

Av respondenternas svar går det att utläsa ett mönster kring distansens mellan maskinoperatörerna och företagsledningen. Majoriteten respondenter menar på att en distans existerar, vilket mynnar ut i bristande direktkommunikation mellan maskinoperatörerna och företagsledningen. Det framkommer också att det finns en brist i företaget och att maskinoperatörernas förslag till förbättringsarbete inte blir implementerade. De framför att det kan leda till att de inte upplever sig uppskattade och att företagsledningen kan ställa orimliga krav på maskinoperatörerna. Å andra sidan belyser några respondenter att de upplever informella och goda relationer till företagsledningen där de kan framföra sina åsikter och idéer. I intervjuerna lyfter respondenterna sina upplevelse och syn på gemenskap i relation till företagsledningen. Respondent 2 beskriver nedan hur det finns en tydlig distans till företagsledningen:

“Ja, jag har som sagt inte så mycket kontakt med de svårt att säga. Ibland träffas vi ute produktionen när de är ute och kollar. Kvalitetstekniker går ibland förbi och kollar hur läget är och lite så. Någon gång ibland på tisdagar har vi haft möten där de pratar om vissa siffror eller uppförandekoder och sånt, där vi kan ställa frågor till de. Men de blir att man inte får någon större kontakt mellan varandra med tanke på att vi inte träffas så ofta” (Respondent 2)

Respondenterna redogjorde för att distansen och bristen på direktkommunikation mellan maskinoperatörerna och företagsledningen har negativ påverkan. Under intervjuerna framkom det att det brukade anordnas ett möte en dag i veckan där samtliga på företaget samlades. Respondent 3 belyser att transparens gällande information inom företaget existerar i form av asynkron kommunikation, men att bristen på direktkommunikation har resulterat i en svårighet att vända sig till företagsledningen ifall hen har någon fundering:

“Man kan stöta på de vid tavlorna, eller de går förbi och säger hej och sådär typ. Sen annars så arbetar man inte så nära varandra. Förr när jag började här så hade vi möten varje tisdag, ett informationsmöte, sen betades det av mindre så det blev inte lika ofta, sen har det mer eller mindre försvunnit. Nu har vi som en tv-apparat med information eller informationslappar. Det känns ganska negativt att möte har försvunnit. Man får ju ändå information från företaget så, men om vi själva har någon fundering så känns det inte lätt att ta upp det” (Respondent 3)

Utifrån intervjuerna framkom det också att maskinoperatörerna kan uppleva svårigheter med att påverka företagsledningen med egna idéer eller förbättringsförslag. Något som respondent 4 lyfter fram:

“Det finns inte många grejer som man kan påverka. De lyssnar inte på oss i produktionen. Säger vi en grej så blir det bara nedlagt liksom. Det är mer produktionschefen som får ta den grejen” (Respondent 4)

Distansen mellan maskinoperatörerna och företagsledningen som respondenterna redogör för kan ha inverkan på konformitet på företaget. Forsyth (2018, s.204) framför att ett stort avstånd mellan anställda och ledningen kan leda till att de anställda i en större utsträckning kommer att anpassa sig utefter företagets normer och värderingar. Detta kan bero på en känsla av att ledningen är beslutsfattarna på en högre nivå och där de inte kan påverka samma sätt, vilket kan generera positiva aspekter för företaget då maskinoperatörerna kan öka effektiviteten genom att följa de angivna processerna och rutinerna som finns på företaget. Resultatet av detta skulle kunna vara ökad produktivitet och minskad risk för felaktigheter. Å andra sidan kan det skapa en bristande arbetskultur där maskinoperatörerna inte kan komma med nya idéer eller hur man på bästa sätt ska hantera utmaningar, vilket exempelvis respondent 4 tar upp i citatet ovan.

Distansen mellan företagsledningen och maskinoperatörerna kan eventuellt resultera i att gruppen förlitar sig mer på de sociala normerna. I korta drag handlar sociala normer om implicita eller uttryckta förväntningar eller regler som finns inom en grupp. Normerna handlar om hur medlemmar i en grupp förväntas värdera eller agera så att det överensstämmer med gruppen (Aronson 2016, s. 237). Då relationen till företagsledningen upplevs som mer formell och med ett tydligt hierarkiskt system, så kan det bidra till att maskinoperatörerna inte vågar uttrycka sig lika fritt, och anpassar sig till de formella normer som företagsledningen skapat.

Genomlöpande genom flertalet intervjuer belyser respondenterna att det finns möjlighet att kommunicera med den del av företagsledningen som arbetar närmast produktionen. De framför att emellanåt kan maskinoperatörernas idéer eller förbättringsförslag inte implementeras vilket de anser kan vara negativt. De redogör också att finns en större distans till de som arbetar mer administrativt på kontorsavdelningen. Distansen mellan maskinoperatörerna och företagsledningen och bristen på direktkommunikation är något som respondenterna anser är negativt. En organisation med en öppen kommunikation, delaktighet och engagemang kan generera en minskad distans mellan de anställda och ledningen (Forsyth 2018, s.205). På så vis kan företaget balansera behovet av nytänkande och innovation samt behovet av konformitet bland maskinoperatörerna.

6.3.2. Maktasymmetri

Utifrån intervjuerna går det att konstatera att det finns en maktasymmetri mellan maskinoperatörerna och företagsledningen. Detta yttrar sig på en mängd olika sätt, men ett återkommande tema var upplevelsen av att företagsledningen ställde för höga krav på maskinoperatörerna i det praktiska arbetet. Flera respondenter talar om hur de kan uppleva en stress på arbetsplatsen utifrån hur det praktiska arbetet är utformat och att det finns en brist på förståelse från ledningen. Ibland beskriver de en känsla av orättvisa i förhållande till företagsledningen, något som respondent 7 belyser:

“Dom kanske skulle göra en dag ute i produktionen. alltså inte jobba men att man går runt och tittar mer och verkligen ser hur mycket vi springer och kör slut på oss själva mellan varven. Man kan bli lite småirriterad och tänker va gött dom sitter där inne medans vi har 45 grader och dom sitter där med AC” (Respondent 7)

Av intervjuerna är det tydligt att många upplever svårigheter att göra sina åsikter hörda till företagsledningen. Detta kan visa sig genom att de sitter tysta på möten eller väljer att gå till sin lagledare istället för att kommunicera direkt med ledningen. De menar på att anledningen till detta är en markant känsla av hierarki inom företaget, där ledningen besitter en helt annan makt än vad de gör. Maskinoperatörerna beskriver hur de tror att ledningen inte skulle lyssna på dem, och ifall de kommer med förslag på förändring, så skulle det bara läggas ned. På grund av detta väljer man ofta att inte yttra sig. Något som respondent 8 och 5 berättar om:

“Nej precis, givetvis kan jag göra det men jag tror det lättaste sättet är att prata med lagledaren eftersom dom kanske har den makten att säga emot och allt det där... jag tror att dom skulle lyssna mer på dom” (Respondent 8)

“Ibland vill man inte heller ställa frågor när cheferna är där för det känns som de sitter högre upp på något sätt” (Respondent 5)

Respondent 2 framförde att hen kunde känna sig övervakad och iakttagen av företagsledningen vilket upplevdes som problematiskt. Iakttagelsen påverkade maskinoperatören där rädsla för att göra misstag inverkar på hans arbetsprestationer.

Övervakningen kunde upplevas som ett intrång av den personlig integriteten, där iakttagelsen av företagsledningen inte var något som respondenten förväntade sig:

“Jag kan lägga till något intressant, eftersom cheferna har sitt kontor precis ovanför produktionen där vi jobbar så känner man ibland när de står och tittar ner på när man jobbar och då blir man lite nervös även om jag vet att jag sköter mig så känns det ändå jobbigt att någon kan stå och titta på en när man jobbar [...] Jag är jätterädd för att göra fel. Det hade jag i början när jag blev anställd att jag kände att det inte var okej att göra något fel utan det ska vara såhär liksom, det ska vara såhär och om man har missuppfattat någonting då blir det jättejobbigt då får du typ klagomål. Ibland kan man bara jobba och titta upp och då står de där och tittar. Det är nog också när man inte förväntar sig att det ska stå och titta när de inte är ute i bland maskinerna också.” (Respondent 2)

Av resultatet framgår tydligt att maskinoperatörerna upplever en maktasymmetri i förhållande till företagsledningen. Enligt Jacobsen och Thorsvik (2014, s. 152) kan makt definieras som en grups förmåga att påverka situationer och människor. I det teoretiska ramverket redogjordes det för att makt uppstår när vissa kriterier är uppfyllda. Ett av dessa kriterier är att två parter står i beroendeställning av varandra. Detta kriterium uppfylls inom denna kontext då maskinoperatörerna är anställda av ledningen och är beroende i form av lön, och ledningen är i beroendeställning till maskinoperatörerna eftersom de står för arbetskraft. Detta ligger som grund för att maktasymmetrin kan uppstå överhuvudtaget.

Genom teorin om *maktkällor* (French & Raven 1959, s.151) kan vi få en större insikt om hur denna obalans uppstår och vilka olika källor som ligger bakom makten hos ledningen. Företagsledningen besitter exempelvis *belöningsmakt*, *bestraffningsmakt*, samt *legitim makt* (Forsyth 2018, s. 238, 239, 241). Allt detta är starkt knutet till företagsledningens roll, vilket är att man är beslutsfattare på en högre nivå. Exempelvis beskriver respondent 2 i citatet ovan att hen är rädd att göra fel när högre chefer i ledningen står och tittar på. Detta kan tolkas som att hen är medveten om att ledningen har rätt att bestraffa ifall de anser att hen gör något fel. Troligtvis hade iakttagelse från en annan kollega inte fått samma effekt.

Detta för också tankarna till teorin om *socialt underlättande* (Zajonc 1965), där prestationsförmågan hos maskinoperatören kan påverkas antingen positivt eller negativt när företagsledningen ser på och har möjlighet att värdera prestationen. Då respondent 2 belyser detta som något jobbigt och problematiskt så går det att anta att arbetet påverkas i en negativ bemärkelse. Den sociala påverkan från ledningen resulterar då i negativa konsekvenser i form av prestation och välbefinnande för maskinoperatörerna.

7. Diskussion och slutsatser

Människor spenderar enormt mycket tid på sina arbetsplatser. På grund av detta blir det en viktig arena att studera sociala relationer inom, och vilken påverkan människor har på varandra. Idag talas det allt mer om "arbetsteam" och därav ökar behovet av forskning om mellanmänniska relationer på arbetsplatserna. Tidigare har mycket forskning om social påverkan och konformitet gjorts utifrån ett kvantitativt perspektiv. Denna studie kan förhoppningsvis komplettera och utveckla forskningsområdet med en djupare inblick utifrån arbetarnas perspektiv. Detta ligger som grund till utformningen av denna studie, vars syfte är att skapa djupare förståelse för maskinoperatörers upplevelse kring konsekvenser av konformitet på ett industriföretag i Sverige. Syftet har operationaliserats till tre forskningsfrågor som är avsedda att bidra med en djupare förståelse för studiens valda fenomen. Tio maskinoperatörer från ett industriföretag i Sverige intervjuades med hjälp av semistrukturerade intervjuer. Studien har som mål att skapa ett större samhällsperspektiv på sociala relationer samt hur vi påverkar och påverkas av varandra på arbetsplatsen.

Utifrån svaren på den första forskningsfrågan "*Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet inom arbetsgruppen uttrycker maskinoperatörer?*" kunde vi finna vissa tendenser och mönster i hur respondenterna resonerade. Majoriteten av maskinoperatörerna fokuserade mycket på grupperingar inom arbetslaget, samt hur arbetslivserfarenhet kunde påverka dynamiken mellan kollegorna. Enligt respondenterna kunde faktorer som erfarenhet, anställningsform, ålder och språk vara kategorier som grupperingarna baserades på. Grupperingarna som förekommer på arbetsplatsen kan ha negativ påverkan för

maskinoperatörerna. Exempelvis kan det bli svårt att skapa en samhörighet och en delad arbetskultur. Detta kan likaså leda till att vissa maskinoperatörer inte känner sig inkluderade eller att de kan ha svårt att knyta kontakter. Å andra sidan kan grupperingarna också leda till positiva aspekter för prestationerna på genom att samhörigheten inom mindre subgrupper kan bli stark och öka motivationen att arbeta bättre. Kim och Chio (2018) beskriver att när individer har starka gemensamma åsikter och värderingar angående en eller vissa avvikelser från en norm så kan det leda till att skapa nya grupperingar. Detta kan framkalla en känsla av gemenskap och samhörighet med individer som delar samma avvikande beteenden. Detta kan förklara varför grupperingarna uppstår och förekommer på arbetsplatsen bland maskinoperatörerna. Något som går i likhet med Jordan, Fitzsimmons och Callan (2022) studie som undersöker ett liknande tema. Studien förklarar fördelarna med positiva avvikelser i arbetsgrupper och menar på att de kan gynna mångfalden för nya idéer och perspektiv för en arbetsplats som helhet. I denna studie framkommer att de med mer erfarenhet och kompetens på arbetsplatsen kan uttrycka ett oberoende till andra maskinoperatörer. De kan stå upp för sina åsikter och för sig själva, medan andra inte vågar det. Bland maskinoperatörerna kan det finnas en tendens att konformera till dem med mer erfarenhet. Bemannings- eller nyanställda kan ha en högre tendens att konformera till de med mer erfarenhet eftersom de besitter en expertismakt. Det framkommer också att det kan finnas en rädsla för att yttra sig på grund av det kan upplevas konstigt om man inte klarar av göra sina uppgifter, något som kan förklaras med compliance.

I relation till den andra forskningsfrågan "*Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet i relation sin lagledare uttrycker maskinoperatörer?*" kunde vi utläsa att det varierade en del i ledarskap mellan de två skiften på arbetsplatsen. Ett av skiften styrdes via ett mer frånvarande ledarskap, medan det andra styrdes genom ett mer närvarande, och detta visar sig ha olika effekter på arbetsgruppen kopplat till konformitet. Frånvarande ledarskap från lagledaren visade sig ha negativa effekter på inkludering, samhörighet och trygghet bland maskinoperatörerna. Maskinoperatörerna i det första skiftet menade på att deras lagledare inte är närvarande på grund av att hen har en annan yrkesroll som verktygsbytare. De framförde att det kunde skapa problematik eftersom brist på närvaro från lagledaren kunde leda till bristande kunskap från lagledaren. Bristande närvaro och kunskap kan resultera i en minskad produktivitet och sämre struktur i arbetsgruppen i det första skiftet.

Maskinoperatörerna från det andra skiftet reflekterade annorlunda kring närvaron från deras lagledare jämfört med det första skiftet. Maskinoperatörerna som arbetar på det andra skiftet beskrev informella relationer med lagledaren, samt ett större stöd från sin ledare. De framförde att de uppfattar lagledaren som erfaren av yrkesrollen och att det fanns en närvaro. På så vis ledde detta till en ökad sammanhållning, gemenskap, ökad produktivitet och en bättre struktur bland arbetsgruppen. Detta är något som stöds av resultatet som Reizer, Harel och Ben-Shalom (2023) fann i sin studie, där det visade sig att ledare som ger mer stöd till sin grupp leder till ökad sammanhållning och välbefinnande. Att maskinoperatörerna på det andra skiftet beskrev mer informella relationer till sin lagledare kan kopplas till artikeln av Rios, Fast och Gruenfeld (2015) om hur ledare tonar ner sin makt för att smälta in mer i gruppen. Eventuellt är det en medveten strategi från lagledaren för att skapa en mer platt organisationsstruktur, där alla känner sig delaktiga och viktiga på företaget.

Maskinoperatörerna redogjorde för att de kände sig bekväma med deras lagledare samtidigt som de kände respekt för hen. De beskrev att det fanns ett öppet klimat där de kunde uttrycka sina funderingar och åsikter framför lagledaren och arbetsgruppen. Det öppna klimatet bidrog till att maskinoperatörerna förlitade sig på lagledaren eftersom de litade på hans kunskaper. Innehållet i Kim, Du-Babcock och Chang (2020) studie förklarar hur en ledare har en tendens att ha en hög grad av inflytande och påverkan över sina kollegor under ett möte. Det framkommer också att deltagarna i möten har en benägenhet att efterlikna ledarens åsikter eller beteenden mer än sina egna. Detta kan förklara hur maskinoperatörer i skift två har en tendens att följa lagledarens åsikter baserat på att hen har erfarenhet och kompetens på arbetsplatsen. Därtill visade maskinoperatörerna en positiv inställning till konformitet med tanke på att de redogjorde för ökad produktivitet vid närvaro av lagledaren.

Utifrån den tredje forskningsfrågan "*vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet i relation till företagsledningen uttrycker maskinoperatörer?*" kunde vi utläsa ett mönster i form av två teman från respondenternas svar. Två återkommande teman handlade om en distans mellan maskinoperatörerna och företagsledningen samt en maktasymmetri. Från resultatet gick det att utläsa att en distans mellan maskinoperatörerna och företagsledningen

fanns på företaget. Distansen kunde leda till en bristande insyn i företaget, en bristande direktkommunikation och svårigheter att påverka företagsledningen med egna förbättringsförslag eller idéer för maskinoperatörerna. Detta kunde påverka konformiteten, där maskinoperatörerna kunde uppleva att de behövde anpassa sig till företagets värderingar och normer med tanke på att de inte kände att de hade någon möjlighet att påverka i större utsträckning. Detta kan både ha negativa och positiva effekter för företaget, beroende på från vilket perspektiv man väljer att se på det och på vilket sätt det hanteras. Detta kan relateras till Hewlin, Dumas och Burnett (2017) studie som undersöker hur ledarskap kan ha inverkan på anställdas tendens att uppvisa konformitetsbeteenden. I relation till denna studie går det att diskutera hur en arbetskultur som präglas av delade åsikter och värderingar mellan de anställda och organisationen kan medföra att maskinoperatörerna kan uppleva sig tvungna att upprätthålla en fasad för att anpassa sig till företagsledningens normer och värderingar. Detta kan likaså kopplas till en arbetskultur präglad av konformitet där avvikande beteende eller förbättringsförslag från maskinoperatörerna inte premieras. Resultatet av detta kan medföra en ökad tendens att uppvisa konformitet för att passa in. När en ledare eller individ uppfattas som maktfull och legitim kan det finnas en tendens att andra konfirmerar till den personen (Hays och Goldstein 2015). Detta är något som kan förklara varför maskinoperatörerna kan välja att konformera mer till ledare som uppfattas som maktfulla och legitima.

Det framkommer också att det existerar en maktasymmetri mellan maskinoperatörerna och företagsledningen, något som kan påverka kommunikationen och arbetsmiljön på företaget. Maskinoperatörerna menar på att företagsledningen har en bristande förståelse och insyn samt att de ställer för höga krav på dem. Maskinoperatörerna framförde att de upplevde en hierarkisk struktur inom företaget vilket skapade svårigheter med att göra deras åsikter hörda. Detta går att relatera till Carol, Carlucci, Eaton och Wright (2013) som beskriver hur en ledare med en större makt kan ha möjligheten att påverka gruppens beslutsfattande. I likhet med vår studie kan individer som har en lägre makt påverkas av de som besitter en högre makt och på så sätt anpassa sig till ledaren eller till de som har en högre maktposition. Detta kan i sin tur påverka beslutsfattandet och gruppdynamiken i arbetsgruppen. Det framgick även att maskinoperatörerna kunde känna sig övervakade vilket kunde ha negativ påverkan på arbetsprestationen. För att minska på maktasymmetrier kan företagsledningen ha dessa

faktorer i beaktning och skapa en mer jämställd kommunikation och en större förståelse för maskinoperatörerna.

7.1 Egna reflektioner

Beslut om att göra en kvalitativ studie togs tidigt, då forskarparet under utbildningens gång, funnit den kvalitativa forskningsmetoden som mest intressant, då man får en djupare inblick i människors upplevelser och tankar. Valet av studiefenomen föll på konformitet eftersom det har varit ett återkommande ämne som är spännande och påverkar alla människor i vardagen. När forskarparet började skaffa sig en inblick i tidigare forskning kring ämnet, så framkom det tydligt att mestadels av forskningen har genomförts med en kvantitativ ansats. Detta har resulterat i vissa svårigheter att relatera resultat i tidigare forskning till denna studie. Däremot går det också att vända på perspektivet och argumentera för att det blir en styrka i studien, då den kompletterar befintlig litteratur och belyser fenomenet ur ett djupare socialpsykologiskt perspektiv.

En annan utmaning som forskarparet ställdes inför har att göra med studiefenomenets natur. Social påverkan, konformitet och makt är ämnen som ställer höga krav på forskarna när det kommer till att utforma en intervjuguide. Just konformitet är en omedveten psykologisk process som människor inte alltid aktivt reflekterat kring. Ibland kunde det resultera i mindre utförliga svar och att en del av respondenterna behövde ett förtydligande kring ämnets innebörd. Med facit i hand, hade intervjuguiden kunnat formuleras med ännu mer försiktighet och precision för att få svar på det mest väsentliga i forskningsfrågorna. Det ska dock tilläggas att den genomförda pilotstudien var av stort värde, då den gav forskarparet en inblick i hur intervjufrågorna uppfattas när de ställs. Detta ledde till viss korrigering av ordval och beskrivningar för att underlätta för respondenterna.

Denna studie om konformitet och social påverkan genomfördes inom en organisationskontext, vilket hade sina fördelar och intressanta vinklar. Exempelvis med maktaspekten som naturligt blir en viktig del inom organisationer med tanke på de tydliga rollfördelningarna och hierarkierna. Det hade varit spännande att undersöka ämnet i en helt annan kontext som exempelvis gruppträck bland skolungdomar eller alkoholkonsumtion bland studenter. Vid en framtida studie hade förmodligen studiefenomenet undersökts i en kontext likt det ovannämnda istället för inom tillverkningsindustrin, som är svårare att relatera till för forskarparet.

Referenser

Böcker

Aronson, E., Wilson, T.D., Akert, R.M & Sommers, S.R (2016). *Social Psychology*. 9 uppl., Pearson Education.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl., Liber.

Forsyth, D.R. (2018) *Group dynamics*. 7 uppl., Cengage.

Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2014). *Hur Moderna organisationer fungerar*. 4.uppl., Studentlitteratur.

Kvale, S., Torhell, S.-E. and Brinkmann, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. uppl. Studentlitteratur.

Tidskrifter

Asch, S.E. (1956) 'Studies of Independence and Conformity: I. A Minority of One Against a Unanimous Majority', *Psychological Monographs: General and Applied*, 70(9), pp. 1–70. doi:10.1037/h0093718.

French, J. R. P., Jr., & Raven B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.

Hays, N.A. and Goldstein, N.J. (2015) 'Power and legitimacy influence conformity', *Journal of Experimental Social Psychology*, 60, pp. 17–26. doi:10.1016/j.jesp.2015.04.010.

Hewlin, P.F., Dumas, T.L. & Burnett, M.F. (2017) 'To Thine Own Self Be True? Facades of Conformity, Values Incongruence, and the Moderating Impact of Leader Integrity', *Academy of Management Journal*, 60(1), pp. 178–199. doi:10.5465/amj.2013.0404

Jordan, R., Fitzsimmons, T.W. and Callan, V.J. (2022) 'Positively Deviant: New Evidence for the Beneficial Capital of Maverickism to Organizations', *Group & Organization Management*, p.1. doi:10.1177/10596011221102297

Kim, H.W., Du-Babcock, B. & Chang, H. (2020) 'Following the Leader: An Analysis of Leadership and Conformity in Business Meetings', *IEEE Transactions on Professional Communication, Professional Communication, IEEE Transactions on, IEEE Trans. Profess. Commun*, 63(4), pp. 311–326. doi:10.1109/TPC.2020.3032052.

Kim, M.J. & Choi, J.N. (2018) 'Group identity and positive deviance in work groups', *Journal of Social Psychology*, 158(6), pp. 730–743. doi:10.1080/00224545.2017.1412931.

Knapton, H., Bäck, H. & Bäck, E. (2015) 'The Social Activist: Conformity to the Ingroup Following Rejection as a Predictor of Political Participation', *Social Influence*, 10(2), pp. 97–108. doi:10.1080/15534510.2014.966856.

Reizer, A., Harel, T. and Ben-Shalom, U. (2023) 'Helping Others Results in Helping Yourself: How Well-Being Is Shaped by Agreeableness and Perceived Team Cohesion', *Behavioral Sciences* (2076-328X), 13(2), p. 150. doi:10.3390/bs13020150

Rios, K., Fast, N. J., & Gruenfeld, D.H. (2015). Feeling High but Playing Low: Power, Need to Belong, and Submissive Behavior. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 41(8), pp. 1135–1146. doi:10.1177/0146167215591494

Carol, R.N., Carlucci, M.E., Eaton, A.A. & Wright, D.B. (2013) 'The Power of a Co-witness: When More Power Leads to More Conformity', *Applied Cognitive Psychology*, 27(3), pp. 344–351. doi:10.1002/acp.2912

Toelch U., Panizza, F. & Heekere H.R (2018) 'Norm compliance affects perceptual decisions through modulation of a starting point bias', *Royal Society Open Science*, 5(3). doi:10.1098/rsos.171268.

Zajonc, R. B. (1965). Social facilitation. *Science*, 149(Whole No. 3681), 269–274. doi:10.1126/149.3681.269

Elektronisk media

Grönblad, F. (2019). När fler vill bestämma. *Publikt.se*, 20 mars 2023.

<https://www.publikt.se/pa-jobbet/rad-om-jobbet/nar-flera-vill-bestamma-21199?fbclid=IwAR1tEkEgo44w-gQVIPGLSpjBjYP9Vtl7-m8FTQ-jpHS1QDK6cFD9s2D4IR4>

Lindgren, H. (2020). Konsten att stå upp för vad man tror. *Svenska Dagbladet*, 9 augusti 2022.

https://www.svd.se/a/VbK78W/konsten-att-sta-upp-for-vad-man-tror-pa?fbclid=IwAR3L4IsqpLkAwXdwERSnRCLPiP_HfR-bWRs68IR9QdBISdClQIjyBLwz0E4

Bilaga 1: Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

1. Hur länge har du arbetat på den här arbetsplatsen?
2. Kan du beskriva dina praktiska arbetsuppgifter under en arbetsdag?
3. Hur skulle du definiera eller beskriva gemenskapen bland din arbetsgrupp ute i produktionen?

Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet inom arbetsgruppen uttrycker maskinoperatörer:

4. På många arbetsplatser kan det förekomma grupptryck vilket kan innebära att det finns en benägenhet att ta efter beteenden, åsikter och värderingar från gruppen, trots att dessa inte är i linje med ens egna. Hur upplever du detta inom ert arbetslag?
 - 4b. Vilka för- och nackdelar anser du finns med detta?
5. Hur går du tillväga när det uppstår situationer där du inte håller med arbetsgruppen?
 - 5b. Kan du ge exempel på typiska situationer när det här kan förekomma?
6. Om det uppstår situationer där du inte vet vad du ska göra, hur hanterar du detta?

Vilka upplevelser kring konsekvenserna av konformitet i relation sin lagledare uttrycker maskinoperatörer:

7. Hur skulle du beskriva gruppens relation med lagledaren?
8. Hur skulle du beskriva din lagledares ledarstil?
 - 8b. Vad skulle du säga är mest positivt och negativt med detta?
9. Hur delar lagledaren ut arbetsuppgifter till gruppen?
 - 9b. Via möten? Spontant? På morgonen?
10. Hur hanterar du en situation när du inte håller med din lagledares åsikter?
11. Hur tror du att din lagledare skulle reagera om du exempelvis säger emot instruktioner eller uppgifter?

Vilka upplevelser kring konsekvenser av konformitet i relation till företagsledningen uttrycker maskinoperatörer:

12. Hur ser relationen ut mellan er maskinoperatörer och företagsledningen på företaget?
 - 12b. Hur nära arbetar ni varandra?
13. I vilka situationer anser du dig ha möjlighet att påverka företagsledningen och deras beslut rörande arbetsplatsen när du inte håller med om vissa beslut eller instruktioner?
14. Kan du beskriva en situation då du inte hållit med företagsledningen?
 - 14b. vad gjorde du i den situationen?

Bilaga 2: Missivbrev

Datum 23/2 2023

Samtycke för personuppgiftsbehandling i ett examensarbete

Vi är två studenter som läser sista året på socialpsykologiska programmet på Högskolan i Skövde. Som en del i vår utbildning ska vi genom ett examensarbete genomföra en mindre studie, där underlaget grundar sig på intervjuer. Vi hoppas därmed att du vill vara med och delta i denna studie som syftar till att undersöka hur vi påverkar och påverkas av varandra på arbetsplatsen.

Studien kommer att genomföras med individuella intervjuer. Dessa sker avskilt på arbetsplatsen. Vi vill spela in intervjun för att säkerställa att det som sägs kommer med i de utskrifter som vi använder som underlag för vår analys. Svaren kommer att analyseras och redovisas i en rapport som publiceras på DIVA som är ett offentligt dokument.

För att samla in information för undersökningen behöver vi ditt underskrivna tillåtande som du finner på blankettens nederkant. Det är frivilligt att delta i studien. Om du skulle underteckna finns det fortfarande möjlighet att när som helst meddela oss om du vill avbryta deltagandet. Du behöver inte tala om varför du inte vill delta i undersökningen. Dina personuppgifter är skyddade och kommer att vara så under hela studien och kommer inte utlämnas till obehöriga. Inspelad information kommer senare att transkriberas till anonymiserade texter så ingen vet att du deltagit i studien. När examensarbetet är klart och blivit godkänt kommer information som insamlats omedelbart att makuleras.

Resultatet från undersökningen kommer att redovisas i en rapport som är skriven på ett sätt där det inte går att identifiera vem som har deltagit i undersökningen. Undersökningen kommer att följa allmänna lagar, forskningsetiska riktlinjer och lagen om GDPR.

Det är av stort värde om vi kan få ditt samtycke till att delta i undersökningen.

Meddela oss om du vill ha mer information eller undrar om något.

Med vänliga hälsningar

Dennis Arnold a20denar@student.his.se Tel: 0723336952

Jacob Johansson a19jacjo@student.his.se Tel: 0721796313

Datum 23/2–23

Handledare, Zaira Jagudina Zaira.jagudina@his.se

Underskrift och datum:

Namnförtydligande: