

Prokrastinering i relation till deadlines på arbetsplatsen

Meri Mirsoyan

Handledare: Anders Sjöberg & Alexander Rozental
C-UPPSATS, PSYKOLOGI III – VETENSKAPLIG UNDERSÖKNING, VT 2015

STOCKHOLMS UNIVERSITET

PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

PROKRASTINERING I RELATION TILL DEADLINES PÅ ARBETSPLATSEN*

Meri Mirsoyan

Prokrastinering är ett problematiskt beteende som tidigare forskning har visat kunna inhiberas genom närliggande deadlines. Satt i arbetspsykologiskt perspektiv var föreliggande studiens syfte att undersöka hur prokrastinering och autonomi påverkas av närliggande av deadlines på arbetsplatsen. Ett e-självskattningsformulär skickades ut till två avdelningar på en myndighet varav den ena arbetade med närliggande deadlines och den andra utan. Totalt deltog 71 anställda i enkätundersökningen och en jämförelse av gruppernas medelvärden kunde inte påvisa en signifikant skillnad i arbetsprokrastinering mellan grupperna. Anställda som arbetade med närliggande deadlines upplevde emellertid signifikant högre grad av autonomi. Vikten av alternativa sätt att mäta prokrastinering på arbetsplatsen diskuteras. Studier av organisatoriska risker för prokrastinering såväl som följder av beteendet förespråkas för framtida forskning.

Prokrastinering – att medvetet skjuta upp åtaganden trots insikt om att det kan leda till negativa konsekvenser (Steel, 2007) har påvisats vara ett besvärligt beteendemönster som kan leda till negativa konsekvenser för prestationsförmåga samt fysiskt såväl som psykiskt välmående (Steel, 2007; van Eerde 2003). Antalet personer som lider av besvär orsakade av prokrastinering har uppskattats utgöra en femtedel av den vuxna populationen (Harriott & Ferrari, 1996) och hälften av studentpopulationen (Day, Mensink & O'Sullivan, 2000). Att studera vad som kan inhibera prokrastinering har därmed varit av intresse för forskare och fokus har framförallt legat på den akademiska domänen där beteendemönstret varit mest prevalent. En effektiv metod har varit uppdelning av mål i delmål reglerade med deadlines. Forskningen om prokrastinering på arbetsplatsen har emellertid varit begränsad och vad gäller effekten av deadlines mot prokrastinering på arbetsplatsen råder avsaknad på studier. En arbetstagares miljö skiljer sig i flera avseenden väsentligt åt från universitetsstudentens, bland annat vad gäller grad av autonomi över eget arbete. Föreliggande studie har därmed ägnats åt att få en överblick i hur det ligger till med prokrastinering för en anställd och vilken effekt närliggande deadlines har på prokrastinering och autonomi på arbetsplatsen. Mot bakgrund av de negativa effekter prokrastinering har visat sig ha på välmående och prestation ter det sig angeläget att studera fenomenet i en arbetspsykologisk kontext.

* Tack till Anders Sjöberg för en otroligt värdefull och givande handledning samt ett fantastiskt samarbete. Tack till Alexander Rozental för ett så generöst delande av din gedigna kunskap i forskningsämnet och för det outhärliga stöd du har varit under studiens gång.

Prokrastinering

Steel (2012) har, ur ett evolutionärpsykologiskt perspektiv, beskrivit prokrastinering som ett nytt problem. Människan har till stor del av sin existens levt som jägare och samlare i en miljö med knappa tillgångar och omedelbara faror runt hörnet. Att närma sig sådant som gav en omedelbar tillfredsställelse och undvika sådant som gav obehag har då varit en överlevnadsstrategi medan planering långt fram i tiden varken har varit nödvändigt eller för den delen fördelaktigt. Prokrastinering uppstod som ett problem först i och med utvecklingen av jordbruket där människans levnadssätt började kräva långtidsplanering och preferenser för omedelbara belöningar behövde hämmas till förmån för framtida belöningar (Steel, 2012).

I dagens moderna och hektiska samhälle där uppgifter, i vardagslivet såväl som på arbetsplatsen, kräver planering, prioritering och självdisciplin, medan resultaten i många fall inte syns, kan det knappast förefalla märkvärdigt med uppskjutande. Uppskjutande behöver heller inte enkom uppfattas som ett problem, vissa skjuter strategiskt upp åtaganden och mår inte särskilt dåligt över detta (Chu & Choi, 2005). Det råder dock tvivel om huruvida dessa strategier ska tolkas som prokrastinering då de sker under medvetande och planering. Forskare har därför skiljt på beteendemönstren och beskrivit prokrastinering äga rum först när uppskjutandet sker medvetet, trots insikt om dess negativa konsekvenser, (Steel, 2007) och då det resulterar i ett emotionellt obehag (Krause & Freund, 2014).

Beteendemönstret har studerats i relation till olika faktorer i syfte att utröna om det rör sig om en personlighetsegenskap eller om tillståndet är situationsberoende. Ur ett personlighetsperspektiv har prokrastinering flitigt studerats i relation till de fem övergripande dimensionerna för mänsklig personlighet, representativa för den universella taxonomin *Big Five*, nämligen: samvetsgrannhet, öppenhet, neuroticism, utåtriktning och vänlighet. I en meta-analys grundat på drygt 700 korrelationer har Piers Steel (2007) visat att samvetsgrannhet är den faktor som korrelerar starkast med prokrastinering ($r = -.62$) det vill säga, ju mer disciplinerad en person är desto mindre prokrastinerar hen. Andra situationsrelaterade faktorer som är relaterade till prokrastinering, exempelvis obehag att utföra krävande eller tråkiga uppgifter ($r = .40$) har dessutom visat modereras av samvetsgrannhet. Individer med låg samvetsgrannhet upplever med andra ord i större utsträckning obehag att utföra uppgifter än de med hög samvetsgrannhet. De övriga faktorerna uppvisade svaga till obefintliga samband med prokrastinering. En annan viktig prediktor för prokrastinering har visat sig vara impulsivitet ($r = .41$). I en senare studie som har undersökt genetiska samband mellan prokrastinering och impulsivitet (Gustavsson, Miyake, Hewitt & Friedman, 2014) har impulsivitet visat ett samband på $r = .65$ med prokrastinering. Forskningen har därmed gjort gällande att prokrastinering i större utsträckning är beroende av personlighetsegenskaper såsom bristande självdisciplin och svårigheter att kontrollera impulser än situationsrelaterade faktorer. Prokrastinering i ålderssammanhang har även visat sig vara störst problem i unga år och avta sedan med ålder (Ainslie, 1992). Detta till följd av utvecklingen av kognitiva funktioner i hjärnan samt till följd av sociala erfarenheter av beteendet.

En rad negativa konsekvenser har kunnat påvisas som följd av beteendet såsom ångest, försämrad självkänsla, och livskvalitet (Knaus, 1973, Lay & Schouwenburg 1993, Sirois, Melia-Gordon & Pynchyl 2003; Sirois, 2006), sämre akademisk prestation (Beswick,

Rothblum & Mann, 1988; Steel, 2007; Tice & Baumeister, 1997, van Eerde 2003) medan det saknas studier på effekten av prokrastinering i arbetet (van Eerde, 2000).

Vilka mekanismer som ligger till grund för beteendemönstret, och hur det kommer sig att en individs benägenhet att agera impulsivt föregår förmågan till långsiktig planering har forskats inom flera vetenskapsgrenar. Såväl biologiska (Anokhin et al, 2015; Gustavsson et al., 2014) som psykologisk-ekonomiska förklaringar (Frederick, Loewenstein, & O'Donoghue 2002) har framlagts varav en välanvänd ekonomisk förklaring har varit modellen om *delay discounting* (diskontering). Modellen går ut på att det sker en avskrivning av subjektivt värde för belöningar i förhållande till tiden för dess erhållande. Att exempelvis få 100 kronor idag värderas subjektivt högre än att få 110 kronor imorgon. Detta agerande har länge antagits vara konsekvent i tiden, alltså att preferensen för välbefinnande i nuet före preferensen för välbefinnande i framtiden, alltid är detsamma oavsett när en individ tillfrågas. Empiriska studier har dock visat att en individs preferenser inte är tidskonsekventa (Ainslie, 1975; Loewenstein, 1996; Thaler, 1991) och en vidareutveckling av denna modell, *hyperbolic discounting*, har sedan visat sig bättre förklara varför individer prokrastinerar (Akerlof, 1991; O'Donoghue & Rabin, 1999; Steel 2006). Hyperbolic discounting karaktäriseras av en individs tendens att välja omedelbara belöningar och undvika omedelbara kostnader i högre utsträckning om de inträffar i närtid, medan välja annorlunda vid långtidspreferenser. Motsvarande skulle en individ föredra 100 kr idag mot 110 imorgon, men föredra 110 kr om 31 dagar mot 100 kr om 30 dagar. Preferenserna skiljer sig alltså i tiden även om det i båda fall handlar om en dags väntan. I ljuset av hyperbolic discounting har exempelvis Tice och Bratslavsky (2000) kunnat påvisa att prokrastinering kan vara ett sätt att hantera omedelbara negativa emotioner skapade i närtid av krävande eller tråkiga uppgifter. Vidare har Sirois och Pychyl (2013) förklarat att när förmåga till självkontroll utsätts för utmaningar i nuet uppstår det förgäves hopp om att framtiden ska generera en bättre förmåga att tygla dem ”We believe that tomorrow will be different. We believe that *we* will be different tomorrow; but in doing so we prioritize our current mood over the consequences for our inaction for our future self” (sid. 116).

Prokrastinering och deadlines

Genom att integrera motivationsteorier med hyperbolic discounting utvecklade Steel och König (2006) *Temporal Motivational Theory* (TMT) som till skillnad från andra motivationsteorier belyser relevansen av tidsperspektivet. De viktigaste faktorerna som främjar och hämmar motivationen att utföra uppgifter har därmed sammanslagits till en formel, även kallad prokrastineringsekvationen (Steel, 2012), vilken ser ut på följande sätt: $Motivation = \frac{förväntan \times värde}{impulsivitet \times tid}$. Motivationen och engagemanget för åtaganden påverkas enligt Steel (2007) av fyra faktorer utan inbördes rangordning: 1) Förväntan eller tilltro till den egna förmågan att klara av en viss uppgift med ett visst resultat, representativt för det vidare konceptet self-efficacy (Bandura, 1977). Tilltro till sin egen förmåga är, enligt teorin om self-efficacy, erfarenhetsgrundad – ju fler positiva erfarenheter av att överkomma hinder desto högre tilltro till den egna förmågan att klara framtida utmaningar. På motsvarande sätt resulterar negativa eller uteblivna erfarenheter i låg tilltro till egen förmåga. Relationen mellan förväntan och prokrastinering är negativ, det vill säga ju mer en individ förväntar sig klara av en uppgift desto mindre prokrastinering 2) Värdet eller belöningen av att genomföra en viss uppgift har också en negativ relation till prokrastinering, det vill säga att ju högre värde resultatet

av att genomföra en uppgift har desto mindre prokrastinering 3) Impulsivitet eller känslighet inför dröjsmål har en positiv relation till prokrastinering - ju mer impulsiv och lätt distraherad man är desto större sannolikhet till prokrastinering, samt 4) Tid, som här åsyftas till avståndet mellan handling och belöning, enligt teorin om hyperbolic discounting, har en positiv relation till prokrastinering där sannolikheten för prokrastinering, trots initialt goda intentioner, ökar ju större avståndet mellan handlingen och belöningen är.

TMT tillhandahåller därmed en strategi för motverkan av prokrastinering som går ut på att med hjälp av timing minimera det som sänker motivationen och maximera det som höjer motivationen. Effekten av värde och förväntningar som motivatorer är reducerad vid mål som ligger långt fram i tiden - huvudsakligen de mål som blir uppskjutna (Steel & König, 2006). Att förvandla långsiktiga mål till mindre och mer frekventa mål genom deadlines som är fördelade jämt över tiden skapar en närhet till delmålen och höjer effekten av förväntningar och värde. När avståndet mellan handling och resultat kortas ned finns det mer incitament att fullfölja långsiktiga åtaganden som ligger i en uppskjutares intresse då resultaten snabbt blir synliga och genererar belöningar, om än små. Behovet av självdisciplin minskas, brister i självkontroll bli mindre påtagliga då tiden är för knapp och tilltron till den egna förmågan höjs därmed. Förutom att deadlines visat bidra till bättre prestation för en uppskjutare har de även visat öka välbefinnandet (Herweg & Müller, 2010).

Trots att positiva effekterna av deadlines har fått empiriskt stöd i flera undersökningar (Ariely & Wertenbroch, 2002; Lamwers & Jazwinski, 1989; Herweg & Müller, 2010; Häfner, Obst, & Stock, 2014) har dessa alltså gällt universitetsstudenter och studiemiljö.

Autonomi

Då deadlines definieras av en bestämd sluttid för ett arbete kan det vara angeläget att koppla dess effekt till känslan av autonomi. Känslan av autonomi det vill säga frihet att bestämma över sitt eget arbete ingår i en väletablerad arbetspsykologisk motivationsmodell *Job Characteristics Model*, JCM (Hackman & Oldham, 1976). För universitetsstudenter till exempel, kan autonomi antas vara något av en självklarenhet där arbetsprestation huvudsakligen föregås av självbestämmande. Med tanke på hur kurser och examinationer tidsmässigt är strukturerade kan det med stöd av TMT hävdas att hög grad av frihet i bestämmande i detta fall har kunnat öka risken för prokrastinering.

En viss grad av autonomi är alltså en förutsättning för att prokrastinering ska kunna äga rum (van Eerde, 2000). Vad gäller arbetstagare utgör dock inte autonomi en självklarenhet då arbete ofta föregås av på förhand bestämda organisatoriska riktlinjer. Ju mindre frihet över sitt eget arbete en individ upplever desto mer värdefull blir friheten, varför känslan av autonomi inom JCM har kännetecknats som en viktig komponent för motivationen i arbetet. I en studie undersökte Lonergan och Maher (2000) relationen mellan komponenterna i JCM-modellen och prokrastinering på arbetet. Grundat på tidigare forskning var hypotesen att en hög grad av upplevd autonomi skulle korrelera positivt med prokrastinering, resultatet visade dock på en moderat negativ korrelation, det vill säga ju mer autonomi desto mindre prokrastinering.

Syftet med föreliggande studie var således att undersöka hur prokrastinering ter sig på arbetsplatsen och detta genom att besvara tre forskningsfrågor:

1. Finns det samband mellan självskattad allmän prokrastinering och prokrastinering kopplat till arbete bland anställda på en myndighet?
2. Finns det en skillnad i prokrastinering på arbetet beroende på om anställda arbetar med en närliggande deadline eller inte?
3. Finns det en skillnad i autonomi beroende på om anställda arbetar med en närliggande deadline eller inte?

Metod

Undersökningsdeltagare

Undersökningen genomfördes vid två olika enheter, Dublinenheten (cirka 80 heltidsanställda) och Förvaltningsprocessenheten (cirka 60 heltidsanställda) på Migrationsverket. Undersökningsdeltagarna rekryterades initialt genom mejlkontakt med enheternas chefer. Ett möte bokades upp där studien i korthet presenterades för cheferna och en länk skickades sedan för vidarebefordran till anställda på respektive enheter.

De två olika enheterna skiljer sig åt vad gäller typen av ärenden de handlägger. Dublinenheten arbetar med ärenden där beslut, beroende på ärendets karaktär, måste fattas inom två eller fyra veckor från ansökningsdatum för att omfattas av Dublinförordningen, den förordning som enheten arbetar efter. På Förvaltningsprocessenheten präglas ärendehantering av generella riktlinjer, det finns alltså inte lagreglerade deadlines för handläggningstid. I de fall det är motiverat, vilket bestäms på verksamhetsnivå, finns det utrymme för uppskov. Genomsnittlig handläggningstid av inkomna ärenden har detta år varit åtta veckor (muntlig kommunikation med enhetschef, 2015). Vad gäller, avdelningars storlek, inströmning och handlägningsprocedur följer i övrigt liknande mönster.

Totalt deltog 71 personer i undersökningen och bestod till 70% (50) av kvinnor och 30% (21) av män. Deltagarna var uppdelade i två grupper motsvarande den enhet de arbetade på. Gruppen "Dublinenheten" bestod totalt av 34 undersökningsdeltagare varav 23 var kvinnor och 11 var män, med en medelålder på 34 år ($sd = 7,7$). Gruppen "Förvaltningsprocessenheten" bestod totalt av 37 undersökningsdeltagare varav 27 var kvinnor och 10 var män, med en medelålder på 39 år ($sd = 10,4$).

Material

Enkätformuläret utformades genom en sammanslagning av två självskattningsskalor som mäter prokrastinering, och items som mäter upplevd autonomi. Sammanlagt uppskattades 38 påståenden enligt en skala från 1-5 där 1 motsvarade "mycket sällan eller stämmer inte alls i mitt fall" och 5 motsvarade "mycket ofta eller stämmer helt och hållet i mitt fall".

Pure Procrastination Scale (PPS) – ett validerat självskattningsformulär utvecklat av Piers Steel (2010) bestod av 12 påståenden; exempel "Jag är inte bra på att hålla utlovade tider" eller "Jag kastar bort mycket tid på bagateller innan jag fattar ett slutgiltigt beslut". Den

svenska versionen av PPS har genomgått en psykometrisk utvärdering (Rozenal et al., 2014) och genom faktoranalys visat sig mäta en enda dimension samt inneha en intern konsistens på $\alpha = 0,78$. Cronbachs alfa för materialet i föreliggande studie var 0,82.

Work Procrastination Scale (WPS) – ett självskattningsformulär utvecklat av Steven Dutsman (1996) bestod av 22 påståenden som uppskattas enligt skala 1-5, exempelvis ”Folk tjarar ofta på mig att slutföra ett jobb” eller ” Jag tenderar att skjuta upp uppgifter som jag anser är tråkiga”. Som föremål för reliabilitetsprövning, inom ramen för pilotundersökningen till föreliggande studie, visade den svenska versionen av formuläret en intern konsistens på $\alpha = 0,79$ ($N = 46$). Cronbachs alfa för materialet i föreliggande studie var 0,85.

Översättningen av formuläret genomfördes av undersökningsledaren. Kontroll av översättningskvaliteten gjordes genom att först skicka översättningen till en bekant som var icke initierad i ämnesområdet i syfte att få en överskådlig uppfattning av frågornas begriplighet. Efter enklare justeringar skickades det översatta formuläret till undersökningsledares handledare för kommentarer och reviderades ännu en gång innan det verkställdes.

Faktorn upplevd autonomi mättes med fyra items hämtade ur ett formulär utvecklat av Sverke och Sjöberg (1994) varav; exempel” Jag styr själv min situation på arbetet i den riktning jag önskar”. Påståendernas interna konsistens i föreliggande studie var $\alpha = 0,76$.

Procedur

Enhetscheferna skickade enligt överenskommelse ett e-mejl i vilket de tillkännagav sina anställda att en psykologisk studie, utan information om dess innehåll, har tillåtits att äga rum på enheten och anställda ombads att besvara enkäten inom en vecka. Studien kunde nås via en elektronisk länk som bifogades i mejlet.

Enkätformuläret skapat med hjälp programmet Google Docs bestod inledningsvis av en kort presentation av undersökningsledaren samt information om att föreliggande studien skulle ligga till grund för en kandidatuppsats i psykologi vid Stockholms Universitet. I syfte om att undvika förvirring eller en värdeladdad association till ordet ”prokrastinering” ersattes det, i samråd med handledare, med ordet ”vardagsbeteenden”.

Information om att undersökningen var helt anonym, frivillig samt att svaren endast skulle användas i forskningssyfte följdes sedan av bakgrundsfrågor som: kön, nuvarande arbetsplats och ålder.

Undersökningsdeltagarna ombads sedan att reflektera kring sitt uppskjutandebeteende i allmänhet utan hänsyn till särskild plats eller tillfälle med emphasis vid att reflektionerna inte skulle ligga till grund för en längre eftertanke utan att spontana reflektioner var att föredra. Härpå följde PPS-formuläret.

Med liknande förord efterföljde sedan WPS-formuläret med skillnaden om att man nu ombads att istället reflektera kring sitt uppskjutande beteende på sin arbetsplats. Här inkluderades även de fyra påståendena som mäter upplevd autonomi på arbetsplatsen.

En vecka efter det första utskicket av enkäten skickades en påminnelse via e-mejl till enheterna med länk till enkätformuläret där anställda ännu en gång tacksamt ombads att bidra till studien genom sitt deltagande. Data samlades in under totalt två arbetsveckor.

Resultat

Initialt beräknades råpoängsmedelvärden för PPS-skalan (Pure Procrastination Scale) i syfte om att utreda vilket allmänt förhållande föreliggande populationen hade till prokrastinering. För Dublinenheten låg genomsnittliga totalpoäng i allmän prokrastinering på $M = 23,2$, $sd = 8,7$ och för Förvaltningsprocessenheten på $M = 21,6$, $sd = 7,3$ vilket är mindre än hälften av totalpoängen i skalan. I evalueringen av PPS-skalan hos en klinisk population, alltså med individer som uppskattade sig själv vara i behov av hjälp med sitt uppskjutande låg totalpoängen i genomsnitt på $49,2$; $sd = 5,6$; $N = 710$ (Rozenal et al., 2014).

För att besvara den första frågeställningen korrelerades självskattningspoängen för variablerna i enkätformuläret. Korrelationerna redovisas i Tabell 1. nedan.

Tabell 1. Samband mellan samtliga variablerna i enkätformuläret ($N = 71$)

Variabler	Prokrastinering	Arbetsprokrastinering	Autonomi
Prokrastinering	1	.64**	.00
Arbetsprokrastinering		1	-.13
Autonomi			1

** Korrelationen är signifikant på 1%- nivån (2-tailed)

Skattningarna av PPS-formuläret och WPS-formuläret visade på ett signifikant positivt samband ($r = .64$; $N = 71$; $p < 0.01$) vilket innebär att ju högre allmän prokrastinering skattades desto högre skattades arbetsprokrastinering.

För att besvara andra och tredje frågeställningen undersöktes genomsnittliga värden för självskattade variablerna prokrastinering, arbetsprokrastinering samt autonomi.

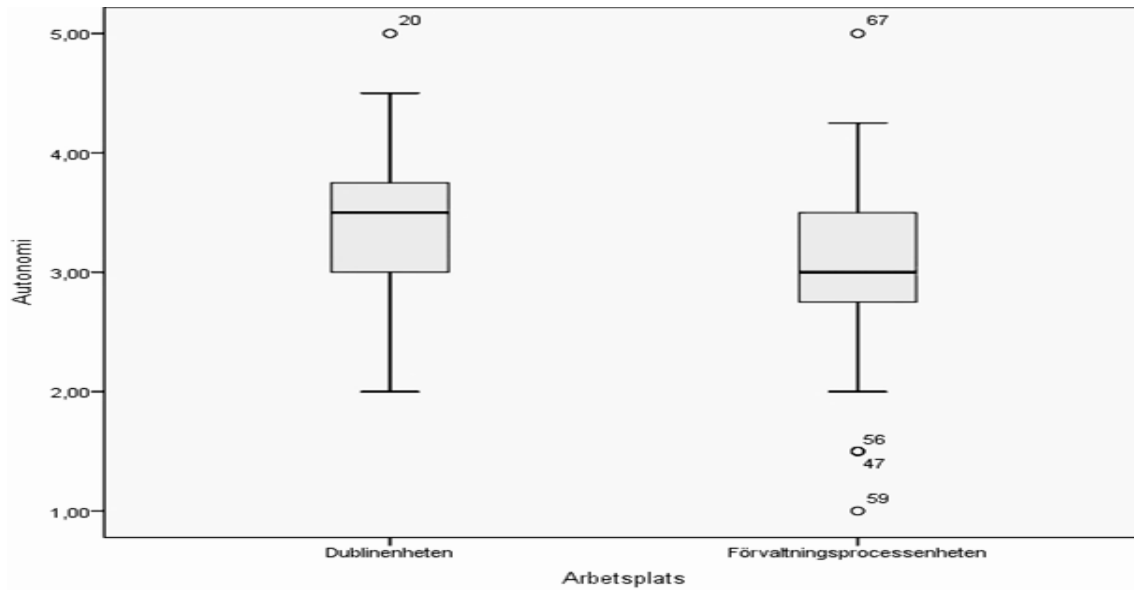
Tabell 2. Medelvärden (standardavvikelser, skewness, kurtosis) i självskattad prokrastinering, arbetsprokrastinering och autonomi för respektive avdelningarna ($N = 71$).

Dublinenheten (deadlines) ($n = 34$)	
Prokrastinering	1,9 ($sd = 0,7$; $skewness = 0,9$; $kurtosis = 0,7$)
Arbetsprokrastinering	2,0 ($sd = 0,4$; $skewness = 0,8$; $kurtosis = 0,4$)
Autonomi	3,4 ($sd = 0,7$; $skewness = 0,15$; $kurtosis = -0,2$)
Totalt	2,4 ($sd = 0,4$; $skewness = -0,2$; $kurtosis = -0,2$)
Förvaltningsprocessenheten (inte deadlines) ($n = 37$)	
Prokrastinering	1,8 ($sd = 0,6$; $skewness = 0,9$; $kurtosis = 0,6$)
Arbetsprokrastinering	2,1 ($sd = 0,5$; $skewness = 0,9$; $kurtosis = 0,7$)
Autonomi	3,0 ($sd = 0,8$; $skewness = -0,35$; $kurtosis = 0,5$)
Totalt	2,3 ($sd = 0,5$; $skewness = 0,5$; $kurtosis = 0,3$)

Av Tabell 2. kan utläsas att observerade data inte var normalfördelade, observationerna av prokrastinering var ganska förskjutna och något toppiga vid låga värden. Observationerna av autonomi var något negativt snedfördelade och toppiga kring mittenvärdet hos Dublinenheten och något positivt snedfördelade och frekventa vid mittenvärdet hos Förvaltningsprocessenheten. Fördelningarna avvek dock inte så kraftigt från en normalfördelning att de skulle äventyra trovärdigheten av t -test som analysmetod (Borg & Westerlund, 2012).

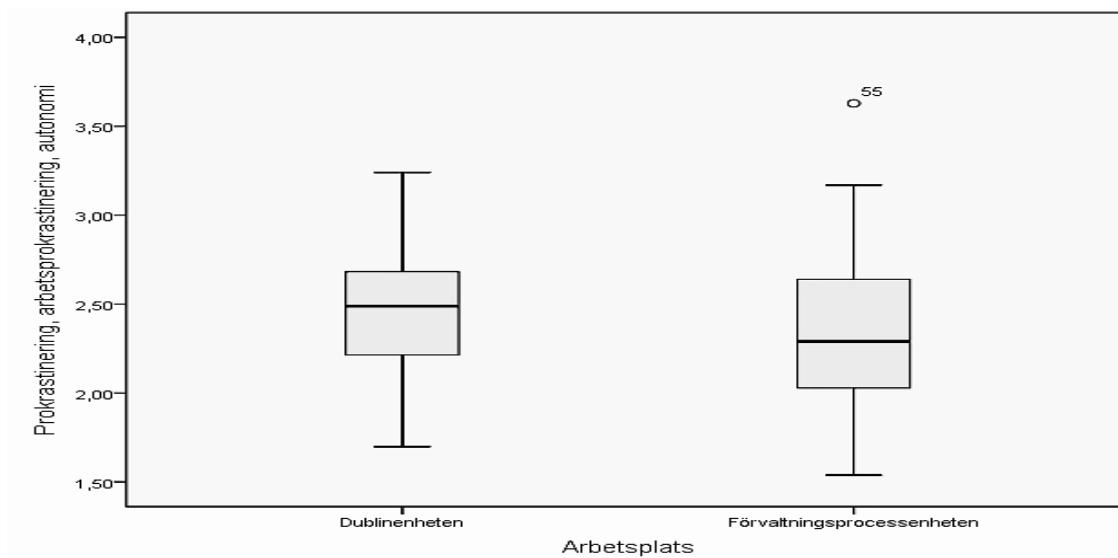
För att besvara andra frågeställningen jämfördes gruppernas medelvärden i arbetsprokrastinering. Med ett t -test för oberoende mätningar erhöles ingen signifikant skillnad mellan grupperna, $t_{69} = -1,27$; $p = 0,208$. Detta betyder att graden av arbetsprokrastinering hos anställda som arbetade med närliggande deadlines (Dublinenheten) inte var annorlunda än graden av arbetsprokrastinering hos anställda som arbetade med generella riktlinjer (Förvaltningsprocessenheten).

För att besvara tredje frågeställningen jämfördes gruppernas medelvärden i autonomi. Med ett t -test för oberoende mätningar erhöles en signifikant skillnad i självskattad känsla av autonomi mellan grupperna, $t_{69} = 2,0$; $p = 0,049$, Cohen's $d = 0,48$ vilket betyder att skillnaden var måttligt stor. Anställda som arbetade med tydliga deadlines upplevde högre grad av autonomi än anställda som arbetade utan. Då signifikansnivån låg i gränssnittet för alfanivå på 5% undersöktes vidare om det erhållna resultatet möjligen berodde på *extremvärden*, det vill säga att enstaka individers poäng skiljde sig från gruppens poäng på ett sådant sätt att det påverkade resultatet i helhet.



Figur 1. Boxplot där x-axeln är de respektive enheterna Dublinenheten (deadlines) och Förvaltningsprocessenheten (inte deadlines) och y-axeln är genomsnittlig skalpoäng (1-5) för uppskattning av autonomi.

Prickarna i Figur 1. representerar värden som avviker från gruppen på sådant sätt att de skulle kunna tolkas som *extremvärden*. Då skattningen av autonomi bestod av fyra items, randomiserade i formuläret undersöktes vidare om dessa outliers förekom i skattningen av hela formuläret innan beslut kunde tas att dessa värden verkligen utgjorde extremvärden.



Figur 2. Boxplot där x-axeln är de respektive enheterna Dublinenheten (deadlines) och Förvaltningsprocessenheten (inte deadlines) och y-axeln är genomsnittlig skalpoäng (1-5) för samtliga delar av formuläret (prokrastinering, arbetsprokrastinering, autonomi).

I Figur 2. förekommer en *outlier* - 55, alltså en individs poängvärde i hela skattningsformuläret som avviker från gruppens på sådant sätt att det skulle kunna tolkas som extremvärde. De avvikande värden som förekom i skattningen av autonomi förekom inte vid skattningen av formuläret i sin helhet vilket betyder tillsammans med skattningen av de övriga skalorna blev det sammanlagda värdet ett genomsnittligt poängvärde för gruppen i helhet. Det beslutades därmed att inte exkludera dessa värden från analysen som extremvärden.

Ett oberoende *t*-test där värde 55 exkluderades genererade alltså icke signifikant skillnad $t_{68} = 1,065$; $p = 0,29$, i arbetsrelaterad prokrastinering mellan Dublin- och Förvaltningsprocessenheten, samt en signifikant skillnad i autonomi $t_{68} = 2,2$; $p = 0,03$; $d = 0,53$.

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att undersöka om det finns samband mellan arbetsrelaterad och allmän prokrastinering, om närliggande deadlines genererade skillnad i arbetsrelaterad prokrastinering och om de påverkade graden av autonomi.

Självskattad allmän prokrastinering samvarierade med skattad arbetsrelaterad prokrastinering. Med reservation för att arbetsrelaterade faktorer har en inverkan på en individs beteende kan ändå med empirisk säkerhet hävdas att om man har problem med sitt uppskjutandebeteende i allmänhet har man även det problemet på arbetsplatsen. Detta ligger i linje med tidigare forskning (Steel, 2007). Vidare kunde inte en signifikant skillnad i arbetsrelaterad prokrastinering påvisas mellan anställda som arbetade med närliggande deadlines och anställda som arbetade utan, medan en signifikant skillnad i autonomi kunde påvisas där anställda som arbetade med deadlines upplevde högre grad av autonomi än anställda som arbetade utan.

Att det inte fanns någon skillnad i arbetsprokrastinering beroende på om anställda arbetade med närliggande deadlines kan initialt relateras till det allmänna uppskjutandebeteendet hos deltagarna. Individer som besväras av prokrastinering har generellt visat ett totalpoäng på 40 och uppåt i PPS-skalan (Rozenal et al., 2014) Undersökningsdeltagarnas låga placering i PPS-skalan (mellan 21 och 23 poäng) tyder på att de inte är särskilt besvärade av prokrastinering i allmänhet och sedermera heller inte på arbetsplatsen då skattningarna samvarierat. Att studera effekten av en potentiellt uppskjutandehämmande strategi hos en population som inte är besvärade av uppskjutande i allmänhet begränsar den externa validiteten i studien. Studiens icke signifikanta effekt kan då bero på det givna urvalet, inte att deadlines faktiskt saknade effekt. Då studier även har visat att prokrastinering tenderar avta med ålder och är enligt Steel (2007) mest problematisk för tonåringar och studenter kan arbetstagares högre ålder, genomsnittligen över 30 hos föreliggande population, i viss mån förklara graden av prokrastineringsrelaterade besvär i allmänhet. Vidare går det heller inte att generalisera resultaten till arbetstagare i allmänhet då samtliga undersökningsdeltagare arbetade inom offentlig sektor. Hur det förhåller sig inom den privata sektorn och vilken roll det kan tänkas spela skulle vara av intresse vid generalisering. Ett utökad urval och en normalfördelad skattning av prokrastinering, som inte var fallet i föreliggande studie,

skulle därmed kunna öka förutsättningarna att studera faktiska effekter av deadlines mot beteendet.

Att känsla av autonomi upplevdes signifikant högre på avdelningen som arbetade med fasta deadlines än de som hade större frihet att bestämma över sitt arbetsupplägg kan till synes verka självmoderande. Det är därför viktigt att först och främst göra en distinktion mellan faktisk frihet att bestämma över eget arbete och upplevd frihet. I likhet med universitetsstudenter som har hög självbestämmandegrad över eget arbete, kan det för anställda med fria tidsupplägg bli svårare att få en överblick på vad som behöver göras i närtid. Krav som ställs på självdisciplin samt impuls kontroll konkurrerar med fokus på faktiskt arbete. Den faktiska friheten kan då resultera i obeslutsamhet och ovisshet över hur ett arbete ska genomföras. Deadlines konkretiserar målen på ett sådant sätt att individen får en tydligare överskådlighet av sitt arbete i närtid och lättare ser vad som behöver göras för att ligga i fas. Upplevelsen av frihet i bestämmande kan därmed kännas högre vid arbete med deadlines då förutsättningarna för att se vad som behöver göras, hur det behöver göras och när, blir tydliga. Detta kan förklara varför högre upplevd känsla av autonomi tidigare visat minska prokrastinering (Lonergan & Maher, 2000).

Vilken typ av deadlines som råder kan också vara av vikt i sammanhanget. Deadlines som har satts externt av någon och strider med den anställdes vilja och intressen kan skada känslan av autonomi och resultera i uppskjutande av arbetsuppgifter. Är deadlines emellertid något som ligger i arbetsuppgiftens natur och på förhand är accepterat, som i förevarande fallet, kan de ha en förtydligande roll. Känsla av kontroll kan då förstärkas och prokrastinering därmed reduceras.

Känsla av autonomi kan emellanåt främjas av flera arbetsrelaterade faktorer såsom kontinuerlig feedback från arbete och kolleger (Krause & Freund, 2014) och tillit från organisationen (Sousa et. al, 2012). Huruvida andra faktorer som kan härledas till känsla av autonomi skiljde sig åt mellan enheterna har i föreliggande studie inte studerats varför det inte går att dra slutsatsen att en högre upplevd autonomi hos anställda på Dublinenheten berodde på att de arbetade med deadlines.

Att studera prokrastinering på arbetsplatsen genom självskattningsformulär skapar flera begränsningar för giltigheten av resultaten. Då arbetsplatsen som organisation utgör en social kontroll, där normer för tidsutnyttjande är inbäddade i organisationskulturen (Schriber & Gutek, 1987, refererat i van Eerde, 2000) kan det ha haft en inverkan på skattning av formuläret. Värt här att påpeka är även att skattningen av allmän prokrastinering gjordes på den fysiska arbetsplatsen. Att självskatta ett beteende som utåt kan betraktas negativt och icke önskvärt löper risk för *social önskvärdhet-bias* resulterande i att undersökningsdeltagarna underskattar sitt faktiska beteende till förmån för vad de upplever uppfattas fördelaktigt av andra. Vidare kan tänkas att de som haft större problem med att fullfölja åtaganden heller inte lyckats genomföra testet inom tidsramen, vilket kan förklara de låga värden som erhöles. På exempelvis Förvaltningsprocessenheten där undersökningsledaren själv är anställd hade flera kolleger tagit personlig kontakt efter att deadline för datainsamlingen var passerad och erkänt att de ”gärna ville fylla i enkäten men aldrig kom till skott”. En mer fruktbar metod att studera prokrastinering på arbetsplatsen torde därför vara att studera de konsekvenser beteendet kan åsamka. Särskilt viktigt i arbetssammanhang blir det då konsekvenserna av

beteendet kan ha en verkan på både arbetskolleger och organisationen i stort. Det råder idag brist på validerade verktyg för mätning av konsekvenserna av prokrastinering (Rozenal & Carlbring, 2014) varför utveckling av dessa förespråkas starkt för framtida studier.

Arbetsplatsen i sin natur kan på förhand reducera vissa förutsättningar för prokrastinering. Som anställd arbetar man exempelvis ofta under fixerad arbetstid vilket reducerar behovet av självkontroll i bemärkelsen att det inte är upp till individen själv att bestämma när arbetet ska påbörjas och avslutas. Vidare är dessa timmar ofta bundna till en fysisk arbetsplats, vilket inte ger samma utrymme för impulsiva alternativhandlingar. Som anställd är man heller inte ensamt ansvarig för konsekvenserna av sina handlingar i arbetet utan ansvaret delas mellan kolleger och organisationen som helhet. Vad som utgör risker för prokrastinering i arbetet bör därför tydligare undersökas med fokus på organisationella faktorer. Ashforth och Lee (1990) har till exempel identifierat fyra stressorer i organisationen: otrygghet samt otydlighet i anställning och arbete, hög belastning och hjälplöshet som var för sig kan leda till defensivt handlande hos en arbetstagarare. Trots att prokrastinering inte nämns i sig framhålls det, som van Eerde (2000) poängterar, att konsekvenserna av defensivitet bland annat är förhållande av arbetsuppgifter. En närmare granskning av relationen mellan organisationella risker för prokrastinering är därmed av intresse för fortsatta studier.

Tidigare forskning har behandlat effekterna av prokrastinering på välmående och prestation och studier har i synnerhet bedrivits inom den akademiska domänen. I den föreliggande studien har prokrastinering placerats i organisatorisk miljö för att bidra till kunskapsutvecklingen av beteendet i arbetsrelaterad kontext. Effekterna av deadlines mot arbetsprokrastinering har inte kunnat påvisas och resultaten i helhet indikerar att prokrastinering inte tycktes vara särskilt bekymmersamt i en arbetsplatsmiljö hos anställda som har varit föremål för studien. Organisationella risker och vikten av alternativa mätmetoder för att studera prokrastinering i arbetsrelaterad kontext har diskuterats. Då prokrastineringsrelaterade besvär estimeras att växa i takt med modern-teknologisk utveckling (Steel, 2012) samtidigt som arbetsorganisationer blir alltmer beroende av IT torde heller inte vidare studier i arbetsrelaterad prokrastinering bli föremål för uppskjutande.

Referenser

- Ainslie, G. (1975). Specious Reward. A behavioral theory of impulsiveness and impulse control. *Psychological Bulletin*, 82, 463–496.
- Ainslie, G. (1992). *Picoeconomics: The strategic interaction of successive motivational states within the person*. New York: Cambridge University Press.
- Akerlof, G. A. (1991). Procrastination and obedience. *American Economic Review*, 81, 1-19.
- Anokhin, A. P., Grant, J. D., Mulligan, R. C., & Heath, A. C. (2015). The genetics of impulsivity: Evidence for the heritability of delay discounting. *Biological Psychiatry*, 77, 887-894.
- Ariely, D., & Wertenbroch, K. (2002). Procrastination, deadlines, and performance: Self-control by precommitment. *Psychological Science*, 13, 219–224

- Ashforth, B. E., & Lee, R. T. (1990). Defensive behavior in organizations: A preliminary model. *Human Relations, 43*, 621-648.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review, 84*, 191-215.
- Beswick, G., Rothblum, E. D., & Mann, L. (1988). Psychological antecedents of student procrastination. *Australian Psychologist, 23*, 207– 217.
- Borg, E., & Westerlund, E. (2012). *Statistik för Beteendevetare*. Faktabok (3rd ed.). Stockholm: Liber.
- Chu, A. H. C., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology, 14*, 245–264.
- Day, V., Mensink, D., & O’Sullivan, M. (2000). Patterns of academic procrastination. *Journal of College Reading and Learning, 30*, 120-134
- Dutschmann, S. (1996). *Procrastination as a predictor of job performance*. Department of the air force air university. Air force institute of technology.
- Frederick, S., Loewenstein, G., & O'Donoghue, T. (2003). Time discounting and time preference: A critical review. *Time and decision: Economic and psychological perspectives on intertemporal choice*. (pp. 13-86) Russell Sage Foundation, New York, NY.
- Gustavson, D. E., Miyake, A., Hewitt, J. K., & Friedman, N. P. (2014). Genetic relations among procrastination, impulsivity, and goal-management ability: Implications for the evolutionary origin of procrastination. *Psychological Science, 6*, 1178–1188.
- Harriott, J., & Ferrari, J. R. (1996). Prevalence of procrastination among samples of adults. *Psychological Reports, 78*, 611-616.
- Herweg, F., & Müller, D. (2011). Performance of procrastinators: On the value of deadlines. *Theory and Decision, 70*, 329-366.
- Häfner, A., Oberst, V., & Stock, A. (2014). Avoiding procrastination through time management: An experimental intervention study. *Educational Studies, 40*, 352-360
- Knaus, W. J. (1973). Overcoming procrastination. *Rational Living, 8*, 2–7.
- Krause, K., & Freund, A. M. (2014). How to beat procrastination: The role of goal focus. *European Psychologist, 19*, 132-144.
- Lay, C. H., & Schouwenburg, H. C. (1993). Trait procrastination, time management, and academic behavior. *Journal of Social Behavior and Personality, 8*, 647–662.
- Lamwers, L. L., and C. H. Jazwinski. 1989. “A Comparison of Three Strategies to Reduce Student Procrastination in PSI.” *Teaching of Psychology, 16*, 8–12.
- Loewenstein, G. (1996). Out of control: Visceral influences on behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 65*, 272-292.
- Lonergan, J. M., & Maher, K. J. (2000). The relationship between job characteristics and workplace procrastination as moderated by locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality, 15*, 213–224.
- O’Donoghue, T., & Rabin, M. (1999). Incentives for procrastinators. *Quarterly Journal of Economics, 114*, 769–816.

- Rozental, A., & Wennersten, L. (2014). *Dansa på deadline: Uppskjutandets psykologi*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Rozental, *et al.*: Psychometric evaluation of the Swedish version of the pure procrastination scale, the irrational procrastination scale, and the susceptibility to temptation scale in a clinical population. *BMC Psychology* 2014 2:54.
- Rozental, A., & Carlbring, P. (2014). Understanding and treating procrastination: A review of a common self-regulatory failure. *Psychology*, 5, 1488-1502.
- Sirois, F. M., Melia-Gordon, M. L., & Pychyl, T. A. (2003). "I'll look after my health, later": An investigation of procrastination and health. *Personality and Individual Differences*, 35, 1167–1184.
- Sirois, F., & Pychyl, T. (2013). Procrastination and the priority of short-term mood regulation: Consequences for future self. *Social and Personality Psychology Compass*, 7, 115-127.
- Steel, P., & König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy Of Management Review*, 31, 889-913.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94.
- Steel, P. (2012). *The procrastination equation*. Edinburg Gate, Harlow: Pearson Education Limited.
- Sverke, M. & Sjöberg, A. (1994). Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy*, 15, 531-564.
- Thaler, R. H. (1991). *Quasi rational economics*. Russell Sage Foundation, New York, NY.
- Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling. *Psychological Science*, 8, 454–458.
- Tice, D. M., & Bratslavsky, E. (2000). Giving in to feel good: The place of emotion regulation in the context of general self-control. *Psychological Inquiry*, 11, 149–159.
- Van Eerde, W. (2000). Procrastination: Self-regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 372-389.
- Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35, 1401–1418.

Appendix 1.

Pure Procrastination Scale:

1. Jag skjuter upp beslut tills det är fösent.
2. Även när det gäller arbeten som inte är särskilt krävande kan det ta mig flera dagar att slutföra dem.
3. Jag väntar vanligtvis med att påbörja ett arbete som jag måste göra.
4. Även efter att jag har fattat ett beslut dröjer det innan jag agerar i enlighet med det.
5. Jag kastar bort mycket tid på bagateller innan jag fattar ett slutgiltigt beslut.
6. Det känns som om tiden inte räcker till.
7. När jag måste hålla en tidsgräns slösar jag ofta bort tiden på annat.
8. Jag är inte bra på att hålla utlovade tider.
9. Jag får inte saker och ting gjorda i tid.
10. Jag säger hela tiden att "det där gör jag i morgon".
11. Att skjuta upp saker och ting till sista minuten har tidigare stått mig dyrt.
12. Jag ägnar mig ofta åt saker som jag hade tänkt att göra för flera dagar sedan.

Work Procrastination Scale:

1. Jag tenderar att skjuta upp uppgifter som jag anser är tråkiga.
2. Tidscheman är ett administrativt verktyg, och inget mer.
3. Att bli klar före deadline ger min chef bara mer tid att be om förändringar.
4. Arbete tar ofta längre tid än det borde.
5. Det finns ingen poäng i att slutföra en uppgift i förväg.
6. Om inte jag gör jobbet, kommer någon annan att göra det.
7. Många arbetsproblem försvinner även om man inte gör något åt det.

8. Alla missar deadlines på jobbet.
9. Jag föredrar att inte börja på en arbetsuppgift förrän jag har all information.
10. De flesta deadlines är godtyckliga.
11. Många av de uppgifter jag blir tilldelad är onödiga.
12. Min arbetsfilosofi är ”Gör aldrig det idag du kan skjuta upp till imorgon”
13. Folk tjarar ofta på mig att slutföra ett jobb.
14. Jag saknar ibland kapaciteten som behövs för att slutföra mina arbetsuppgifter.
15. Om jag har tålamod, kommer många problem att fixa sig själva.
16. Ju snabbare jag jobbar desto mer arbete får jag.
17. Uppgifter visar sig ofta vara svårare än vad de verkar i början.
18. Att leverera kvalitet är viktigare än att arbeta snabbt.
19. Tidsmarginalen för arbetsuppgifter är ofta orealistisk.
20. Ingen bryr sig egentligen om jobbet blir försenat.
21. Jag har inte kontroll över min egen tid.
22. Andra människor hindrar mig ibland från att få saker gjorda i tid.

Autonomi:

1. Jag kan själv bestämma hur jag ska lägga upp mitt arbete.
2. Jag styr själv min situation på arbetet i den riktning jag önskar.
3. Det finns utrymme för mig att ta egna initiativ i mitt arbete.
4. Jag har tillräckligt stort inflytande i mitt arbete.