Overtreding vermijden of naleving bevorderen?

Hoe mensen kunnen worden aangezet tot regelnaleving hangt af van het gedrag van hun groepsgenoten

Maarten Zaal
Naomi Ellemers

BOOM | LEMMA

Overtreding vermijden of naleving bevorderen?

Overtreding vermijden of naleving bevorderen?

Hoe mensen kunnen worden aangezet tot regelnaleving hangt af van het gedrag van hun groepsgenoten

Universiteit Leiden

Maarten Zaal

Naomi Ellemers

Boom Lemma uitgevers
Den Haag
2013

Handhaving en Gedrag is een interdepartementaal samenwerkingsprogramma en is opdrachtgever voor gedragswetenschappelijk onderzoek relevant voor handhaving en naleving van regelgeving. Het programma bouwt aan wetenschappelijke kennis over mechanismen die ten grondslag liggen aan naleving of overtreding van regelgeving en de wijze waarop de overheid dit gedrag kan beïnvloeden. De centrale vraag is hoe het nalevingsgedrag van burgers, bedrijven en instellingen kan worden verklaard vanuit de kenmerken en motieven van de doelgroep en de omgevingsfactoren, waaronder de handhaving. Daarmee draagt het programma bij aan de kwaliteit van de handhaving.

Handhaving en gedrag is een samenwerkingsprogramma van:
- Belastingdienst
- De Nederlandsche Bank
- Inspectie voor de Gezondheidszorg
- Inspectie Leefomgeving en Transport
- Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit
- Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid

Begeleidingscommissie: Russell Spears (Rijksuniversiteit Groningen), Sjoerd Goslinga (Belastingdienst), Karin Bongers (Het CCV), Jorik van Bijlert (Het CCV).

Omslagontwerp: Haagsblauw, Den Haag
Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

© 2013 Maarten Zaal & Naomi Ellemers | Boom Lemma uitgevers

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

ISBN 978-94-6236-022-8
ISBN 978-94-6094-883-1 (e-book)
NUR 741

www.boomlemma.nl

Inhoud

	Voorwoord	7
1	Samenvatting	9
2	Introductie	13
2.1	Instrumentele motieven	14
2.2	Sociale rechtvaardigheid	14
2.3	Sociale normen	15
2.4	Regulatiefocus	17
2.5	Regulatiefocus, sociale normen en regelnaleving	17
2.6	Overzicht van de onderzoeken	19
3	Studie 1: een enquête onder mensen in loondienst naar regelnaleving op het werk	21
3.1	Methode	21
3.1.1	Deelnemers	21
3.1.2	Procedure	21
3.1.3	Metingen	22
3.2	Resultaten	23
3.2.1	Waargenomen rechtvaardigheid	23
3.2.2	Pakkans en straf	23
3.2.3	Sociale normen en regulatiefocus	25
3.3	Discussie	27
4	Studie 2: een experimenteel onderzoek onder studenten naar naleving van de academische regels omtrent plagiaat	29
4.1	Methode	29
4.1.1	Deelnemers en experimenteel ontwerp	29
4.1.2	Procedure	29
4.1.3	Metingen	30
4.2	Resultaten	31
4.2.1	Pakkans en straf	31
4.2.2	Regulatiefocus en descriptieve norm	32
4.3	Discussie	33

5	Studie 3: een experimenteel onderzoek naar een interventie in regulatiefocus	35
5.1	Methode	35
5.1.1	Deelnemers en experimenteel ontwerp	35
5.1.2	Procedure	35
5.1.3	Metingen	36
5.2	Resultaten	37
5.2.1	Pakkans en straf	38
5.2.2	Descriptieve norm, frame en identificatie	38
5.3	Discussie	39
6	Samenvatting en discussie	41
6.1	Implicaties	42
6.2	Meerdere regels tegelijkertijd	44
6.3	Het perspectief van de toezichthouder	44
6.4	Conclusie	45
7	Regulatiefocus in de praktijk	47
8	Literatuur	51
	Bijlage 1: Studie 1, de enquête	53
	Bijlage 2: Studie 2, experiment	61
	Bijlage 3: Studie 3, experiment	67

Voorwoord

In de zomer van 2011 werden wij door medewerkers van het interdepartementale programma Handhaving en Gedrag benaderd met de vraag onderzoek te doen naar de groepsprocessen en 'zachte' variabelen die, naast 'harde' variabelen zoals straf en pakkans, individueel nalevingsgedrag bepalen (het interdepartementale programma Handhaving en Gedrag is een samenwerkingsverband tussen de Belastingdienst, de Inspectie Leefomgeving en Transport, de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, De Nederlandsche Bank en het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid). We hebben er in overleg met de collega's van Handhaving en Gedrag voor gekozen om het project in te vullen uitgaande van onze eigen expertises (groepsprocessen, sociale identiteit en sociale motivatie). We hebben ons dus gericht op de psychologische 'zachte' predictoren van individueel nalevingsgedrag, met speciale aandacht voor de rol die groepsprocessen hierin spelen. Hierbij hebben we voor een insteek gekozen die direct aanknopingspunten biedt voor het beïnvloeden van de onderzochte processen in de praktijk. Het resultaat van dit project is het werk dat nu voor u ligt: een onderzoeksrapport over de manier waarop, en de redenen waarom, groepsnormen regelnaleving beïnvloeden en over de manier waarop regelgevende en controlerende autoriteiten, afhankelijk van deze groepsnormen, naleving onder hun ondergeschikten kunnen bevorderen. Wij zijn veel dank verschuldigd aan Russell Spears, Karin Bongers, Sjoerd Goslinga en Jorik van Bijlert (de begeleidingscommissie) voor hun waardevolle bijdragen aan dit project.

Augustus 2012
Maarten Zaal en Naomi Ellemers
Universiteit Leiden

1 Samenvatting

In dit rapport worden drie studies beschreven die onderzoeken via welke 'zachte' variabelen regelgevende en controlerende autoriteiten naleving kunnen bevorderen. Hierbij is in het bijzonder gekeken naar de rol die sociale normen spelen in individuele regelnaleving. Psychologisch onderzoek laat zien dat mensen zich vaak sterk laten beïnvloeden door het (waargenomen) gedrag en de meningen van de leden van groepen waar zij deel van uit maken. Dit betekent dat het voor regelgevende en controlerende autoriteiten belangrijk is om rekening te houden met de normen die gelden binnen de groepen waarop de regels van toepassing zijn. In het bijzonder lijkt daarvan sprake bij gedragsmatige normen; mensen leiden wat er van hen wordt verwacht af uit het door hen waargenomen gedrag van anderen. Wanneer anderen zich aan de regels houden, houdt men zich ook aan de regels, maar als anderen dit niet doen, doet men het zelf ook niet. Dit betekent dat, wanneer de mate van regelnaleving in de groep te wensen overlaat, het voor autoriteiten moeilijker is om mensen te bewegen zich aan de regels te houden dan wanneer de meeste groepsleden zich al netjes aan de regels houden. In de studies die in dit rapport beschreven staan, is onderzocht of er verschillen zijn in de redenen waarom mensen zich in deze verschillende situaties aan de regels houden (of juist niet). Daarnaast is onderzocht of, en hoe, kennis van deze verschillende motieven te gebruiken is in interventies die bedoeld zijn om regelnaleving te bevorderen, ook in situaties waarin de meeste groepsleden de regels overtreden.

De onderliggende gedachte bij dit onderzoek is dat mensen zich niet graag op een negatieve manier onderscheiden van anderen. Dit zorgt ervoor dat het nalevingsgedrag van anderen invloed heeft op het nalevingsgedrag van het individu. Wanneer men de regels overtreedt terwijl anderen dit niet doen, zal men zich negatief onderscheiden van deze anderen. Dit negatieve onderscheid weerhoudt mensen er in veel gevallen van om de regels te overtreden. Als veel mensen zich niet aan de regels houden, valt een overtreding van de regels minder op: men loopt dan minder risico zich negatief van anderen te onderscheiden wanneer men zelf ook de regels overtreedt. Dit verklaart waarom het zo moeilijk is om mensen te overtuigen zich aan de regels te houden wanneer hun groepsgenoten dit niet doen. Als 'niemand' zich aan de regels houdt, is het overtreden van regels 'niets bijzonders': een individu dat dit doet, onderscheidt zich niet in negatieve zin van anderen. Wanneer veel mensen regels overtreden, is het voor het individu echter wel mogelijk zich positief te onderscheiden. Leeft men de regels na terwijl anderen dit niet doen, dan zal men zich positief onderscheiden van deze anderen. Inspelen op het verlangen van het individu om zich positief te onderscheiden van de groep zou in deze situatie tot meer regelnaleving moeten leiden.

Deze voorspelling is onderzocht aan de hand van de regulatiefocustheorie (Higgins, 1998). Deze theorie maakt onderscheid tussen twee soorten motivatie: promotiefocus en preventiefocus. Als mensen een promotiefocus hebben, zijn ze voornamelijk gericht op het behalen van positieve uitkomsten, terwijl bij een preventiefocus mensen zich voornamelijk richten op het vermijden van negatieve uitkomsten. De regulatiefocus varieert van persoon tot persoon (als een karaktertrek), maar varieert ook als resultaat van de eisen van de situatie, waardoor de regulatiefocus van mensen te beïnvloeden is.
In dit rapport bepleiten we dat het naleven van de regels vanuit een verlangen van mensen om zich niet negatief te onderscheiden van anderen een vorm van gedrag is die gericht is op het vermijden van een negatieve uitkomst en dus een preventiegerichte motivatie inhoudt. Het naleven van de regels vanuit een verlangen om zich positief te onderscheiden van anderen is daarentegen een vorm van gedrag die gericht is op het behalen van een positieve uitkomst en dus een promotiegerichte motivatie inhoudt.
We voorspelden daarom dat in situaties waarin veel mensen zich niet aan de regels houden, promotiegerichte mensen meer bereid zouden zijn zich aan de regels te houden dan preventiegerichte mensen. Wanneer anderen zich niet aan de regels houden, loopt het individu namelijk geen risico zich negatief te onderscheiden van de anderen, waardoor het preventiegerichte motief tot regelnaleving wegvalt. Het is in deze situatie voor het individu echter wel mogelijk zich door naleving positief te onderscheiden van de anderen. Dit betekent dat promotiegerichte mensen (die gemotiveerd zijn zich positief van anderen te onderscheiden) wel bereid zouden moeten zijn tot regelnaleving in situaties waarin de anderen zich niet aan de regels houden. Daarom verwachtten we dat in situaties waarin veel anderen zich niet aan de regels houden, preventiegerichte mensen minder bereid zouden zijn tot naleving dan promotiegerichte mensen. Geen verschil tussen promotie- en preventiegerichte mensen in de bereidheid tot regelnaleving werd verwacht in situaties waarin anderen zich wel aan de regels houden.
Deze voorspellingen zijn onderzocht in drie studies. Studie 1 betrof een enquête onder een brede internationale steekproef over het naleven van de regels die gelden op het werk. Hier onderzochten we in hoeverre werknemers zich laten leiden door de mate van regelnaleving die hun collega's laten zien, en door de mate waarin hun leidinggevende duidelijke gedragsnormen communiceert. Studies 2 en 3 betroffen experimenten die uitgevoerd zijn onder studenten in Nederland. Hier werd onderzocht in hoeverre studenten zich lieten leiden door maatregelen van de universiteit om plagiaat tegen te gaan. Hun neiging zich aan de regels te houden werd onderzocht afhankelijk van de mate waarin zij dachten dat plagiaat gebruikelijk was onder studenten en afhankelijk van de manier waarop maatregelen tegen plagiaat door de universiteit werden gecommuniceerd. De resultaten waren in overeenstemming met de verwachtingen.
Zowel Studie 1 (waarin werd onderzocht of werknemers zich hielden aan regels die hun leidinggevende communiceerde) als Studie 2 (waarin werd onderzocht of studenten zich hielden aan regels die door hun universiteit waren opgesteld) liet vergelijkbare resultaten zien. In beide gevallen bleek dat mensen met een

promotiefocus (die gericht zijn op het behalen van positieve uitkomsten) meer bereid waren tot het naleven van de regels dan mensen met een preventiefocus (die gericht zijn op het vermijden van negatieve uitkomsten) wanneer de meeste anderen in de groep de regels overtraden. Wanneer naleving de gedragsnorm was, werden er geen verschillen gevonden in de bereidheid tot naleving tussen promotie- en preventiegerichte mensen. Studie 3 liet vervolgens zien dat het mogelijk is om – in de communicatie over het belang van regelnaleving – de regulatiefocus van mensen zo te sturen dat ze de regels naleven, ook in situaties waarin hun groepsleden dat niet doen. Een belangrijke voorwaarde hierbij was wel dat men zich niet al te sterk identificeerde met anderen in de groep. Dit komt doordat voor mensen die zich sterk met hun groep identificeren, beweegredenen tot regelnaleving of -overtreding op groepsniveau, zoals sociale normen, namelijk voorrang krijgen op overwegingen die op individueel niveau spelen, zoals regulatiefocus.

Streng controleren en zwaar straffen kunnen zeker positieve effecten hebben op de bereidheid van mensen zich aan de regels te houden. In sommige situaties is het echter niet goed mogelijk om via controle en straffen de mate van regelnaleving verder te verhogen. Dit is bijvoorbeeld het geval als de bereidheid tot naleving en overtreding samenhangt met groepsprocessen. Het was het doel van de in dit rapport besproken onderzoeken om te achterhalen hoe dergelijke groepsprocessen werken en hoe de kennis hierover te gebruiken is om via de 'zachte weg' regelnaleving te bevorderen.

De resultaten van de drie uitgevoerde onderzoeken leiden tot een aantal concrete conclusies en aanbevelingen. Ten eerste blijkt het belangrijk om rekening te houden met de gedragsnormen die gelden binnen de groep. Het is namelijk moeilijker om naleving te bevorderen in situaties waarin veel mensen zich niet aan de regels houden. Echter, de resultaten laten ook zien dat het kiezen van een goede beïnvloedingsstrategie kan helpen om zelfs in dergelijke situaties regelnaleving te bevorderen. Wanneer veel mensen zich niet aan de regels houden, is een strategie waarin het prijzenswaardige van naleving wordt benadrukt het meest effectief. Erop wijzen hoe verwerpelijk overtreding is, heeft in dat geval weinig meerwaarde boven de effecten van meer 'harde' (en vaak reeds bestaande) maatregelen, zoals controle en straffen.

Deze bevindingen hebben belangrijke consequenties voor de handhavingspraktijk. Ervaring leert dat handhavers er over het algemeen toe neigen de nadruk te leggen op het verwerpelijke van overtreding. De resultaten van de drie hier besproken onderzoeken laten zien dat dit niet altijd de meest effectieve strategie is. In situaties waarin veel individuen of organisaties zich niet aan de regels houden en strenge controle niet mogelijk is, is het mogelijk regelnaleving via de zachte weg te bevorderen. Door de nadruk te leggen op het prijzenswaardige van naleving is het mogelijk een promotiefocus te activeren, en worden individuen en organisaties gemotiveerd zich door goed gedrag te verheffen boven anderen.

2 Introductie

De vraag wat mensen motiveert om regels na te leven kan op verschillende manieren worden beantwoord. Op het instrumentele niveau fungeren 'harde' variabelen zoals de ernst van de straf bij overtreding en de zichtbaarheid van het gedrag (pakkans) als motivatoren van naleving. Deze benadering voorspelt dat mensen de regels naleven wanneer de straf en pakkans zo hoog zijn dat naleving geen voordeel oplevert; als de verwachte straf bij overtreding niet opweegt tegen de voordelen van overtreding, voorspelt de instrumentele benadering dat mensen de regels zullen overtreden (Allingham & Sandmo, 1972).
Sociaalpsychologisch onderzoek laat zien dat mensen niet alleen handelen op basis van instrumentele motieven, maar dat ook 'zachte' sociale en psychologische variabelen de bereidheid tot regelnaleving beïnvloeden. Zo blijkt bijvoorbeeld dat percepties van rechtvaardigheid met betrekking tot de regels en met betrekking tot de eigen relatie met de regelgevende autoriteit belangrijke effecten op naleving hebben (Skarlicki & Folger, 1997). Daarnaast spelen groepsprocessen een belangrijke rol. Wanneer mensen zich verbonden voelen met de andere leden van de groep waarvan ze deel uitmaken, laten ze zich meer leiden door de normen die gelden binnen deze groep. De aan naleving gerelateerde normen die in dergelijke groepen gelden, kunnen dus belangrijke effecten hebben op de nalevingsbereidheid van het individuele groepslid (Wenzel, 2004).
In de in dit rapport beschreven onderzoeken richten we ons op de effecten van sociale normen op individuele bereidheid tot naleving. We maken hierbij onderscheid tussen gedragsmatige (descriptieve) normen en voorgeschreven (prescriptieve) normen. Specifiek onderzoeken we of de motivatie van het individu tot naleving anders tot stand komt wanneer zijn of haar groepsleden zich niet aan de regels houden (en er een negatieve descriptieve norm geldt) dan wanneer zijn of haar groepsleden zich wel aan de regels houden (en er dus een positieve descriptieve norm geldt). Dit doen wij aan de hand van de regulatiefocustheorie (Higgins, 1997; 1998), een sociaalpsychologische theorie die beschrijft hoe motivatie in verschillende omstandigheden tot stand komt.
In de volgende paragrafen bespreken we instrumentele motieven, aan rechtvaardigheid gerelateerde motieven en motieven die voortkomen uit sociale normen als predictoren van individuele regelnaleving. Hierna betogen we dat de motivatie tot naleving anders tot stand komt wanneer de andere groepsleden zich overwegend wel aan de regels houden (en er dus een positieve gedragsmatige groepsnorm geldt) dan wanneer zij dit niet doen (en er dus een negatieve gedragsmatige groepsnorm geldt). Tot slot introduceren we de regulatiefocustheorie en leggen we uit (1) hoe deze theorie ons inzicht verschaft in de effecten van sociale normen op de individuele motivatie tot regelnaleving, en (2) hoe deze theorie aanknopingspunten biedt voor het ontwikkelen van

interventies die toegesneden zijn op de bestaande mate van regelnaleving in de sociale groep.

2.1 Instrumentele motieven

Het instrumentele perspectief op regelnaleving (Becker, 1968) voorspelt dat mensen een bewuste kosten-batenafweging maken in hun beslissing om al dan niet de regels na te leven. Het centrale uitgangspunt van dit perspectief is dat overtreding van regels voordelen oplevert voor het individu. Het voorspelt dat mensen de regels overtreden wanneer de baten van overtreding opwegen tegen de kosten van overtreding (verwachte straf) en dat men de regels naleeft wanneer de kosten van overtreding de baten overstijgen. Onderzoek laat inderdaad zien dat streng straffen kan helpen bij het bevorderen van regelnaleving. Het is hierbij echter belangrijk om de kans op bestraffing geloofwaardig te maken door een streng controlesysteem in te stellen. Zonder strenge controle zijn straffen niet geloofwaardig en werken ze dus niet.
Met betrekking tot de praktijk impliceert het instrumentele perspectief dat naleving het best bevorderd kan worden door harde straffen en strenge controle. Hier kleven echter vaak nadelen aan. Zo is strenge controle in veel situaties niet mogelijk of erg duur. Daarnaast blijkt uit sociaalpsychologisch onderzoek dat het trachten wenselijk gedrag te bevorderen door externe beloningen en straffen soms onbedoelde gevolgen kan hebben. Onderzoek van Festinger en Carlsmith (1959) laat namelijk zien dat, hoewel dergelijke externe beloningen en straffen effect hebben op het gedrag van individuen, ze ook leiden tot een verminderde interne motivatie tot hetzelfde gedrag. Wat betreft regelnaleving betekent dit dat zwaar straffen en streng controleren ertoe kunnen leiden dat men minder intrinsiek gemotiveerd wordt om de regels na te leven. Een lage intrinsieke motivatie tot regelnaleving is problematisch, juist omdat het mensen instrumenteel maakt: ze zullen de regels overtreden als ze het idee hebben ermee weg te kunnen komen. Het is daarom belangrijk om te weten hoe mensen intrinsiek te motiveren zijn de regels na te leven wanneer externe motivatoren zoals zware bestraffing en strenge controle afwezig zijn. Dit is waar de sociale psychologie uitkomst kan bieden.

2.2 Sociale rechtvaardigheid

Sociaalpsychologisch onderzoek laat zien dat mensen intrinsiek gemotiveerd zijn zich aan de regels te houden wanneer ze het idee hebben dat ze rechtvaardig behandeld worden door de regelgevende of controlerende autoriteit (Skarlicki & Folger, 1997). Binnen het onderzoeksveld van de sociale rechtvaardigheid wordt onderscheid gemaakt tussen drie vormen van rechtvaardigheid: distributieve rechtvaardigheid, procedurele rechtvaardigheid en interactionele rechtvaardigheid. De term distributieve rechtvaardigheid (Colquit, 2001) verwijst naar de perceptie dat mensen krijgen waar ze recht op hebben in ruil voor

hun goede gedrag. In werksituaties bijvoorbeeld, slaat de mate van distributieve rechtvaardigheid op het gevoel onder werknemers dat hun salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden een eerlijke afspiegeling vormen van hun bijdrage aan de organisatie (Blader & Tyler, 2009; Colquit, 2001). De term procedurele rechtvaardigheid (Thibaut & Walker, 1978; Tyler, Degoey & Smith, 1996) slaat op de manier waarop beslissingen worden genomen door de regelgevende en controlerende autoriteiten. Als mensen weinig inspraak krijgen in de beslissingen van de organisatie is er sprake van lage procedurele rechtvaardigheid; hebben ze veel inspraak, dan is de procedurele rechtvaardigheid hoog. Interactionele rechtvaardigheid ten slotte, is de mate waarin mensen het idee hebben dat ze met waardigheid en respect behandeld worden door de autoriteiten waar ze mee te maken hebben (bijv. hun leidinggevende).
Onderzoek van Skarlicki en Folger (1997; zie ook Ouwerkerk, Van Harreveld & Van der Pligt, 2009) laat zien dat alle drie de vormen van sociale rechtvaardigheid de bereidheid van mensen om de regels na te leven verhogen. Als mensen vinden dat ze eerlijk gecompenseerd worden voor hun goede gedrag, het idee hebben dat er naar hen geluisterd wordt wanneer er beslissingen worden genomen, en als ze zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, zijn ze meer geneigd de regels na te leven dan wanneer hier geen sprake van is.

2.3 Sociale normen

Naast gevoelens van rechtvaardigheid heeft ook de sociale context effecten op de mate van regelnaleving. Hierin spelen de normen van de groep een belangrijke rol: mensen laten zich in sterke mate leiden door de leden van de groepen waarvan ze deel uitmaken (Cialdini & Goldstein, 2004). Onderzoek laat namelijk zien dat de opvattingen en gedragingen van anderen belangrijke effecten hebben op individuele regelnaleving (Cialdini, Reno & Kallgren, 1990; Wenzel, 2004). Wanneer mensen het idee hebben dat de norm met betrekking tot naleving er een is tot overtreding, zijn ze zelf minder geneigd tot naleving dan wanneer ze denken dat naleving de norm is. De binding met de groep is hierbij belangrijk: mensen zijn meer geneigd de sociale normen te volgen wanneer deze normen afkomstig zijn van groepen waarmee zij zich identificeren dan wanneer de normen afkomstig zijn van groepen waarmee zij zich niet identificeren (Smith & Louis, 2008; Terry & Hogg, 1996; Terry, Hogg & White, 1999; Wenzel, 2004). Als de normen afkomstig zijn van een groep die belangrijk is voor het individu (met andere woorden: wanneer het individu zich met de groep identificeert), worden de normen van de groep geïnternaliseerd en groeien ze uit tot interne waarden van het individu.
In de sociaalpsychologische literatuur wordt wel onderscheid gemaakt tussen twee soorten groepsnormen: prescriptieve en descriptieve normen (Cialdini & Goldstein, 2004; Cialdini et al., 1990; Smith & Louis, 2008). Prescriptieve normen worden gevormd door de opvattingen van anderen, descriptieve normen door het gedrag van anderen. In de context van regelnaleving hebben prescriptieve normen dus betrekking op de mate waarin anderen vinden dat men zich aan

de regels dient te houden, terwijl descriptieve normen betrekking hebben op de mate waarin deze anderen zich daadwerkelijk aan de regels houden. Hoewel descriptieve en prescriptieve normen onafhankelijk van elkaar kunnen variëren, treden ze vaak samen op. Dat komt doordat mensen de prescriptieve norm van hun groep afleiden uit het gedrag van hun groepsleden.

Onderzoek naar het gebruik van sociale normen om regelnaleving te bevorderen laat zien dat prescriptieve normen gebruikt kunnen worden om regelnaleving te bevorderen. Echter, de effectiviteit van deze benadering is in belangrijke mate afhankelijk van de descriptieve normen die gelden in de groep (Smith & Louis, 2008; Smith et al., 2012). Het bevorderen van naleving via prescriptieve normen is vooral effectief wanneer de meeste groepsleden zich al aan de regels houden. Is dit niet het geval, dan is het instellen van een prescriptieve norm tot naleving minder effectief. Onderzoek naar milieuvervuiling (Smith et al., 2012) laat bijvoorbeeld zien dat het instellen van een prescriptieve norm tegen vervuiling alleen effect heeft wanneer vervuiling relatief zeldzaam is; wanneer veel andere mensen vervuilden, had het instellen van een prescriptieve norm geen effect. Dit betekent dat het belangrijk is om te begrijpen hoe het gedrag van anderen het individuele nalevingsgedrag beïnvloedt en hoe mensen aan te zetten zijn tot naleving wanneer veel anderen de regels overtreden.

Door weer te geven wat verwacht wordt van groepsleden (en indirect wat de opvattingen van de andere groepsleden zijn) vormen de descriptieve normen minimumstandaarden waaraan individuen moeten voldoen om volwaardige groepsleden te zijn. Aangezien het voor mensen belangrijk is om zich niet negatief te onderscheiden van de andere leden van groepen waarmee zij zich identificeren, hebben zij een sterke neiging zich te conformeren aan de descriptieve normen van de groep (Terry & Hogg, 1996; Terry et al., 1999). Dit betekent dat wanneer de andere leden van de groep zich aan de regels houden, het individuele groepslid het risico loopt zich negatief te onderscheiden van de andere groepsleden wanneer hij de regels overtreedt en dus gemotiveerd zou moeten zijn de regels na te leven. Als echter de descriptieve norm in de groep er een tot overtreding is, lopen groepsleden niet het risico zich negatief te onderscheiden wanneer ze de regels overtreden. Hierdoor wordt de individuele bereidheid tot naleving verlaagd.

Voor de handhavingspraktijk betekent dit dat het zeer moeilijk is regelnaleving te bevorderen in situaties waarin veel groepsleden zich niet aan de regels houden (en er dus een descriptieve norm tot overtreding geldt). In de studies die in dit rapport beschreven staan, hebben we onderzocht hoe de motivatie tot regelnaleving afhangt van het gedrag van andere groepsleden. We hebben hierbij gebruikgemaakt van de regulatiefocustheorie (Higgins, 1997; 1998), een theorie die onderscheid maakt tussen twee soorten motivatie: de motivatie om positieve uitkomsten te behalen (promotiefocus) en de motivatie om negatieve uitkomsten te vermijden (preventiefocus). We hebben onderzocht hoe dit verschil in motivatie inzicht kan geven in de rol die het gedrag van anderen (de descriptieve norm) speelt in de individuele beslissing tot naleving en overtreding. Aan de hand van deze theorie is tevens getracht een interventie te ontwikkelen die in staat is naleving te bevorderen in situaties waarin veel mensen

de regels overtreden. In het volgende wordt eerst, kort, de regulatiefocustheorie uitgelegd. Daarna leggen we uit hoe kennis van deze theorie meer inzicht biedt in de effecten van groepsnormen op de motivatie tot regelnaleving.

2.4 Regulatiefocus

De regulatiefocustheorie beschrijft twee motivationele systemen: promotiefocus (die de motivatie om positieve uitkomsten na te streven stuurt) en preventiefocus (die de motivatie om negatieve uitkomsten te vermijden stuurt). De theorie beschrijft de functies van beide systemen, in welke situaties ze actief worden en welke effecten ze hebben op het ervaren van succes en falen. Promotie- en preventiefocus hebben een stabiele component die fungeert als persoonlijkheidstrek, maar ze zijn ook afhankelijk van de eisen van de situatie (Higgins et al., 2001; Keller, 2008). Dit betekent dat het door middel van interventies mogelijk is om de promotie- en preventiefocus van mensen te sturen.
De promotiefocus is het motivationele systeem dat verantwoordelijk is voor het nastreven van positieve uitkomsten. De promotiefocus wordt geactiveerd wanneer mensen denken aan doelen die ze graag willen bereiken (Crowe & Higgins, 1997; Higgins, Roney, Crowe & Hymes, 1994). Activering van de promotiefocus leidt tot gedrag dat gericht is op het nastreven van dergelijke positieve doelen. Wanneer mensen in een promotiefocus succes hebben bij het nastreven van hun doelen, ervaren ze blijdschap; falen leidt tot gevoelens van teleurstelling (Higgins, Bond, Klein & Strauman, 1986).
De preventiefocus is het motivationele systeem dat verantwoordelijk is voor het vermijden van negatieve uitkomsten. De preventiefocus wordt geactiveerd wanneer mensen denken aan doelen die ze moeten bereiken of aan situaties waarin ze risico lopen (Crowe & Higgins, 1997; Higgins et al., 1994). Activering van de preventiefocus leidt tot gedrag dat gericht is op het bereiken van dergelijke verplichtingen en het vermijden van negatieve uitkomsten. Wanneer mensen in een preventiefocus succes hebben in het nastreven van hun doelen, ervaren ze gevoelens van opluchting, terwijl ze agitatie en angst ervaren wanneer ze falen (Higgins et al., 1986).

2.5 Regulatiefocus, sociale normen en regelnaleving

De regulatiefocus van groepsleden zou een belangrijke rol moeten spelen in de effecten van groepsnormen op regelnaleving. Zoals hiervoor is uitgelegd, fungeren normen (zeker normen met betrekking tot regelnaleving) over het algemeen als minimale standaarden waaraan groepsleden moeten voldoen. Als er in een groep een descriptieve norm tot naleving geldt, lopen groepsleden daarom het risico zich negatief te onderscheiden van de rest van hun groep, een risico dat ze niet lopen wanneer er in de groep een norm tot overtreding geldt. De overweging om de regels al dan niet na te leven wordt in dit geval dus gestuurd door het verlangen een negatieve uitkomst te vermijden, een preventiegericht motief.

Daarom valt te verwachten dat het effect van het gedrag van de groep (de descriptieve norm) op individueel nalevingsgedrag sterker is voor mensen met een preventiefocus dan voor mensen met een promotiefocus. Met andere woorden, van preventiegerichte mensen, maar niet van promotiegerichte mensen, valt te verwachten dat ze minder bereid zijn zich aan de regels te houden wanneer er een descriptieve norm tot overtreding geldt dan wanneer er een descriptieve norm tot naleving geldt in de groep. Op een andere manier bekeken verwachten wij een hogere bereidheid tot naleving onder promotiegerichte mensen dan onder preventiegerichte mensen wanneer er een descriptieve norm tot overtreding geldt, maar niet wanneer er een descriptieve norm tot naleving geldt.
Vanuit een promotiegericht perspectief daarentegen zou een descriptieve groepsnorm tot overtreding ook tot meer nalevingsgedrag kunnen leiden. Wanneer de meeste groepsleden zich niet aan de regels houden, betekent dit, naast een verlaagd risico tot negatief onderscheid, dat er een mogelijkheid voor groepsleden bestaat zich positief van de andere groepsleden te onderscheiden. Als regelgevende en controlerende autoriteiten voldoende duidelijk maken dat regelnaleving belangrijk is, biedt het overtredingsgedrag van de andere groepsleden het individu namelijk kansen om zich in de ogen van dergelijke autoriteiten (en in zijn of haar eigen ogen) positief te onderscheiden van de anderen. Dit betekent wederom dat in situaties waarin veel groepsleden zich niet aan de regels houden, promotiegerichte mensen meer bereid zouden moeten zijn de regels na te leven dan preventiegerichte mensen.
Onze voorspelling is dus dat in situaties waarin er een gedragsnorm tot naleving heerst in de groep, zowel promotiegerichte mensen als preventiegerichte mensen bereid zijn tot naleving. Echter, wanneer veel groepsleden de regels overtreden, verwachten we dat mensen in een promotiefocus meer bereid zijn de regels na te leven dan mensen in een preventiefocus. Hierbij is het echter van belang dat de regelgevende en controlerende autoriteiten een duidelijke prescriptieve norm tot naleving hanteren. Deze voorspellingen staan schematisch weergegeven in figuur 2.1.

Figuur 2.1 **De verwachte mate van regelnaleving als functie van het nalevingsgedrag van de groep (descriptieve norm) en de regulatiefocus van de groep onder de aanname van een sterke prescriptieve norm tot naleving**

		Regulatiefocus	
		Promotie	Preventie
Descriptieve norm	Naleving	+	+
	Overtreding	+	–

Vanuit het perspectief van regelgevende of -handhavende autoriteiten is het van belang te weten dat zowel de regulatiefocus als de prescriptieve norm tot naleving beïnvloedbaar is. Het ligt voor de hand dat het voor dergelijke autoriteiten van belang is om een duidelijke norm tot naleving te hanteren. Zonder een dergelijke prescriptieve norm is het voor ondergeschikten namelijk niet duidelijk

wat wenselijk gedrag is (naleving) en wat niet (overtreding). In het communiceren van een dergelijke prescriptieve norm tot naleving is het mogelijk om ondergeschikten regelnaleving en -overtreding op een promotiegerichte dan wel preventiegerichte manier te laten beschouwen. Dit maakt het voor regelgevers en -handhavers mogelijk om in de praktijk de regulatiefocus van individuen aan te passen aan de eisen van de situatie. Wanneer veel ondergeschikten zich niet aan de regels houden, zal een communicatiestrategie die een promotiefocus oproept leiden tot meer regelnaleving dan een communicatiestrategie die een preventiefocus oproept. In de discussie van Studie 2 en in hoofdstuk 7 gaan we dieper in op de manieren waarop de regulatiefocus in de praktijk kan worden beïnvloed.

2.6 Overzicht van de onderzoeken

Deze voorspellingen zijn onderzocht in drie studies. Studie 1 was een correlationele veldstudie onder werknemers. Het doel van deze eerste studie was te bepalen of de in het voorgaande besproken ideeën bruikbaar zijn voor het begrijpen van de bereidheid tot regelnaleving in de praktijk. Hierbij wilden we rekening houden met de effecten van variabelen waarvan uit eerder onderzoek gebleken is dat ze samenhangen met de bereidheid tot regelnaleving (zoals ernst van de straf en waargenomen pakkans). Het doel van Studie 1 was dus te onderzoeken of onze ideeën van toegevoegde waarde zijn voor het begrijpen van regelnaleving in de praktijk, bovenop wat we al weten over de factoren die regelnaleving beïnvloeden. Studies 2 en 3 waren experimentele onderzoeken onder studenten naar naleving van universitaire regelgeving met betrekking tot plagiaat. Het doel van deze onderzoeken was inzicht te krijgen in de oorzaak-gevolgrelaties die ten grondslag liggen aan regelnaleving. Waar correlationele veldstudies (zoals Studie 1) goed in staat zijn de toegevoegde waarde van theoretische ideeën in de praktijk te bepalen, zijn experimenten bij uitstek geschikt voor het testen van de oorzaak-gevolgrelaties die voorspeld worden door de theorie. Daarnaast maakt experimenteel onderzoek het mogelijk de werkzaamheid te testen van interventies die ontwikkeld zijn om regelnaleving te bevorderen. In Studies 2 en 3 werd de descriptieve norm onder studenten gemanipuleerd. In Studie 2 werd daarnaast de regulatiefocus gemeten. In Studie 3 werd de regulatiefocus gemanipuleerd door de manier waarop er over het doel van de regels werd gecommuniceerd. Met dit onderzoek wilden we bepalen of het mogelijk is om nalevingsbereidheid te sturen via een interventie die ingrijpt in de individuele regulatiefocus. Zowel in Studie 2 als in Studie 3 vormde de intentie tot regelnaleving de belangrijkste afhankelijke variabele.

3 Studie 1: een enquête onder mensen in loondienst naar regelnaleving op het werk

In Studie 1 werd de regulatiefocus van de deelnemers gemeten als een individuele verschilvariabele. Daarnaast werd gemeten in hoeverre de deelnemers vonden dat hun leidinggevende duidelijke normen hanteert omtrent de naleving van acht verschillende werkgerelateerde regels (de prescriptieve norm) en de mate waarin hun collega's zich aan deze acht regels houden (descriptieve norm). De internalisering van de regels vormde de afhankelijke variabele.

3.1 Methode

3.1.1 Deelnemers

Aan deze enquête hebben 215 mensen deelgenomen. Van hen waren er 30 (14%) afkomstig uit Nederland en 185 (86%) uit de Verenigde Staten. De data zijn verzameld via online vragenlijsten in het Nederlands en Engels. De deelnemers zijn geworven via Nederlands- en Engelstalige internetfora en via MTurk, een online dienst die onderzoekers in contact brengt met mensen die bereid zijn deel te nemen aan wetenschappelijk onderzoek. Omdat de hoeveelheid Nederlandse deelnemers tegenviel, is de enquête vertaald naar het Engels en ook afgenomen onder Amerikanen. De uiteindelijke steekproef is heterogeen met betrekking tot het leeftijdsniveau van de deelnemers (gemiddelde leeftijd = 36,2, standaarddeviatie = 10,9) en met betrekking tot hun opleidings- en salarisniveau. Gemiddeld werkten de deelnemers 39 uur per week (met een standaarddeviatie van 9 uur). Ten tijde van het onderzoek had twee derde van de deelnemers een vast contract (144 deelnemers) en een derde een contract op tijdelijke basis (69 deelnemers). Ongeveer een kwart (26,5%) van de deelnemers had een leidinggevende functie. Onder de deelnemers waren 114 vrouwen (53%) en 101 mannen (47%).

3.1.2 Procedure

De deelnemers werden benaderd via berichten op verschillende internetfora en via MTurk (www.mturk.com). Op elk van deze websites werd een tekst geplaatst met de mededeling dat onderzoekers van de Universiteit Leiden op zoek waren naar deelnemers voor een online onderzoek over regelnaleving op

het werk. In het bericht werd duidelijk gemaakt dat het onderzoek bedoeld was voor mensen die drie dagen per week of meer in loondienst actief zijn. Zelfstandigen werden uitgesloten van deelname, aangezien hun werksituatie niet aansluit bij de vragenlijst. Aan het eind van het bericht volgde een link naar de vragenlijst. De vragenlijst is in zijn geheel opgenomen als bijlage aan het einde van dit rapport (bijlage 1).

3.1.3 Metingen

Regulatiefocus is gemeten met twaalf vragen die ontleend zijn aan de General Regulatory Focus Questionnaire (GRFQ) (Lockwood, Jordan & Kunda, 2002) en aangepast aan de werkcontext. Zes van deze vragen maten de preventiefocus (bijv. 'Op dit moment is mijn voornaamste doel op mijn werk om te vermijden dat ik misluk'; α = .77[1]) en zes de promotiefocus (bijv. 'Op mijn werk richt ik me vooral op het succes dat ik in de toekomst hoop te bereiken'; α = .84).
Rechtvaardigheid op het werk is gemeten op drie verschillende manieren, ontleend aan het werk van Blader en Tyler (2009), Colquit (2001) en Skarlicki en Folger (1997). Allereerst is *distributieve rechtvaardigheid* gemeten door middel van drie vragen (bijv. 'In hoeverre vind je dat je eerlijk beloond wordt voor je werk?'; α = .94). *Procedurele rechtvaardigheid* is gemeten met drie vragen (bijv. 'Hoeveel moeite wordt er op je werk gedaan om te zorgen dat werknemers eerlijk behandeld worden?'; α = .93). Ten slotte is *interactionele rechtvaardigheid* gemeten met drie vragen (bijv. 'In hoeverre vind je dat je door je leidinggevende met waardigheid en respect wordt behandeld?'; α = .94). Analyses lieten zien dat we er op statistische gronden niet van uit konden gaan dat de metingen van de drie vormen van waargenomen rechtvaardigheid daadwerkelijk andere concepten maten. Om deze reden hebben we de drie rechtvaardigheidsschalen samengevoegd tot één variabele die algemene waargenomen rechtvaardigheid op het werk weergeeft (α = .94).
De volgende variabelen zijn allemaal gemeten met betrekking tot het overtreden van acht regels die in praktisch alle werksituaties gelden voor werknemers (Bennet & Robinson, 2000; Skarlicki & Folger, 1997; zie bijlage 1). In de bespreking van de volgende schalen wordt steeds een van deze regels als voorbeeld gebruikt.
De verwachte pakkans per overtreding is gemeten met acht vragen (bijv. 'Hoe groot acht je de kans dat je leidinggevende erachter komt wanneer je je ziek meldt terwijl je niet echt ziek bent?'; α = .84).

---

1 Cronbach's α is een maat voor de interne consistentie van een schaal. Hoge waarden betekenen dat de items van de schaal (in dit geval: de enquêtevragen die opgenomen zijn in de schaal) hetzelfde concept meten, terwijl lage waarden aangeven dat de items van de schaal verschillende concepten meten. Schalen worden gezien als hoog betrouwbaar wanneer ze α's hebben van boven de .8, en als voldoende betrouwbaar wanneer ze α's hebben tussen de .6 en .8. Schalen met α's van onder de .6 worden als onbetrouwbaar gezien.

De ernst van de straf per overtreding is gemeten met acht vragen (bijv. 'Hoe ernstig schat je in dat de gevolgen zullen zijn wanneer je op werk betrapt wordt terwijl je je ziek meldt terwijl je niet echt ziek bent?'; α = .82).
De prescriptieve norm door de leidinggevende in relatie tot de acht overtredingen is gemeten met acht vragen (bijv. 'In hoeverre vormt het voor jouw leidinggevende een morele zaak dat werknemers niet zich ziek melden terwijl ze niet echt ziek zijn?'; α = .86).
De descriptieve norm onder collega's in relatie tot de acht overtredingen is gemeten met acht vragen (bijv. 'Hoe vaak komt het voor dat je naaste collega's zich ziek melden terwijl ze niet echt ziek zijn?'; α = .86).
Internalisatie van de norm tot regelnaleving in relatie tot de acht overtredingen is gemeten met acht vragen (bijv. 'In hoeverre is het voor jou een morele zaak om niet je ziek te melden terwijl je niet echt ziek bent?'; α = .86).

3.2 Resultaten

De mate van internalisatie van de norm tot regelnaleving is geanalyseerd met lineaire regressieanalyse. Als onafhankelijke variabelen zijn de regulatiefocusschaal, de descriptieve norm, de prescriptieve norm door de leidinggevende en hun twee-weg- en drie-weginteractietermen opgenomen. Daarnaast zijn de rechtvaardigheidsschaal, de pakkans, de ernst van de verwachte straf en de interactie tussen pakkans en ernst van de straf opgenomen. De resultaten van deze analyse staan vermeld in tabel 3.1; de correlaties tussen de gemeten variabelen staan vermeld in tabel 3.2. De belangrijkste bevindingen worden hierna toegelicht.

3.2.1 Waargenomen rechtvaardigheid

Zoals verwacht op basis van eerder verschenen literatuur (Blader & Tyler, 2009; Colquit, 2001; Skarlicki & Folger, 1997) had het waargenomen niveau van rechtvaardigheid met betrekking tot de procedures, beloningen en interacties met de leidinggevende een positief (maar relatief klein) effect op de mate waarin werknemers de regels die gelden op hun werk onderschrijven. Werknemers die het idee hebben dat op hun werk rechtvaardige procedures gelden, dat de beloningen op een rechtvaardige manier worden verdeeld en dat ze eerlijk door hun leidinggevende worden behandeld, onderschrijven de regels op hun werk meer dan mensen die weinig rechtvaardigheid ervaren op hun werk.

3.2.2 Pakkans en straf

Met betrekking tot pakkans en de ernst van de straf die staat op elk van de gebruikte overtredingen laten de resultaten zien dat werknemers vooral de regels onderschrijven wanneer er stevige straffen staan op overtreding. Echter, er werd ook een interactie tussen de ernst van de straf en de pakkans gevonden. Deze interactie geeft aan dat de ernst van de straf alleen leidt tot het

onderschrijven van de regels op het werk als er voldoende controle is. Wanneer de pakkans laag is, heeft de ernst van de straf geen effect op de mate waarin de deelnemers de regels op hun werk onderschrijven. Met andere woorden, van strenge straffen gaat alleen een afschrikwekkend effect uit als er wordt gecontroleerd of als mensen de indruk hebben dat er wordt gecontroleerd.

Tabel 3.1 **Resultaten van de OLS-regressieanalyse (onder de nulhypothese dat de B's van de onafhankelijke variabelen 0 zijn): internalisering van de norm tot regelnaleving als functie van pakkans, ernst van de straf, gevoelens van rechtvaardigheid, regulatiefocus, het gedrag van collega's en de norm van de leidinggevende in Studie 1**

Regressiestap		*B*	*t*	*p*	*df*	ΔF	ΔR^2
Stap 1							
	Pakkans	-0.14	-1.38	.17			
	Ernst van de straf	0.29	2.56	.01			
	Rechtvaardigheid	0.15	2.20	.03			
	Regulatiefocus	0.18	2.10	.04			
	Descriptieve norm	-0.08	-0.96	.34			
	Prescriptieve norm	0.62	6.22	<.001	168	18.61	.40
Stap 2							
	Pakkans x straf	0.23	3.51	.001			
	RF x descr. norm	0.11	1.46	.15			
	RF x prescr. norm	-0.15	-1.68	.10			
	Descr. norm x prescr. norm	-0.11	-1.48	.04	164	3.63	.05
Stap 3							
	RF x descr. x prescr.	0.26	3.55	.001	163	12.56	.04

Tabel 3.2 **Correlaties tussen de gemeten variabelen in Studie 1**

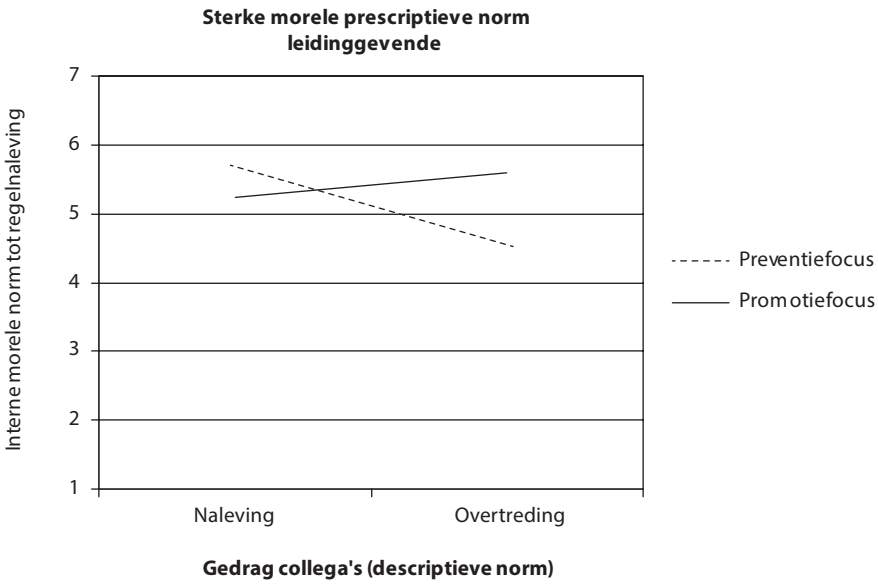
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Pakkans		.59***	.17*	.11	-.06	.42***	.24***
2. Ernst van de straf			-.01	.01	-.02	.53***	.31***
3. Rechtvaardigheid				.27***	-.36***	.22**	.28***
4. Regulatiefocus					-.11	.13	.24***
5. Descriptieve norm						.03	-.10
6. Prescriptieve norm							.59***
7. Interne norm tot naleving							

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3.2.3 Sociale normen en regulatiefocus

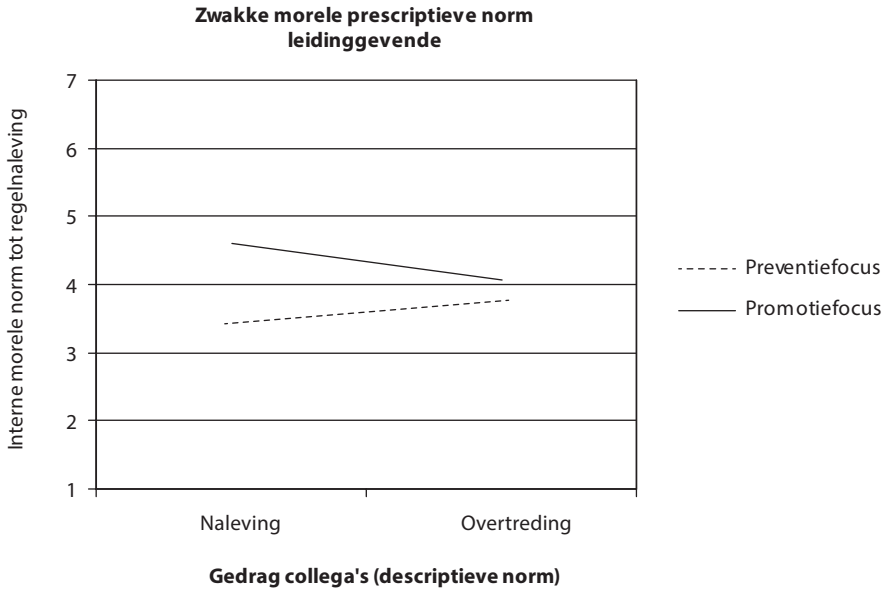
Met betrekking tot de rol van sociale normen laten de resultaten allereerst zien dat het zeer belangrijk is om als leidinggevende duidelijk te zijn over het belang van het naleven van de regels. De mate waarin de leidinggevende aangeeft het belangrijk te vinden dat werknemers de regels volgen, heeft een zeer sterk effect op de mate waarin werknemers de regels onderschrijven. De mate waarin collega's van de deelnemers de regels naleven, heeft op het eerste gezicht geen vergelijkbaar effect. Echter, in situaties waarin de leidinggevende een duidelijke norm tot naleving hanteert, heeft het gedrag van collega's wel belangrijke effecten. Bovendien hangen deze effecten, zoals verwacht, af van de regulatiefocus van de deelnemers. Wanneer de leidinggevende een duidelijke norm tot regelnaleving hanteert, is het effect van de mate van regelnaleving onder collega's afhankelijk van de regulatiefocus van de deelnemer. Voor deelnemers met een preventiefocus leidt een descriptieve norm tot overtreding onder collega's in een dergelijke situatie tot veel minder regelnaleving. Daarentegen heeft regelnaleving door collega's geen enkel effect op het onderschrijven van de regels door mensen met een promotiefocus.

Figuur 3.1 **De effecten van regulatiefocus, en regelnaleving door collega's op het onderschrijven van regelnaleving door de deelnemers met een leidinggevende die een sterke norm tot naleving hanteert (Studie 1)**



Wanneer de leidinggevende geen duidelijke norm tot naleving hanteerde, bleek de bereidheid tot regelnaleving laag, ongeacht de mate van naleving onder collega's (descriptieve norm). Deze resultaten geven aan dat het belangrijk is voor leidinggevenden om aan hun ondergeschikten duidelijk te maken wat er van hen wordt verwacht en zo voor deze ondergeschikten de mogelijkheid te creëren zich positief van de groep te onderscheiden door naleving (voor mensen met een promotiefocus) of duidelijk te maken dat ze zich negatief van de groep onderscheiden bij overtreding (voor mensen in een preventiefocus). In situaties waarin de leidinggevende geen duidelijke norm tot naleving hanteerde, bleken promotiegerichte mensen meer bereid tot regelnaleving dan preventiegerichte mensen, ongeacht de mate van naleving onder collega's. De reden waarom promotiegerichte mensen meer dan preventiegerichte mensen bereid leken tot naleving wanneer de leidinggevende geen sterke norm tot naleving hanteerde, is niet direct duidelijk. Een mogelijkheid is dat in deze situatie de kans op straf lager was dan in de situatie waarin de leidinggevende een sterke norm tot naleving hanteerde. Het zou kunnen dat preventiegerichte mensen, die gemotiveerd zijn negatieve uitkomsten (zoals straf) te vermijden, zich in deze situatie minder zorgen maakten om straf en daarom minder bereid waren de regels na te leven. De data geven echter geen eenduidige verklaring voor het effect van de regulatiefocus in situaties waarin de leidinggevende geen sterke norm tot naleving hanteerde. Vervolgonderzoek zou wellicht een verklaring voor dit effect kunnen geven.

Figuur 3.2 **De effecten van regulatiefocus, en regelnaleving door collega's op het onderschrijven van regelnaleving door de deelnemers met een leidinggevende die geen sterke norm tot naleving hanteert (Studie 1)**



Deze resultaten komen overeen met onze voorspelling dat een promotiefocus leidt tot het waarnemen van kansen in situaties waarin de door de leidinggevende gehanteerde norm tot naleving duidelijk is, maar collega's zich niet aan de regels houden. In deze situatie is het namelijk voor werknemers mogelijk om, met betrekking tot het naleven van de regels, het beter te doen dan hun collega's en zo een goede indruk te maken op hun leidinggevende. Preventiegerichte mensen zijn er daarentegen op gericht om niet slecht af te steken bij hun collega's (Faddegon, Scheepers & Ellemers, 2009). Hierop lopen ze geen gevaar wanneer hun collega's zich niet aan de regels houden, waardoor de leidinggevende in deze situatie minder invloed kan uitoefenen op het gedrag van preventiegerichte mensen dan op het gedrag van promotiegerichte mensen. Deze resultaten staan weergegeven in de figuren 3.1 en 3.2.

3.3 Discussie

Op basis van de resultaten van het eerste onderzoek is er een aantal concrete aanbevelingen te doen om regelnaleving in de praktijk te bevorderen. Allereerst blijkt het belangrijk om als leidinggevende je werknemers het gevoel te geven dat ze rechtvaardig worden behandeld. Dit kan worden bereikt door eerlijk te zijn over de manier waarop op het werk beslissingen worden genomen, werknemers te belonen wanneer ze daar recht op hebben en niet te belonen wanneer ze daar geen recht op hebben, en hen met respect en waardering te behandelen. Met betrekking tot de rol van straf in het bevorderen van regelnaleving wordt uit dit onderzoek duidelijk dat deze strategie kan werken, maar dat er voldoende controlemechanismen moeten zijn om de straf geloofwaardig te maken. Voor deelnemers die aangaven dat de pakkans op hun werk laag was, had de ernst van de straf geen effect op de mate waarin ze de regels onderschrijven.

De resultaten laten tevens zien dat het zeer belangrijk is dat leidinggevenden duidelijk zijn over wat er van de werknemers wordt verwacht met betrekking tot het naleven van de regels. Wanneer zij dit niet doen, is er voor werknemers weinig reden om het naleven van de regels zelf wel te onderschrijven. Echter, zelfs wanneer de door de leidinggevende gehanteerde norm tot regelnaleving duidelijk was, onderschreven de deelnemers zelf niet in alle situaties deze regels. In deze situatie spelen het gedrag van de collega's en de regulatiefocus van de deelnemers zelf een belangrijke rol. Voor deelnemers met een preventiefocus, maar niet voor deelnemers met een promotiefocus, leidt de mate waarin collega's de regels overtreden tot minder naleving, zelfs wanneer er een duidelijke norm tot naleving wordt gehanteerd door de leidinggevende.

De implicaties hiervan zijn zowel duidelijk als belangrijk: het is vaak niet voldoende om als leidinggevende duidelijke normen te hanteren voor het naleven van de regels. Wanneer veel werknemers zich niet aan de regels houden, moet de leidinggevende ook rekening houden met de manier waarop werknemers regelnaleving waarnemen. Als ze regelnaleving waarnemen vanuit een preventiefocus, en het dus niet slechter willen doen dan hun collega's, zullen werknemers zich weinig aantrekken van de normatieve boodschap van de

leidinggevende. Als ze daarentegen handelen vanuit een promotiefocus, en dus graag positief bij hun collega's willen afsteken, zullen werknemers zelf bereid zijn tot het naleven van de regels wanneer hun collega's dat niet doen.

4 Studie 2: een experimenteel onderzoek onder studenten naar naleving van de academische regels omtrent plagiaat

In Studie 2 onderzoeken we de effecten van regulatiefocus op regelnaleving in een sociaalpsychologisch experiment. Experimenteel onderzoek, vergeleken met correlationeel veldonderzoek, heeft als voordeel dat het de onderzoeker in staat stelt om oorzaak-gevolgrelaties vast te stellen. Om vast te kunnen stellen dat het nalevingsgedrag van promotie- en preventiegerichte mensen daadwerkelijk verschilt als functie van de mate van regelnaleving door hun groepsgenoten hebben we in Studie 2 de descriptieve norm (het nalevingsgedrag van de groepsgenoten) experimenteel gevarieerd.

4.1 Methode

4.1.1 Deelnemers en experimenteel ontwerp

Aan dit onderzoek namen 92 studenten van de Universiteit Leiden deel (9 mannen en 83 vrouwen, gemiddelde leeftijd = 19,5 jaar, standaarddeviatie = 2,9 jaar). De mate van regelnaleving door groepsgenoten werd in dit onderzoek experimenteel gevarieerd (hoog of laag). De regulatiefocus werd gemeten als onafhankelijke variabele. De mate waarin deelnemers zich voornamen om de universitaire regels in de toekomst na te leven vormde de afhankelijke variabele. De in dit onderzoek gebruikte materialen zijn weergegeven in bijlage 2.

4.1.2 Procedure

Het onderzoek werd afgenomen in het sociaalpsychologisch laboratorium van de Universiteit Leiden. Na binnenkomst namen de deelnemers plaats achter een computer; alle instructies werden getoond op het computerscherm. Aan de deelnemers werd verteld dat ze deel zouden nemen aan twee onafhankelijke onderzoeken: een korte survey en een experiment. In werkelijkheid bestond de survey uit de meting van de achtergrondvariabelen en de voormeting van de regulatiefocus (Lockwood et al., 2002). *Individuele promotie- en preventiefocus* werden elk gemeten met negen vragen (promotiefocus: bijv. 'Ik stel me vaak voor hoe ik mijn idealen en ambities kan realiseren'; α = .78; preventiefocus: bijv. 'Ik denk vaak na over hoe ik mislukkingen in mijn leven kan vermijden'; α = .87). Een verschilscore tussen beide schalen werd gebruikt als maat voor

de individuele dominante focus van de deelnemers (Sassenberg, Jonas, Shah & Brazy, 2007).
Na deze metingen werd aan de deelnemers uitgelegd dat de survey was voltooid en dat het experiment nu van start zou gaan. Ze kregen uitgelegd dat het tweede gedeelte van het onderzoek zou gaan over naleving van de academische regels aan de universiteit. Om het onderwerp te introduceren kregen de deelnemers een tekst te lezen over het antiplagiaat softwarepakket Ephorus. In de tekst, die zogenaamd afkomstig was van de VSNU (Vereniging van Nederlandse Universiteiten), lazen deelnemers dat de VSNU het gebruik van het antiplagiaat softwarepakket heeft geëvalueerd. In werkelijkheid was deze tekst niet afkomstig van de VSNU, maar geschreven door ons voor gebruik in dit onderzoek. Deelnemers lazen dat de VSNU het gebruik van Ephorus als te duur en te arbeidsintensief had beoordeeld en universiteiten dus aanraadde om af te zien van het gebruik ervan.
De descriptieve norm met betrekking tot regelnaleving onder Nederlandse studenten werd gemanipuleerd in de laatste paragraaf van deze tekst. In de 'norm tot naleving conditie' lazen de deelnemers dat het gebruik van Ephorus had aangetoond dat plagiaat weinig voorkomt in de Nederlandse studentenpopulatie. In de 'norm tot overtreding conditie' daarentegen lazen deelnemers dat het gebruik van Ephorus had aangetoond dat plagiaat onder Nederlandse studenten vaak voorkomt.
Nadat de deelnemers deze tekst hadden gelezen, kregen ze te horen dat de Universiteit Leiden een campagne heeft opgezet om plagiaat tegen te gaan. In deze tekst kwam de woordvoerder van de Universiteit Leiden aan het woord en maakte duidelijk dat het de Universiteit Leiden ernst is met betrekking tot het tegengaan van plagiaat. Deze tekst werd gebruikt om de prescriptieve norm tot naleving van de academische regels aan studenten duidelijk te maken. Nadat de deelnemers deze informatie tot zich hadden genomen, werd aan hen gevraagd om enkele vragen te beantwoorden. Dit waren de afhankelijke variabelen.

4.1.3 Metingen

De ernst van de verwachte straf bij overtreding (bijv. 'Wanneer een student plagieert, dan volgt een zware straf'; $\alpha = .76$) en *de waargenomen pakkans* (bijv. 'Wanneer een student plagieert, dan komt de universiteit hier zeker achter'; $\alpha = .83$) zijn elk gemeten met vier vragen.
De intentie tot regelnaleving is gemeten met zeven vragen (bijv. 'Hoe vaak denk je dat jij tijdens de rest van je studie het werk van medestudenten zal gebruiken als inspiratie voor je eigen werk?', $\alpha = .71$). Na afloop van het onderzoek werden de deelnemers op de hoogte gesteld van het doel van het onderzoek, werden ze bedankt en ontvingen ze € 3,50 voor hun deelname.

4.2 Resultaten

De intentie van deelnemers om in de toekomst de academische regels na te leven is geanalyseerd met lineaire regressieanalyse. Als onafhankelijke variabelen zijn de regulatiefocusschaal, de descriptieve norm en hun twee-weginteractieterm opgenomen. Daarnaast zijn de pakkans, de ernst van de verwachte straf en hun interactie opgenomen. De resultaten van deze analyse staan vermeld in tabel 4.1; de correlaties tussen de gemeten variabelen staan vermeld in tabel 4.2.

Tabel 4.1 **Resultaten van de OLS-regressieanalyse (onder de nulhypothese dat de B's van de onafhankelijke variabelen 0 zijn): intentie tot naleving als functie van regulatiefocus, het gedrag van andere studenten (descriptieve norm), pakkans en ernst van de straf in Studie 2**

Regressiestap		*B*	*t*	*p*	*df*	ΔF	ΔR^2
Stap 1							
	Pakkans	-0.07	-0.60	.55			
	Ernst van de straf	0.05	0.43	.67			
	Regulatiefocus	-0.31	2.94	.004			
	Descriptieve norm	-0.07	-0.61	.54	87	1.81	.08
Stap 2							
	Pakkans x straf	0.10	1.01	.31			
	RF x descr. norm	-0.31	-2.88	.005	85	4.27	.08

Tabel 4.2 **Correlaties tussen de gemeten variabelen in Studie 2**

	2.	3.	4.
1. Pakkans	.04	-.05	-.08
2. Ernst van de straf		-.02	-.02
3. Regulatiefocus			-.26*
4. Intentie tot naleving			

* $p < .05$.

4.2.1 Pakkans en straf

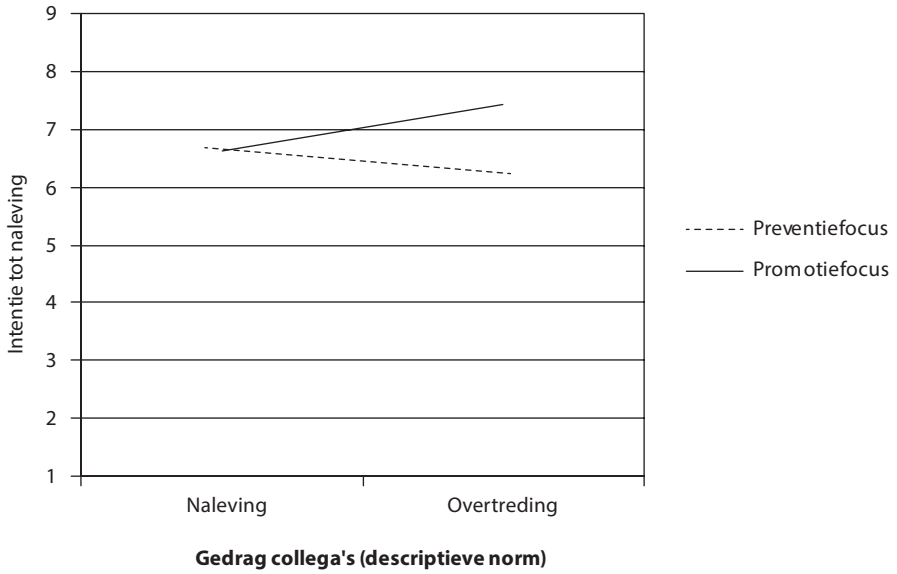
Noch de waargenomen pakkans bij plagiaat, noch de ernst van de straf, noch hun interactie had in dit onderzoek effect op de afhankelijke variabele. De oorzaak hiervoor kan waarschijnlijk worden gevonden in de onderzoeksmaterialen. Tijdens het experiment werd immers aan deelnemers uitgelegd dat de Vereniging van Nederlandse Universiteiten heeft besloten om af te zien van het verdere gebruik van het antiplagiaat softwarepakket Ephorus. Het idee dat de Nederlandse universiteiten zouden afzien van het gebruik van dit

controlemechanisme, zou ertoe geleid kunnen hebben dat de deelnemers zich minder druk hebben gemaakt over bestraffing van plagiaat tijdens het onderzoek. Dit verklaart waarom de ernst van de straf en de pakkans geen effect hadden op de afhankelijke variabelen in dit onderzoek. De verwachte straf en waargenomen pakkans werden overigens niet beïnvloed door de manipulatie van de descriptieve norm.

4.2.2 Regulatiefocus en descriptieve norm

Zoals verwacht, en overeenkomstig de resultaten van Studie 1, reageerden mensen met een promotiefocus anders op de experimentele manipulatie van het gedrag van andere studenten dan mensen met een preventiefocus (zie figuur 4.1). Als de deelnemers te horen hadden gekregen dat de meeste andere studenten zich netjes aan de academische regels houden en dus geen plagiaat plegen, had de individuele regulatiefocus geen effect op de intentie tot naleving. Echter, overeenkomstig de resultaten van Studie 1, als de deelnemers te horen hadden gekregen dat veel studenten zich niet aan de academische regels houden, werd een groot verschil gevonden tussen mensen met een promotiefocus en mensen met een preventiefocus in de intentie tot regelnaleving. In deze situatie bleken promotiegerichte mensen meer bereid om zich aan de academische gedragsregels te houden dan mensen met een preventiefocus. Dus wanneer veel groepsgenoten zich niet aan de regels houden, leidt een promotiefocus tot meer bereidheid tot regelnaleving dan een preventiefocus.

Figuur 4.1 **Intentie tot naleving als functie van het gedrag van anderen (descriptieve norm) en individuele regulatiefocus (Studie 2)**



4.3 Discussie

De resultaten van Studie 2 laten zien dat het effect van gedragsmatige groepsnormen op individuele regelnaleving afhangt van de regulatiefocus van het individuele groepslid. Als er een gedragsmatige norm tot overtreding gold, waren promotiegerichte mensen meer bereid tot naleving dan preventiegerichte mensen. Er werd geen verschil tussen promotie- en preventiegerichte mensen gevonden in de bereidheid tot regelnaleving als er een gedragsmatige norm tot naleving gold. Deze resultaten komen overeen met ons argument dat promotiegerichtheid leidt tot regelnaleving wanneer dit een positief onderscheid creëert tussen het individu en de andere groepsleden. Het feit dat een preventiefocus in deze omstandigheden leidde tot minder bereidheid tot regelnaleving komt overeen met het idee dat preventiegerichte mensen regels naleven omdat ze niet negatief af willen steken bij hun groepsgenoten.
Door een duidelijke norm tot regelnaleving te hanteren kunnen regelgevende autoriteiten proberen hun ondergeschikten te bewegen tot regelnaleving. Afhankelijk van het gedrag van hun groepsgenoten kan een dergelijke norm voor deze ondergeschikten twee dingen betekenen. Ten eerste, wanneer hun groepsgenoten zich netjes aan de regels houden, betekent een sterke door de regelgevende autoriteit gehanteerde norm tot naleving dat mensen het risico lopen om zich negatief te onderscheiden van hun groepsgenoten in de ogen van deze autoriteit. Dit heeft in veel situaties een sterke motivatie tot regelnaleving tot gevolg. Echter, wanneer de groepsgenoten zich niet aan de regels houden, gaat van een sterke door de regelgevende autoriteit gehanteerde norm tot naleving niet dezelfde dreiging uit. Immers, in deze situatie loopt men niet het risico zich negatief van de groepsgenoten te onderscheiden door regelovertreding. Een methode om mensen in dergelijke situaties toch zo ver te krijgen dat ze de regels naleven zou dus kunnen zijn om hen op een promotiegerichte manier naar regelnaleving te laten kijken, en hen in te laten zien dat ze zich door regelnaleving positief zullen kunnen onderscheiden van hun groepsgenoten.
Werk in de sociale psychologie biedt aanknopingspunten voor het beïnvloeden van zowel de regulatiefocus van werknemers als de manier waarop ze tegen regelnaleving aankijken. In de algemene discussie van dit rapport geven we een uitgebreid overzicht van procedures die gebruikt kunnen worden om de regulatiefocus van werknemers te beïnvloeden en om de manier waarop ze tegen regelnaleving aankijken te sturen. In Studie 3 testen we de effecten van een van deze procedures: het framen van de perceptie van naleving en overtreding. Door verschillen in de manier waarop ze de norm tot regelnaleving presenteren kunnen regelgevende autoriteiten de perceptie van naleving en overtreding door hun ondergeschikten sturen. Door bijvoorbeeld de nadruk te leggen op de verwerpelijkheid en de negatieve gevolgen van overtreding is het mogelijk om ondergeschikten op een preventiegerichte manier naar regelnaleving te laten kijken. Als daarentegen de nadruk wordt gelegd op de prijzenswaardigheid en de positieve gevolgen van regelnaleving, zullen ondergeschikten op een promotiegerichte manier naar naleving kijken. Afhankelijk van de mate van regelnaleving onder groepsgenoten zouden deze verschillende frames andere

effecten moeten hebben. Op basis van Studies 1 en 2 valt namelijk te verwachten dat, wanneer er in de groep een norm tot overtreding geldt, individuele bereidheid tot regelnaleving beter bevorderd kan worden via een promotieframe dan via een preventieframe. Dit is onderzocht in Studie 3.
Daarnaast is onderzocht wat de rol van sociale identificatie is in het naleven van regels. In veel gevallen wordt het bevorderen van sociale identificatie (verbondenheid met de groep) gezien als een manier om positieve verandering in het gedrag van mensen te bewerkstelligen. Echter, sociale identificatie leidt tot het volgen van groepsnormen (Terry & Hogg, 1996; Terry et al., 1999; Wenzel, 2004). Aangezien in sommige situaties de normen binnen de groep ingaan tegen het naleven van regels, valt niet te verwachten dat sociale identificatie in alle gevallen positieve effecten op regelnaleving zou moeten hebben. Om dit te onderzoeken is een meting van sociale identificatie opgenomen in Studie 3.

5 Studie 3: een experimenteel onderzoek naar een interventie in regulatiefocus

Met uitzondering van enkele kleine verschillen volgde Studie 3 dezelfde procedure als Studie 2. Studenten aan de Universiteit Leiden namen deel en werd verteld dat ze deel zouden nemen aan een onderzoek over academisch plagiaat. Net als in Studie 2 kreeg de helft van de deelnemers te horen dat plagiaat vaak voorkomt onder studenten, terwijl de andere helft van de deelnemers te horen kreeg dat plagiaat juist zeer weinig voorkomt onder studenten. Rechtvaardiging van regelovertreding en intenties tot regelovertreding vormden de afhankelijke variabelen.

5.1 Methode

5.1.1 Deelnemers en experimenteel ontwerp

Aan dit onderzoek namen 142 studenten van de Universiteit Leiden deel (22 mannen en 120 vrouwen, gemiddelde leeftijd = 19,5 jaar, standaarddeviatie = 2,14 jaar). In het experiment werden de descriptieve norm (naleving of overtreding) en de regulatiefocus (promotie of preventie) experimenteel gevarieerd. Het onderzoek telde dus vier experimentele condities (naleving / promotie, naleving / preventie, overtreding / promotie en overtreding / preventie). Alle deelnemers werden ingedeeld in een van deze vier condities.. De mate waarin deelnemers regelovertreding als gerechtvaardigd zagen en hun voornemen om de universitaire regels in de toekomst na te leven vormden de twee afhankelijke variabelen. De in dit onderzoek gebruikte materialen zijn weergegeven in bijlage 3.

5.1.2 Procedure

Het onderzoek werd wederom afgenomen in het sociaalpsychologisch laboratorium van de Universiteit Leiden. Na binnenkomst namen de deelnemers plaats achter een computer; alle instructies werden getoond op het computerscherm. Aan de deelnemers werd verteld dat ze deel zouden nemen aan twee onafhankelijke onderzoeken: een korte survey en een experiment. In werkelijkheid bestond de survey uit de meting van de achtergrondvariabelen en de voormeting van identificatie met studenten. *Sociale identificatie met andere studenten* werd gemeten (bijv. 'Ik voel solidariteit met andere studenten';, $\alpha = .75$).

Na deze metingen werd aan de deelnemers uitgelegd dat de survey was voltooid en dat het experiment nu van start zou gaan. Ze kregen uitgelegd dat het tweede gedeelte van het onderzoek zou gaan over naleving van de academische regels aan de universiteit. Hierna kregen de deelnemers dezelfde tekst te lezen over het antiplagiaat softwarepakket Ephorus als in Studie 2. De descriptieve norm met betrekking tot regelnaleving onder Nederlandse studenten werd net als in Studie 2 gemanipuleerd in de laatste paragraaf van deze tekst. In de 'norm tot naleving conditie' lazen de deelnemers dat het gebruik van Ephorus had aangetoond dat plagiaat weinig voorkomt in de Nederlandse studentenpopulatie. In de 'norm tot overtreding conditie' daarentegen lazen deelnemers dat het gebruik van Ephorus had aangetoond dat plagiaat onder Nederlandse studenten vaak voorkomt.
Nadat de deelnemers deze tekst hadden gelezen, kregen ze te horen dat de Universiteit Leiden een campagne heeft opgezet om plagiaat tegen te gaan. In de tekst die daarop volgde werd de prescriptieve norm tot naleving geïntroduceerd en werd de framing van deze boodschap (promotie of preventie) gemanipuleerd. In beide versies kwam een woordvoerder van de Universiteit Leiden aan het woord die duidelijk maakte dat het de Universiteit Leiden ernst is met betrekking tot het tegengaan van plagiaat. Echter, in de boodschap van de woordvoerder zaten subtiele verschillen tussen de condities. In de *preventieconditie* legde de woordvoerder de nadruk op de verwerpelijkheid en negatieve gevolgen van plagiaat. In de *promotieconditie* daarentegen legde de woordvoerder de nadruk op de prijzenswaardigheid van eerlijk studeren en op de positieve gevolgen die dit heeft voor de student. Het doel van deze manipulatie was om de perceptie van overtreding en naleving door de deelnemers te beïnvloeden. De bedoeling was om deelnemers in de preventieconditie regelovertreding als iets sterk negatiefs te laten zien en om deelnemers in de promotieconditie regelnaleving als iets positiefs te laten zien. Nadat de deelnemers deze informatie tot zich hadden genomen, werd aan hen gevraagd om enkele vragen te beantwoorden. Dit waren de afhankelijke variabelen.

5.1.3 Metingen

De ernst van de verwachte straf bij overtreding (α = .78) en *de waargenomen pakkans* (α = .84) zijn gemeten op dezelfde manier als in Studie 2.
De mate waarin deelnemers plagiaat gerechtvaardigd vonden is gemeten met zes vragen. Voorafgaand aan deze vragen lazen de deelnemers een korte schets van een situatie waarin iemand zou kunnen beslissen om plagiaat te plegen (zie bijlage 3). De zes vragen gingen over deze situatie (bijv. 'In hoeverre vind je het in deze situatie gerechtvaardigd om een gedeelte van het verslag van een medestudent over te nemen?'; α = .78).
De voornemens van studenten om in de toekomst niet meer te plagiëren zijn gemeten met zes vragen (bijv. 'Hoe vaak denk je dat jij tijdens de rest van je studie het werk van medestudenten zal gebruiken als inspiratie voor je eigen werk?'; α = .59). Na afloop van het onderzoek werden de deelnemers op de hoogte gesteld van het doel van het onderzoek, werden ze bedankt en ontvingen ze € 3,50 voor hun deelname.

5.2 Resultaten

De resultaten van Studie 3 zijn geanalyseerd met lineaire regressieanalyse. Als onafhankelijke variabelen zijn de manipulaties van frame en descriptieve norm en de metingen van identificatie met studenten, ernst van de straf en pakkans toegevoegd. Daarnaast zijn de twee-weginteractie tussen ernst van de straf en pakkans, en de twee- en drie-weginteracties tussen identificatie, frame en descriptieve norm toegevoegd als predictoren. De resultaten van de analyse met als afhankelijke variabele de mate waarin deelnemers plagiaat gerechtvaardigd vinden, staan vermeld in tabel 5.1; de correlaties tussen de afhankelijke variabelen staan vermeld in tabel 5.2.

Tabel 5.1 **Resultaten van de OLS-regressieanalyse (onder de nulhypothese dat de B's van de onafhankelijke variabelen 0 zijn): rechtvaardiging van overtreding als functie van pakkans, ernst van de straf, sociale identificatie, frame (regulatiefocus) en het gedrag van andere studenten (descriptieve norm) in Studie 3**

Regressiestap		*B*	*t*	*p*	*df*	ΔF	ΔR^2
Stap 1							
	Pakkans	-.10	-1.54	.30			
	Ernst van de straf	.05	0.51	.61			
	Identificatie	-.17	-1.71	.09			
	Frame (regulatiefocus)	.07	0.78	.44			
	Descriptieve norm	-.14	2.10	.15	138	0.75	.03
Stap 2							
	Pakkans x straf	.04	0.48	.63			
	Frame x descr. norm	-.07	-0.72	.47			
	Frame x identificatie	-.001	-0.04	.89			
	Descr. norm x identificatie	.17	1.70	.09	135	0.27	.01
Stap 3							
	Frame x descr. norm x identificatie	.33	3.25	.001	133	10.55	.07

Tabel 5.2 **Correlaties tussen de gemeten variabelen in Studie 3**

	2.	3.	4.
1. Pakkans	.04	.01	-.09
2. Ernst van de straf		.03	.07
3. Identificatie			-.08
4. Rechtvaardiging van overtreding			

* $p < .05$.

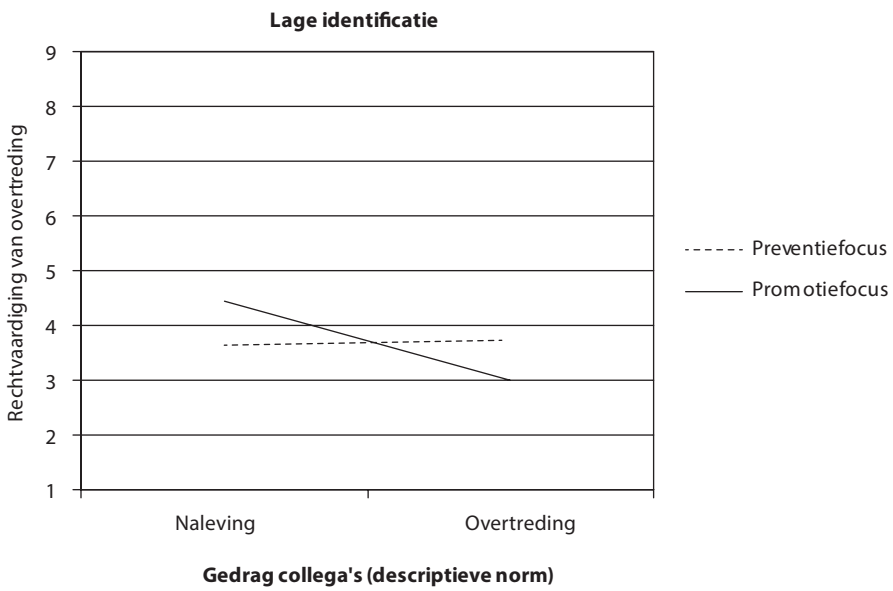
5.2.1 Pakkans en straf

Noch de waargenomen pakkans bij plagiaat, noch de ernst van de straf, noch hun interactie had in dit onderzoek effect op de afhankelijke variabelen. De oorzaak hiervoor is waarschijnlijk dezelfde als in Studie 2: Tijdens het experiment werd aan de deelnemers uitgelegd dat de Vereniging van Nederlandse Universiteiten heeft besloten om af te zien van het verdere gebruik van het antiplagiaat softwarepakket Ephorus. Het idee dat de Nederlandse universiteiten zouden afzien van het gebruik van dit controlemechanisme zou ertoe geleid kunnen hebben dat de deelnemers zich minder druk hebben gemaakt over bestraffing van plagiaat tijdens het onderzoek. De verwachte straf en waargenomen pakkans werden niet beïnvloed door de manipulaties van frame en descriptieve norm.

5.2.2 Descriptieve norm, frame en identificatie

Zoals verwacht lieten de resultaten zien dat, wanneer er een descriptieve norm tot overtreding geldt, het gebruik van een promotieframe (waarin de nadruk ligt op het prijzenswaardige van naleving) beter werkt om regelnaleving te bevorderen dan het gebruik van een preventieframe. In situaties waarin er een descriptieve norm tot naleving geldt daarentegen, lieten de resultaten zien dat het gebruik van een preventieframe (waarin de nadruk op de verwerpelijkheid van overtreding werd gelegd) effectiever is dan het gebruik van een promotieframe. Echter, deze effecten werden alleen gevonden onder deelnemers die zich niet sterk met hun groep (studenten) identificeerden (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1 **Rechtvaardiging van regelovertreding als functie van het gedrag van anderen (descriptieve norm) en frame, onder deelnemers die zich zwak identificeerden met de groep (Studie 3)**



Onder de deelnemers die zich sterk identificeerden met andere studenten werd geen verschil in effectiviteit gevonden tussen de twee frames. Dit resultaat geeft een belangrijke randvoorwaarde aan voor de interventie die wij hier hebben onderzocht. Onderzoek naar sociale identificatie en sociale normen laat namelijk zien dat mensen die zich identificeren met hun groep, zich sterk laten leiden door de normen van deze groep. Het zou dus kunnen dat sociale identificatie het moeilijker heeft gemaakt om deelnemers ervan te overtuigen zich aan de regels te houden wanneer hun groepsgenoten dat niet doen.
Samengevat laten de resultaten dus zien dat het gebruik van een promotieframe te verkiezen is boven het gebruik van een preventieframe wanneer veel groepsleden zich niet aan de regels houden. Daarentegen bleek een preventieframe beter te werken dan een promotieframe wanneer de meeste groepsleden zich wel aan de regels houden. Beide resultaten werden echter alleen gevonden onder deelnemers die zich niet sterk met hun groep identificeerden. Wat betekent dit voor de handhavingspraktijk? Als men met een hechte groep te maken heeft waarin de mate van naleving laag is, is het moeilijk de mate van regelnaleving te bevorderen simpelweg door dit als prijzenswaardig doel af te schilderen. Daarnaast is het ook nodig om de cohesie van de groep te doorbreken en zo het effect van de groepsnorm te verminderen. Er zijn verschillende manieren om dit voor elkaar te krijgen. In werksituaties kan het bijvoorbeeld effectief zijn om de groep op te breken en sommige groepsleden over te plaatsen naar andere afdelingen waar de nalevingsnormen positiever zijn. Ook is het onder dergelijke omstandigheden aan te bevelen om de groepsleden individueel aan te spreken op hun nalevingsgedrag. Wanneer mensen als individu worden aangesproken op hun gedrag in plaats van als groepslid, zal hun gedrag minder afhangen van het gedrag van de andere leden van hun groep en zullen ze makkelijker te bewegen zijn tot regelnaleving door middel van het framen van naleving als prijzenswaardig. In situaties waarin het gaat om het aansturen van grotere groepen mensen, bijvoorbeeld door de overheid, kan het de moeite waard zijn informatie te geven over de verschillen die er zijn in nalevingsgedrag. Mensen die zich niet aan de regels houden, kunnen hun eigen gedrag immers ook rechtvaardigen vanuit de gedachte dat 'niemand' dit doet (het zogenoemde 'false consensus'-effect). Het corrigeren van de indruk dat 'niemand' zich aan de regels houdt kan helpen om de waargenomen homogeniteit van de groep te doorbreken en het effect van een gedragsnorm tot regelovertreding verminderen, zodat individuele groepsleden meer openstaan voor de mogelijkheid om zich in positieve zin van anderen te onderscheiden.

5.3 Discussie

De resultaten van Studie 3 bouwen op een belangrijke manier voort op de resultaten van Studies 1 en 2. Allereerst wijzen we erop dat de manipulaties die in deze studie zijn gebruikt een vergelijking mogelijk maken tussen verschillende manieren waarop autoriteiten het belang van regelnaleving kunnen communiceren. Dit is relevant voor de nalevingspraktijk. Studie 3 biedt hiermee

aanknopingspunten voor een interventie bedoeld om regelnaleving te bevorderen in een situatie waarin dat uitermate moeilijk is: wanneer de meeste mensen zich niet aan de regels houden. We voorspelden dat het gebruik van een promotieframe (waarin regelnaleving wordt geprezen) in die situatie effectiever is dan het gebruik van het traditionelere preventieframe (waarin regelovertreding wordt veroordeeld). De resultaten kwamen deels overeen met onze verwachtingen. De resultaten lieten, zoals verwacht, zien dat het communiceren over regelnaleving door gebruik te maken van een promotieframe beter werkt dan het communiceren met een preventieframe wanneer groepsleden zich niet aan de regels houden. Een belangrijke randvoorwaarde hiervoor is overigens dat men zich niet te sterk identificeert met de groep (en het voor die groep kenmerkende gedrag). Het communiceren van regels met behulp van een preventieframe is vooral effectief om mensen te motiveren zich aan de regels te houden als de meeste anderen dat ook doen.

Deze resultaten hebben twee duidelijke implicaties voor het bevorderen van regelnaleving in de praktijk. Allereerst blijkt dat het belangrijk is om rekening te houden met de cohesie van de groep. De in Studie 3 onderzochte interventies bleken het beste te werken onder deelnemers die zich niet sterk met hun groep identificeren. Om deze interventies in de praktijk succesvol toe te passen is het daarom aan te bevelen informatie te geven over de verschillen die er zijn binnen de groep, en mensen vervolgens individueel op hun gedrag aan te spreken in plaats van hen als groep te benaderen. Immers, de werkzaamheid van de voorgestelde interventies is afhankelijk van het besef dat groepsleden van elkaar verschillen, en dat het mogelijk is zichzelf (in positieve of negatieve zin) te onderscheiden van de rest van de groep.

Een tweede belangrijke resultaat dat uit dit onderzoek naar voren komt is dat het voor het kiezen van een interventie belangrijk is om rekening te houden met de mate van regelnaleving in de groep. Als groepsleden zich over het algemeen goed aan de regels houden, is de traditionele preventiegerichte manier van het bevorderen van regelnaleving – waarin de verwerpelijkheid en negatieve gevolgen van overtreding worden benadrukt – voldoende effectief. Echter, in situaties waarin weinig groepsleden zich aan de regels houden bleek deze strategie beduidend minder effectief. Hier verdient het aanbeveling een andere strategie te gebruiken, met een promotiegerichte insteek, zodat de prijzenswaardigheid en positieve gevolgen van naleving worden benadrukt. Studie 3 laat hiermee overtuigend zien dat het de moeite waard is om de interventiestrategie en de manier waarop over regelgeving gecommuniceerd wordt aan te passen aan de feitelijke mate van regelnaleving binnen de doelgroep.

6 Samenvatting en discussie

In drie studies is het effect van regulatiefocus en sociale normen op regelnaleving onderzocht. We voorspelden dat een descriptieve norm tot overtreding zou leiden tot minder nalevingsgedrag onder groepsleden met een preventiefocus, maar niet onder groepsleden met een promotiefocus. Descriptieve normen vormen minimale standaarden waaraan mensen moeten voldoen om als volwaardige groepsleden te worden gezien. Als er in de groep een gedragsnorm tot naleving geldt, betekent dit dus dat groepsleden zich negatief onderscheiden van hun groepsgenoten wanneer ze de regels overtreden. Dit risico lopen ze niet als er in de groep een gedragsnorm tot overtreding geldt. Aangezien mensen in een preventiefocus gemotiveerd zijn om negatieve uitkomsten (zoals negatief afsteken bij groepsgenoten) te vermijden, werd verwacht dat het negatieve effect van een gedragsmatige groepsnorm tot overtreding op individueel nalevingsgedrag vooral gevonden zou worden onder deelnemers met een preventiefocus.

Vanuit promotiegericht oogpunt biedt een gedragsmatige groepsnorm tot overtreding ook kansen. Wanneer regelgevende en controlerende autoriteiten namelijk duidelijk maken dat ze nalevingsgedrag erg belangrijk vinden, biedt een gedragsmatige norm tot overtreding mogelijkheden voor groepsleden om zich positief van de groep te onderscheiden. Aangezien een promotiefocus leidt tot de motivatie om positieve doelen (zoals positief afsteken bij de andere groepsleden) na te streven, verwachtten we dat promotiegerichte mensen meer bereid zouden moeten zijn dan preventiegerichte mensen om zich aan de regels te houden.

Deze voorspellingen zijn onderzocht in drie studies. Studie 1 was een correlationele veldstudie onder werknemers; Studies 2 en 3 waren experimenten onder studenten. De resultaten van alle drie de studies kwamen overeen met onze verwachtingen. Studie 1 liet zien dat, wanneer de norm tot naleving van de leidinggevende duidelijk was, werknemers met een preventiefocus zich lieten leiden door het gedrag van hun collega's. Als de collega's zich aan de regels hielden, deden ze dat zelf ook. Hielden collega's zich echter niet aan deze regels, dan deden preventiegerichte deelnemers dat ook niet. Promotiegerichte deelnemers lieten zich daarentegen niet door het gedrag van hun collega's leiden. Wanneer de leidinggevende een sterke norm tot naleving hanteerde, waren zij bereid zich aan de regels te houden, zelfs als hun collega's dat niet deden.

Studie 2, een experiment onder studenten, liet hetzelfde effect zien. Deelnemers met een preventiefocus waren minder bereid zich aan de academische regels omtrent plagiaat te houden wanneer ze het idee hadden dat hun medestudenten dat ook niet deden dan wanneer ze dachten dat andere studenten de regels wel naleefden. Promotiegerichte mensen daarentegen bleken niet minder

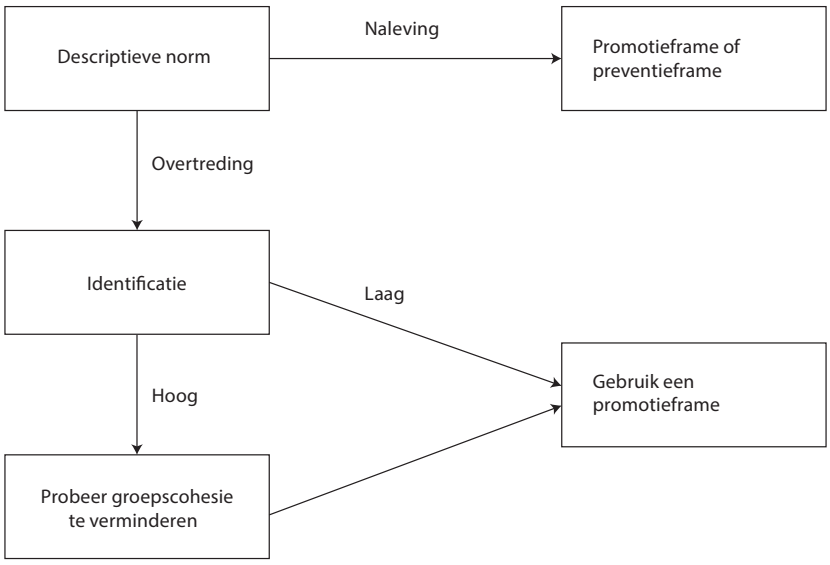
bereid tot naleving van de academische regels wanneer ze het idee hadden dat hun groepsgenoten zich niet aan die regels hielden.
In Studie 3, wederom een onderzoek naar naleving van de academische gedragsregels, hebben we een promotie- of preventiefocus experimenteel geïnduceerd (in plaats van gemeten) door de manier waarop door de autoriteit werd gecommuniceerd over de regelgeving aan te passen. Tevens werd in dit onderzoek de descriptieve norm onder andere studenten experimenteel gevarieerd. De resultaten van dit onderzoek waren in overeenstemming met de verwachtingen. Zoals verwacht, en zoals gevonden in Studies 1 en 2, bleken mensen die op een preventiegerichte manier werden aangesproken zich meer door de gedragsmatige groepsnorm te laten leiden dan mensen die op een promotiegerichte manier werden benaderd. Een belangrijke voorwaarde hierbij was dat de deelnemers zich niet te sterk identificeerden met andere studenten en hun gedrag.
Samengevat laten de resultaten van deze drie onderzoeken inderdaad zien dat regulatiefocus een belangrijke rol speelt in individuele regelnaleving. Uit de resultaten van alle studies bleek dat vooral een gerichtheid op preventie mensen verleidt tot regelovertreding wanneer de andere leden van hun groep zich niet aan de regels houden. Mensen die gericht zijn op promotie waren daarentegen wel bereid tot naleving – zelfs wanneer dit niet het geval was voor hun groepsgenoten. Deze effecten waren in alle studies onafhankelijk van instrumentele motieven zoals ernst van de verwachte straf en verwachte pakkans. Bovendien liet Studie 1 zien dat deze resultaten onafhankelijk zijn van de waargenomen rechtvaardigheid van de regelgevende autoriteit.

6.1 Implicaties

De resultaten van Studie 3 lieten zien dat het mogelijk is om regelnaleving te bevorderen door de regulatiefocus van de mensen te beïnvloeden. Dit maakt het mogelijk om op basis van de huidige resultaten interventies te ontwikkelen die zijn toegesneden op de mate van regelnaleving in de groep. Door dergelijke interventies af te stemmen op de descriptieve norm die geldt in de groep is het zelfs mogelijk om mensen aan te zetten tot regelnaleving wanneer hun groepsgenoten geneigd zijn tot overtreding. Door, bijvoorbeeld in overheidscommunicaties, de nadruk te leggen op het positieve van regelnaleving in plaats van op het negatieve van overtreding (hetgeen gebruikelijk is in de nalevingspraktijk) en door duidelijk te maken dat mensen zich positief kunnen onderscheiden van anderen door de regels te volgen, is het mogelijk mensen in dergelijke situaties toch tot naleving te bewegen.
We moeten hierbij echter wel een aantal kanttekeningen maken. Allereerst is het voor regelgevende en controlerende autoriteiten belangrijk om duidelijk te zijn over wat er van de ondergeschikten wordt verwacht. Als dit niet gebeurt, is het voor ondergeschikten namelijk niet duidelijk of en wanneer ze het risico lopen zich negatief te onderscheiden bij overtreding, of hoe ze zich positief kunnen onderscheiden door naleving (al naar gelang de descriptieve

groepsnorm). Overeenkomstig hiermee werden in Studie 1 geen effecten van de regulatiefocus op regelnaleving gevonden onder respondenten die aangaven dat hun leidinggevende geen duidelijke norm tot naleving hanteert. Ten tweede, het effect van de manipulatie van de regulatiefocus in Studie 3 trad alleen op onder deelnemers die zich niet sterk met hun groep identificeerden. Hoewel niet voorspeld, geeft dit effect een belangrijke randvoorwaarde aan voor de effectiviteit van interventies zoals de onze. Identificatie met de groep leidt namelijk tot een grotere neiging om de normen van die groep te volgen en tot een kleinere bereidheid om zich van anderen in de groep te onderscheiden (Terry & Hogg, 1996; Terry et al., 1999; Wenzel, 2004). Dit verklaart waarom de regulatiefocusinterventie geen duidelijk effect had onder mensen die zich sterk identificeerden met hun groep. Deze bevinding heeft belangrijke gevolgen voor pogingen om regelnaleving te bevorderen in cohesieve groepen. Als er binnen dergelijke groepen een gedragsmatige norm tot overtreding geldt, zal een regulatiefocusinterventie op zichzelf niet effectief zijn. Het is in zo'n situatie bovendien belangrijk om de cohesie van de groep te verminderen (bijv. door feitelijke gedragsverschillen binnen de groep te benadrukken) en de groepsleden als individuen naar hun eigen nalevingsgedrag te laten kijken. Het is daarom in dergelijke situaties beter om groepsleden individueel op hun gedrag aan te spreken dan te proberen de groep als geheel aan te spreken. Deze conclusies uit onze resultaten staan in de vorm van een beslissingsdiagram weergegeven in figuur 6.1.

Figuur 6.1 **Beslissingsdiagram. Of naleving het best te bevorderen is met een promotieframe of met een preventieframe hangt af van de descriptieve norm onder groepsgenoten en van de mate van groepsidentificatie. Het is de moeite waard de keuze van interventies hierop aan te passen**



6.2 Meerdere regels tegelijkertijd

De resultaten van de hier gerapporteerde onderzoeken laten overtuigend zien dat het zin heeft de handhavingsstrategie aan te passen aan de feitelijke situatie. Wanneer overtreding binnen de groep als 'gewoon' wordt gezien, zijn mensen met een promotiefocus gemakkelijker over te halen om regels na te leven dan mensen met een preventiefocus. In veel situaties hebben leidinggevenden, bedrijven en toezichthouders echter te maken met meerdere regels tegelijkertijd, of worden sommige regels beter nageleefd dan andere. Wanneer autoriteiten toezicht houden op de naleving van meerdere regels, waarvan sommige nageleefd worden en andere niet, is het minder duidelijk hoe de regulatiefocus van ondergeschikten het best beïnvloed kan worden om naleving te maximaliseren. Per slot van rekening zou het bevorderen van de promotiefocus in dergelijke situaties positieve effecten kunnen hebben op de naleving van sommige regels, maar geen positieve effecten (en misschien zelfs negatieve effecten) op de naleving van andere regels. Een framingprocedure, zoals de procedure die in Studie 3 is gebruikt, kan hier uitkomst bieden. Via framing is het namelijk mogelijk om elke regel zo te communiceren dat de focus optimaal wordt aangepast aan de actuele situatie. Hier is enige uitleg op zijn plaats.
Volgens de regulatiefocustheorie zijn promotiefocus en preventiefocus algemene psychologische staten waarin mensen kunnen verkeren. Het activeren van de promotie- of preventiefocus zou dus tegelijkertijd positieve effecten kunnen hebben op het naleven van een regel, maar niet op de naleving van een andere regel. Zoals eerder beschreven, worden de effecten van regulatiefocus op naleving verklaard door de motivatie positief af te steken bij anderen (promotiefocus) of niet negatief af te steken bij anderen (preventiefocus). Via een framingmanipulatie is het mogelijk om dit proces te beïnvloeden, los van de globale focus van het individu. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om de naleving van een regel die veel overtreden wordt te framen als prijzenswaardig, maar tegelijkertijd de overtreding van een regel die veel nageleefd wordt te framen als verwerpelijk. Door het gebruik van verschillende specifieke frames wordt het dus mogelijk om per regel te bepalen met welke focus men die regel tegemoet treedt. Hierdoor wordt het mogelijk om de handhavingspraktijk steeds aan te passen aan de actuele situatie, en tegelijkertijd de naleving te bevorderen van regels die om een promotiegerichte aanpak vragen en regels die om een preventiegerichte aanpak vragen.

6.3 Het perspectief van de toezichthouder

De hier beschreven onderzoeken hebben zich gericht op het gedrag van individuen, niet op dat van organisaties. Desondanks hebben de huidige bevindingen implicaties voor de naleving van regels door organisaties. Het is namelijk voor organisaties, net als voor individuen, belangrijk om een positief sociaal imago te hebben (Ellemers, Kingma, Van de Burgt & Barreto, 2011; Terwel, Harinck, Ellemers & Daamen, 2011; 2009). In de laatste jaren is bijvoorbeeld steeds meer

nadruk komen te liggen op de voordelen die verantwoord ondernemen met zich meebrengt, zowel voor de maatschappij als voor de organisaties zelf. Toezichthouders kunnen gebruikmaken van het verlangen van organisaties naar een positief imago om zo regelnaleving te bevorderen. Toezichthouders hebben namelijk de mogelijkheid om het sociale imago van organisaties te beïnvloeden, en kunnen hier ook verschillende soorten strategieën voor gebruiken die hetzij een promotiegerichte, hetzij een preventiegerichte insteek hebben. Men kan bijvoorbeeld een zwarte lijst produceren van bedrijven die zich niet aan milieuregels houden (preventie), of men kan een keurmerk toekennen aan bedrijven die zich voorbeeldig gedragen en misschien zelfs milieuvriendelijker zijn dan de regels van hen eisen (promotie). Dit soort maatregelen wordt ook in de praktijk al gebruikt. De resultaten van het huidige onderzoek suggereren echter dat elk van deze strategieën het meest effectief is onder verschillende omstandigheden, en dus meer gericht ingezet zou kunnen worden. De belofte van een 'keurmerk voor voorbeeldige regelnaleving' zal weinig effectief zijn in situaties waarin het niveau van naleving hoog is en vrijwel elk bedrijf voor dit keurmerk in aanmerking komt. In dit soort gevallen zal het wellicht effectiever zijn om de negatieve uitzonderingen op de regel te kijk te zetten. Als daarentegen de mate van regelnaleving laag is, bijvoorbeeld omdat niet lang geleden een wetswijziging heeft plaatsgevonden waardoor van organisaties een gedragsverandering wordt verlangd, is het aan te bevelen om de positieve voorbeelden van een goede naleving in het zonnetje te zetten, bijvoorbeeld door hen een speciaal keurmerk of wettelijke status te geven.

6.4 Conclusie

De resultaten van de hier besproken onderzoeken laten zien dat de effecten van het (waargenomen) nalevingsgedrag van anderen (de descriptieve norm) op individueel nalevingsgedrag in belangrijke mate afhankelijk zijn van de regulatiefocus. Een descriptieve norm tot overtreding leidt tot een grotere geneigdheid tot overtreding onder mensen met een preventiefocus, maar niet onder mensen met een promotiefocus. Deze effecten zijn onafhankelijk van de verwachte straf bij regelovertreding en van de mate van waargenomen rechtvaardigheid van de regelgevende autoriteit.

7 Regulatiefocus in de praktijk

Het onderzoek naar de regulatiefocus heeft tot niet zo heel lang geleden uitsluitend plaatsgevonden in het psychologisch laboratorium. Hoewel dit zeker heeft geleid tot een beter begrip van de werking van promotie- en preventiegerichte motivatie, heeft het er ook toe geleid dat de methoden en technieken die ontwikkeld zijn om regulatiefocus te beïnvloeden vrij abstract zijn en daarom niet direct bruikbaar in de praktijk. Het is de bedoeling van dit onderdeel om de sociaalpsychologische kennis van regulatiefocus uit het laboratorium te vertalen op een manier die hem bruikbaar maakt in de praktijk.

Zoals eerder uitgelegd, beschrijft de regulatiefocustheorie twee motivationele systemen: de promotiefocus (die verantwoordelijk is voor het nastreven van positieve uitkomsten) en de preventiefocus (die verantwoordelijk is voor het vermijden van negatieve uitkomsten). In sociaalpsychologisch onderzoek worden promotie- en preventiefocus vooral geïnduceerd via aspecten van de taken die deelnemers geacht worden te volbrengen. Om de regulatiefocus te beïnvloeden wordt hierbij ofwel het soort doel gevarieerd dat mensen geacht worden na te streven, ofwel de manier gevarieerd waarop men het doel geacht wordt na te streven.

Met betrekking tot het effect van de aard van doelen die mensen nastreven zijn twee aspecten van belang: (1) of het doel wordt gezien als ideaal of als verplichting, (2) of het doel is gericht op het nastreven van winst of op het vermijden van verlies (zie bijv. Zaal, Van Laar, Stahl, Ellemers & Derks, 2011; 2012). De regulatiefocustheorie voorspelt dat mensen handelen vanuit een preventiefocus wanneer ze proberen aan hun verplichting te voldoen, terwijl ze handelen vanuit een promotiefocus wanneer ze hun ideale doelen nastreven (Higgins, 1997; 1998). Op eenzelfde manier voorspelt de regulatiefocustheorie dat het nastreven van winst leidt tot een promotiefocus, terwijl het vermijden van verlies leidt tot een preventiefocus (Higgins, 1997; 1998). Ook de manier waarop mensen hun doelen nastreven heeft effecten op de regulatiefocus. Het gebruik van een gretige strategie (het benutten van kansen op succes) leidt tot een promotiefocus, terwijl het gebruik van een voorzichtige strategie (het proberen te vermijden van fouten) leidt tot een preventiefocus (bijv. Friedman & Forster, 2001).

Om regulatiefocus in een toegepaste (werk)context te begrijpen en te kunnen beïnvloeden moeten we volgens dit perspectief dus kijken naar de soorten doelen die mensen nastreven op hun werk en hoe ze deze doelen nastreven. Liggen deze doelen dichter bij het vervullen van verplichtingen dan bij het nastreven van ideale uitkomsten, dan betekent dit dat de mensen op hun werk preventiegericht zijn. Wanneer deze doelen echter dichter bij het nastreven van ideale doelen liggen dan bij het vervullen van verplichtingen, zijn mensen op hun

werk promotiegericht. Op eenzelfde wijze zal een werkcontext waarbinnen als doel geldt dat er winst gemaakt moet worden, werknemers ertoe aanzetten te werken vanuit een promotiefocus. Een werkcontext waarin als doel geldt dat er geen verlies mag worden geleden, zal daarentegen leiden tot een preventiefocus onder werknemers.

De taakeisen waar mensen mee te maken krijgen op hun werk hebben ook belangrijke effecten op de regulatiefocus van de werknemers. Sommige taken en banen vragen namelijk om een voorzichtige strategie, terwijl andere vragen om een gretige strategie. Het is bijvoorbeeld voor een accountant vooral belangrijk om geen fouten te maken tijdens het werk, terwijl het voor bijvoorbeeld een reclamemaker vooral belangrijk is om kansen op succes te benutten. Dit betekent dus dat sommige banen en taken vereisen dat werknemers een voorzichtige strategie gebruiken tijdens hun werk en dus preventiegericht te werk gaan, terwijl andere banen en taken een gretige strategie vereisen en er dus toe leiden dat mensen promotiegericht te werk gaan.

De manier waarop leidinggevenden en autoriteiten communiceren over gedragsdoelen kan helpen om de regulatiefocus van individuen te sturen. In veel situaties is namelijk helemaal niet duidelijk of de doelen (bijv. op het werk) ideale doelen of verplichtingen zijn en of het behalen van winst als belangrijker wordt gezien dan het vermijden van verlies. Dergelijke percepties zijn subjectief en worden dus door sociale processen beïnvloed (Festinger, 1954; Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987). Dit biedt mogelijkheden voor het beïnvloeden van de regulatiefocus in de praktijk. Leidinggevenden en andere autoriteiten die belast zijn met regelgeving en handhaving zijn bij uitstek in de positie dergelijke ambiguïteit voor de mensen in te vullen (Turner et al., 1987). Dit kan gebeuren door duidelijk te maken wat verschillende soorten uitkomsten betekenen.

Door gericht te communiceren is het bijvoorbeeld mogelijk mensen ertoe aan te zetten een preventiefocus aan te nemen door (1) de nadruk te leggen op de negatieve gevolgen van het niet behalen van gestelde doelen, (2) hen over uitkomsten te laten nadenken als mogelijke bron van verlies (wanneer de doelen niet worden behaald) of als geen verlies (wanneer de doelen worden behaald), of (3) duidelijk te maken dat het behalen van individuele doelen wordt gezien als een verplichting. Om ervoor te zorgen dat werknemers een promotiefocus aannemen kunnen leidinggevenden of autoriteiten in hun communicaties (1) de nadruk leggen op de positieve gevolgen van het behalen van gestelde doelen, (2) de beoogde uitkomsten presenteren als winst (wanneer de doelen worden behaald) of als geen winst (wanneer de doelen niet worden behaald), of (3) duidelijk maken dat het behalen van individuele doelen een ideale uitkomst is. Het is hierbij aan te bevelen om specifiek te zijn. Aangezien de regulatiefocus varieert als functie van de context, is het van belang om het sturen van promotie- en preventiegerichte percepties te verbinden aan specifieke taken of gedragingen. Een voorbeeld hiervan is de interventie die in dit rapport is gebruikt in Studie 3. Hier werd de regulatiefocus beïnvloed in relatie tot specifiek gedrag: regelnaleving en overtreding (zie Does, Derks & Ellemers, 2011 voor een vergelijkbare procedure).

Leidinggevenden of instanties die meer zicht hebben op de daadwerkelijke pogingen die mensen doen om gestelde doelen te behalen, zijn daarnaast in de positie om te observeren op welke wijze mensen feitelijk te werk gaan. Als dit het geval is, zijn deze personen en instanties dus ook in staat om de regulatiefocus van mensen te beïnvloeden door hen bewust te maken van de manier waarop ze hun doelen het beste kunnen nastreven. Uitingen die mensen bewegen tot een voorzichtige strategie bij het uitvoeren van hun taken of tot het vertonen van gedragingen waarbij fouten zo veel vermeden moeten worden, zorgen voor een preventiefocus bij hun ondergeschikten. Aansporingen die een gretige werkwijze bevorderen waarbij kansen zo veel mogelijk benut moeten worden, bevorderen het aannemen van een promotiefocus.

Recent sociaalpsychologisch onderzoek toont aan dat ook de manier waarop mensen in een bepaalde situatie van elkaar afhankelijk zijn de individuele regulatiefocus kan beïnvloeden. In het bijzonder is hierbij gekeken naar teamwerk en taakeisen en naar de inhoud van sociale identiteit. Werk van Faddegon Scheepers en Ellemers (2009) heeft de effecten van verschillende afhankelijkheidsrelaties binnen teams op de individuele regulatiefocus onderzocht. De auteurs maakten hierbij onderscheid tussen twee soorten afhankelijkheid: disjunctieve afhankelijkheid en injunctieve afhankelijkheid. Binnen teams waarvan de leden op een disjunctieve manier van elkaar afhankelijk zijn, wordt de teamprestatie bepaald door de beste individuele prestatie onder de teamleden: iedereen wordt beloond aan de hand van de best presterende persoon. Bij injunctieve afhankelijkheid bepaalt het slechtst presterende teamlid het teamresultaat: iedereen wordt afgestraft wanneer een persoon slecht presteert. Faddegon en collega's laten zien dat binnen injunctieve teams de teamleden een preventiefocus aannemen (ze willen niet het slechtst presteren), terwijl binnen disjunctieve teams de teamleden een promotiefocus aannemen (ze willen het best presteren). Deze resultaten laten zien dat het in principe mogelijk is om de regulatiefocus te beïnvloeden door de afhankelijkheidsrelaties tussen mensen (bijv. in een werkteam of binnen een gemeenschap) op een bepaalde manier vorm te geven, en aan individuen duidelijk te maken welke gevolgen hun prestaties of gedragingen hebben voor het geheel.

Ander werk van Faddegon en collega's (2009; zie ook Rietzschel, 2011) laat zien dat de inhoud van de sociale identiteit van mensen promotie- of preventiegericht kan zijn. De inhoud van sociale identiteit wordt gevormd door het antwoord op de vraag: 'Wie zijn wij?' In het onderzoek werden groepen van deelnemers gevormd. Deze groepen kregen vervolgens motto's toegewezen die ofwel promotiegericht waren ('waar een wil is, is een weg'), ofwel preventiegericht ('voorkomen is beter dan genezen'). De resultaten lieten zien dat de regulatiefocus van de individuele groepsleden werd beïnvloed door het motto dat hun groep ontving en dat dit effect sterker was voor groepsleden die zich met de groep identificeerden dan voor groepsleden die zich niet met de groep identificeerden. Dit betekent dat leidinggevenden de regulatiefocus van hun ondergeschikten zouden moeten kunnen beïnvloeden via de inhoud van de relevante organisatie-, afdelings- of teamidentiteit. Wederom geldt dat leidinggevenden, vanwege hun centrale positie in de groep, hier bij uitstek voor toegerust zijn.

Hierbij past echter wel een kanttekening. De in dit rapport besproken onderzoeksresultaten laten zien dat een hoge identificatie de effectiviteit kan verminderen van maatregelen die als doel hebben de individuele bereidheid tot naleving te bevorderen, vooral wanneer de andere groepsleden geneigd zijn tot overtreding. Het bevorderen van naleving door het introduceren van een teamfocus zal dan ook vooral effectief zijn in situaties waarin de prescriptieve norm tot naleving van binnen de groep komt – zoals de bedoeling is bij zelfregulatie. Samengevat, het is dus mogelijk voor leidinggevenden of andere handhavingsautoriteiten om de regulatiefocus van individuen te beïnvloeden door (1) over doelen te communiceren als idealen of als verplichtingen, (2) de inhoud van werkzaamheden aan te passen zodat mensen een andere strategie aannemen om gestelde doelen te bereiken, (3) afhankelijkheidsrelaties aan te passen en daarover gericht te communiceren, en (4) duidelijk te maken hoe men zich via een gedeelde sociale identiteit kan onderscheiden van anderen.

8 Literatuur

Allingham, M. G., & Sandmo, A. (1972). Income tax evasion:A theoretical analysis. *Journal of Public Economics, 1*, 323 – 338.

Becker, G.S. (1968). Crime and punishment: an economic approach. *Journal of Political Economy, 76*, 169-217.

Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 349-360.

Blader, S.L., & Tyler, T. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extra-role behavior. *Journal of Applied Psychology, 94*, 445-464.

Cialdini, R.B., & Goldstein, N.J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology, 55*, 591-621.

Cialdini, R.B., Reno, R.R., & Kallgren, C.A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 1015-1026.

Colquit, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*, 386-400.

Crowe, E., & Higgins, E.T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 69*, 117-132.

Does, S., Derks, B., & Ellemers, N. (2011). Thou shall not discriminate: how emphasizing moral ideals rather than obligations increases whites' support for social equality. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*, 562-571.

Ellemers, N., Kingma, L., Burgt, J. van de, & Barreto, M. (2011). Corporate Social Responsibility as a source of organizational morality, employee commitment and satisfaction. *Journal of Organizational Moral Psychology, 1*, 97-124.

Faddegon, K., Ellemers, N., & Scheepers, D. (2008). If we have the will, there will be a way: Regulatory focus as a group identity. *European Journal of Social Psychology, 38*, 880-895.

Faddegon, K., Scheepers, D., & Ellemers, N. (2009). Eager to be the best or vigilant not to be the worst: The emergence of regulatory focus in injunctive and disjunctive group tasks. *Group Processes and Intergroup Relations, 5*, 653-671.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations, 7*, 117-140.

Festinger, L., & Carlsmith, J.M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 58*, 203-210.

Friedman, R.S., & Forster, J. (2001). The effects of promotion and prevention cues on creativity. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 1001-1013.

Higgins, E.T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist, 52*, 1280-1300.

Higgins, E.T. (1998). Regulatory focus as a motivational principle. In M.E. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-46). New York: Academic Press.

Higgins, E., Bond, R.N., Klein, R., & Strauman, T. (1986). Self-discrepancies and emotional vulnerability: How magnitude, accessibility, and type of discrepancy influence affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 5-15.

Higgins, E., Friedman, R.S., Harlow, R.E., Idson, L.C., Ayduk, O.N., & Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology, 31*, 3-23.

Higgins, E.T., Roney, C., Crowe, E., & Hymes, C. (1994). Ideal versus ought predilections for approach and avoidance: Distinct self-regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*, 276-286.

Keller, J. (2008). On the development of regulatory focus: The role of parenting styles. *European Journal of Social Psychology, 38*, 354-364.

Lockwood, P., Jordan, C., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 854-864.

Ouwerkerk, J.W., Harreveld, F. van, & Pligt, J. van der (2009). *Streng doch rechtvaardig: interactie tussen handhaver en gehandhaafde als determinant van regelnaleving, strafacceptatie en percepties van rechtvaardigheid*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

Rietzschel, E.F. (2011). Collective regulatory focus predicts specific aspects of team innovation. *Group Processes and Intergroup Relations, 14*, 337-345.

Sassenberg, K., Jonas, K.J., Shah, J.Y., & Brazy, P.C. (2007). Regulatory fit of the ingroup: The impact of group power and regulatory focus on implicit intergroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*, 249-267.

Skarlicki, D.P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and relational justice. *Journal of Applied Psychology, 82*, 434-443.

Smith, J.R., & Louis, W.R. (2008). Do as we say and as we do: The interplay of descriptive and injunctive norms in the attitude-behavior relationship. *British Journal of Social Psychology, 47*, 647-666.

Smith, J.R., Louis, W.R., Terry, D.J., Greenaway, K.H., Cheng, X., Clarke, M.R., & Hobbs, L.J. (2012). *When norms clash: The impact of conflicting injunctive and descriptive norms on intentions*. Manuscript in preparation.

Terry, D.J., & Hogg, M.A. (1996). Group norms and the attitude-behavior relationship: A role for group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*, 776-793.

Terry, D.J., Hogg, M.A., & White, K.M. (1999). The theory of planned behavior: Self-identity, social identity and group norms. *British Journal of Social Psychology, 38*, 225-244.

Terwel, B., Harinck, F., Ellemers, N., & Daamen, D.L. (2009). Competence-based and integrity-based trust as predictors of acceptance of carbon dioxide capture and storage technology (CCS). *Risk Analysis: An International Journal, 29*, 1129-1140.

Terwel, B., Harinck, F., Ellemers, N., & Daamen, D. (2011). Going beyond the properties of CO2 capture and storage (CCS): How trust in stakeholders affects public acceptance of CCS. *International Journal of Greenhouse Gas Control, 5*, 181-188.

Thibaut, J., & Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review, 66*, 541-566.

Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., & Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.

Tyler, T.R. (2006). Psychological perspectives on legitimacy and legitimation. *Annual Review of Psychology, 57*, 375-400.

Tyler, T., Degoey, P., & Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 913-930.

Wenzel, M. (2004). Analysis of norm processes in tax compliance. *Journal of Economic Psychology, 25*, 213-228.

Zaal, M.P., Laar, C. van, Ståhl, T., Ellemers, N., & Derks, B. (2011). By any means necessary: The effects of regulatory focus and moral conviction on hostile and benevolent forms of collective action. *British Journal of Social Psychology, 50*, 670-689.

Zaal, M.P., Laar, C. van, Ståhl, T., Ellemers, N., & Derks, B. (2012). Social change as an important goal or likely outcome: How regulatory focus affects commitment to collective action. *British Journal of Social Psychology, 51*, 93-110.

Bijlage 1: Studie 1, de enquête

Begin van het onderzoek

Hartelijk dank voor je interesse in dit onderzoek.

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de manier waarop mensen aankijken tegen de regels waar ze mee te maken krijgen op hun werk. We zijn voor dit onderzoek op zoek naar mensen die 18 jaar of ouder zijn en drie dagen per week of meer in loondienst zijn (zelfstandigen kunnen niet aan dit onderzoek meedoen aangezien ze zelf de regels op hun werk bepalen). Het onderzoek wordt uitgevoerd door de Universiteit Leiden.

Dit onderzoek zal ongeveer 10 minuten in beslag nemen. Als dank voor je deelname zal je kans maken op het winnen van een van de 10 cadeaubonnen van €50 die we onder de deelnemers zullen verloten.

Wanneer je aan dit onderzoek meedoet ben je niet verplicht om alle vragen te beantwoorden. Tevens zal je te allen tijde je deelname aan het onderzoek stop kunnen zetten. Echter, wanneer je voortijdig stopt met het onderzoek zal je geen kans maken op een van de cadeaubonnen.

De antwoorden die je tijdens het onderzoek geeft zullen volledig geanonimiseerd worden bewaard. Je antwoorden zullen dus op geen enkele manier aan je identiteit te koppelen zijn. Dit onderzoek wordt uitgevoerd om een algemeen beeld te krijgen van de manier waarop mensen aankijken tegen de regels op hun werk, niet om inzicht te krijgen in de antwoordpatronen van individuele deelnemers.

Als jij 18 jaar of ouder bent en drie dagen per week of meer in loondienst werkt, dan zouden we je zeer dankbaar zijn als je aan dit onderzoek deel zou willen nemen.

Informed consent

Hartelijk dank voor je interesse.

Lees de tekst hieronder alsjeblieft goed door en klik op "ondertekenen" als je het ermee eens bent en met de enquête wil beginnen.

Ik begrijp dat mijn deelname het invullen van een online enquête inhoudt die gaat over mijn beleving van de regels die gelden op mijn werk. Ik begrijp dat de enquête ongeveer 10 minuten tijd in beslag neemt en dat ik in ruil voor mijn deelname kans maak op het winnen van een cadeaubon van €50.

Ik begrijp dat ik mijn deelname aan de enquête te allen tijde kan stoppen en dat ik, als ik mijn deelname voortijdig beëindig, geen kans maak op het winnen van één van de 10 cadeaubonnen van €50.

Ik begrijp dat de antwoorden die ik geef geanonimiseerd opgeslagen worden zodat ze niet aan mijn identiteit gekoppeld kunnen worden, en dat de antwoorden die ik in de enquête geef minimaal 5 jaar bewaard zullen worden (overeenkomstig met de voorschriften van de Universiteit Leiden).

Door op "ondertekenen" te klikken garandeer ik dat ik 18 jaar of ouder ben en minimaal drie dagen per week in loondienst werk.

Binnen vrijwel alle professionele organisaties worden werknemers geacht om, in ruil voor een salaris, samen te werken om de doelen van de organisatie na te streven. De verplichting van werknemers tot het bijdragen aan dergelijke organisatiedoelen wordt doorgaans vastgelegd in regels van de organisatie. Binnen vrijwel elke professionele organisatie bestaan bijvoorbeeld regels die werknemers verbieden om te smokkelen met hun werktijden, hun werkgever niet te gehoorzamen en te luieren tijdens werktijden.

Het geval wil echter dat niet alle organisaties er even goed in slagen hun werknemers te motiveren zich aan de regels te houden. Door middel van deze enquête willen we onderzoeken in welke situaties organisaties er goed (en in welke situatie minder goed) in slagen om te zorgen dat hun werknemers zich aan de regels houden.

Sommige van de vragen binnen deze enquête kunnen als persoonlijk worden ervaren. We willen je echter vragen toch eerlijk op de vragen antwoord te geven. Onthoud hierbij dat je antwoorden volstrekt anoniem zijn.

Klik op "doorgaan" om met het onderzoek te beginnen.

General regulatory focus measure aangepast aan de werkcontext (Lockwood, Jordan & Kunda, 2002).

1) Ik maak me vaak zorgen dat ik mijn verantwoordelijkheden en verplichtingen op mijn werk niet na kan komen.

2) Ik stel me vaak voor hoe ik mijn idealen en ambities met betrekking tot mijn werk kan realiseren.

3) Ik denk vaak aan wat voor functie ik in de toekomst het liefst zou willen hebben.

4) Ik denk vaak aan de functie waarvoor ik vrees die in de toekomst te zullen krijgen.

5) Op mijn werk richt ik me vooral op het succes dat ik in de toekomst hoop te bereiken.

6) Ik maak me vaak zorgen dat het mij niet zal lukken mijn doelen op mijn werk te bereiken.

7) Ik denk er vaak over na hoe ik in mijn werk succesvol kan zijn.

8) Ik denk vaak na over hoe ik mislukkingen op mijn werk kan vermijden.

9) Op dit moment is mijn voornaamste doel in mijn werk om mijn ambities met betrekking tot mijn werkzame leven te realiseren.

10) Op dit moment is mijn voornaamste doel op mijn werk om te vermijden dat ik misluk.

11) Ik zie mijzelf als iemand die vooral probeert een ideale baan te krijgen – om de dingen waar ik op hoop, mijn wensen en ambities, te verwezenlijken.

12) Ik zie mijzelf als iemand die vooral probeert de persoon te zijn die ik 'zou moeten' zijn – om mijn taken, verantwoordelijkheden en verplichtingen op mijn werk na te komen.

Rechtvaardigheid

– **Procedurele rechtvaardigheid**

1) Hoe eerlijk vind je de manier waarop op je werk beslissingen worden genomen?

2) Hoe eerlijk vind je over het algemeen de manier waarop de dingen geregeld worden op je werk?

3) Hoeveel moeite wordt er op je werk gedaan om te zorgen dat werknemers eerlijk behandeld worden?

– **Distributieve rechtvaardigheid**

De volgende vragen gaan over de rechtvaardigheid van de beloning die jij ontvangt voor je werk. Met beloning wordt hier niet alleen salaris bedoeld. Je kan bij "beloning" ook denken aan goede secundaire arbeidsvoorwaarden en zelfs aan het gevoel dat je gewaardeerd wordt door je werkgever. Het gaat er dus om in hoeverre jij vindt dat wat je terugkrijgt uit je werk een eerlijke afspiegeling is van je bijdrage aan de organisatie.

1) In hoeverre vind je dat je eerlijk beloond wordt voor je werk?

2) In hoeverre vind je dat de beloning die je ontvangt voor je werk een goede afspiegeling is van je inzet op je werk?

3) In hoeverre reflecteert de beloning die je voor je werk ontvangt je bijdrage aan de organisatie waarbij je werkt?

– **Interactionele rechtvaardigheid (Skarlicki & Folger, 1997)**

1) In hoeverre houdt jouw leidinggevende rekening met jouw mening bij het nemen van beslissingen?

2) In hoeverre is jouw leidinggevende bereid om naar jouw persoonlijke zorgen te luisteren?

3) In hoeverre vind je dat je door je leidinggevende met waardigheid en respect wordt behandeld?

De volgende vragen gaan allemaal over overtreding van specifieke regels die in de meeste werkomgevingen zullen gelden. Het is echter mogelijk dat een of meer van deze regels in jouw werksituatie niet geldt. Mocht dat het geval zijn, klik dan op "niet van toepassing". Alle verdere vragen die over deze specifieke regel gaan kun je vervolgens onbeantwoord laten.

– Pakkans
Hoe groot acht je de kans dat je leidinggevende erachter komt wanneer je…
Antwoordcategorieën lopen van 1 (zeer klein) tot 7 (zeer groot).

1) …langer pauze neemt dan acceptabel is op je werk?

2) …tijd besteedt aan privéaangelegenheden tijdens werktijd?

3) …zonder toestemming te laat begint op je werk?

4) …nalaat je leidinggevende te gehoorzamen?

5) …je ziek meldt terwijl je niet echt ziek bent?

6) …onder invloed van drugs of alcohol op je werk verschijnt?

7) …meer geld declareert dan je hebt uitgegeven?

8) …zonder toestemming eigendommen van de organisatie meeneemt?

– Ernst van de straf
Hoe ernstig schat je in dat de gevolgen zullen zijn wanneer je op je werk betrapt wordt terwijl je…
Antwoordcategorieën lopen van 1 (helemaal niet ernstig) tot 7 (zeer ernstig).

1) …langer pauze neemt dan acceptabel is op je werk?

2) …tijd besteedt aan privéaangelegenheden tijdens werktijd?

3) …zonder toestemming te laat begint op je werk?

4) …nalaat je leidinggevende te gehoorzamen?

5) …je ziek meldt terwijl je niet echt ziek bent?

6) …onder invloed van drugs of alcohol op je werk verschijnt?

7) …meer geld declareert dan je hebt uitgegeven?

8) …zonder toestemming eigendommen van de organisatie meeneemt?

– Prescriptieve norm leidinggevende
In hoeverre vormt het voor jouw leidinggevende een morele zaak dat werknemers niet…
Antwoordcategorieën lopen van 1 (helemaal niet) tot 7 (zeer sterk).

1) …langer pauze nemen dan acceptabel is op het werk?

2) …tijd besteden aan privéaangelegenheden tijdens werktijd?

3) …zonder toestemming te laat beginnen op het werk?

4) …nalaten hun leidinggevende te gehoorzamen?

5) …zich ziek melden terwijl ze niet echt ziek zijn?

6) …onder invloed van drugs of alcohol op hun werk verschijnen?

7) …meer geld declareren dan ze hebben uitgegeven?

8) …zonder toestemming eigendommen van de organisatie meenemen?

– Descriptieve norm
Hoe vaak komt het voor dat je naaste collega's…
Antwoordcategorieën lopen van 1 (helemaal nooit) tot 7 (zeer vaak).

1) …langer pauze nemen dan acceptabel is op het werk?

2) …tijd besteden aan privéaangelegenheden tijdens werktijd?

3) …zonder toestemming te laat beginnen op het werk?

4) …nalaten hun leidinggevende te gehoorzamen?

5) …zich ziek melden terwijl ze niet echt ziek zijn?

6) …onder invloed van drugs of alcohol op hun werk verschijnen?

7) …meer geld declareren dan ze hebben uitgegeven?

8) …zonder toestemming eigendommen van de organisatie meenemen?

– Interne norm
In hoeverre is het voor jou een morele zaak om niet…
Antwoordcategorieën lopen van 1 (helemaal niet) tot 7 (zeer sterk).

1) …langer pauze te nemen dan acceptabel is op het werk?

2) …tijd te besteden aan privéaangelegenheden tijdens werktijd?

3) …zonder toestemming te laat te beginnen op je werk?

4) …na te laten je leidinggevende te gehoorzamen?

5) …je ziek te melden terwijl je niet echt ziek bent?

6) …onder invloed van drugs of alcohol op je werk te verschijnen?

7) …meer geld te declareren dan je hebt uitgegeven?

8) …zonder toestemming eigendommen van de organisatie mee te nemen?

– Regelnaleving
Hoe vaak heb / ben je in de tijd dat je werkzaam was bij deze organisatie…
Antwoordcategorieën lopen van 1 (helemaal nooit) tot 7 (zeer vaak).

1) …langer pauze genomen dan acceptabel is op je werk?

2) …tijd besteed aan privéaangelegenheden tijdens werktijd?

3) …zonder toestemming te laat begonnen op je werk?

4) …nagelaten je baas te gehoorzamen?

5) …je ziek gemeld terwijl je niet echt ziek was?

6) …onder invloed van drugs of alcohol op je werk verschenen?

7) …meer geld gedeclareerd dan je hebt uitgegeven?

8) …zonder toestemming eigendommen van de organisatie meegenomen?

Gemeten achtergrondvariabelen

- Sekse
- Leeftijd
- Opleidingsniveau
- Salaris
- Hoeveel mensen heeft je werkgever in dienst
- Teamgrootte
- Soort functie
- Soort contract (voltijd, deeltijd, vast, bepaalde tijd)

Bijlage 2: Studie 2, experiment

Begin van het onderzoek

– Meting sekse
– Meting leeftijd

Introductie
Welkom! Hartelijk dank voor je bereidheid om aan dit onderzoek deel te nemen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door bachelorgroep 42 en zal bestaan uit twee onderdelen: een enquête en een experiment. De enquête zal gaan over de doelen die je stelt voor je persoonlijke leven en over je leven als student. Het tweede onderdeel, het experiment, zal gaan over gedragsregels die gelden voor studenten op de universiteit.

Klik op "Ga door" om met de enquête te beginnen.

Het tweede deel van de enquête zal gaan over de soorten doelen die jij jezelf stelt. Geef steeds aan in hoeverre de getoonde stelling op jou van toepassing is. Klik op "Ga door" om naar de stellingen te gaan.

Meting regulatiefocus

1 Ik ben er over het algemeen op gericht negatieve gebeurtenissen in mijn leven te vermijden.

2 Ik maak me zorgen dat ik mijn verantwoordelijkheden en verplichtingen niet na kan komen.

3 Ik stel me vaak voor hoe ik mijn idealen en ambities kan realiseren.

4 Ik denk vaak aan wat voor persoon ik in de toekomst het liefst zou willen zijn.

5 Ik denk vaak aan de persoon die ik bang ben in de toekomst te zullen worden.

6 Ik richt me vooral op het succes dat ik in de toekomst hoop te bereiken.

7 Ik maak me vaak zorgen dat het mij niet zal lukken mijn opleidingsdoelen te bereiken.

8 Ik denk er vaak over na hoe ik in mijn opleiding succesvol kan zijn.

9 Ik stel me regelmatig voor dat ik te maken krijg met de nare dingen waar ik bang voor ben.

10 Ik denk vaak na over hoe ik mislukkingen in mijn leven kan vermijden.

11 Ik ben meer gericht op het vermijden van verlies dan op het bereiken van winst.

12 Op dit moment is mijn voornaamste doel aan de universiteit om mijn ambities met betrekking tot mijn opleiding te realiseren.

13 Op dit moment is mijn voornaamste doel aan de universiteit om te vermijden dat ik misluk in mijn opleiding.

14 Ik zie mijzelf als iemand die vooral probeert een 'ideaal zelf' te bereiken – om de dingen waar ik op hoop, mijn wensen en ambities, te verwezenlijken.

15 Ik zie mijzelf als iemand die vooral probeert de persoon te zijn die ik 'zou moeten' zijn – om mijn taken, verantwoordelijkheden en verplichtingen na te komen.

16 Over het algemeen ben ik er op gericht positieve uitkomsten in mijn leven te realiseren.

17 Ik stel me regelmatig voor dat ik goede dingen meemaak waarvan ik hoop dat ze me zullen overkomen.

18 Over het algemeen ben ik meer gericht op het bereiken van succes dan op het vermijden van mislukkingen.

Dit is het einde van het eerste onderdeel. We gaan nu verder met het tweede onderdeel. In dit onderdeel zijn we geïnteresseerd in de manier waarop studenten aankijken tegen de regels die voor studenten gelden op de universiteit.

Klik op "Ga door" om met dit onderzoek te beginnen.

Dit onderdeel van het onderzoek zal gaan over de regels waar studenten mee te maken krijgen op de universiteit. Je kan hierbij bijvoorbeeld denken aan regels over plagiaat (het zonder bronvermelding overnemen van andermans werk), regels over het eerlijk rapporteren van onderzoeksgegevens en regels omtrent het kopiëren en onder andere studenten verspreiden van tentamenvragen.

Bij het bevorderen van de naleving van deze regels onder studenten kan de universiteit verschillende strategieën gebruiken. Zo is het voor de universiteit mogelijk om gebruik te maken van straffen, te proberen afspraken te maken met studenten over regelnaleving en te proberen de waarde van academische integriteit aan studenten over te brengen.

Uit eerder onderzoek blijkt dat strenger straffen en beter controleren niet in alle omstandigheden goed werkt. In dit onderzoek wordt gekeken naar de andere manieren waarop de universiteit naleving van de academische regels onder studenten kan bevorderen.

Hoewel de universiteit erbij betrokken is, wordt dit onderzoek uitgevoerd door studenten. Sommige vragen in dit onderzoek kunnen als persoonlijk worden ervaren. Het is echter van groot belang voor het onderzoek dat je op alle vragen eerlijk antwoord geeft. Je antwoorden zullen volledig anoniem zijn en zullen dus niet aan je identiteit kunnen worden gekoppeld.

Sinds twee jaar maken de Nederlandse universiteiten gebruik van software om plagiaat tegen te gaan (het zogenaamde Ephorus). Aangezien het gebruik van deze software tijdrovend en duur is wordt niet al het werk van studenten gecontroleerd op plagiaat, maar wordt er gewerkt met steekproeven.

Enkele maanden geleden is Ephorus door de koepelorganisatie van universiteiten (VSNU) geëvalueerd. Wanneer je op "Ga door" klikt volgen enkele van de conclusies die de Commissie Academische Ethiek van de VSNU trok op basis van dit onderzoek.

Conclusies Commissie Academische Ethiek
Op basis van onze ervaring met het steekproefsgewijs testen van het antiplagiaat softwarepakket Ephorus tijdens de afgelopen twee jaar kunnen wij de volgende conclusies trekken.

Allereerst valt op te merken dat in zijn huidige vorm het pakket te duur en omslachtig is om op grote schaal in te zetten tegen plagiaat. Het gebruik van Ephorus kost de koepel van universiteiten nu al een aanzienlijk bedrag per jaar en gaat gepaard met hoge personeelskosten (het gebruik is arbeidsintensief). Uitbreiding van het gebruik van het systeem zal dus een grote kostenstijging met zich meebrengen.

Ten tweede is de commissie van mening dat Ephorus in zijn huidige vorm te veel tijd nodig heeft om output te leveren. Tijdens de pilot is gebleken dat Ephorus op slechts enkele momenten tijdens elk studiejaar (aan het einde van elk semester) zeer veel gebruikt zal moeten worden. Verwacht wordt dat het systeem deze piek in belasting niet aan zal kunnen en dat dit tot aanzienlijke vertragingen zal leiden. Dit betekent dat de uitslagen tot ruim in het volgend

semester op zich zullen laten wachten, wat een voor de universiteiten ontoelaatbare vertraging oplevert.

De commissie raadt het bestuur van de koepel van universiteiten daarom vooralsnog af om te investeren in Ephorus. Echter, de commissie raadt de universiteitsbesturen wel aan om stappen te ondernemen tegen plagiaat onder studenten.

Manipulatie van descriptieve norm:

Descriptieve norm tot overtreding
Uit de twee jaar ervaring die we hebben met Ephorus komt naar voren dat plagiaat onder studenten veel vaker voorkomt dan gedacht. Bij niet minder dan 18% van de ingeleverde studentenpapers bleek sprake van tekst die direct gekopieerd is van internet (bijvoorbeeld van wikipedia) of van een ander studentenpaper (in sommige gevallen uit het vorige studiejaar). Van de studenten die tijdens de twee jaar durende pilot werden gecontroleerd heeft tegen de 50% ten minste één maal een opdracht ingeleverd waarin sprake was van plagiaat. De cijfers laten dus zien dat plagiaat onder studenten een groot probleem vormt.

Descriptieve norm tot regelnaleving
Uit de twee jaar ervaring die we hebben met Ephorus komt naar voren dat plagiaat onder studenten veel minder vaak voorkomt dan gedacht. Bij slechts 3% van de ingeleverde studentenpapers bleek sprake van tekst die direct gekopieerd is van internet (bijvoorbeeld van wikipedia) of van een ander studentenpaper (in sommige gevallen uit het vorige studiejaar). Van de studenten die tijdens de twee jaar durende pilot werden gecontroleerd heeft slechts tegen de 6% ten minste één maal een opdracht ingeleverd waarin sprake was van plagiaat. De cijfers laten dus zien dat plagiaat onder studenten een overzichtelijk probleem vormt.

Gezien de nadelen van het "fulltime" gebruik van Ephorus raadt de Commissie Academische Ethiek de universiteitsbesturen aan om te onderzoeken of het ook op andere manieren dan door straffen en strengere controle mogelijk is om naleving van de academische regels onder studenten te bevorderen.

Naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek van de Commissie Academische Ethiek van de VSNU is de Universiteit Leiden bezig met het opzetten van een campagne om studenten te bewegen zich aan de academische regels te houden.

Je zal straks een korte tekst over dit onderwerp te lezen krijgen die zal verschijnen op de website van de Universiteit. Hierna willen we je graag enkele vragen stellen die betrekking hebben op jouw mening over deze tekst en over de academische regels in het algemeen.

Metingen:

Manipulatie check descriptieve norm
Geef aan in hoeverre je het met de getoonde stellingen eens bent.

1 Academische plagiaat komt vaak voor onder studenten op Nederlandse universiteiten.

2 Uit onderzoek van de Commissie Academische Ethiek van de VSNU blijkt dat plagiaat onder Nederlandse studenten geen groot probleem vormt.

Intentie tot overtreding
De volgende vragen zullen gaan over jouw intenties met betrekking tot het naleven van de academische regels in het verleden. Onthoud goed dat je antwoorden volstrekt anoniem zullen zijn.

Hoe vaak denk je dat jij tijdens de rest van je studie…

1 …gebruik zal maken van uittreksels in plaats van het boek te lezen dat bij de cursus hoort?

2 …het werk van medestudenten zal gebruiken als inspiratie voor je eigen werk?

3 …zal nalaten naar de juiste bron te verwijzen in een schriftelijk verslag?

4 …het werk van een medestudent zal raadplegen als inspiratie voor je eigen werk?

5 …gebruik zal maken van een spiekbrief tijdens een tentamen?

6 …af zal proberen te kijken tijdens een tentamen?

7 …tekst zal kopiëren van het internet voor in een schriftelijk verslag?

Pakkans
Geef aan in hoeverre je het met de getoonde stellingen eens bent.

Wanneer een student plagieert…

1 …dan komt de universiteit hier zeker achter.

2 …dan is de kans klein dat dit opgemerkt wordt.

3 …dan valt dat onmiddellijk op.

4 …dan zal waarschijnlijk niemand daar ooit achter komen.

Ernst van de straf
Wanneer een student plagieert…

1 …dan volgt een zware straf.

2 …dan komt diegene waarschijnlijk weg met een waarschuwing.

3 …dan zal diegene niet zwaar gestraft worden.

4 …dan wordt diegene verwijderd van de opleiding.

Bijlage 3: Studie 3, experiment

Begin van het onderzoek

Metingen van:
– sekse
– leeftijd

Introductie
Welkom! Hartelijk dank voor je bereidheid om aan dit onderzoek deel te nemen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door bachelorgroep 42 en zal bestaan uit twee onderdelen: een enquête en een experiment. De enquête zal gaan over de doelen die je stelt voor je persoonlijke leven en over je leven als student. Het tweede onderdeel, het experiment, zal gaan over gedragsregels die gelden voor studenten op de universiteit.

Klik op "Ga door" om met de enquête te beginnen.

We gaan nu beginnen met de enquête. Als eerste zal je gevraagd worden naar de manier waarop je aankijkt tegen jouw identiteit als student. Je zal steeds enkele stellingen te zien krijgen en het is de bedoeling dat je voor elke stelling aangeeft of je het er mee eens bent of niet. Klik op "Ga door" om naar de stellingen te gaan.

Meting identificatie met studenten

1 Ik heb een goed gevoel bij het feit dat ik een student ben.

2 Ik heb weinig respect voor andere studenten.

3 Ik zeg liever niet dat ik een student ben.

4 Ik identificeer me met andere studenten.

5 Ik ben een typische student.

6 Dat ik student ben zegt iets belangrijks over wie ik ben als persoon.

7 Ik vind het vervelend om door anderen gezien te worden als een student.

8 Ik vind het vervelend om deel uit te maken van de groep "studenten".

9 Ik voel een band met andere studenten.

10 Ik voel solidariteit met andere studenten.

11 Ik denk dat studenten veel hebben om trots op te zijn.

12 Dat ik een student ben is een belangrijk aspect van mijn identiteit.

13 Ik heb veel gemeen met andere studenten.

14 Studenten hebben veel met elkaar gemeen.

15 Ik voel me persoonlijk aangesproken wanneer studenten als groep worden bekritiseerd.

16 Ik heb veel respect voor andere studenten.

Dit is het einde van het eerste onderdeel. We gaan nu verder met het tweede onderdeel. In dit onderdeel zijn we geïnteresseerd in de manier waarop studenten aankijken tegen de regels die voor studenten gelden op de universiteit.

Klik op "Ga door" om met dit onderzoek te beginnen.

Sinds twee jaar maken de Nederlandse universiteiten gebruik van software om plagiaat tegen te gaan (het zogenaamde Ephorus). Aangezien het gebruik van deze software tijdrovend en duur is wordt niet al het werk van studenten gecontroleerd op plagiaat, maar wordt er gewerkt met steekproeven.

Enkele maanden geleden is Ephorus door de koepelorganisatie van universiteiten (VSNU) geëvalueerd. Wanneer je op "Ga door" klikt volgen enkele van de conclusies die de Commissie Academische Ethiek van de VSNU trok op basis van dit onderzoek.

Rapport Commissie Academische Ethiek
Op basis van onze ervaring met het steekproefsgewijs testen van het antiplagiaat softwarepakket Ephorus tijdens de afgelopen twee jaar kunnen wij de volgende conclusies trekken.

Allereerst valt op te merken dat in zijn huidige vorm het pakket te duur en omslachtig is om op grote schaal in te zetten tegen plagiaat. Het gebruik van Ephorus kost de koepel van universiteiten nu al een aanzienlijk bedrag per jaar (€2.100.000). Uitbreiding van het gebruik van het systeem zal een grote kostenstijging met zich meebrengen.

Ten tweede is de commissie van mening dat Ephorus in zijn huidige vorm te veel tijd nodig heeft om output te leveren. Tijdens de pilot is gebleken dat

Ephorus op slechts enkele momenten tijdens elk studiejaar (aan het einde van elk semester) zeer veel gebruikt zal moeten worden. Verwacht wordt dat het systeem deze piek in belasting niet aan zal kunnen en dat dit tot aanzienlijke vertragingen zal leiden. Dit betekent dat de uitslagen tot ruim in het volgend semester op zich zullen laten wachten, wat een voor de universiteit ontoelaatbare vertraging oplevert.

De commissie raadt het bestuur van de koepel van universiteiten daarom vooralsnog af om te investeren in Ephorus. Echter, de commissie raadt de universiteitsbesturen wel aan om stappen te ondernemen tegen plagiaat onder studenten.

Manipulatie van descriptieve norm:

Descriptieve norm tot overtreding
Uit de twee jaar ervaring die we hebben met Ephorus komt duidelijk naar voren dat plagiaat onder studenten vaker voorkomt dan gedacht. Bij niet minder dan 18% van de ingeleverde studentenpapers bleek sprake van tekst die direct gekopieerd is van internet (bijvoorbeeld van wikipedia) of van een ander studentenpaper (in sommige gevallen uit het vorige studiejaar). Van de studenten die tijdens de twee jaar durende pilot werden gecontroleerd heeft tegen de 50% ten minste één maal een opdracht ingeleverd waarin sprake was van plagiaat.

Descriptieve norm tot regelnaleving
Uit de twee jaar ervaring die we hebben met Ephorus komt duidelijk naar voren dat plagiaat onder studenten minder vaak voorkomt dan gedacht. Bij slechts 3% van de ingeleverde studentenpapers bleek sprake van tekst die direct gekopieerd is van internet (bijvoorbeeld van wikipedia) of van een ander studentenpaper (in sommige gevallen uit het vorige studiejaar). Van de studenten die tijdens de twee jaar durende pilot werden gecontroleerd heeft slechts tegen de 6% ten minste één maal een opdracht ingeleverd waarin sprake was van plagiaat.

Manipulatie van frame:

Preventie conditie
Gezien de nadelen van het "fulltime" gebruik van Ephorus raadt de Commissie Academische Ethiek de Universiteitsbesturen aan om via "zachtere" ingrepen zoals voorlichting te trachten **academisch plagiaat onder studenten tegen te gaan**.

Naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek van de Commissie Academische Ethiek is de VSNU bezig met het opzetten van een campagne om aan studenten uit te leggen waarom **het verkeerd is om de academische regels te overtreden**.
De volgende tekst is afkomstig van de website die opgezet wordt voor dit doel

Persbericht op de website van de Universiteit Leiden

ANP – Persbericht Universiteit Leiden

Als eerste universiteit van Nederland start de Universiteit Leiden binnenkort een campagne **om academische fraude onder haar studenten te verminderen**. Naar aanleiding van recent onderzoek naar plagiaat door de universiteitskoepel VSNU wil de Universiteit Leiden haar studenten ervan bewust maken dat academische **integriteit een verplichting is** die hoort bij een wetenschappelijke opleiding.

In het propedeusejaar van bijna alle universitaire studies wordt aandacht besteed aan academische regels zoals die over plagiaat, het als eigen werk presenteren van het intellectueel eigendom (zoals de ideeën, verwoordingen, analyses en redeneringen) van een ander. Toch is deze nieuwe campagne nodig volgens Paul van der Heijden, rector magnificus van de Universiteit Leiden. "Wij starten deze campagne omdat **we willen voorkomen dat het probleem van plagiaat verergert. Het is absoluut afkeurenswaardig dat studenten een loopje nemen met de academische regels omtrent plagiaat**. Hoewel er strenge straffen op plagiaat staan is de pakkans gering en zijn er nog studenten die stukken tekst overnemen uit tekstboeken, wetenschappelijke artikelen en uit het werk van hun medestudenten. Dit is een **zeer negatieve stand van zaken. Studenten moeten zich bewust zijn van de negatieve consequenties die het overtreden van academische regels heeft voor hun opleiding, het behalen van een diploma door middel van fraude is absoluut afkeurenswaardig**. De campagne zal in het studiejaar 2012 – 2013 van start gaan.

Promotieframe
Gezien de nadelen van het "fulltime" gebruik van Ephorus raadt de Commissie Academische Ethiek de universiteitsbesturen aan om via "zachtere" ingrepen zoals voorlichting te trachten **academische integriteit onder studenten te bevorderen**.

Naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek van de Commissie Academische Ethiek is de VSNU bezig met het opzetten van een campagne om aan studenten uit te leggen waarom **het goed is om de academische regels na te leven**.

De volgende tekst is afkomstig van de website die opgezet wordt voor dit doel

ANP – Persbericht Universiteit Leiden

Als eerste universiteit van Nederland start de Universiteit Leiden binnenkort een campagne om **academische integriteit onder haar studenten te bevorderen**. Naar aanleiding van recent onderzoek naar plagiaat door de universiteits-

koepel VSNU wil de Universiteit Leiden haar studenten ervan bewust maken dat academische **integriteit als ideaal** hoort bij een wetenschappelijke opleiding.

In het propedeusejaar van bijna alle universitaire studies wordt aandacht besteed aan academische regels zoals die over plagiaat, het als eigen werk presenteren van het intellectueel eigendom (zoals de ideeën, verwoordingen, analyses en redeneringen) van een ander. Toch is deze nieuwe campagne nodig volgens Paul van der Heijden, rector magnificus van de Universiteit Leiden. **"Wij starten deze campagne omdat we academische integriteit onder studenten willen bevorderen. Het is absoluut te prijzen als studenten zich bewust zijn van, en houden aan, de regels omtrent academische integriteit**. Hoewel er strenge straffen op plagiaat staan is de pakkans gering en zijn er nog studenten die stukken tekst overnemen uit tekstboeken, wetenschappelijke artikelen en uit het werk van hun medestudenten. Dit is een **situatie die zeker voor verbetering vatbaar is. Het is dus goed als studenten zich bewust zijn van de waarde van academische regels voor hun opleiding, het behalen van een diploma is vooral prijzenswaardig wanneer het op een integere manier gebeurt."** De campagne zal in het studiejaar 2012 – 2013 van start gaan.

De volgende vragen zullen gaan over de informatie die je zojuist hebt gelezen.

Metingen:

Manipulatie check descriptieve norm
Geef aan in hoeverre je het met de getoonde stellingen eens bent.

1 Veel van de studenten houden zich niet aan de gedragsregels die gelden op de universiteit.

2 Het overgrote deel van de studenten houdt zich aan de academische regels.

Pakkans
Geef aan in hoeverre je het met de getoonde stellingen eens bent.

Wanneer een student plagieert…

1 …dan komt de universiteit hier zeker achter.

2 …dan is de kans klein dat dit opgemerkt wordt.

3 …dan valt dat onmiddellijk op.

4 …dan zal waarschijnlijk niemand daar ooit achter komen.

Ernst van de straf
Wanneer een student plagieert…

1 …dan volgt een zware straf.

2 …dan komt diegene waarschijnlijk weg met een waarschuwing.

3 …dan zal diegene niet zwaar gestraft worden.

4 …dan wordt diegene verwijderd van de opleiding.

Rechtvaardiging van overtreding
Stel je voor, het is 20.00u. op de avond voor de inleverdatum van een belangrijke studieopdracht. De deadline is een harde deadline: Als je morgen voor 12.00 niets hebt ingeleverd krijg je een onvoldoende en moet je de hele cursus volgend jaar overdoen. Ondanks het feit dat je al de hele dag aan je opdracht hebt gezeten heb je pas weinig op papier. Je bent wanhopig op zoek naar een oplossing.

In hoeverre vind je het in deze situatie gerechtvaardigd om…

1 …een medestudent op te bellen en hem of haar om hulp te vragen?

2 …een medestudent om zijn of haar werk te vragen en dat te gebruiken ter inspiratie?

3 …een medestudent om zijn of haar werk te vragen en enkele zinnen daaruit over te nemen?

4 …een gedeelte van het verslag van een medestudent over te nemen?

5 …een ouderejaars te vragen om de opdracht die hij of zij het jaar daarvoor voor het vak heeft ingeleverd en dat de volgende dag als je eigen werk in te leveren?

6 …een tekst over het onderwerp letterlijk van het internet over te nemen?

Intentie tot overtreding
De volgende vragen zullen gaan over jouw intenties met betrekking tot het naleven van de academische regels in het verleden. Onthoud goed dat je antwoorden volstrekt anoniem zullen zijn.

Hoe vaak denk je dat jij tijdens de rest van je studie…

1 …gebruik zal maken van uittreksels in plaats van het boek te lezen dat bij de cursus hoort?

2 …het werk van medestudenten zal gebruiken als inspiratie voor je eigen werk?

3 …zal nalaten naar de juiste bron te verwijzen in een schriftelijk verslag?

4 …het werk van een medestudent zal raadplegen als inspiratie voor je eigen werk?

5 …gebruik zal maken van een spiekbrief tijdens een tentamen?

6 …af zal proberen te kijken tijdens een tentamen?

7 …tekst zal kopiëren van het internet voor in een schriftelijk verslag?

Reeds verschenen in de Handhaving en Gedrag reeks

- Judith van Erp, *Informatie en communicatie in het handhavingsbeleid. Inzichten uit wetenschappelijk onderzoek*, 2007.
- Wim Huisman & Annemieke Beukelman, *Invloeden op regelnaleving door bedrijven. Inzichten uit wetenschappelijk onderzoek*, 2007.
- Joop van der Pligt, Wim Koomen & Frenk van Harreveld, *Bestraffen, belonen en beïnvloeden. Een gedragwetenschappelijk perspectief op handhaving*, 2007.
- Albert Meijer, *Openbaarmaking van handhavingsinformatie. Leren van de ervaringen van Deense en Limburgse toezichthouders*, 2008.
- Ellen Couvret & Sibolt Mulder, *Stijlkeuzes in de handhaving. De rol van waarden bij burgers en bedrijven voor de keuze in handhavingsstijl*, 2008.
- Jan-Kees Helderman & Marlies Honingh, *Systeemtoezicht. Een onderzoek naar de condities en werking van systeemtoezicht in zes sectoren*, 2009.
- Peter Mascini & Eelco van Wijk, *Responsive regulation bij de Voedsel en Waren Autoriteit. Een empirisch onderzoek naar de theoretische veronderstellingen*, 2009.
- Jaap Ouwerkerk, Frenk van Harreveld & Joop van der Pligt, *Streng doch rechtvaardig Interactie tussen handhaver en gehandhaafde als determinant van regelnaleving, strafacceptatie en perceptie van rechtvaardigheid*, 2009.
- Djoerd de Graaf, Bas van den Putte & Siemen van der Werff, *Het motiverende effect van normatieve en afschrikwekkende boodschappen. Een stated preference-benadering*, 2011.
- Rick van Baaren, Matthijs van Leeuwen, Jeroen Siebelt & Martijn de Lange, *Communicatie van nalevingsniveau als gedragsbeïnvloeding*, 2012.
- A.J.M. Denkers, M.P. Peeters & W. Huisman, *Waarom organisaties de regels naleven. Over individuele motieven, de ethische bedrijfscultuur en de mores in de branche*, 2013.
- M. Zaal & N. Ellemers, *Overtreding vermijden of naleving bevorderen? Hoe mensen kunnen worden aangezet tot regelnaleving hangt af van het gedrag van hun groepsgenoten*, 2013.

PROGRAMMA HANDHAVING EN GEDRAG

Dit is een uitgave in de reeks 'Handhaving en gedrag'.

Handhaving en Gedrag is een interdepartementaal samenwerkingsprogramma en is opdrachtgever voor gedragswetenschappelijk onderzoek relevant voor handhaving en naleving van regelgeving. Het programma bouwt aan wetenschappelijke kennis over mechanismen die ten grondslag liggen aan naleving of overtreding van regelgeving en de wijze waarop de overheid dit gedrag kan beïnvloeden. De centrale vraag is hoe het nalevingsgedrag van burgers, bedrijven en instellingen kan worden verklaard vanuit de kenmerken en motieven van de doelgroep en de omgevingsfactoren, waaronder de handhaving. Daarmee draagt het programma bij aan de kwaliteit van de handhaving.

Of mensen bereid zijn zich aan regels te houden is in belangrijke mate afhankelijk van het gedrag van anderen. Mensen willen zich over het algemeen niet negatief onderscheiden van anderen en zijn daarom geneigd regels na te leven als deze ook door anderen worden nageleefd. Wanneer anderen zich niet aan de regels houden is men zelf ook minder bereid tot naleving. Het is daarom moeilijk om naleving te bevorderen wanneer het de norm lijkt dat mensen de regels aan hun laars lappen. In het huidige onderzoek is gekeken naar manieren waarop regelgevers en handhavers het beste kunnen inspelen op zo'n situatie.

De resultaten van drie onderzoeken laten zien dat mensen, in situaties waarin veel anderen de regels overtreden, gemotiveerd kunnen worden tot naleving door in te spelen op hun verlangen zich positief van anderen te onderscheiden. Wanneer anderen de regels overtreden loopt het individu namelijk weliswaar weinig risico zich door overtreding negatief van anderen te onderscheiden, maar het heeft ook de mogelijkheid zich door naleving positief van anderen te onderscheiden. Door in te spelen op dit verlangen tot positief onderscheid is het dus mogelijk om naleving te bevorderen in situaties waarin overtreding de norm lijkt. De resultaten suggereren dat het voor regelgevers en handhavers belangrijk is om het prijzenswaardige van naleving te benadrukken, in plaats van het accent te leggen op het verwerpelijke van overtreding, wanneer ze proberen een sociale norm tot overtreding te doorbreken.

Maarten Zaal is postdoctoraal onderzoeker aan de Universiteit van Exeter.
Naomi Ellemers is hoogleraar Sociale Psychologie van de Organisatie aan de Universiteit Leiden.

BOOM LEMMA UITGEVERS

ISBN 978-94-6236-022-8
9 789462 360228