



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT

Daniel Almström

Organizational Misbehaviour Om olika yrkeskategorier – En jämförande studie

Organizational Misbehaviour

About different trade categories
– A comparative study

Arbetsvetenskap
C - Uppsats

Datum/Termin: 2007-06-0-05
Handledare: Ann Bergman
Lars Ivarsson
Examinator: Jan Ch Karlsson

Förord

Jag vill tacka alla som hjälpt till med denna undersökning, framförallt så vill jag rikta ett stort tack till mina kontaktpersoner på företaget som jag genomförde undersökning på utan er hjälp så hade jag inte kommit så långt som jag har gjort idag. Jag vill även rikta ett stort tack till alla respondenter som tog sig tid att fylla i enkäten och returnera den, utan er alla så hade det varit omöjligt att genomföra denna undersökning.

Slutligen så vill jag tacka Ann Bergman & Lars Ivarsson för att de har tagit sig tid och svarat på alla frågor som har rört uppsatsen.

Tack!

Karlstad, juni 2007

Daniel Almström

Sammanfattning

I denna studie kommer jag att jämföra kollektivanställda och tjänstemän på en större processindustri i Värmland. Syftet med att jämföra de olika grupperna är att se om det skiljer sig mellan handlingar som kan tolkas som organizational misbehaviour.

Denna studie är utav en kvantitativ karaktär där graden av organizational misbehaviour har undersökts mellan de två yrkesgrupperna med hjälp av enkät.

Urvalet omfattar totalt 300 stycken anställda, respondenterna var jämnt fördelade mellan de olika yrkesgrupperna för att göra en så rättvis undersökning som möjligt.

Jag har valt att mäta Organizational misbehaviour i följande variabler (1) om de anställda använder Internet till privata syften (2) ringer privata samtal på arbetsgivarens telefon (3) gör privata ärenden på betald arbetstid (4) om det förekommer skämt om sina kollegor och chefer (5) stöld på arbetsplatsen.

Jag har kommit fram till att det finns en skillnad mellan de olika yrkesgrupperna. Denna skillnad beror främst på vilka möjligheter de anställda har genom sin anställning. Det har visat sig att om de anställda har tillgång till Internet och en fast telefon som betalas av bruket så ökar frekvensen bland de anställda att begå handlingar som kan kopplas till organizational misbehaviour bland de anställda. I denna undersökning så kan även se en skillnad mellan män och kvinnor i handlingar som kan tolkas som organizational misbehaviour.

Jag har även kommit fram till att det finns klara skillnader mellan de anställda beroende på hur länge man har varit anställd på bruket. Studiens resultat visar bland annat att en bidragande anledning till att anställda ägnar sig åt organizational misbehaviour är att de missnöjda med sitt yrke. I denna studie så kommer jag att arbeta efter fyra frågeställningar dessa är;

- Förekommer det organizational misbehaviour bland de anställda på bruket?
- Finns det någon skillnad i organizational misbehaviour bland tjänstemän och kollektivanställda bruksarbetare?
- Finns det skillnader i organizational misbehaviour beroende på hur länge man har varit anställd på bruket?
- Finns det någon skillnad i organizational misbehaviour mellan de olika könen?

Organizational misbehaviour, motstånd, arbetskollektiv, arbetsuppgifter, Internetanvändning på arbete

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Uppsatsens disposition.....	2
2. Teorigenomgång	3
2.1 Vad är Organizational misbehaviour?	3
2.2 Internetanvändning till privat bruk.....	4
2.3 Stöld från arbetsgivaren.....	5
2.4 Humor i organisationen	6
2.4.1 Clowneri bland de anställda	7
2.4.2 Skämt om sin omgivning	7
3.1 Faktorer som kan bidra till Organizational misbehaviour	8
3.2 Faktorer på organisationsnivå.....	8
3.3 Olika faktorer på individnivå.....	10
3.4 Lysgaards arbetskollektiv	10
3.5 Theory of inequity.....	12
3. Metod.....	13
3.1 Motivering utav val av forskningsmetod.....	13
3.2 Urval	13
3.3 Datainsamlingsmetod	14
3.4 Genomförande	14
3.5 Databearbetning.....	16
3.6 Omkodning av svar i SPSS	16
3.7 Bortfallsanalys.....	17
3.8 Externt bortfall.....	18
3.9 Internt bortfall.....	18
3.10 Reliabilitet	18
3.11 Validitet	19
3.12 Etiska aspekter.....	19
3.13 Metoddiskussion	20
3.13.1 Högre svarsfrekvens	20
3.13.2 Mindre internt bortfall	21

4. Resultat och Analys	22
4.1 Förekomst av OMB på bruket	22
4.2 Fördelning av Internetanvändande uppdelat på yrkeskategorier	23
4.3 Privata samtal på arb. givarens telefon uppdelat på yrkeskategorier	24
4.4 Privata ärenden på arbetstid uppdelat på yrkeskategorier.....	25
4.5 Skämt om sina medarbetare och chefer uppdelat på yrkeskategorier	26
4.6 Stöld från arb. givaren uppdelat på yrkeskategorier.....	27
4.7 Privata samtal på arb. givarens telefon uppdelat på kön.....	28
4.8 Fördelning av Internetanvändande uppdelat på kön.....	29
4.9 Privata ärenden på arbetstid uppdelat på kön	29
4.10 Stöld från arb. givaren uppdelat på kön.....	31
4.11 Fördelning av Internetanvändande uppdelat på anställningstid.....	31
4.12 Privata samtal på arb. givarens telefon uppdelat på anställningstid.....	32
4.13 Privata ärenden på arbetstid på uppdelat på anställningstid.....	32
4.14 Stöld från arb. givaren uppdelat på anställningstid	33
5. Framtida studier i ämnet Organizational misbehaviour	35
Referenslista	36
Bilaga 1	

1. Inledning

I detta kapitel så kommer jag att presentera vad begreppet organizational misbehaviour innebär, jag kommer även att förklara varför jag har valt att skriva om just det här ämnet. Jag kommer också att presentera mina tre frågeställningar som resultatet i denna studie bygger på. I slutet av detta kapitel så kommer jag att skriva om hur uppsatsen är disponerad.

Idén till denna undersökning har jag tänkt på länge, på min arbetsplats där jag arbetar sen några år tillbaka har jag sett se att de anställda har förstört stolarna och kladdat på skrivborden. Vilka motiv ligger bakom dessa handlingar?

Organizational misbehaviour innebär att de anställda använder sin betalda arbetstid till att göra privata ärenden på betald arbetstid, det kan även vara att de anställda använder företagets maskiner till privata ändamål. Det har forskats kring organizational misbehaviour främst av Ackroyd & Thompson (1999) som menar att Organizational misbehaviour är allt som de anställda gör på arbetet som de inte får betalt för. Det finns även forskning som Vardi & Weitz (2001) har genomfört, dessa menar att Organizational misbehaviour är allt som innebär att de anställda bryter mot företagets regler.

Som läsare av denna uppsats bör dock komma ihåg att dessa forskare representerar olika perspektiv. I denna undersökning så kommer jag att redovisa från bägge perspektiven i och med att jag vill kunna ge en sådan bra förklaring som möjligt som ligger bakom organizational misbehaviour.

I denna undersökning så har jag valt att definiera organizational misbehaviour enligt följande handlingar (1) Sabotage (2) Stöld från arbetsgivaren (3) Humor & Förlöjligande av sina arbetskamrater och chefer (4) Surfa på privata sidor på Internet under arbetstid. Syftet med denna undersökning är att se om det finns några skillnader mellan organizational misbehaviour beroende på vilken arbetsposition de anställda har på bruket samt om det finns skillnader i organizational misbehaviour beroende på hur länge man har varit anställd i organisationen.

I denna undersökning så kommer jag att arbeta med fyra frågeställningar.

- Förekommer det organizational misbehaviour bland de anställda på bruket?
- Finns det någon skillnad i organizational misbehaviour bland tjänstemän och kollektivanställda bruksarbetare?
- Finns det skillnader i organizational misbehaviour beroende på hur länge man har varit anställd på bruket?
- Finns det någon skillnad i organizational misbehaviour mellan de olika könen?

1.1 Uppsatsens disposition

Denna uppsats kommer att vara uppdelat i två huvuddelar och en inledande del, i den inledande delen så har jag skrivit varför jag har valt detta ämne, och vad syftet med denna undersökning är samt vilka frågeställningar som jag valt att arbeta utifrån.

Den första huvuddelen kommer att bestå av en teoridel som kommer att redovisa vad organizational misbehaviour är, samt att jag kommer att redovisa varför denna handling uppstår.

Det kommer även att finnas en metoddel där jag kommer att redovisa hur jag kom fram till de resultaten som jag presenterar i denna uppsats i denna del så kommer jag också att redovisa vilka etiska överväganden jag har gjort.

Den sista huvuddelen kommer att innehålla resultat och analys där jag kommer att besvara mina fyra frågeställningar samt att jag kommer att förklara varför siffrorna i denna undersökning ser ut som de gör. Avslutningsvis så kommer jag att skriva om framtida studier i organizational misbehaviour.

2. Teorigenomgång

I teorigenomgången så kommer jag att redovisa de vanligaste teorierna om varför de anställda begår handlingar som kan koppla till organizational misbehaviour. Detta kapitel kommer att vara uppbyggt enligt följande, först så kommer jag att förklara vad organizational misbehaviour är för något för att sedan redovisa teorier om varför de anställda ägnar sig åt dessa handlingar.

2.1 Vad är Organizational misbehaviour?

Det finns två olika riktningar på den forskning som finns i dag. Den första inriktningen är Ackroyd & Thompson (1999) som menar att organizational misbehaviour är allt som de anställda gör på arbetet som de anställda inte får betalt för. Den andra inriktningen är forskning som Vardi & Weitz (2001) har genomfört, dessa menar att organizational misbehaviour är allt som innebär att de anställda bryter mot företagets regler, detta perspektiv är mer managementorienterat än Ackroyd & Thompson. I denna undersökning så kommer jag att använda Vardi & Weitz (2001) men jag kommer även att skriva om Ackroyd & Thompsons forskning till viss del. I brist på en rättvis översättning så kommer jag att fortsätta att använda Organizational misbehaviour, dock så kommer det att förkortas OMB.

Tidigt 1900 tal så fann forskare tendenser till organizational misbehaviour hos produktionsindustrier. Bakgrunden till detta fenomen är att arbetsgivaren ville att de anställda skulle vara så produktiva som möjligt, detta för att de skulle tjäna så mycket som möjligt på sin produktion. De anställda i sin tur ville inte producera mer än nödvändigt med rädsla för inte bli behövda mer, denna handling ligger till grund för organizational misbehaviour. Produktionsbegränsning är en form av organizational misbehaviour där anställda med hjälp av olika medel håller tillbaka produktionstakten. Intresset för produktionstakten går långt bak i tiden, man kan säga att den går hand i hand med industrialismens uppkomst och utveckling. I hantverkartraditionen som industrialismen trängde undan kunde hantverkarna arbeta i sitt eget tempo, detta var inte önskvärt när industrialismen tog över produktionsrollen (Huzell 2005).

Vardi & Weitz (2001) har forskat kring misbehaviour och har delat in det i tre typer av beteendet. Dessa är (1) OMB *Typ S*, detta beteende tenderar den anställda att använda för att ge sig själv fördelar. Exempel på sådana handlingar är att de anställda tar sig friheten att ta längre lunch än schemalagd. (2) OMB *Typ D*, detta misbehaviour skapar den anställda konflikter mellan de anställda i organisationen, syftet med detta beteende är att skapa oordning och kaos bland de anställda genom sabotage andra gärningar destruktiva gärningar (Vardi & Weitz 2001). Vardi & Weitz (2004) skriver även om en tredje slags OMB typ nämligen *typ O*, dessa handlingar är mer fokuserade på att gynna företaget exempel på detta kan vara att den anställda fakturerar högre

belopp än överenskommet till sina kunder. I och med att OMB *typ O* är fastställt av Vardi & Weitz så kommer denna typ endast att nämnas ytligt i detta kapitel för att redovisa en helhet av vilka typer av OMB som forskarna har kommit fram till. I detta kapitel så kommer tonvikten att ligga på OMB *typ S* och *typ D*.

I denna uppsats kommer att jag att skriva om två av dessa typer *typ S*, det beteendet som gynnar den anställda och *Typ D* ett beteende som syftar till att störa verksamheten och dess anställda. OMB *typ D* kan vara olika slags humor samt handlingar som syftar till att störa verksamheten, exempel på denna handling kan vara destruktiv humor och sabotage på företagets maskiner och utrustning.

2.2 Internetanvändning till privat bruk

Internetanvändningen har ökat markant de senaste åren och har blivit en stor del av människors dagliga arbetsliv och i takt med att tekniken blir tillgänglig för allt fler anställda så ökar även missbruket av Internetanvändandet (Griffiths 2003).

År 2000 genomfördes en under undersökning (Snoddy 2000) som Griffiths (2003) hänvisar till. I den undersökningen kom forskarna fram till att 59 procent av all Internettrafik inte var arbetsrelaterad, exempel på aktiviteter som de anställda gjorde var att de bland annat bokade resor och spelade online spel. Griffiths (2003) konstaterade att tjänstemän som arbetade på kontor ägnade en timme per arbetsdag att surfa på icke-arbetsrelaterade sidor. Uppskattningsvis så kostar denna användning amerikanska arbetsgivaren \$ 35 miljoner per år. Enligt Griffiths (2003) så kan en stor anledning till att Internetanvändandet har ökat vara att det har visat sig att påhittade (virtuella) miljöer som finns på Internet kan verka som en buffert när de anställda känner sig på dåligt humör samt att den kan även vara stimulerade för användaren i sig. Griffiths (2003) har även kommit fram till att eftersom vi arbetar allt mer och befinner oss på arbetsplatsen utanför ordinarie arbetstid, så tvingas de anställda att sitta och chatta (prata) med andra på Internet för att bryta det sociala tomrummet som uppstår kring individen. Genom Internet får även den anställda möjligheten att kunna delta i nyhetsgrupper och stifta nya bekantskaper via olika chattrum som finns till förfogande för användaren, allt detta kommer serverat utan att behöva lämna sitt kontor. Griffiths (2003) har kommit fram till att Internetanvändandet som sker runt om på dagens arbetsplatser fyller en stor funktion hos de anställda, en bidragande anledning är att de anställda flyr från sina ordinarie arbetsuppgifter och stressen som finns runt individen. Andra anledningar till att de anställda surfar på Internet istället för att arbeta med sina ordinarie arbetsuppgifter att de inte har tillgång till Internet hemma i samma utsträckning som på deras arbete. Många anställda tror även att arbetsgivaren har svårt att kontrollera vad de anställda gör på Internet på deras arbetstid (Griffiths 2003).

2.3 Sabotage

Sabotage kan omfatta allt ifrån att de anställda medvetet spiller kaffe på sin dator som innehåller viktiga dokument till att förstöra en viktig maskin som företaget behöver i sin produktion. Därför så anser jag att det är viktigt att definiera och förklara begreppet.

Passivt motstånd, en form av obeväpnat motstånd riktat mot en part som disponerar överlägsna maktresurser/.../men kan också förekomma i andra typer av situationer, t.ex. i samband med arbetsmarknadskonflikter. Det passiva motståndet bygger på principen om icke-handling som medveten obstruktion och kan omfatta enkla åtgärder som underlåtenhet att fylla i föreskrivna blanketter men också raffinerade former av sabotage av verksamheten inom en organisation/.../ (Nationalencyklopedin 2007)

Sabotage på jobbet är inte något nytt fenomen, och det kommer alltid att ta sig nya former och vändningar på grund av att tekniken utvecklas ständigt (Wardi & veitz 2001). Det mest påfallande motståndet som anställda kan göra riktar sig mot organisationen med avsikt orsaka skada på organisationens maskiner, rykte eller service (Giacalone & Rosenfeld 1987). Crino & Leap (1988) har fastställt ett flertal orsaker till att sabotage förekommer på arbetsplatsen, dessa är (1) Göra ett klart uttalande eller sända ett budskap till ledningen (2) Hämnas på någon (3) Har ett behov av att förstöra (Personlighet) (4) Söka spänning i en annars tråkig vardag (5) För att undvika sina ordinarie arbetsuppgifter. Smith (1992) har fastställt att den hierkiska ordningen som gäller inom företaget kan bidra till att de anställda som befinner sig längre ner i hierarkin riktar sin ilska mot sina chefer genom handlingar som kan klassificeras som sabotage. Smith har även kommit fram till att chefer som är på ledningsnivå (management) kan ägna sig åt sabotage. Dessa handlingar yttrar sig då genom att den aktuella chefen befordrar anställda till befattningar inom företaget som anställda inte har kompetens till, ytterligare exempel på sabotage som chefer kan ägna sig åt kan vara ekonomiska beslut som skadar organisation på lång sikt (Smith 1992).

2.3 Stöld från arbetsgivaren

Många forskare har kommit fram till ett flertal anledningar till att stöld förekommer bland de anställda. Greenberg (1997) fann att stöld från arbetsgivaren är ett beteende som styrs noggrant utav organisationens och arbetsgruppens normer, stölden från arbetsgivaren är ett sätt att stötta dessa gruppens normer på ett effektivt sätt. Enlig Greenberg så finns det alltid *två underliggande anledningar till stöld* hos de anställda, dessa är *syftet med beteendet* och *vem som kommer att bli drabbad* arbetsgivaren eller en anställd.

Det är även viktigt hur de anställda motiverar sin gärning om den är prosocial det vill säga om ens gärningar gynnar någon annan person än bara sig själv eller om ens motiv är motsatt, om den enskilda individen själv kan vinna på sitt beteende (Greenberg 1997). Astor (1972) menar att

orsakerna till stöld på arbetsplatsen beror helt enkelt på att den anställda inte trivs med sina arbetsuppgifter och att det är ett sätt att få utlopp för sina aggressioner (Astor 1972).

Hollinger & Clark (1983) genomförde en undersökning på ett flertal arbetstagare, de kom fram till att den gemensamma nämnaren var de anställdas attityd gentemot arbetsgivaren. Om den anställde kände sig utnyttjad utav organisationen så ökade även frekvensen att begå stöld på arbetsplatsen. Hollinger & Clark resultat stöder Adams Theory of inequity, anledningen till att den anställda stjälar från arbetsgivaren är att individen upplever en obalans mellan sin arbetsprestation och ersättningen av denna som kan vara en för låg lön exempelvis.

“When employees felt exploited by the company...these workers were more involved in acts against the organizations as a mechanism to correct perceptions of inequity and injustice. (Hollinger & Clark 1983:142)

Mars (1974) kom fram till att de anställda som ägnade sig åt stöld på arbetsplatsen tyckte att det inte var ett opassande beteende, anledningen till att de agerade som de gjorde var att de skulle plana ut sin prestation med andra förmåner.

2.4 Humor i organisationen

Skämt om sina arbetskamrater och sina chefer på arbetsplatsen är väldigt vanligt runt om på våra arbetsplatser. Trots att det är så vanligt förekommande, så är det inte så vanligt att de anställda vet vilken destruktiv effekt den har ute i våra organisationer. Ett flertal studier har visat att humorn har en dominerande effekt och att utan den så går det inte att driva en organisation, dagens organisationer är fulla utav humor och skämt om sina chefer och arbetskollegor. Den är som ett tillbehör och kompletterar det mer allvarliga diskussionerna om alla affärer (Ackroyd & Thompson 1999).

Michael Mulkay (1988) har skrivit en bok om humor, i denna skriver han att humorn på arbetsplatsen har en effekt så att de anställda blir lättsamma, detta komplement är särskilt bra om de anställda arbetar med tyngre arbetsuppgifter (Mulkay 1988). Många skämt används i väldigt uppenbara syften, dessa kan vara att håna en viss person för att den ser ut på ett visst sätt. Skämten handlar om vissa teman som sedan går runt och bättras och utvecklas hela tiden till mer sofistikerade skämt (Ackroyd & Thompson 1999). Nedanstående typer av humor är vanligast på dagens arbetsplatser;

2.4.1 Clowneri bland de anställda

Collinson (1988) har kommit fram till att vissa anställda som vill störa produktionen gör narr av sig själva, detta för att roa arbetskollegorna i sin närhet. Denna typ av skämt är den mest och grundläggande som förekommer i humörväg bland de anställda. Detta beteende kommer fram när de anställda är trötta på organisationens beslut som ger dåliga konsekvenser för de anställda. Den som utför detta skämt struntar i de normer och regler om hur de anställda skall bete sig i organisationen.

Karaktären clownen tar upp värdefull produktionstid och andra resurser samt att den stör även de andras anställdas koncentration. När den enskilda individen ägnar sig åt detta beteende så riskerar denna att stanna upp i den officiella hierarkin i företaget på grund av att beteendet inte är accepterat cheferna i organisationen. Anledningen till att anställda agerar som en clown är komplex, dock så vet Collinson fastställt att det är verklighetsflykt från sina verkliga uppgifter (Collinson 1988).

2.4.2 Skämt om sin omgivning

Skämt om sin omgivning är väldigt vanligt bland anställda som arbetar i dagens organisationer, denna handling är inte bunden till några enskilda personer utan det är vanligt bland alla anställda som befinner sig i närheten. Det finns få regler vad de anställda får skämta om eller inte, dock så har Collinson (1992) kommit fram till att de anställda skiljer på skämt som gäller det privata (utanför arbetet) och det som rör arbetet och dess arbetsuppgifter. I den vardagliga verksamheten har dessa ironiska skämt en bidragande funktion där rollen i informella hierarkin i olika subgrupper bestäms med hjälp av dessa. Om en individ bara tar emot skämt och inte ger några tillbaks så mister denna sin roll ganska snabbt i in den informella hierarkin medan anställda som ”hugger tillbaks” med något snabbtänkt så bevarar denna sin position (Collinson 1992). Ironiska skämt bidrar till en bitter stämning som är kan vara varaktig, dessa kan även leda till fejder på arbetsplatsen där de involverade kan skada sig allvarligt genom exempelvis slagsmål som uppkommit på grund av att någon anställd har tagit illa upp på ett skämt.

Ackroyd & Thompson (1999) skriver att en anledning till att dessa skämt uppkommer är att de anställda vill öka sin autonomi och vilket ger en större självkänsla genom att kunna bidra med något till sina arbetskamrater (Ackroyd & Thompson 1999).

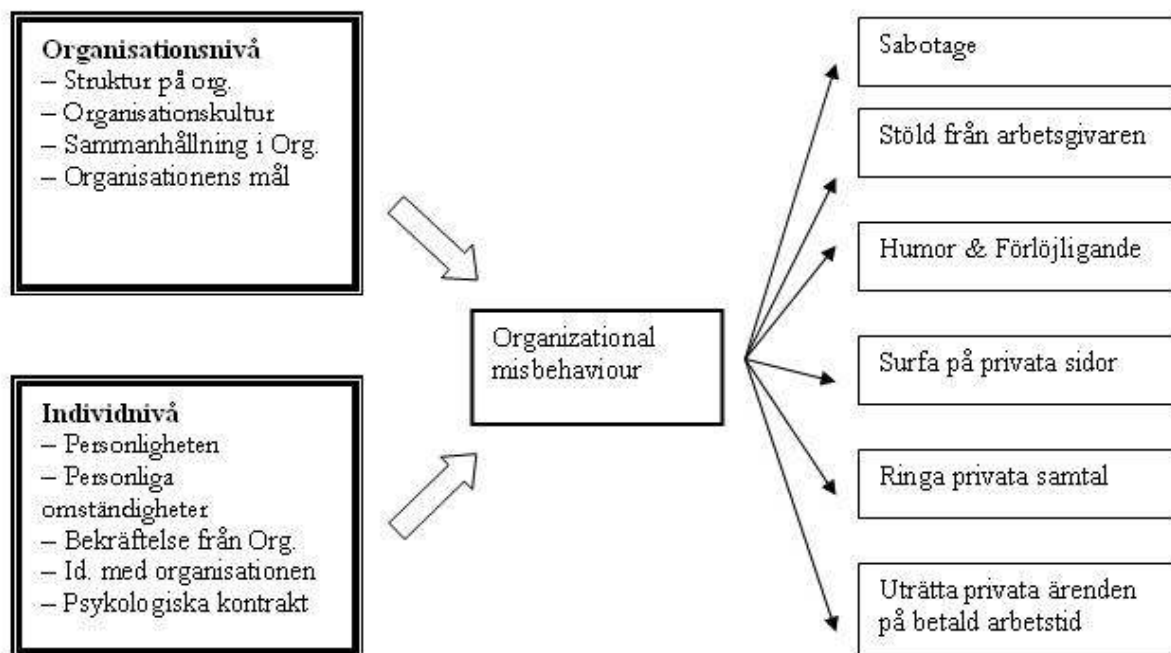
Collinson (1988, 1992) skiljer på satir och ironi, Collinson menar att ironiska skämt angränsar till satir dock så finns det en grundläggande skillnad.

De grundläggande skillnaderna är att de ironiska skämten riktar sig mot de *enskilda anställda* medan satir riktar sig *direkt mot organisationen*. Denna typ av humor innehåller en mer organiserad ”råhet” gentemot organisationen. Syftet med satir är att de anställda hånar organisationens beslut samt att de anställda förmedlar viktiga budskap till ledningen genom dessa skämt. Anledningen

till att satir uppkommer gentemot ledningen är att det skapar en känsla av samhörighet hos de anställda. När de anställda ägnar sig åt satir så kan de beteendet inbegripa exempelvis att de hånar ledningen (Collinson 1988, 1992).

3.1 Faktorer som kan bidra till Organizational misbehaviour

Vardi & Wiener (2001) menar att orsakerna till Organizational misbehaviour, kan ligga på två olika nivåer. Organisationsnivå och på individnivå.



Figur 1.1: Samband mellan OMB och faktorer på olika nivåer omarbetad modell

Källa: Vardi & Weitz 2004:144

Enligt figur 1.1 så finns det faktorer på olika nivåer, dessa är organisationsnivå och Individnivå som kan skapa OMB bland de anställda. Exempel på OMB bland de anställd som jag har valt att skriva i denna uppsats är sabotage, stöld från arbetsgivaren, humor och förlöjligande av sina kollegor och chefer, surfa på privata sidor på Internet, ringa privata samtal samt uträtta privata ärenden på betald arbetstid.

3.2 Faktorer på organisationsnivå

Företagsledningen kan styra sina anställda på olika metoder för att förebygga organizational misbehaviour. I detta stycke har jag valt att ta upp de vanligaste metoderna som ledningen kan använda. Beroende på hur organisationen är uppbyggd, samt vilka arbetsuppgifter de anställda

har kan arbetsgivaren styra graden av OMB hos medarbetarna. Astor (1972) menar att olika typer av organisationer har olika stort utrymme för OMB, exempel på detta är om den anställda arbetar med att köra ut varor till organisationens kunder i en viss stad så är det lättare för den anställda att göra en liten extratur till något ställe för att uträtta ett privat ärende på betald arbetstid (Astor 1972).

Vardi & Weitz (2001) har kommit fram till att det finns klara samband mellan OMB och en minskad autonomi för den anställda, desto mer övervakning och kontrollåtgärder som finns i organisationen så har Vardi & Weitz sett att de anställda är mer benägna att begå handlingar som kan tolkas som OMB. Till denna kategori så räknas även kontrollsystem som den anställda lyder under, exempel på dessa kan vara disciplinära åtgärder (Skriftliga varningar) eller att de anställda arbetar på ackord. Bliss & Aoki (1993) menar att om de anställda har tillgång till Internetanslutna datorer eller andra tekniska hjälpmedel för att kunna utföra sitt arbete så tar de anställda beräknade chanser att använda dessa maskiner till eget bruk (Bliss & Aoki 1993). Forskning har visat att organisationskultur kan minska graden av OMB hos de anställda om företagsledningen kan styra de anställda genom en normativ styrning som innebär att de anställda i organisationen har gemensamma värderingar. Schein (1985) definierar organisationskultur så här:

Ett mönster utav grundläggande antaganden – uppfunnet, upptäckt eller utvecklade av en viss grupp då den har lärt sig hantera sina externa anpassningsproblem och interna integrationsproblem – som har fungerat tillräckligt bra för att betraktas som giltiga och därför lärs ut till nya medlemmar som det rätta sättet att uppfatta, tänka, känna i relation till dessa problem (Schein 1985:9)

Genom att arbeta med organisationskultur, kan företagsledningen uppnå en normativ styrning hos de anställda så att de kan identifiera sig med organisationens mål och syften och därmed så minskar sannolikheten för OMB. Schein delade upp organisationskultur i tre olika nivåer (1) Artefakter exempel på dessa kan vara olika kläder, myter och historier som cirkulerar på företaget, (2) gemensamma värderingar (3) grundläggande tankar som finns bland de anställda. Organizational misbehaviour mönstret är förankrat i de grundläggande värderingarna som finns *bland de anställda och detta beteende kommuniceras och lärs ut till de anställda i och med att det anses vara det rätta sättet att uppfatta och känna i relation till olika problem som kan uppkomma i arbetssituationen.*

Wiener (1988) menar att organisationskultur kan få anställda att dela organisations mål och syften (Wiener 1988). Hatch (1993) skriver att denna styrning sker med hjälp av normativ styrning. Hatch (1993) menar att företagsledningen skall dock vara noggrann med denna typ av styrning av personal i och med att det finns en sannolikhet att de anställda arbetar emot

organisationens mål och företagsledningen. Sammanhållningen i olika grupper i organisationen leder till att det sätts stora krav på gruppens medlemmar att lära sig de olika uppgifterna som arbetsgruppen skall genomföra. I och med att arbetsgruppens medlemmar arbetar tätt in på varandra så skapas det gemensamma normer och värderingar. Företagsledningen skall dock inte ha orealistiska och alltför höga mål som de anställda inte kan nå. Om organisationen har alltför högt ställda mål som de anställda skall uppnå så riskerar företagsledningen att få de anställda att arbeta emot målen istället för dem, exempel på handlingar som de anställda kan ägna sig åt kan tolkas som OMB.

3.3 Olika faktorer på individnivå

Det finns många anledningar till att anställda på ett företag ägnar sig åt handlingar som kan skada företaget och gynna individen. Det finns många anledningar till att de anställda begär handlingar som kan tolkas som OMB, det finns ingen generell förklaring i och med att anledningen till dessa handlingar är väldigt komplexa. I detta kapitel så kommer jag att redovisa de vanligaste anledningarna som kan bidra till OMB bland de anställda. Personligheten hos den anställda spelar naturligtvis en stor roll om de anställda begär handlingar som kan tolkas som OMB. Vardi & Weitz (2001) menar att det spelar en stor roll hur länge de anställda har varit anställd på ett företag, samt hur stor benägenhet de anställda har att lyda formella regler spelar även en stor roll. Vardi & Weitz (2001) har även konstaterat det finns olika anställda som lyder under regler och informella normer olika mycket. Alla individer har olika behov vid olika tillfällen. När behovet möter tillfället så skapas tjuven kan man säga lite förenklat.

När de anställda inte känner sig bekräftad av sin arbetsgivare genom exempelvis högre lön eller andra löneförmåner som kompensation för ett bra arbete. När dessa förmåner uteblir så individerna att de inte blir uppskattad utav sin arbetsgivare. Detta ökar sannolikheten att de anställda ägnar sig åt handlingar som exempelvis stöld. Denna faktor påminner om Adams (1965) som presenterar en teori om att individen eftersträvar en jämvikt mellan inputs och outcomes i sin arbetssituation. I kapitel 3.5 så kommer denna teori att redovisas mer ingående.

3.4 Lysgaards arbetskollektiv

Sverre Lysgaard (1996 [1961]) skriver i sin bok *arbeiderkollektivet* att underordnande bildar ett kollektiv som fungerar som en buffert mellan två olika sidor, dessa sidor är mänskliga behov och organisationens krav. Av detta så plockar han ut tre olika parallella system på en arbetsplats; *kollektivsystemet*, det *mänskliga systemet* detta system är uppbyggd utav hur vi människor är beskaffade och vilka behov och intressen vi har. Det tredje systemet som Lysgaard lokaliserade var *det tekniske/ekonomiska* systemet (kallas fortsättningsvis T/E). Alla som arbetar inom

organisationen oberoende på vilken arbetsbefattning de har så är de anställda utsatt för det T/E systemets krav som handlar om en enda sak, om att nå en hög lönsamhet som möjligt. *Alla är beroende* av detta system för ekonomisk överlevnad, Lysgaards analys går ut på att två av dessa system ständigt ligger i konflikt med varandra, nämligen det mänskliga systemet och det T/E systemet. Anledningen till den konflikten är att det T/E systemet kräver allt mer från det mänskliga systemet, det är omätligt. Det mänskliga systemet i sin tur är begränsat och kan bara producera i sin egen takt, denna takt mättar alltså inte T/E systemet. Det mänskliga systemet är mångsidigt och trygghetssökande medan det andra systemet är ensidigt med samma budskap som innebär att de anställda skall producera mera som innebär att företagsledningen tjänar mer pengar.

Ovanstående system står i motsättning till varandra och de anställda är tvungna att arbeta under T/E systemet för att för att kunna försörja sig, men det finns även ett behov utav att skydda sig från det T/E systemets krav och det är här det tredje systemet träder in som kallas *kollektivsystemet*. Detta system ger individen ett skyddat medlemskap i T/E systemets krav och som medlem i kollektivet så kan även den enskilda individen också vara med och påverka som anställd. Ett sådant exempel menar Lysgaard att det kan vara konflikter om hur mycket de anställda skall producera, dessa konflikter är ett uttryck för motsättningar inom de tre systemen. Motstånd kan förklaras genom att kollektivet står emot och/eller begränsa kraven från T/E systemet. Lysgaard skriver att i sådana situationer så är det inte företagsledningen som kollektivet sätter sig upp emot utan ledningen i företaget ses som representanter för T/E systemet som kollektivet sätter sig upp emot. Det finns ett kriterium för att de anställda skall kunna kalla en samling individer för ett kollektiv, dessa villkor uttrycks: "like barn (identifisering) leker best (interaktion), speciellt när de desutom er i samme båt (problemfelleskap)." (Lysgaard S. 1996 [1961]:149) Ovanstående fras syftar till att de har ett gemensamt problem det vill säga motsättningen mellan det mänskliga systemet och T/E systemet. Att sitta i samma båt menas att de anställda tolkar motsättningar och problemen på samma sätt. Vidare så krävs närhet och möjligheter till interaktion mellan de anställda, detta för att diskutera och utbyta erfarenheter med varandra om de olika problemen. Villkoret om likhet (like barn) menas att alla skall ha samma position på företaget rent hierarkiskt så att de anställda identifierar sig med varandra inte med T/E systemet. Är alla villkor uppfyllda, dessa är gemensam problemsituation, närhet och likhet finns med i bilden så menar Lysgaard (1996 [1961]) att det finns ett arbetarkollektiv.

3.5 Theory of inequity

Adams (1963) skriver i sin rättvisemodell att de anställda tar och jämför sig med varandra, exempel på detta är att de jämför sin inputs (ex arbetsprestation) med respektive outcomes (ex. Lön eller andra förmåner). Får den anställda mindre betalt för lika arbete som sina arbetskolligor så uppstår en obalans menar Adams. Denna obalans försöker man individen att motverka främst genom att justera sin inputs det vill säga sin arbetsprestation så att den motsvarar individens outcomes bättre, eller att individen jämför sig med någon annan på arbetsplatsen (Adams 1963). När den anställda arbetar mindre för att motsvara relevanta outcomes bättre kan denna handling bli tolkad som en arbetsbegränsning eller en motståndshandling.

Enligt Adams (1965) så hanterar denna modell både positiv och negativ orättvisa och det kan upplevas beroende på om individen känner sig överkompenserad eller underkompenserad allt beroende på sin arbetsprestation. Vidare så skriver Adams att om den anställde upplever sig som överkompenserad i förhållande till sin arbetsinsats så kommer individen att känna en känsla av skuld och som en konsekvens öka sin arbetsinsats för att uppnå jämvikt i förhållande till sin outcomes (Adams 1965).

3. Metod

I detta kapitel så kommer jag att presentera hur jag har samlat in data till undersökningen, samt hur all data har bearbetats. Jag kommer att skriva om den etiska aspekten som är väldigt viktigt i den här undersökningen. Jag kommer också att förklara varför jag valde att genomföra min undersökning på det valda företaget samt hur urvalet gick till. Detta metodkapitel kommer att börja med varför jag valde att göra en kvantitativ undersökning istället för en mer djupgående kvalitativ undersökning. Kapitlet kommer att avslutas med en diskussion om hur jag skulle kunna genomföra studien bättre samt lägga förslag på framtida studier i ämnet organizational misbehaviour.

3.1 Motivering utav val av forskningsmetod

Denna undersökning är en jämförande studie som syftar till att belysa eventuella skillnader i organizational misbehaviour mellan tjänstemän och kollektivanställda bruksarbetare, studien har genomförts på ett kvantitativt sätt med hjälp av en enkät som ett mätinstrument. Bryman (1997) skriver att denna metod är mest lämplig ur ett forskningsperspektiv för att kunna ta reda på hur vanligt ett beteende är hos de anställda. Ejlertsson (2005) skriver att enkät är ett bra verktyg när forskare skall undersöka frågor som är känsliga för individen, då jag anser att denna undersökning är utav ganska känslig karaktär så anser jag att enkäten är ett utmärkt verktyg att använda. Fördelen med enkäten är att alla respondenter kan fylla i enkäten på sina egna villkor och kan därmed sitta i lugn och ro när de fyller i enkäten. Frågorna i en enkät är standardiserade och genom fasta svarsalternativ kan forskare få jämförbara resultat i en undersökning (Ejlertsson 2005).

3.2 Urval

Anledningen till att jag valde att undersöka det aktuella bruket var att jag kunde undersöka både tjänstemän och bruksarbetare samtidigt, detta var en stor fördel i och med att det var begränsat med tid att genomföra undersökningen. I denna undersökning så har jag använt mig av ett kvoterat bekvämlighetsurval, detta innebär att det finns lika många respondenter i varje yrkesgrupp som är aktuella i undersökningen. Bekvämlighetsurvalet är det mest primitiva urvalet av alla urval som är relevanta i kvantitativa undersökningar, anledningen till detta är att forskaren inte har någon möjlighet att kunna generalisera över en hel grupp. Antal personer som har mottagit enkäten i denna studie är 300 personer fördelat på 150 kollektivanställda och 150 tjänstemän, dessa respondenter blev utvalda genom efternamnet på dem. Varje yrkesgrupp har

även blivit uppdelad efter kön, resultatet av denna uppdelning blev att i varje yrkesgrupp så var det 75 män och 75 kvinnor.

Huvudfrågan kommer att behandla skillnader mellan olika yrkeskategorier. Populationen i denna undersökning är kollektivanställda bruksarbetare samt tjänstemän. Bakgrundsvariablerna i denna undersökning är kön, samt vilken ålder respondenten har. Den yngsta respondenten är 25 år och den äldsta som har svarat på undersökningen är 67 år, jag kommer även att titta på vart på bruket de olika respondenterna är anställda. De aktuella yrkeskategorierna som jag har valt att undersöka är tjänstemän och bruksarbetare. De två sista bakgrundsvariablerna är högsta avslutade utbildning samt hur många år de har varit anställda i företaget. Anledningen till att jag har valt att arbeta med dessa bakgrundsvariabler är att jag tycker att det skall bli intressant att se om det finns kopplingar mellan misbehaviour till några enskilda faktorer som exempel att äldre personer tenderar att begå mindre misbehaviour än deras yngre kollegor.

Tabell 1.1: Fördelning över kön och yrkesgrupp i urvalet

Yrkesgrupper	Totalt antal	Total %	Kvinnor antal	Kvinnor %	Män antal	Män %
Tjänstemän	150	50	75	50	75	50
Kollektivanställda	150	50	75	50	75	50
Samtliga	150	100 %	150	100 %	150	100 %

3.3 Datainsamlingsmetod

Jag har samlat in data till denna undersökning genom en enkätundersökning som har genomförts på ett större pappersbruk som finns i Värmlandsregionen. Enkäten som jag har använt mig utav i denna undersökning var konstruerad genom fyrskaliga lickertskalet, detta innebär att varje respondent var tvungen att ta en positiv eller negativ ställning till varje fråga i enkäten.

I slutet av varje fråga så valde jag att skriva en öppen fråga som innebär att respondenten hade möjlighet att motivera sin handling med egna ord.

3.4 Genomförande

Jag började med att ringa runt till potentiella företag där jag kunde genomföra denna undersökning, kriterierna var att det skulle finnas tjänstemän och kollektivarbetare på samma arbetsplats. Anledningen till detta var att jag ville spara tid, i och med att jag en begränsad tidsram att arbeta efter. När jag hade fått klartecken från det valda företaget, en större processindustri med ca 1000 stycken anställda i Värmland. På grund utav anonymitetsskäl så kommer jag att kalla det bruket. Brukets representanter var angelägna om att ta reda på mer detaljer angående undersökningen så därför så bokades ett möte med personalavdelningen så att vi kunde gå

igenom vilka frågor jag tänkte ha med i enkäten och hur omfattande den skulle bli. Under mötet så diskuterades även hur jag skulle skicka ut enkäten till de anställda, till en början ville jag dela ut den själv dock så valde vi att använda internposten på grund av mer praktiska skäl. När enkäten var klar så skickade jag den till personalavdelningen på bruket där de gick igenom enkäten och kontrollerade frågorna så att de inte skulle väcka anstöt hos någon anställd. Jag lät även en nära bekant som är anställd på det bruket läsa igenom alla frågor för att se att de var aktuella i sammanhanget.

Från första början var det tänkt att ha en jämförande studie på totalt 150 respondenter, men det fanns en misstanke att bortfallet skulle bli så stort på grund av att enkäten skickades med internposten så diskuterade vi ett större antal respondenter på totalt 300 stycken, dessa skulle vara fördelade enligt 150 stycken tjänstemän och 150 kollektivanställda.

När enkäten var färdigkonstruerad var det dags att förbereda alla enkäter så att de kunde gå med internposten så fort som möjligt till de anställda. Först kopierade jag upp 300 enkäter varav 8 sidor per enkät för att sedan förbereda svarskuverten som jag klistrade en lapp med mitt namn och en internpostadress på så att varje respondent kunde returnera enkäten på ett så smidigt sätt. Slutligen var det dags att förbereda kuverten som skulle skicka ut till varje respondent, detta innehöll en enkät samt ett svarskuvert som var adresserat till min interpost på bruket. I och med att hälften av alla respondenter arbetar skift med olika tider så beslöt jag mig för att hämta enkäterna vid två olika tillfällen de kollektivanställda hade två veckor på sig att svara och returnera enkäten medan tjänstemännen hade en vecka på sig. Svarstiderna var skrivna på försättsbladet till enkäten.

Jag började med att skriva in alla svar i SPSS som är ett vanligt förekommande statistikprogram, med hjälp av detta kunde jag skapa tabeller och procentsatser. För att kunna underlätta det vidare arbetet delade jag upp enkäterna efter varje respondents arbetsbefattning (Kollektivanställd och Tjänsteman) för att sedan numrera dem med ett enkätnummer i vänstra hörnet, detta för att kunna spåra tillbaka till enskild enkät för att säkerställa att rätt svar var inlagt i SPSS. Vissa frågor i enkäten var utformade så att respondenten kunde svara fritt, för att ge en förklaring till en viss handling. Dessa frågor medförde att jag var tvungen att föra separata anteckningar när all data skrevs in i SPSS. De svarsalternativ som skrevs in bredvid SPSS gjordes om till nya variabelvärden som sedan skrevs in i filen efterhand så att varje respondent fick komma till tals i statistiken. När jag hämtade den sista omgången enkäter så bad jag även en av mina kontaktpersoner förstöra de enkäter som kom in efter att jag hade varit där och hämtat dem. I det skedet av undersökningen så var det nödvändigt att sätta ett stopp för datainsamlingen, i och med att jag ville börja med analysen av all insamlad data När alla enkäter var insamlade så var det dags att börja mata in all data som har blivit insamlad, detta skedde i statistikprogrammet. Innan jag kunde mata in alla svar i SPSS var jag tvungen att definiera varje

enskild fråga i programmet som en enskild variabel samt att varje svarsalternativ skulle läggas till i programmet.

3.5 Databearbetning

Jag har valt att göra frekvenstabeller på de flesta av frågorna i enkäten och kommer att använda mig utav den enklaste formen av den bivariata analysmetoden, som kallas korstabeller. Enligt Djurfedlt (2006) används denna metod för att studera om det finns något samband mellan två variabler. I det här fallet söker jag efter ett samband mellan graden av OMB och vilka arbetsuppgifter respondenterna hade på bruket. För att tydligt kunna se tydligt om respondenterna ägnade sig åt OMB slogs svarsalternativen ihop till Ja och Nej. De respondenter som har fyllt i alternativet ”Jobbar ej i tillverkning” räknas i denna bearbetning som ett nej i och med att de inte har möjlighet att påverka processen. I enkäten fick varje respondent fylla i om de hade tillgång till Internet genom arbetsdatorer. Dessa alternativ har även slagit ihop för att kunna se hur utbrett de är med tillgång till Internetanslutna datorer hos de anställda.

3.6 Omkodning av svar i SPSS

I detta kapitel så har jag valt att skriva vilka nya variabelvärden det tillkom när svaren registrerades i SPSS. Enkäten som jag använde mig av (Bilaga 1) var utformad så att varje respondent kunde svara fritt på vissa frågor, detta genererade i en mängd svar i olika variabelvärden. För att kunna fortsätta arbeta med all data på ett smidigt och bra sätt så har jag klassificerat de olika svaren i bestämda variabelvärden, allt efter gemensamma nämnare.

Har flextid – innefattar följande svarsalternativ som ”Har möjlighet att arbeta in tiden på annat sätt”. Till detta alternativ har jag även lagt till ”har inga raster” samt alternativet ”arbetar utöver mina ordinarie tider” i och med att det handlar om tid.

Arbetsrelaterat material - Detta alternativ har blivit ”arbetar hemma” detta alternativ var överrepresenterat, därför så kommer detta alternativ med.

Har tillstånd från behörig chef var ett väldigt vanligt svar, till detta alternativ så har jag även lagt passersedlar och utranterat material samt att möjlighet att låna hem till denna kategori i och med att det finns en behörig chef som har fattat dessa beslut.

Försumbara kostnader, är något som har kommit upp väldigt frekvent under kodningen av detta material, därför så bildar även detta en egen kategori av svarsalternativ. Till detta svarsalternativ räknas även svar som ”dåligt förberedda beslut kostar mer för företaget” och ”dåliga rutiner” samt svaret ”småsaker” i och med att den gemensamma nämnaren är kostnaden.

Inte tillgång till utrustning, det finns några alternativ som ständigt återkommer i svarsalternativen, dessa är ”har inga egna verktyg”, ”inte tillgång”, ”Vid behov”, ”då det är nödvändigt” och ”Lättvindigt”. Dessa svar bildade ett eget alternativ i och med att den gemensamma nämnaren var att de anställda inte hade tillgång till den typen av verktyg hemma.

Tillåtet på icke arbetstid – Detta svar var även återkommande, de respondenter som svarade detta poängterade att det var viktigt att utrustningen var ledig.

Brist på tid – ”Det tar alldeles för lång tid”, ”Kan inte hushålla för att det är bråttom” samt ”Arbetsituationen”. Den gemensamma nämnaren för dessa svar är tiden, därför så har jag låtit dessa bilda ett eget svarsalternativ.

Störningar – Till detta alternativ räknas störningar som de anställda inte själv kan svara över ex. ”fel på skrivare” och ”Driftsstörning”

Annat – Detta alternativ innehåller de svarsalternativ som jag inte kunde placera i någon av de andra ovanstående grupperna pga. att jag inte såg någon koppling mellan alternativet och namnet på gruppen.

3.7 Bortfallsanalys

Enligt Djurfeldt (2006) så är bortfall respondenter som inte har fyllt i vissa enskilda frågor i enkäten. Det är även vanligt att respondenterna struntar i att fylla i enkäten, detta räknas som bortfall i undersökningen. Detta problem är vanligt förekommande när respondenten har ansvaret att skicka tillbaks enkäten själv (Djurfeldt 2006).

Sex respondenter mottog aldrig enkäten på grund av att de inte var tillgängliga på arbetsplatsen i och med att de var långtidssjuka alternativt att de hade avslutat sin anställning. Dessa respondenter var fördelade enligt tre stycken på kollektivsidan och två stycken på tjänstemannasidan. Bortfallet i denna undersökning är 58 procent (42 % svarsfrekvens). Det skickades ut totalt 300 enkäter och jag fick in 127 stycken som det gick att analysera. Bortfallet var fördelat enligt följande, på tjänstemannasidan så var bortfallet 37 procent (80 enkäter besvarade) medan på kollektivsidan så var bortfallet betydligt högre, detta låg på 63 procent (47 enkäter besvarade).

Det finns naturligtvis många olika anledningar till att det förekom så pass högt bortfall, jag tror att många respondenter inte ville svara på enkäten i och med att de var rädda att informationen skulle komma i fel händer. En annan bidragande anledning kan och vara att de helt enkelt inte hade tid eller att de inte hade lust att svara på den.

3.8 Externt bortfall

När jag planerade denna studie så visste jag att OMB var ett väldigt känsligt ämne att göra en undersökning kring. Alla är ju olika individer och reagerar olika på olika frågor.

En stor anledning till bortfallet kan vara att de anställda kände sig träffade och faktiskt ägnade sig åt sådant beteende som beskrevs i enkäten, ytterligare en anledning kan vara att det inte hade lust att delta i undersökningen. Vidare så tror jag att dåligt om tid för de anställda att svara på enkäten med tanke på att det var stopp i alla maskiner för underhåll strax innan svarstiden för enkäten gick ut. I och med att det var en bekvämlighets urval jag använde mig utav i denna undersökning så fanns det även ett antal respondenter som arbetade skiftgång, dessa kan vara svårt att komma i kontakt med genom internposten i och med att många respondenter inte hade "egna" interna postadresser samt att många respondenter hade oregelbundna arbetstider på grund av skiftgång.

3.9 Internt bortfall

Internt bortfall innebär att respondenterna inte besvarade någon eller några frågor avsiktligt eller oavsiktligt detta leder till att SPSS markerar detta val med *system-missing* (Djurfeldt 2006).

1,9 procent av alla frågor blev inte besvarade, detta kan bero på att respondenterna inte visste hur de skulle fylla i enkäten om de *aldrig hade ägnat sig åt ett visst beteende*. Jag kunde klara mönster att respondenter som har bockat i "aldrig" på en fråga. Dessa svarade inte på motiveringen, trots att det fanns ett alternativ som löd "ägnar mig inte åt sådant beteende". Anledningen till detta var att enkäten var bristfällig konstruerad, då det inte medföljde instruktioner om hur den skulle fyllas i på ett korrekt sätt.

3.10 Reliabilitet

Reliabiliteten i en undersökning behandlar graden av tillförlitlighet hos en undersökning.

Frågorna bör vara så välskrivna så att forskaren kan bortse från slumpen i resultatet, exempelvis så bör inte respondentens humör påverka vad denna svarar på frågorna i en enkät (Trost 2001).

Vissa frågor är utav väldigt känslig karaktär, för att undvika att respondenterna känner obehag och på så vis svarar oärligt på frågorna så har jag valt att fråga om de känner till någon annan person som exempelvis vill sabotera för verksamheten. För att undvika att respondenterna svarar samma sak på frågorna utan att de läser dem, så har jag skrivit svarsalternativen i slumpmässig ordning.

Vissa respondenter har kontaktat mig genom telefon under studiens gång och frågat varför enkäten har delats ut samt uttryckt sin oro över vissa frågor som har varit av känslig karaktär, min slutsats är att många respondenter har varit oroliga över att resultatet skall kunna gå att spåra

tillbaks till någon enskild individ. Denna oro har troligtvis påverkat resultatet som jag har kommit fram till.

3.11 Validitet

Validiteten i en kvantitativ undersökning visar på hur giltig den är, det vill säga om frågorna mäter det man vill att de ska mäta. Man värderar inte validiteten i antal frågor på en enkät utan att kontrollerar hur väl frågorna passar in i undersökningens syfte (Ejlertsson 2005).

Frågorna i denna enkät är utarbetade med hjälp av främst Yoav Vardis tidigare undersökning *Misbehaviour in organizations Theory, research and management* (2001), dock så är en del frågor omarbetade för att passa in mer i det här specifika sammanhanget som gäller denna undersökning.

Enligt Djurfeldt (2006) så arbetar man med att höja validitet och reliabilitet i undersökningens början för att kunna få en sådan bra grund som möjligt inför den fortsatta studien (Djurfeldt 2006). Många frågor var utformade så att respondenten själv kunde beskriva varför denna ägnar sig åt ett visst beteende, dessa öppna frågor ökade dock validiteten i undersökningen.

3.12 Etiska aspekter

Innan undersökningen fick klartecken var det viktigt att betona att ledningen inte initierat undersökningen. Detta skrev jag klart och tydligt på försättsbladet samt att jag även skrivit till mitt mobiltelefonnummer och en E-postadress där respondenterna kunde få tag i mig vid eventuella frågor. Från början var det tänkt att varje enkät skulle vara numrerad, dock ansåg kontaktpersonerna att respondenterna kunde ta illa upp samt att det skulle vara möjligt att spåra enskilda enkäter tillbaks till respondenten, istället för att numrera enkäterna i början av undersökningen så valde jag att numrera dem när de var insamlade istället. Detta för att respondenterna inte skulle känna att enkäten skulle gå att spåra tillbaks till någon enskild individ. Alla deltagare i undersökningen är helt anonyma, det kommer inte att gå att spåra resultat till enskilda individer. Enkätfrågorna är konstruerade med det aktuella företags representanter, anledningen till det var att de ville ge sitt godkännande till frågorna så inte någon anställd känner sig utpekad eller illa till mods. Svaren skickades sedan till en speciell postadress (med internpost) som är adresserad till mig. Alla svarskuvert som de färdiga enkäterna skickades tillbaks i gick även att tillsluta genom en klisterremsa allt för att garantera den enskilda respondenten att dennes svar inte kan läsas av någon annan än mig.

Jag kommer även att arbeta efter de aktuella riktlinjer som finns rörande forskning, i dessa så inbegriper naturligtvis nyttjandekravet som innebär att de data som har blivit insamlad *enbart*

kommer att användas till denna undersökning. Efter avslutad undersökning så kommer all rådata (alla enkäter) att förstöras, detta för att ingen annan skall kunna få tag i materialet och använda det på ett felaktigt sätt.

3.13 Metoddiskussion

För att uppnå en högre reliabilitet och minska risken för att respondenterna misstolkar frågorna i enkäten samt att minska risken för internt bortfall borde jag ha genomfört en pilotstudie på några anställda innan enkäten gick iväg till de anställda med interposten.

Dock anser jag att undersökningen har en hög validitet i och med att frågorna är baserade på tidigare enkätundersökningar som har genomförts av Vardi och Wiener (2004).

Jag har även skickat enkäten till en anställd som finns i min närhet, denna person har även bidragit med värdefull information för att enkäten skall samla in så mycket korrekt data som möjligt. Det vore intressant att kunna ha ett representativt urval för de valda yrkesgrupperna och på så vis kunna generalisera över en hel yrkesgrupp, dock så kan jag inte det i denna undersökning i och med att jag hade ett bekvämlighetsurval. Respondenterna är valda direkt ur personalregistret enligt sortering på kön och efternamn på den anställda samt arbetsposition, därefter så har det kvoterats ur så hälften har varit kvinnor och hälften män. Med denna tillgång till resurser kunde jag ha genomfört ett bättre urval som kunde ha gett mig bättre förutsättningar att arbeta vidare med den insamlade data som jag har samlat in via enkäterna.

Tidpunkten för utdelningen av enkäten var illa vald, dock var den tvungen att delas ut på grund av det egna schemat för att kunna få tid med analyser och slutsatser med det data som har blivit insamlad. Det företag som undersökningen är genomförd på hade ett vårstopp som innebär att samtliga maskiner stoppas och majoriteten av de anställda arbetar heltid för att kunna serva all utrustning, detta leder till att många anställda förbiser en enkät och prioriterar den mindre i sammanhanget i och med att det är högre prioritet att få igång alla maskiner igen.

3.13.1 Högre svarsfrekvens

Hela undersökningen har varit präglad utav dålig svarsfrekvens, detta tror jag främst beror på att det finns en misstro till enkäter som de anställda skall fylla i och returnera, särskilt om det OMB. Enkäten som skickades ut till de anställda var försedd med ett försättsblad. På detta stod det klart och tydligt att bruket inte låg bakom undersökningen och att det inte gick att spåra informationen till någon enskild anställd, trots detta ringer anställda till mig och frågar om företaget har beställt den här undersökningen. Dessa handlingar är ett tecken på att tilliten bland de anställda är väldigt låg när det gäller undersökningar av denna typ. Jag tror att denna oro bland respondenterna påverkar svarsfrekvensen i framtida studier i och med att de inte litar på syftet med

undersökningen. För att komma förbi det här motståndet som finns bland de anställda till enkäter som innehåller känsliga frågor så skulle jag ha delat ut enkäten personligen till varje respondent och använt mig utav respektive förman som kontaktperson.

Varje enkät hade ett försättsblad som informerade respondenterna om den etiska aspekten i undersökningen. Det jag saknar nu i efterhand är ytterligare ett informationsblad som kunde ha följt med enkäten. Detta informationsblad kunde ha förklarat syftet mer tydligt samt förklara varför just den enskilda respondenten har fått en förfrågan att svara på enkäten. Med denna metod tror jag att fått fler personer hade svarat på enkäten samt att de hade känt sig mindre ”trampad på tårna”.

På varje försättsblad så skrev jag mitt mobilnummer samt min e-postadress så att respondenterna kunde kontakta mig om de hade några frågor rörande undersökningen. Detta har använts då respondenter har kontaktat mig och påpekat att det har varit känsliga frågor, till och med att vissa respondenter har tagit illa upp tack vare enkäten.

3.13.2 Mindre internt bortfall

Jag upplever att det var väldigt högt internt bortfall, det vill säga att respondenterna inte har svarat på vissa frågor. Anledningen till det kan vara att de inte trodde att de var aktuellt för att de inte ägnade sig åt det påstådda beteendet i frågan. För att kunna minska bortfallet så bör det medfölja anvisningar om hur respondenterna fyller i enkäten på försättsbladet alternativt så kan det medfölja med en bilaga med anvisningar.

4. Resultat och Analys

I denna studie så har jag valt att operationalisera OMB i följande variabler; om de respondenterna ägnar sig åt privata ärenden på arbetstid, om respondenterna ringer privata samtal på arbetsgivarens telefon, samt i vilken grad det förekommer skämt/förlöjligande om sina chefer och arbetskollegor. Jag kommer även att svara på mina fyra frågeställningar som skrev i inledningen, dessa är (1) Förekommer det organizational misbehaviour bland de anställda på bruket? (2) Finns det en skillnad i organizational misbehaviour mellan tjänstemän och kollektivanställda? (3) Kan man se skillnader i organizational misbehaviour beroende på hur länge man har varit anställd? (4) Kan man se skillnader i OMB mellan män och kvinnor? I slutet av detta kapitel så kommer jag att redogöra för mina egna slutsatser varför graden av sabotage var låg på det valda bruket samt summera och svara på forskningsfrågan, finns det en skillnad i OMB mellan olika yrkesgrupper? Resultatet kommer att presenteras i följande ordning; (1) hur vanligt är beteendet? (2) skillnad mellan olika variabler som har använts i undersökningen (3) samt en analys av varför det ser ut som det gör, jag kommer även att koppla mina resultat till teorierna som finns i Teorigenomgången i Kapitel 2.

4.1 Förekomst av OMB på bruket

Graden av OMB på bruket är utbrett på bruket. De vanligaste handlingarna är att de anställda ringer privata samtal på brukets telefoner, 90 procent av alla respondenter har angett att de ägnar sig åt denna handling. 56 Procent av alla respondenter har angett att de surfar på privata sidor på Internet på de Internetanslutna datorer som finns på bruket (tabell 4.1).

Tabell 4.1: Graden av OMB bland respondenterna på bruket N=127

Handling	Procent
Surfar privat på Internet	56 %
Ringer privata samtal	90 %
Uträttar privata ärenden	24 %
Stöld från bruket	22 %

4.2 Fördelning av Internetanvändande uppdelat på yrkeskategorier

Det visar sig att 74 procent av respondenterna har, på sin arbetsplats tillgång till Internet (tabell 4.2.) Det är dock ganska ojämnt fördelat mellan yrkeskategorierna; i stort sett samtliga tjänstemän har tillgång till Internet medan endast var tredje kollektivanställd har det.

Tabell 4.2: Tillgång till Internet på arbetsplatsen uppdelat på yrkeskategorier. N=94

Yrkeskategori	Procent
Av tjänstemän	98 %
Av kollektivanställda	34 %
Av samtliga	74 %

Tillgången till Internetanslutna datorer skiljer mycket mellan de anställda, detta beror på tillgången till datorer bland de anställda på bruket i och med att inte alla arbetsuppgifter kräver det. Tjänstemännen på bruket arbetar oftast på sina egen kontor där de har tillgång till dator med Internetanslutning. Tabell 4.3 visar att tjänstemännen använder Internet till att surfa på privata sidor i väldigt stor omfattning, hela 81 procent medan de kollektivanställda har en lägre procent som ligger på 19 procent.

Tabell 4.3: Surfar privat på Internet uppdelat på yrkeskategorier. N=126

Yrkeskategori	Procent
Av tjänstemän	81 %
Av kollektivanställda	19 %
Av samtliga	60 %

Endast 47 procent av alla anställda som har svarat på enkäten är nöjda med sitt yrke och sina arbetsuppgifter enligt tabell 4.4 Detta stödjer Griffiths (2003) teori att de anställda surfar på privata sidor på Internet för att fly undan sina ordinarie arbetsuppgifter för att de anser att de inte är tillräckligt intressanta.

Tabell 4.4: Antal personer som är nöjda med sin anställning uppdelat på yrkeskategorier N=127

Yrkeskategori	Procent
Av tjänstemän	63 %
Av kollektivanställda	21 %
Av samtliga	47 %

Enligt Bliss & Aoki (1993) så tar de anställda beräknade risker och använder kontorets maskiner till privat bruk om det finns möjligheter till att detta.

Tabell 4.2 visar att nästan samtliga tjänstemän har tillgång till en Internetansluten dator på sitt kontor medan de kollektivanställda har en sämre tillgång till Internetanslutna datorer, därmed så är denna handling mindre hos denna grupp anställda.

4.3 Privata samtal på arb. givarens telefon uppdelat på yrkeskategorier

Enligt tabell 4.5 så har 88 procent av alla anställda tillgång till en telefon som betalas av bruket. 93 procent av alla tjänstemän har uppgett att de har tillgång till en egen telefon som är på deras arbetsplats. De kollektivanställda har uppgett att de har en mer begränsad tillgång till telefon som ligger på 79 procent.

Dessa siffror kan jag koppla till vilka arbetsuppgifter de anställd har inom bruket, många arbetsbefattningar kräver inte någon telefonanslutning till någon extern telefon för att de skall kunna genomföra sin uppgift på ett korrekt sätt.

Arbetsmiljön som man befinner sig i spelar en stor roll om man kan ringa samtal av känslig natur. Med detta så menar jag att det är enklare att stänga dörren till ett kontor om skall ringa ett samtal som inte någon annan skall höra än om sitter i ett kontrollrum med fler anställda

Tabell 4.5: Tillgång till telefon på arbetsplatsen uppdelat på yrkeskategorier N=127

Yrkeskategori	Procent
Av tjänstemän	93 %
Av kollektivanställda	79 %
Av samtliga	88 %

Enligt tabell 4.6 så ringer 91 procent av alla anställda privata telefonsamtal på sin arbetstid genom arbetsgivarens telefon. Den procentuella fördelningen i tabell 4.6 visar att det är en liten skillnad mellan de olika yrkesgrupperna. 96 procent av tjänstemännen ringer privata samtal på arbetsgivarens telefon under arbetstid medan 80 procent av de kollektivanställda bruksarbetarna ringer privata samtal på arbetsgivarens telefon.

I de kollektivanställdas arbetsuppgifter så behöver inte de anställda en telefon för att ringa externa samtal, i många fall så behövs bara en interntelefon för att de som arbetar på de olika maskinerna skall kunna meddela sig till sina kollegor eller sina linjechefer.

Tabell 4.6: I vilken utsträckning respondenterna använder arbetsgivarens telefon för privata samtal uppdelat på yrkeskategorier N= 114

Yrkeskategori	Procent
Av tjänstemän	96 %
Av kollektivanställda	80 %
Av samtliga	91 %

Tabell 4.4 visar att endast 21 procent av de kollektivanställda är nöjda med sin anställning, dessa siffror är förklaring till 80 procent av alla kollektivanställda ringer privata samtal på brukets telefon enligt Adams theory of inequity som menar att de anställda alltid eftersträvar en balans mellan inputs och outputs mellan sig själva och sin arbetsgivare (Adams 1965).

Enligt tabell 4.6 så har 93 procent av alla tjänstemän tillgång till en egen telefon, detta stödjer detta stödjer Bliss & Aoki (1993) teori om att sannolikheten att de anställda använder organisationens resurser och maskiner för eget bruk om de anställda har en frekvent tillgång till relevanta maskiner som individerna kan ha nytta av.

4.4 Privata ärenden på arbetstid uppdelat på yrkeskategorier

I tabell 4.7 så kan man se att 25 procent av respondenterna på bruket uträttar privata ärenden på betald arbetstid, dessa siffror kan man koppla till vart på bruket man arbetar.

Många respondenter har angett att de arbetar enligt flexitid, för att få rättvisa siffror i tabellerna så är dessa svar *inte representerade* i den aktuella tabellen.

När man delar upp yrkesgrupperna i tabell 4.7 och tittar närmare på vilka yrkesgrupper det är som uträttar privata ärenden på arbetstid så ser man att 36 procent av alla tjänstemän uträttar privata ärenden. De kollektivanställda bruksarbetarna har en lägre procentsats som ligger på 7 procent på samma handling.

Tabell 4.7: Privata ärenden på arbetstid uppdelat på yrkeskategorier N=30

Yrkeskategori	Procent
Av tjänstemän	36 %
Av kollektivanställda	7 %
Av samtliga	25 %

Vardi & Wiener (2001) skriver att organisationen har möjlighet att kunna styra graden av OMB som den anställda ägnar sig åt genom att ge individen begränsade möjligheter. Bägge grupperna som jag har undersökt har olika typer av arbete, kollektivanställda som arbetar skift vid olika maskiner vars uppgift att hålla processen aktiv. Av bägge grupperna så har tjänstemännen den högsta procenten på denna handling. 36 procent av alla tjänstemän har angett att de uträttar

privata ärenden på arbetstid. En anledning till att det finns en sådan stor skillnad mellan de olika yrkesgrupperna är att i tjänstemännens arbetsuppgifter så ingår det att arbeta *utanför* bruksområdet, exempel att delta i möten med underleverantörer. 34 procent av alla respondenter som har angett att de uträttar privata ärenden på betald arbetstid har uppgett att de har *möjlighet att arbeta in tiden på andra sätt*. Detta är ännu ett exempel på hur organisationen är uppbyggd för att förhindra handlingar som kan tolkas som OMB.

Lysgaard (1996 [1961]) Skriver om arbetarkollektivet som har ett gemensamt problem och befinner sig på samma hierarkiska nivå som sina kollegor. Kollektivet ställer upp för varandra för att förhindra det teknisk/ekonomiska systemet som vill att de skall producera mera, därmed så fungerar det som en buffert till T/E systemet Lysgaard (1996 [1961]). De kollektivanställda har ett gemensamt problem, de vill skapa en buffert som skyddar dem från T/E systemet. Handlingar som att de uträttar privata ärenden på betald arbetstid kan tolkas som OMB. I och med att alla i kollektivet har samma hierarkiska position så skapas en gemenskap bland alla anställda. Denna gemenskap ställer upp för varandra när gruppens medlemmar inte befinner sig på arbetsplatsen (Lysgaard 1996 [1961]).

4.5 Skämt om sina medarbetare och chefer uppdelat på yrkeskategorier

Anledningen till att jag har valt att rubricera humor som OMB är att den används av de anställda i destruktivt syfte, med ett enda syfte att skapa oordning bland de anställda och sänka produktiviteten och därmed lönsamheten för organisationen. Enligt tabell 4.8 så förekommer det humor och förlöjligande skämt om sina kollegor till 52 procent bland de anställda på bruket.

Tabell 4.8: Förekomsten av skämt/förlöjligande av sina kollegor uppdelat på yrkeskategorier
N= 66

Yrkeskategori	Procent
Av tjänstemän	46 %
Av kollektivanställda	62 %
Av samtliga	52 %

Det förekommer även skämt och humor om cheferna på respektive avdelning (tabell 4.9), man kan se att det är vanligt förekommande upp till 53 procent.

Tabell 4.9: Förekomsten av skämt/förlöjligande av cheferna på avdelningen uppdelat på yrkeskategorier N= 67

Yrkeskategori	Procent
Av tjänstemän	48 %
Av kollektivanställda	62 %
Av samtliga	53 %

Svaren i både tabell 4.8 och 4.9 är väldigt lika, detta kan bero på att frågorna stod efter varandra (se bilaga 1) och det är lätt gjort att fylla i samma svar på bägge frågorna om har bråttom till andra arbetsuppgifter. Om man delar upp yrkesgrupperna och tittar på vilken yrkesgrupp det är som ägnar sig åt humor och andra skämt om sina kollegor så kan man se att det förekommer mest skämt bland de kollektivanställda som svarar för 62 procent medan tjänstemännen svarar för 48 procent.

Enligt tabell 4.4 så är endast 21 procent av alla kollektivanställda nöjda med sina arbetsuppgifter på bruket. Enligt Collinson (1988, 1992) så använder att skämt av typen satir riktar sig mot ledningen i form av olika budskap, det främsta syftet med satir är att man hånar organisationens beslut samt att man förmedlar viktiga budskap till ledningen (Collinson 1988, 1992), exempel på dessa budskap kan vara att man inte trivs med sina arbetsuppgifter.

Tabell 4.4 visar att 79 procent av alla kollektivanställda är missnöjda med sina arbetsuppgifter, de kollektivanställda som ägnar sig åt skämt om sina chefer vill med all sannolikhet förbättra sin arbetssituation på bruket.

62 procent av de kollektivanställda har angett att det förekommer skämt om sina chefer detta kan bero på att de vill framföra ett budskap till ledningen, exempel på budskap som man kan sända till ledningen är att man är missnöjd med sina arbetsuppgifter (Mulkay 1988).

4.6 Stöld från arb. givaren uppdelat på yrkeskategorier

I tabell 4.10 kan man se att 24 procent av alla respondenter stjal material från sin arbetsplats. Många respondenter har angett att de tar med sig material hem från bruket när de skall arbeta hemifrån. Dessa är bortplockade från den aktuella tabellen tabell 4.10 för att få rättvisa siffror i sammanhanget.

Tabell 4.10: I vilken utsträckning respondenterna stjal från sin arbetsgivare uppdelat på yrkeskategorier N= 28

Yrkeskategori	Procent
Av tjänstemän	30 %
Av kollektivanställda	13 %
Av samtliga	24 %

53 procent av alla respondenter som har svarat på undersökningen har angett att de inte skulle rekommendera sitt arbete till eventuella barn eller bekanta enligt tabell 4.4. Detta stödjer den som Astor (1972) som presenterade en teori att de anställda stjal från sin arbetsgivare för att få utlopp för sina aggressioner för att de är missnöjda med sina arbetsuppgifter (Astor 1972).

Tabell 4.4 visar att 47 procent av alla anställda är nöjda med sin anställning, detta innebär att resterade 53 procent av alla deltagare som har deltagit i undersökningen är missnöjda med sina arbetsuppgifter. Enligt Adams (1965) så eftersträvar alltid de anställda att uppnå en balans mellan vad man får av sin arbetsgivare i förhållande till vad man presterar.

Hollinger & Clark (1983) menar att stöld är ett sätt för de anställda att hämnas arbetsgivaren för att man känner utnyttjad av arbetsgivaren, denna teori är högst relevant lite mer än hälften av alla respondenter ansåg att de inte bar nöjda med sina arbetsuppgifter.

En vanlig anledning till att respondenterna stjal material från bruket är att de anser att det är lättvindigt att ta med material hem när man inte har tillgång till det själv. Detta stödjer Vardi & Weitz (2001) så är det vanligt förekommande att de anställda tar med sig material hem från sin arbetsplats om de själva behöver något hemma.

4.7 Privata samtal på arb. givarens telefon uppdelat på kön

Enligt tabell 4.11 så kan man se att 91 procent alla respondenter ringer privata samtal på arbetsgivarens telefon. Den gruppen som ringer mest på arbetsgivarens telefon är männen som svarar för 93 procent enligt tabellen.

Tabell 4.11: I vilken utsträckning respondenterna använder arbetsgivarens telefon för privata samtal uppdelat på kön N= 114

Kön	Procent
Av alla män	93 %
Av alla kvinnor	88 %
Av samtliga	91 %

60 procent av alla män arbetar som kollektivanställda, enligt tabell 4.4 är 21 procent alla av respondenter inom gruppen kollektivanställda nöjda med sina arbetsuppgifter. Detta stödjer

Adams (1965) teori om att den anställda individen måste uppleva en jämvikt mellan sina egna arbetsprestationer (inputs) och vad denna får av sin arbetsgivare (outputs), om den anställda inte upplever en jämvikt mellan inputs och outputs så uppstår handlingar som syftar till att jämna ut förutsättningarna mellan bägge parterna. Exempel på dessa handlingar är att missbruka sin arbetsgivares resurser.

51 procent av alla kvinnor som har deltagit i undersökningen arbetar som tjänstemän på bruket, deras arbetsuppgifter innebär att de har tillgång till "egna" tjänstetelefoner. Det är även vanligt att de sitter på kontor där de har möjlighet att stänga dörren om de vill vara i fred och ringa privata samtal, denna möjlighet har inte de kollektivanställda i och med att de arbetar oftast i arbetslag och de har inte samma personliga integritet som tjänstemännen. Siffrorna i tabell 4.11 stödjer Bliss & Aoki (1993) som menar att de anställda tar kalkylerade risker för att använda organisationens resurser till sina egna intressen.

4.8 Fördelning av Internetanvändande uppdelat på kön

Enligt tabell 4.12 så har 58 procent av alla respondenter angett att de använder Internet för privata angelägenheter. 61 procent av alla kvinnor som har svarat på denna undersökning har uppgett att de använder Internet till privata handlingar.

Tabell 4.12: I vilken utsträckning respondenterna använder Internet för privata angelägenheter uppdelat på kön N= 73

Kön	Procent
Av alla män	55 %
Av alla kvinnor	61 %
Av samtliga	58 %

Endast 52 procent av alla kvinnor som har deltagit i undersökningen har angett att de inte är nöjda med sina arbetsuppgifter. Den andra gruppen som är med i undersökningen består av män har angett att 53 procent är nöjda med sin anställning. Dessa siffror stödjer Griffiths (2003) teori som bland annat kommit fram till att de anställda använder Internet för att fly från sin ordinarie arbetsuppgifter i och med att de *inte* trivs med sina arbetsuppgifter.

Bliss & Aoki (1993) skriver att de anställda alltid tar beräknade risker när de använder organisationens resurser för eget bruk. 51 procent av alla respondenter har angett att de arbetar som tjänstemän, arbetsuppgifternas karaktär kräver att de anställda har tillgång till Internet anslutna datorer för att de skall kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett korrekt sätt.

4.9 Privata ärenden på arbetstid uppdelat på kön

Det visar sig tabell 4.13 att 25 procent av respondenterna gör privata ärenden på betald arbetstid.

Var fjärde kvinna utträttat privata ärenden medan männen är en högre procentsats som ligger på 29 procent.

Tabell 4.13: I vilken grad respondenterna gör privata ärenden på betald arbetstid uppdelat på kön N= 30

Kön	Procent
Av alla män	29 %
Av alla kvinnor	20 %
Av samtliga	25 %

Enligt tabell 4.14 så arbetar männen oftare i arbetslag än kvinnor, 74 procent av alla män har angett att de arbetar i arbetslag medan kvinnorna har en lägre procent på 57 procent på samma fråga.

Lysgaard (1996 [1961]) skriver om arbeiderkollektivet, det som kännetecknar ett arbetarkollektiv är medlemmarna känner likhet med varandra genom gemensamma arbetsuppgifter och samma hierarkiska nivå i organisationen. 60 procent av alla män som har deltagit i undersökningen har angett att de är kollektivanställda, de anställda som arbetar i arbetslag utgör ett kollektiv som ställer upp varandra i och med att de kan identifiera sig med varandra (Lysgaard 1996 [1961]).

På det undersökta bruket så kan jag dra slutsatsen att de kollektivanställda ställer upp för arbetsgruppens medlemmar för att skydda dem från T/S systemet, som representerar ledningen och de anställdas arbetsuppgifter. 42 procent av alla män som har svarat på denna undersökning har angett att de arbetar som kollektivanställda, detta styrker att män är mer benägna att utträta privata ärenden på arbetstid.

Tabell 4.14: Hur ofta respektive kön arbetar i arbetslag N=125

Kön	Procent
Av alla män	74 %
Av alla kvinnor	57 %
Av samtliga	66 %

4.10 Stöld från arb. givaren uppdelat på kön

Enligt tabell 4.15 så ägnar sig 22 procent av respondenter som har svarat på enkäten med sig material hem från bruket. För att få fram rättvisa resultat så har jag valt att ta bort alla respondenter som har angett att de arbetar hemifrån. Delar man upp siffrorna mellan de bägge könen så kan man se att skillnaden mellan de bägge grupperna är väldigt små, männen har en procentsats på 21 procent medan kvinnorna har en procentsats på 26 procent.

Tabell 4.15: I vilken utsträckning respondenterna stjal från sin arbetsgivare. Uppdelat på kön N=28

Kön	Procent
Av alla män	21 %
Av alla kvinnor	26 %
Av samtliga	24 %

Den vanligaste anledningen till att respondenterna stjal material från bruket är att de anser de att det är lättvindigt att ta med material hem när de själva inte har tillgång till det själv. Detta styrker Vardi & Weitz (2001) teori att de anställda tar med sig material hem från sin arbetsplats om de själva behöver något hemma.

Enligt tabell 4.4 så är endast 47 procent av alla respondenter nöjda med sin anställning, detta stöder Astors (1972) teori som har menar att de anställda stjal från sin arbetsgivare för att få utlopp för sina aggressioner för att de är missnöjda med sina arbetsuppgifter.

Adams (1965) skriver in sin theory of inequity att de anställda alltid eftersträvar att uppnå en balans mellan vad de presterar (Inputs) och vad de får för ersättning av sin arbetsgivare (outcomes). Endast 47 procent är nöjda med sin anställning (enligt tabell 4.4) stöld av material från bruket bland respondenterna är ett beteende som syftar till att jämna ut de olika förutsättningarna mellan de olika parterna.

4.11 Fördelning av Internetanvändande uppdelat på anställningstid

Tabell 4.16 visar att bägge grupperna använder Internet för privata angelägenheter i stor omfattning procentsatsen på denna fråga är 90 procent. Gruppen som har varit anställd i mindre än 6 år använder Internet deras procentsats ligger på 90 procent. De som har varit anställda i mer än sex år på bruket har en högre procentsats på att använda Internet till privata ändamål, denna grupp har en högre procentsats som ligger på 91 procent (tabell 4.16).

Tabell 4.16: I vilken utsträckning respondenterna använder Internet för privata angelägenheter uppdelat på antal år på bruket N= 73

Kön	Procent
Av anställda mellan 1-6 år	90 %
Av anställda mer än 6 år	91 %
Av samtliga	90 %

57 procent av respondenterna har angett att de arbetar som tjänstemän, arbetsuppgifterna kräver att de anställda har tillgång till Internet för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter. Som jag har konstaterat tidigare i detta kapitel så finns det ett klart mönster att de anställda som har tillgång till resurser som Internetanslutna datorer tenderar till att använda dessa till sin egen fördel genom att det tar beräknade risker enligt Bliss & Aoki (1993).

Endast 44 procent av alla som har arbetat på bruket i mer än sex år trivs med sina arbetsuppgifter på bruket. Denna grupp är mest representerade i tabell 4.16, enligt Griffiths (2003) så är en stor anledning till att de anställda surfar på privata sidor är att de vill undvika sina ordinarie arbetsuppgifter så mycket som möjligt.

4.12 Privata samtal på arb. givarens telefon uppdelat på anställningstid

Enligt tabell 4.17 så kan man se att 58 procent av alla som har svarat på denna undersökning ringer privata samtal på arbetsgivarens telefon.

Tabell 4.17: I vilken utsträckning respondenterna använder arbetsgivarens telefon för privata samtal uppdelat på antal år på bruket N=113

Kön	Procent
Av anställda mellan 1-6 år	81 %
Av anställda mer än 6 år	54 %
Av samtliga	58 %

63 procent av respondenterna har uppgett att de arbetar som tjänstemän på bruket. Som jag har skrivit tidigare i detta kapitel så uppmuntras individen att ta beräknade risker att begå handlingar som kan kopplas till OMB om det finns förutsättningar enligt Bliss & Aoki (1993).

4.13 Privata ärenden på arbetstid på uppdelat på anställningstid

Tabell 4.18 visar att 25 procent av alla respondenter som besvarade enkäten gör privata ärenden under arbetstid. Den gruppen som utmärker sig mest i tabellen är anställda som har arbetat på bruket mer än 6 år, denna grupp har en procentsats som ligger på 25 procent och antalet personer som har angett att de har arbetat på bruket mer än sex år är 25 stycken.

Tabell 4.18: I vilken grad respondenterna gör privata ärenden på betald arbetstid uppdelat på antal år på bruket N=30

Kön	Procent
Av anställda mellan 1-6 år	25 %
Av anställda mer än 6 år	26 %
Av samtliga	25 %

98 procent av alla respondenter har som har arbetat på bruket i mer än sex år har uppgett att de arbetar som kollektivanställda. Enligt Lysgaard (1996 [1961]) så ställer kollektivet upp på varandra för att skydda gruppens medlemmar mot tryck från T/S systemet. Enligt resultat från denna studie så är det högst sannolikt att kollektivets medlemmar täcker upp för varandra om de av någon anledning måste uträtta ett privat ärende. De kollektivanställda arbetar mer i arbetslag än tjänstemännen enligt tabell 4.14. Detta styrker Lysgaard (1996 [1961]) som har funnit att kollektivet ställer upp för varandra i och med att de kan identifiera sig med varandra i och med att de har samma hierarkiska position och arbetsuppgifter inom organisationen (Lysgaard 1996 [1961]).

75 procent av alla som har varit anställda på bruket i mer än sex år har angett i enkäten att de arbetar som tjänstemän, i de tidigare styckena i denna analys så har det framgått att vissa tjänstemän har regelbundna möten för att kunna bevara kontakten med sina kunder och leverantörer. Resultaten från denna analys styrker Astor (1972) som menar att det är svårt att kontrollera de anställdas handlingar om de befinner sig utanför fabriksområdet där företagsledningen har kontroll på de anställda genom övervakningsåtgärder som stämpelklockor (Astor 1972).

4.14 Stöld från arb. givaren uppdelat på anställningstid

Tabell 4.19 visar graden av stöld hos de anställda som har deltagit i undersökningen, för att ovanstående siffror skall vara rättvisa så har jag tagit bort alla respondenter som angett att de arbetar hemifrån med hjälp av material som de har tagit med sig från bruket. Totalt kan man se att 24 procent av respondenter tar med sig material hem från bruket, utan tillstånd.

Tabell 4.19: I vilken utsträckning respondenterna stjal från sin arbetsgivare uppdelat på antal år på bruket N= 28

Kön	Procent
Av anställda mellan 1-6 år	15 %
Av anställda mer än 6 år	26 %
Av samtliga	24 %

98 procent av alla respondenter som har arbetat på bruket i mer än sex har uppgett att de arbetar som kollektivanställda. Endast 21 procent av de kollektivanställda är nöjda med sin anställning (tabell 4.4), detta styrker Adams (1965) som har kommit fram till att de anställda alltid eftersträvar att uppnå en balans mellan sina egna insatser (arbetsprestationen) och vad de får tillbaks av arbetsgivaren som i det här fallet är lönen som de anställda får. När den anställda anser att lönen är för dålig för sin arbetsprestation så eftersträvar individen att alltid jämna ut förhållandet (Adams 1965). Exempel på handlingar som syftar till att jämna ut detta förhållande är stöld från arbetsgivaren. Resultatet från enkäten visar att den vanligaste anledningen till stöld är att respondenterna anser att de har för lite i lön för vad de uträttar på sin arbetsplats. Hollinger & Clark (1983) har även kommit fram till liknade resultat som i denna studie, de menar att de anställda stjälar från sin arbetsgivare när de känner sig utnyttjade av sin arbetsgivare.

5. Framtida studier i ämnet **Organizational misbehaviour**

På en arbetsplats där ca 1000 personer är anställda så är det svårt att dra slutsatser om ett beteende mellan olika grupper när det har genomförts en undersökning på 300 enkäter med ett kvoterat urval som inte är representativt. Däremot så kan jag se tendenser att det finns grupper som beter sig på ett specifikt sätt som jag kan koppla till vissa arbetspositioner på bruket. Framtida studier inom detta område skulle vara lämpliga om man kunde gå ett steg längre där forskaren kan genomföra en studie med ett representativt urval där samtliga anställda har möjlighet att komma med i undersökningen.

Svagheten med denna studie är att jag använde mig utav ett icke representativt urval, vilket innebär att *jag inte kan generalisera* över bägge yrkesgrupperna som var inkluderade i denna undersökning samt att det denna undersökning inte uppfyller antalet enkäter för att kunna generalisera. Därför så vore det på sin plats att använda sig utav ett representativt urval, dvs. ett urval där alla anställda skulle ha en chans att komma med i undersökningen samt att skicka iväg rätt antal enkäter för att kunna generalisera. Jag anser att det är lättare att arbeta vidare med denna fråga när det finns uppgifter om hur utbrett ett beteende är hos en viss yrkesgrupp.

Referenslista

Tryckta källor

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 2. New York: Academic Press.
- Astor S.D (1972) Twenty steps to preventing theft in business, *Management Review* 61(3)
- Bliss, E.C., & Aoki, I.S (1993) *Are your employees stealing you blind?* San Diego, CA Pfeiffer
- Bryman A. (1997) *Kvantitet och Kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning* Lund: Studentlitteratur
- Crino M. D., & Leap T.L (1988) Sabotage: Protecting your company means dealing with the dark side of human nature. *Success* 35(1)
- Collinson D.L (1988) *Engineering humour: Masculinity, joking and conflict in shop floor relations*, organisation studies, 9, 2.
- Collinson D. (1992) *Managing the shopfloor: Subjectivity, Masculinity, and workplace culture* Berlin: Walter de Gruyter
- Djurfeldt, Göran, Larsson, Rolf & Stjärnhagen, Ola (2006): *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur
- Ejlertsson, Göran (2005): *Enkäten i praktiken – en handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Giacalone R.A., & Rosenfeld P.(1987) Reasons for employee sabotage in workplace. *Journal of business psychology* 1,
- Greenberg J. (1997) The steal motive: Management the social determinants of employee theft. In R.A Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behaviour in organisations*. Thousands Oaks: Sage
- Griffiths M. (2003) Internet abuse in the workplace: issues and concerns for employers and employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, June 2003, Vol. 40 Issue 2,
- Giacalone R.A & J Greenberg (EDs.), *Antisocial behaviour in organizations* Thousand oaks, CA: Sage.
- Hatch M. J. (1993) "The dynamics of organizational culture" *Academy of management review*,
- Hollinger R.D & Clark J.P (1983) *Theft by employees*, MA Lexington Books
- Huzell. H (2005.45): *Management och motstånd – Offentlig sektor i omvandling. En fallstudie*. Karlstad: Karlstads universitet, institutionen för ekonomi.
- Mars G. (1974) Dock pilferage: A case study occupational theft. In P. Rock & M. Macintosh (Eds.), *Deviance and social control*. London: Tavistock.
- Lysgaard S. (1996 [1961]): *Arbeidarkollektivet: en studie I de underordnedes sosiologi*. Oslo: universitetsforlaget.
- Roethlisberger & Dickson (1964 [1939]): *Management and the worker*. New York: Jon Wiley & Sons
- Schein, E. H (1985). *Organizational culture and leadership: a dynamic view 1 ed.* San Francisco: Jossey- Bass.
- Snoddy, J. (2000, October 18). Bill's up for office surfers. *The Guardian*
- Smith, B. (1992) The dark side of corporate america *HR Focus*, 69, 1, 8.
- Trost, Jan (2001): *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur
- Vardi Y. & Wiener Y., (2004) *Misbehaviour in organizations Theory, research and management*. New Jersey, Lawrence Erlbaum associates Publishers London
- Vardi Y. (2001) *The effects of organizational and etichal climats on misconduct at work*
- Wiener Y. (1988) Forms of value systems. "A focus on organizational effectiveness and cultural change and maintenance", *Academy of management review*, 7

Elektroniska källor

Nationalencyklopedin 2007-05-05 <http://0->

www.ne.se.biblos.kau.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=280620&i_word=organisation%2bsabotage&i_h_text=1&i_rphr=organisation%20%26%20sabotage



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT

Denna undersökning genomförs **enbart i syfte** för examinationssyfte vid Karlstads universitet och har **ingenting annat att göra med bruket**

Samtliga uppgiftslämnare kommer att vara helt anonyma och det kommer **inte** att gå att spåra enskilda svar tillbaks till någon enskild individ eller arbetslag. Samtliga uppgifter kommer att presenteras i grupp utan särskiljande drag

Jag är tacksam om ni kan svara så ärligt som möjligt på alla frågor som står i enkäten för att kunna få fram en så korrekt bild som möjligt utav undersökningen.

Svarstider

Jag ser gärna att ni skickar tillbaks enkäten så snart som möjligt, i bifogat svarsbrev.

För att få tid att analysera det insamlade materialet så bra som möjligt, **så bör enkäterna från de Kollektivanställda vara ifyllda och returnerade senast om två veckor (10/4-2007).**
Enkäterna från Tjänstemännen vill jag gärna ha ifyllda och returnerade om senast en vecka (3/4-2007)

Har ni eventuella frågor eller funderingar kring enkäten eller denna undersökning
Kontakta gärna mig på

Mobil: 0707-46 44 04

E-post: danialms01@student.kau.se

Tack för att ni tar er tid och svarar på enkäten!

Daniel Almström

Fråga 1.	Kön?	<input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Kvinna
Fråga 2	Hur gammal är du?	_____ år
Fråga 3	Högsta <u>avslutade</u> utbildning?	<input type="checkbox"/> Grundskola eller liknande <input type="checkbox"/> Gymnasieskola eller liknande <input type="checkbox"/> Högskola/universitet (minst 120 poäng)
Fråga 4	Vad arbetar du som?	<input type="checkbox"/> Tjänsteman <input type="checkbox"/> Kollektiv
Fråga 5	Hur länge har du varit anställd på bruket?	<input type="checkbox"/> Mindre än 1 år <input type="checkbox"/> Mellan 1 och 5 år <input type="checkbox"/> Mellan 6 och 10 år <input type="checkbox"/> Mer än 10 år
Fråga 6	Arbetar du i arbetslag/team?	<input type="checkbox"/> Alltid <input type="checkbox"/> Ganska ofta <input type="checkbox"/> Ganska sällan <input type="checkbox"/> Aldrig
Fråga 7	Har du tillgång till Internet på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/> Ja, jag har en "egen" dator med Internet-uppkoppling <input type="checkbox"/> Ja, det finns en "gemensam" dator med Internet-uppkoppling <input type="checkbox"/> Nej, jag har inte tillgång till Internet på arbetet
Fråga 8	Använder du Internet för privata angelägenheter på betald arbetstid?	<input type="checkbox"/> Aldrig <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka <input type="checkbox"/> Dagligen eller nästan dagligen
Fråga 9	Har du tillgång till telefon som betalas av bruket?	<input type="checkbox"/> Ja, jag har en "egen" telefon (fast eller mobil) <input type="checkbox"/> Ja, det finns en "gemensam" telefon jag kan använda <input type="checkbox"/> Nej

Fråga 10	Ringer du privata samtal på arbetsgivarens telefon under arbetstid?	1 <input type="checkbox"/> Aldrig 2 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad 3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka 4 <input type="checkbox"/> Dagligen eller nästan dagligen 5 <input type="checkbox"/> Har ingen möjlighet till detta under arbetstid
Fråga 11	Pratar du i din egen mobil under arbetstid?	1 <input type="checkbox"/> Aldrig 2 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad 3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka 4 <input type="checkbox"/> Dagligen eller nästan dagligen
Fråga 12	Har du möjlighet att uträtta privata ärenden på betald arbetstid? (t ex gå till banken eller besikta bilen) på betald arbetstid?	1 <input type="checkbox"/> Ja, och jag skulle inte behöva smyga med det 2 <input type="checkbox"/> Ja, men jag skulle behöva smyga med det 3 <input type="checkbox"/> Nej, antagligen inte 4 <input type="checkbox"/> Nej, absolut inte
Fråga 13	Uträttar du privata ärenden på betald arbetstid?	1 <input type="checkbox"/> Aldrig 2 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad 3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka 4 <input type="checkbox"/> Dagligen eller nästan dagligen
Fråga 14	Om du uträttar privata ärenden på betald arbetstid, hur kan du motivera din handling? (Du kan endast välja <u>ett</u> alternativ)	1 <input type="checkbox"/> Jag har möjlighet att arbeta in tiden på andra sätt 2 <input type="checkbox"/> Mina arbetskamrater gör det 3 <input type="checkbox"/> Min lön är inte tillräcklig hög för vad jag utför 4 <input type="checkbox"/> Jag ägnar mig inte åt sådant beteende 5 <input type="checkbox"/> Annat Nämligen: _____

Fråga 15	<p>Har du möjlighet att ta med dig material hem från bruket?</p> <p>(ex. papper och annan kontorsutrustning)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja, och jag skulle inte behöva smyga med det</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Ja, men jag skulle behöva smyga med det</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Nej, antagligen inte</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Nej, absolut inte</p>
Fråga 16	<p>Händer det att du tar med dig hem material från bruket?</p> <p>(ex. papper och annan kontorsutrustning)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Aldrig</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Dagligen eller nästan dagligen</p>
Fråga 17	<p>Om du tar med hem material från bruket, hur kan du motivera din handling?</p> <p>(Du kan endast välja <u>ett</u> alternativ)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Jag har jobbat så hårt, så jag rätt att med material hem</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Mina arbetskamrater gör det</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Min lön är inte tillräcklig hög för vad jag utför</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Jag ägnar mig inte åt sådant beteende</p> <p>5 <input type="checkbox"/> Annat, Nämligen: _____</p>
Fråga 18	<p>Har du möjlighet att ta mer raster och längre lunch än du borde enligt dina ordinarie arbetstider?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja, och jag skulle inte behöva smyga med det</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Ja, men jag skulle behöva smyga med det</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Nej, antagligen inte</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Nej, absolut inte</p>
Fråga 19	<p>Händer det att du tar mer raster och längre lunch än du borde, enligt dina ordinarie arbetstider?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Aldrig</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Dagligen eller nästan dagligen</p>

Fråga 20	<p>Om du tar mer raster och längre lunch än du borde enligt dina ordinarie arbetstider, hur kan du motivera din handling?</p> <p>(Du kan endast välja <u>ett</u> alternativ)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Jag har jobbat så hårt, så jag rätt att med material hem</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Mina arbetskamrater gör det</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Min lön är inte tillräcklig hög för vad jag utför</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Jag ägnar mig inte åt sådant beteende</p> <p>5 <input type="checkbox"/> Annat, Nämligen: _____</p>
Fråga 21	<p>Är det viktigt för dig att <u>hushålla</u> med brukets material?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja, jag hushåller <u>alltid</u> med brukets material</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Ja, <u>ibland</u> så hushåller jag med brukets material</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Nej, jag hushåller <u>sällan</u> med brukets material</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Nej, jag gör det <u>aldrig</u></p>
Fråga 22	<p>Händer att du <u>inte</u> hushåller med brukets material?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Aldrig</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Dagligen eller nästan dagligen</p>
Fråga 23	<p>Om du <u>inte</u> hushåller med brukets material, hur kan du motivera din handling?</p> <p>(Du kan endast välja <u>ett</u> alternativ)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Jag är missnöjd med mina arbetsuppgifter</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Mina arbetskamrater gör det</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Min lön är inte tillräcklig hög för vad jag utför</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Jag ägnar mig inte åt sådant beteende</p> <p>5 <input type="checkbox"/> Annat, Nämligen: _____</p>
Fråga 24	<p>Har du möjlighet att bromsa upp processen utan att det märks?</p> <p>(Ex. Producera mindre papper än du borde på ditt arbetspass)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Nej, jag har ingen möjlighet till att göra det</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Det finns en <u>liten</u> möjlighet</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Ja, det kan jag genom min arbetsposition</p> <p>4 <input type="checkbox"/> <u>Jobbar ej i tillverkningen</u></p>

Fråga 25	Händer det att du bromsar upp processen under ditt arbetspass?	1 <input type="checkbox"/> Aldrig 2 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad 3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka 4 <input type="checkbox"/> Dagligen eller nästan dagligen 5 <input type="checkbox"/> Jobbar <u>ej i tillverkningen</u>
Fråga 26	Om du bromsar upp processen under ditt arbetspass, hur kan du motivera din handling? (Du kan endast välja <u>ett</u> alternativ)	1 <input type="checkbox"/> Jag är missnöjd med mina arbetsuppgifter 2 <input type="checkbox"/> Mina arbetskamrater gör det 3 <input type="checkbox"/> Min lön är inte tillräcklig hög för vad jag utför 4 <input type="checkbox"/> Jag ägnar mig inte åt sådant beteende 5 <input type="checkbox"/> Annat, Nämligen: _____ 6 <input type="checkbox"/> Jobbar <u>ej i tillverkningen</u>
Fråga 27	Upplever du någon skillnad beroende på vart på bruket du är? (Ex bättre datorer, arbetsstolar och verktyg)	1 <input type="checkbox"/> Ja, en klar skillnad mellan de olika avdelningarna 2 <input type="checkbox"/> Ja, det finns en skillnad 3 <input type="checkbox"/> Det finns en liten skillnad 4 <input type="checkbox"/> Det finns ingen skillnad alls
Fråga 28	Skulle du rekommendera ditt yrke till dina eventuella barn eller bekanta?	1 <input type="checkbox"/> Ja, väldigt mycket 2 <input type="checkbox"/> Ja, ganska mycket 3 <input type="checkbox"/> Lite grann 4 <input type="checkbox"/> Inte alls
Fråga 29	Händer det att du sjukskriver dig utan att vara sjuk?	1 <input type="checkbox"/> Aldrig 2 <input type="checkbox"/> Några gånger per år 3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad 4 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka

Fråga 30	Förekommer det skämt/förlöjligande av dina <u>kollegor</u> på din avdelning?	1 <input type="checkbox"/> Aldrig 2 <input type="checkbox"/> Några gånger per år 3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad 4 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka 5 <input type="checkbox"/> Dagligen
Fråga 31	Förekommer det skämt/förlöjligande av dina <u>chefer</u> på din avdelning?	1 <input type="checkbox"/> Aldrig 2 <input type="checkbox"/> Några gånger per år 3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad 4 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka 5 <input type="checkbox"/> Dagligen
Fråga 32	<u>Känner du</u> till om det förekommer fysiskt våld mellan anställda på din avdelning eller någon annanstans inom bruket?	1 <input type="checkbox"/> Aldrig 2 <input type="checkbox"/> Några gånger per år 3 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per månad 4 <input type="checkbox"/> Någon eller några gånger per vecka 5 <input type="checkbox"/> Dagligen
Fråga 33	<u>Känner du</u> någon som vill sabotera verksamheten genom att försätta någon betydelsefull maskin ur spel?	1 <input type="checkbox"/> Ja, jag känner till flera personer som vill sabotera för verksamheten 2 <input type="checkbox"/> Ja, jag känner till någon eller några få personer som vill sabotera för verksamheten 3 <input type="checkbox"/> Nej jag känner inte till någon som vill sabotera för verksamheten 4 <input type="checkbox"/> Absolut inte
Fråga 34	Har du möjlighet att använda brukets maskiner för eget bruk? (Ex. att använda svetsen för att laga bilen eller kopieringsmaskinen för privat bruk)	1 <input type="checkbox"/> Ja, och jag skulle inte behöva smyga med det 2 <input type="checkbox"/> Ja, men jag skulle behöva smyga med det 3 <input type="checkbox"/> Nej, antagligen inte 4 <input type="checkbox"/> Nej, absolut inte

Fråga 35	Om du använder brukets maskiner för eget bruk, hur kan du motivera din handling? (Du kan endast välja <u>ett</u> alternativ)	1 <input type="checkbox"/> Jag är missnöjd med mina arbetsuppgifter 2 <input type="checkbox"/> Mina arbetskamrater gör det 3 <input type="checkbox"/> Min lön är inte tillräcklig hög för vad jag utför 4 <input type="checkbox"/> Jag ägnar mig inte åt sådant beteende 5 <input type="checkbox"/> Annat, Nämligen: _____
----------	---	--