



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för arbetshälsvetenskap och psykologi

---

# Kontraproduktivt arbetsbeteende

– en studie bland miljöarbetare

Erika Forsberg  
Lina Rahmih

2020-05-25

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp  
Psykologi  
Personal- och arbetslivsprogrammet  
Examensarbete

Handledare: Cornelia Wulff Hamrin  
Examinator: Mårten Eriksson

---

## **Sammanfattning**

Studiens syfte var att undersöka om normer och motivation kan upplevas ha inverkan på kontraproduktivt arbetsbeteende inom miljöarbete. Den idag vedertagna benämningen miljöarbete har tidigare omfattats av olika typer av renhållningsarbete. Respondenterna, som arbetade på olika anläggningar runt om i Sverige, valdes ut efter att de själva anmält intresse att delta i studien. Studien bestod av en induktiv och kvalitativ forskningsprocess och genomfördes med hjälp av telefonintervjuer. Intervjuerna analyserades genom en tematisk analys. Resultatet visade att individens motivationsnivå kan upplevas ha inverkan på dennes benägenhet att agera utifrån ett kontraproduktivt beteende. Likaså kan normer upplevas bidra till kontraproduktivt beteende. Utifrån respondenternas redogörelser upplevs inre motivationsfaktorer ha essentiell betydelse i frågan om benägenheten att uppvisa kontraproduktivt arbetsbeteende på organisationen.

**Nyckelord: Self-Determination Theory, normer, kontraproduktivt beteende, motivation.**

Counterproductive work behavior  
- a study among environmental workers

**Abstract**

The purpose of the study was to investigate whether norms and motivation can be perceived as having an impact on counterproductive work behaviour among environmental workers. The term environmental workers comprise different types of cleaning workers. The respondents were chosen after they themselves declared an interest in participating in the study. The following study consisted of an inductive and qualitative research process and were conducted with the help of telephone interviews. The interviews were analysed through a thematic analysis. The result showed that the individual's level of motivation can be perceived to have an influence on the individual tendency to act on the basis of counter-productive behaviour. Similarly, norms can be perceived as support for counter-productive behaviour. Based on the respondents' statements, internal motivation factors are considered to be of crucial importance in the question of the tendency regarding counterproductive work behaviour among environmental workers.

**Keywords: Self-Determination Theory, norms, counterproductive, motivation.**

**Tack!**

Vi vill rikta ett stort tack till de miljöarbetare som trots hög arbetsbelastning har tagit sig tid att hjälpa oss, utan er insats hade det inte gått! Vidare vill vi tacka för ert trevliga bemötande, engagemang och era ärliga svar. Vi vill även rikta ett varmt tack till företaget som studien genomfördes på och att vi trots den rådande situationen med covid-19 har fått möjligheten att genomföra vårt examensarbete tillsammans med er.

Vi vill även rikta ett tack till varandra för ett gott samarbete!

Sist men inte minst vill vi rikta ett stort tack till vår fantastiska handledare Cornelia Wulff Hamrin som har gett oss många värdefulla råd samt ledsagat oss längs vägen.

## **Inledning**

Det arbetsbeteende som medarbetare upprätthåller på arbetet spelar en avgörande roll i frågan om arbetsprestationer och arbetskvalitet. Medarbetares beteenden har således en direkt inverkan på organisationens möjligheter till tillväxt och konkurrenskraft. Eftersom det är personalen som utgör verksamheten är personalens kompetens och kunskaper ett företags största tillgång. Av den anledningen har de flesta verksamheter strävat efter att rekrytera och bibehålla medarbetare som har varit välutbildade, engagerade och motiverade (Granberg, 2011). Arbetstagarens roll är, utöver dennes arbetsuppgifter, att aktivt vara med och bidra till utveckling och förbättring inom och för organisationen och dess verksamhet. Därtill bildas relationer och lojaliteter på arbetsplatsen som är väsentliga när det kommer till att föra verksamheten framåt (Granberg, 2011). Vad händer då i sådana fall där medarbetare beter sig på ett sätt som skadar organisationen och varför uppträder somliga medarbetare på ett sådant sätt? I följande arbete presenteras en undersökning inom ämnet kontraproduktivt beteende med avgränsningar till självupplevd motivation och normer. Dessa aspekter har studerats bland miljöarbetare då miljöarbetares arbetsprestationer har en direkt inverkan på möjligheterna att uppnå Sveriges miljömål och främja den ekologiska hållbarheten. Arbetare inom miljöarbete erhåller en samhällsviktig funktion och i en tid när miljön är mer sårbar än någonsin är det viktigt för arbetsgivare inom miljöarbetsområdet att ha kunskap om hur kontraproduktivt arbetsbeteende kan motverkas. Miljöarbete är numera ett vedertaget paraplybegrepp på de som tidigare kallat för renhållningsarbete, sopsortering, rening av vatten, farligt avfall, med mera.

### **Sveriges miljömål**

Sveriges övergripande miljömål är Generationsmålet, ett mål som innebär att Sverige ska lämna över ett samhälle till nästa generation där de stora miljöproblemen är lösta. För att nå Generationsmålet krävs ett verkningsfullt samarbete på nationell-, regional- och lokal nivå. Medarbetare inom miljöarbete bidrar till Generationsmålet genom sin produktion, sina transporter och sin teknikutveckling (Naturvårdsverket, 2018). En viktig komponent i ett framgångsrikt miljöarbete inom näringslivet är att det iakttas hög följsamhet till bestämmelser och riktlinjer på arbetsplatsen som främjar ett kvalitetsmässigt miljöarbete.

Trots det ansvar som åligger miljöarbetare att hörsamma och följa dessa bestämmelser och riktlinjer förekommer olika former av kontraproduktivt arbetsbeteende inom miljöarbetet som skadar organisationen likaväl som det långsiktiga miljöarbetet. Kontraproduktivt arbetsbeteende inom miljöarbete kan innefatta oaktsamhet i hantering av farligt gods, felhantering av avfall och restprodukter eller arbetssmitning. I följande sammanhang innebär arbetssmitning att medarbetare exempelvis tar för långa lunchraster med syfte att minska arbetsbördan.

### **Kontraproduktivt arbetsbeteende**

Kontraproduktivt arbetsbeteende (CWB) är en form av aktivt och frivilligt beteende som tenderar att hämma organisationers möjlighet till framgång genom att skada organisationen eller människor i organisationen (Spector & Fox, 2010). Även beteenden som strider mot organisationens legitima intressen faller under benämningen CWB (Sackett & DeVore, 2002; Sackett, 2002). CWB påverkar i varierande utsträckning organisationers resultat och framgång. Detta sker antingen direkt genom minskade inkomster och ökade kostnader eller indirekt genom att inverka på de medarbetare som arbetar på organisationen (Gruys & Sackett, 2003). Tidigare forskning har framfört olika förklarings teorier som avser att klarlägga orsaker som ligger till grund för medarbetares benägenhet att uppvisa CWB. En stor del av denna forskning grundar sig i studier om mänsklig aggression och kopplar samman CWB med negativa känslor (Spector, Fox, Penney, Bruusema, Goh & Kessler, 2006). Spector och Fox (2010) framför i sin forskning att CWB kan tolkats vara en biprodukt av miljöer på arbetet som kan förknippas med negativa känslor, såsom ilska eller missnöje. Brist på förväntade belöningar och upplevd orättvisa är fler exempel sådana på faktorer som kännetecknas av negativa känslor som kan främja CWB (Spector & Fox, 2010). Likaså kan CWB främjas av stressade miljöer där medarbetare upplever att de har otillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter (Clercq, Hag & Azeem, 2018; Fox, Spector & Miles, 2001). Vidare kan medarbetares inställning till arbetsaktiviteterna inverka på det arbetsbeteende som förekommer. Intressanta arbetsaktiviteter kan tolkas som motivationsgivande medan tråkiga arbetsuppgifter som skapar tristess tolkas som frustrationshöjande (Perkins & Hill, 1985). Även arbetsuppgifter som upplevs vara onödiga eller orimliga har stor betydelse för arbetsrelaterad stress och CWB (Semmer, Tschan, Meier, Faccin & Jacobshagen, 2010).

CWB kan ta sig i uttryck på olika sätt och viss forskning belyser ett värde i att urskilja skillnader i motiv mellan olika former av CWB. Lee och Spector (2006) påvisar i sin forskning att konflikter med kollegor mer sannolikt skulle leda till CWB som riktas mot andra människor. Däremot leder konflikter med arbetsledare mer sannolikt till CWB som riktas mot organisationen. Det är inte ovanligt att CWB kategoriseras mellan kontraproduktiva interpersonella arbetsbeteenden och organisatoriska kontraproduktiva arbetsbeteenden (Berry, Ones & Sackett, 2007). Kontraproduktiva interpersonella beteenden avser beteenden som kan skada andra personer medan organisatoriska CWB har inverkan på verksamheten genom exempelvis maskning med utförandet av arbetsuppgifter, berusning på arbetsstället eller stöld från arbetsplatsen (Berry, et al., 2007). Vidare kan CWB ta sig i uttryck genom exempelvis trakasserier eller otrevligt bemötande gentemot kollegor, skada på egendom, avsiktligt långsamt eller dåligt utfört arbete eller överträdelser mot regelverk (Spector & Fox 2010; Sackett 2002).

Självklart finns det situationer där mycket produktiva människor upprätthåller ett beteende som faller under benämningen kontraproduktivt. Det är således felaktigt att påstå att individer uteslutande agerar på det ena eller andra sättet. Exempelvis kan uttråkning på arbetet likaväl motivera en medarbetare att engagera sig i extrauppgifter (Workman & Studak, 2007; Spector & Fox, 2010). Individens upplevelse av situationen och dennes individuella känslotillstånd har således stark inverkan på hur vederbörande reagerar och agerar. Individer som upplever positiva känslor på arbetsplatsen, såsom rättvisa och arbetstillfredsställelse, tenderar att vara mer benägna att upprätthålla ett produktivt beteende. Individer som däremot upplever negativa känslor på arbetsplatsen, så som orättvisa eller missnöje, tenderar, så som nämnt, att vara mer benägna att agera kontraproduktivt (Spector & Fox, 2010).

Ett annat forskningsområde som avser att förklara människans beteende handlar om socialt inflytande och socialt normativt beteende.

## **Normer**

Forskning inom socialt normativt beteende tyder på att individens beteenden ofta kan utvecklas genom tid för att i högre grad efterlikna dennes kolleger och medarbetare (Ryan, Matchiondo, Jacobson & Hood, 2020). Individer tenderar att underskatta den roll som andras handlingar har på deras beteende. Samtidigt tyder forskning på att olika former av normer har en inverkan på individens benägenhet till CWB (Ryan, et al., 2020).

Trots att normativt socialt inflytande, den process där sociala normer i en grupp påverkar individens handling, är ett välstuderat område, tyder viss forskning på att sociala normer har studerats något glest i arbetsrelaterade sammanhang (Morris, Hong, Chiu & Liu, 2015).

Bevisligen har normer en stor inverkan på hur individer agerar (Cialdini, Kallgren & Reno, 1990). Begreppet normer är socialpsykologiskt och syftar till förväntningar om beteenden som kan tolkas likt oskrivna regler. Dessa förväntningar är ofta underförstådda och kan gälla en mindre grupp individer likaväl som ett helt samhälle. Normer kan betraktas som en kod eller ett riktmärke för hur individer bör uppföra sig gentemot sin omgivning. Inom den sociala miljön kan normer skifta i flera dimensioner och de spelar en viktig roll när det kommer till ett främjande samspel mellan sociala varelser. De mest framträdande skillnaderna mellan normer finns mellan tidsepoker, kulturer och geografiska avstånd. Normer skiljer sig också mellan olika livsåskådningar, etniciteter, länder och olika samhällsklasser likaväl som mellan individens civilstånd, sexuella läggning, kön och yrke (Smith & Mackie, 2007). Normer har flera gebit, alltifrån från det pragmatiska, till det vardagliga och det moraliska. Normmönster tenderar att skapas utifrån hur ofta en handling förekommer och hur mycket den upprepas (Deci, Olafsen & Ryan 2017). Normerbeteenden kan ses som aktivitetsmönster och när dessa aktivitetsmönster upprepas frekvent, exempelvis på en arbetsplats, tar arbetstagarna efter aktivitetsmönstret. Normbeteenden som är starkt etablerade i en organisation har i sin tur stor inverkan på hur arbetstagarna agerar samt känner och tänker i arbetssammanhang (Larsson, Ramstedt & Wickenberg, 2014).

Ibland kan normer skapa en positiv social förändring genom att verka mot skadliga beteenden och främja ett beteende som är konstruktivt, som exempelvis kan göra att en individ förbättrar sin hälsa. Normer kan dessutom bidra till social ordning och motverka antisocialt beteende (Granberg, 2011).

Likaså kan normer även bidra till CWB (Ryan, et al., 2020). Normer som främjar CWB kan, i likhet med andra typer av normer, överföras mellan gruppmedlemmar genom rådgivning som sker mellan medarbetare eller genom observationer av andras ageranden (Larsson, et al., 2014). Normer är endast en av många faktorer som påstås ha inverkan på individens sätt att uppträda och över tid har flertalet teorier utvecklats med syfte att bringa klarhet i frågan om individens handlingssätt. En sådan teori är Self-Determination Theory.



## **Self- Determination Theory**

Self- Determination Theory (SDT) är en teori som syftar till att besvara en av psykologins mest fundamentala frågeställningar: vilka motiv ligger till grund för människans beteende? SDT är en motivationsteori som utgår från att individens inre resurser och medfödda psykologiska behov, liksom förhållanden som främjar positiva processer, är väsentliga faktorer som ligger till grund för individens självmotivation och självreglerande beteende (Deci & Ryan, 2000). I sin forskning har Deci och Ryan identifierat tre underliggande behov hos människor som ligger till grund för självmotivation. Dessa behov upplevs vara avgörande för en naturlig benägenhet för tillväxt, personligt välbefinnande och konstruktiv social utveckling. Behoven består av individens strävan efter kompetens, autonomi och sammanhang. SDT skiljer likaså mellan olika typer av motivation, som var och en har olika konsekvenser för lärande, välbefinnande och prestation. Inledningsvis presenterar SDT en teoretisk belysning av begreppet inneboende motivation, s.k. inre motivation. Denna form av motivation beskriver den naturliga strävan som finns för att uppnå assimilering, spontant intresse och utforskning. Den inre motivationen kan uttrycka sig genom en inneboende vilja att utföra en aktivitet med syfte att njuta av själva utförandet av aktiviteten, snarare än för att uppnå ett instrumentellt värde. Den inre motivationen är väsentlig för kognitiv likaväl som för social utveckling och är en viktig källa till njutning och livskvalitet (Deci & Ryan, 2000). Exempel på inre motivationsfaktorer kan vara personlig utveckling, nyfikenhet och självförverkligande (Deci & Ryan, 2000).

Något som kan göra medarbetaren mer motiverad i sitt arbete är arbetsplatser som ger stöd åt de grundläggande psykologiska behoven, vilket främjar upplevelsen av välbefinnande hos arbetstagaren (Deci & Ryan, 2000). Arbetsplatser där medarbetare upplever välbefinnande tenderar att vara mer effektiva samt mer kvalitetssäkra, vilket i sin tur kan bidra till ökad lönsamheten för företaget.

Vidare definierar Deci och Ryan (2000) en annan form av motivation, den, s.k. yttre motivationen. Denna typ av motivation uppstår när en aktivitet utförs i syfte att uppnå ett separat ändamål. Exempel på yttre motivationsfaktorer i enlighet med SDT är pengar, berömmelse eller tillgångar. Skillnaden mellan inre- och yttre motivation är således det underliggande motivet bakom en handling. Vidare är det allmänt vedertaget att medarbetare som är motiverade presterar bättre än medarbetare som är omotiverade.

## **Kontraproduktivt beteende i relation till motivation och normer inom miljöarbete**

Tidigare forskning har framfört olika teorier som syftar till att förklara människans beteende. Somliga forskare menar att individens personlighet spelar en avgörande roll när det kommer till individens sätt att uppträda (Lado & Alonso, 2017). Andra forskare påstår att individen agerar utifrån inlärd beteenden som denne har lärt sig genom bl.a. observationer (Grusec, 2006). I föreliggande arbete har vi undersökt om motivation och normer kan upplevas inverka på medarbetarnas benägenhet att agera kontraproduktivt och om motivation och/ eller normer således kan betraktas som en förklaringssteori till CWB inom miljöarbete. De faktorer som har varit centrala under studiens gång har varit CWB, extern motivation, intern motivation och normer. I arbetet har Deci och Ryans (2000) definition av inre och yttre drivkrafter använts för att benämna de olika formerna av motivation.

Medarbetare inom miljöarbetsområdet fyller, som redan nämnt, en viktig funktion när det kommer till möjligheterna att förbättra miljön och den ekologiska hållbarheten genom rätt hantering av avfall och restprodukter (Naturvårdsverket, 2018). Kunskaper om bakomliggande orsaker gällande CWB kan således vara ett användbart verktyg för arbetsgivare inom miljöarbetsområdet i situationer där miljöarbetare uppträder kontraproduktivt.

### **Syfte**

Syftet med studien var att undersöka om motivation och normer kan upplevas inverka på kontraproduktivt arbetsbeteende inom miljöarbete. De frågeställningar som har varit centrala är följande:

- Hur kan externa motivationsfaktorer upplevas bidra till kontraproduktivt arbetsbeteende?
- Hur kan inre motivationsfaktorer upplevas bidra till kontraproduktivt arbetsbeteende?
- Hur kan normer upplevas bidra till kontraproduktivt arbetsbeteende?

## **Metod**

### **Deltagare och urval**

Undersökningsgruppen bestod av 10 medarbetare som alla arbetade inom miljöarbete. Miljöarbete används idag som ett samlingsbegrepp och inkluderar olika inriktningar av miljöarbetet så som bland annat återvinning och insamling av material likaväl som renhållningsarbete. Respondenterna som deltog i studien arbetade med renhållningsarbete, transporter, avfallshantering och farligt avfall. Samtliga respondenter tog själva kontakt med oss för att anmäla intresse för deltagandet samt boka tid för intervjutillfälle. Respondenterna mottog kontaktuppgifter samt en uppmaning att ta kontakt med oss i missivbrevet som skickades ut via mejl. Kriterier för att delta i undersökningen var att respondenterna hade en fast anställning som miljöarbetare på organisationen där studien genomfördes. Respondenterna arbetade på olika anläggningar runt om i Sverige och hade olika ansvarsområden inom miljöarbetet. Respondenternas ålder varierade mellan 30–65 år. Respondenterna hade arbetat på organisationen mellan 3 till 33 år. En kvinna och nio män deltog i studien.

### **Tillvägagångsätt**

Följande studie bestod av en induktiv och kvalitativ forskningsprocess. Datainsamlingen genomfördes med hjälp av 10 semistrukturerade intervjuer över telefon. Studien genomfördes på en organisation inom miljöarbete med anläggningar runt om i hela Sverige. Innan studien påbörjades inleddes en första kontakt med organisationens HR-avdelning via mejl med syfte att inleda ett samarbete. I mejlet framgick studiens syfte likaväl som frågeställningar. Med HR-avdelningens godkännande skickades ett missivbrev ut till anläggningschefer via mejl, (se bilaga 1). Med vårt godkännande sände respektive anläggningschef sedan vidare missivbrevet till alla medarbetare på respektive anläggning via mejl.

I missivbrevet framgick studiens syfte, frågeställningar, upplysningar om forskningsetiska principer likväl som information om vad deltagandet skulle innebära. I missivbrevet listades även kontaktuppgifter till oss med en uppmaning till medarbetare på anläggningarna att, vid intresse, inleda en kontakt för att boka tid för intervjutillfälle. Intervjuerna bestod av 15 frågeställningar som sammanställdes i en intervjuguide i förväg, (se bilaga 2). Intervjuguiden bestod inledningsvis av en beskrivning av studien, deltagandet och forskningsetiska principer.

Sedan övergick intervjuguiden till frågor som var relaterade till studiens ämnesområde och syfte. Vi använde oss av inledande frågor, sonderande frågor, indirekta och direkta frågor likaväl som strukturerade och tolkande frågor. En pilotintervju genomfördes innan den riktiga datainsamlingen med syfte att testa intervjuguidens kvalitet. Båda vi deltog vid genomförandet av intervjuerna. Vi turades om att ställa frågor medan den andra tog anteckningar. Intervjuerna varade mellan 22–37 minuter och med respondenternas godkännande spelades intervjuer in för att transkriberas och analyseras i efterhand. Varje intervjuinspelning tog i genomsnitt 90 minuter att transkribera. Transkriberingarna var mellan 4–16 sidor långa.

### **Dataanalys**

De variabler som undersöktes i studien var kontraproduktivt beteende, normer och motivation. Datainsamlingen gjordes med ett fenomenologiskt förhållningssätt, vilket innebär att fokus lades på respondenternas egna beskrivningar av sina individuella upplevelser (Braun & Clarke, 2013). Analysen genomfördes med hjälp av en tematisk analys (Braun & Clarke, 2013). I praktiken innebar detta att transkriberingarna av intervjuerna kodades med syfte att fastställa sammanhängande teman som svarade på studiens syfte och frågeställningar. För att undvika att personliga intryck skulle påverka resultatet av kodningen genomförde var och en av oss den första kodningen separat, sedan sammanfogades materialet. Materialet kodades genom att vi gick igenom transkriberingar och markerade ut olika nyckelord som kunde tänkas vara intressanta. Nyckelorden markerades med olika färger beroende på vilken kategori de tillhörde. De nyckelord som var återkommande i kodningen användes för att utkristallisera olika teman. Dessa teman utgjorde resultatet i undersökningen. I resultatdelen i följande rapport framkommer en redogörelse för de teman som utkristalliserats ur respondenternas skildringar.

### **Forskningsetiska överväganden**

I följande rapport har hänsyn tagits till flertalet forskningsetiska överväganden. I enlighet med informationskravet informerades samtliga respondenter om studien och dess syfte. Detta presenterades genom ett missivbrev och i dialog med respondenterna över telefon innan intervjuerna påbörjades. Likaså informerades respondenterna om vilka villkor som de deltog under, d.v.s. bakgrunden till varför studien genomfördes, att datainsamlingen endast skulle användas i studiesyfte och att datainsamlingen skulle presenteras konfidentiellt. Med hänseende till samtyckeskravet deltog respondenterna i studien av fri vilja.

Respondenterna meddelades i missivbrevet likaväl som över telefon om möjligheten att avböja att svara på intervjufrågorna eller avbryta deltagandet när som helst under studiens gång. Respondenternas samtycke inhämtades innan intervjuerna påbörjades.

Datainsamlingen hanterades på ett sådant sätt att risken för identifiering av respondenterna var nästintill obefintlig med hänsyn till konfidentialitetskravet. För att upplysa om nyttjandekravet meddelades respondenterna i missivbrevet och i samband med intervjun att all data som insamlats endast skulle komma att användas i forskningsändamål och publiceras på DIVA.

## Resultat

Syftet med studien var att undersöka om motivation och normer kan upplevas inverka på CWB inom miljöarbete. De teman som utgör studieresultatet kommer att presenteras under tre olika underrubriker. I tabell 1 framkommer kodexempel som utgör teman.

Tabell 1. Exempel på tematisering

<b>Teman</b>	<b>Kodexempel</b>
Faktorer som gör arbetet roligt och motverkar kontraproduktivt beteende	“det är ju alltså blandat det är ju förmåner” & “marknadsmässig lön”
	“klapp på axeln” & frihet under ansvar
Faktorer som gör arbetet tråkigt och uppmuntrar till kontraproduktivt beteende	“chefen lyssnar inte” “stress” & “dålig planering”
Negativa beteenden på arbetsplatsen	“tar genvägar” & “svarar inte när chefen ringer”
	“chefen svarar inte”
	“fikar för länge” & “går hem för tidigt”

## **Faktorer som gör arbetet roligt och motverkar kontraproduktivt beteendet**

Det fanns flera faktorer som miljöarbetare upplevde som bidragande till ökad motivation på arbetsplatsen och som gjorde arbetet roligare. Dessa faktorer har i stora drag visat sig vara faktorer som kan kopplas till inre motivationsfaktorer. Dessa faktorer kan i sin tur kopplas till en minskad risk för CWB bland medarbetarna. Det som framkommit som huvudfaktorer till vad som gör arbetet roligt för arbetstagarna är faktorer så som goda arbetskamrater, en närvarande chef, autonomi i arbetet och att medarbetarens prestationer uppmärksammas. Dessa faktorer har medfört att arbetstagarna känt ökad lojalitet till arbetsgivaren, något som har motverkat benägenheten att agera på ett sätt som kan ses som kontraproduktivt. Respondenterna uttryckte även att visad uppskattning från arbetsgivarsidan gentemot arbetstagarna var en viktig faktor gällande ökad motivation. Enligt respondenterna själva kan uppskattning uttryckas i form av förmåner eller gemensamma aktiviteter, såsom exempelvis gemensamt julbord. Vissa respondenter ansåg också att en klapp på axeln från chefen räcker långt.

Förr jobbade man på organisationen hela livet för att det var så bra villkor, organisationen bjöd på resor och julbord och tog hand om personalen. I dagsläget har folk bråttom härifrån. (Respondent 4)

Andra respondenter menade att den viktigaste motivationshöjande faktorn på arbetet var bra arbetskamrater och ett trevligt arbetslag, då det skapade engagemang och en vilja att prestera bra. Respondenterna uttryckte att bra kollegor ökade motivationen att utföra arbetet på ett bra sätt, något som hämmar benägenheten att agera kontraproduktivt.

...man måste få betalt för som man gör, andra grejen så eh alla mina närmsta chefer är lyssnar vad man tycker och jag vill, men tredje motivation det är svårt också men [...] bra kollegor det är självklart, vi jobbar ju i grupp. (Respondent 6)

Majoriteten av respondenterna upplevde likaså att en marknadsmässig lön som speglar arbetstagarnas prestationer resulterar i ökad motivation. Det var marginellt färre respondenter som uttalade lön som en motivationsfaktor jämfört med antalet respondenter som benämnde samhörighet och trivsel på arbetsplatsen som motivationshöjande.

### **Faktorer som gör arbetet tråkigt och uppmuntrar till kontraproduktivt beteende**

Faktorer som medarbetare upplevde som bidragande till minskad motivation på arbetsplatsen bestod till största del av faktorer som medförde negativa känslor. Dessa faktorer upplevdes bidra till en ökad grad av uppvisat CWB på organisationen. De faktorer som företrädesvis resulterade i minskad motivation på arbetsplatsen bestod av hög och ojämn arbetsbelastning som resulterade i stress, dålig arbetsmiljö och upplevd orättvisa på arbetsplatsen. Majoriteten av respondenterna upplevde likaså att en svag planering av arbetsuppgifterna och orimliga/onödiga arbetsuppgifter hade en negativ inverkan på motivationsnivån.

Om man blir orättvist bedömd, då tappar man motivationen, man tappar motivationen om man inte får beröm eller inte blir rättvist bedömd och det är mycket stress och hög arbetsbörda. (Respondent 9)

Respondenterna upplevde likaså att situationer då chefer har varit otillgängliga har varit situationer som resulterat i en minskad motivationsnivå. De flesta av respondenterna uttalade att avsaknad av chefsstöd i det dagliga arbetet har varit den faktor som bidragit mest till minskad motivation på arbetsplatsen, något som upplevs öka benägenheten att agera kontraproduktivt.

Ibland kanske folk vill något och eh ibland dom får ingen lyssnar dom, ibland säger dom nu slutar jag då [...] ingen lyssnar, folk säger jag säger upp mig då ingen frågar varför dom bara säger okej.  
(respondent 6)

Respondenterna påtalar att en orsak till den tidigare avsaknaden av chefsstöd på organisationen kan bero på den höga personalomsättningen som främst har påverkat chefspositionerna. Respondenterna menade dock att de inte upplevde samma avsaknad av chefsstöd vid intervju tillfället som de har gjort tidigare, något som positivt har inverkat på motivationen.

### **Negativa beteenden på arbetsplatsen**

Negativa beteenden som medarbetarna inom organisationen har upplevt förekommande på arbetsplatsen som främjar CWB. Majoriteten av respondenterna upplevde att det har förekommit olika former av negativa beteenden på arbetsplatsen som främjat CWB. Det var i huvudsak två olika former av negativa beteende som var återkommande i respondenternas redogörelser. Dessa bestod av medarbetare som tagit genvägar i arbetet och medarbetare som varit ovilliga att ta sig an arbetsuppgifter som de upplevde att någon annan medarbetare kunde ta.

Det senast nämnda har tidigare uttryckt sig genom att vissa medarbetare inte har svarat i telefonen när arbetsledare har ringt eller genom att medarbetare gått hem flera timmar innan arbetspassets slut istället för att ringa till arbetsledare och fråga om det finns andra arbetsuppgifter att ta sig an.

Man käkar lunch vid viss tidpunkt hela tiden och sådana där grejer. Att man fikar lite för länge fast man inte borde, sköter inte sitt jobb och slutar en viss tid fast de har en viss tid de ska arbeta till, vilket försämrar kvalitén och det påverkar andras motivation när vissa fuskar och andra får städa efter dom.  
(Respondent 9)

Utöver sedvanliga normbeteenden som normalt förekommer på arbetsplatsen upplevde respondenterna också att det förekommit normer som har varit karaktäristiska för branschen och som har haft en direkt inverkan på CWB. En sådan norm var att lämna in arbetsfordonet och gå ifrån arbetsplatsen före arbetspassets slut. Vissa respondenter menade att denna norm har förekommit på organisationen under så lång tid att den nästan har blivit en del av företagskulturen.

Här hos oss vet jag att alla känner samma sak, jag vet att folk kan ställa in bilarna tidigare än dom ska, dom har arbetstid till tre till exempel och då kan dom ställa in lastbilen klockan två och sen eh, gå hem då. (Respondent 3)

Det framgick i intervjuerna med respondenterna att det även har förekommit CWB bland chefer och arbetsledare. Exempelvis har medarbetare på organisationen upplevt nepotism och vänskapskorruption bland chefer och i ledningen, i samband med rekrytering av personal. Detta har bland annat upplevts i en situation då en nära vän till en chef på organisationen blev erbjuden en tjänst, trots att denna vän inte var i besittning av rätt kompetens samt att tjänsten sedan innan var bortlovad till en medarbetare med mer lämpade kvalifikationer.

Vi fick en chef från ICA, kompis med någon annan chef, och han börja alla kursen [...] efter att han är chef. Det är samma som jag ska köra lastbil utan körkort sen jag fick körkort. De, de vet du, vi börja tvärtom. (Respondent 1)



## Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om motivation och normer kan upplevas inverka på CWB inom miljöarbete. Vi har genom intervjuer fått fram teman som kan kopplas till faktorer som gör arbetet roligt och motverkar kontraproduktivt beteendet, faktorer som gör arbetet tråkigt och uppmuntrar till kontraproduktivt beteende samt negativa beteenden på arbetsplatsen. De faktorer som respondenterna upplevde som mest bidragande till ökad motivation på arbetsplatsen bestod främst av inre motivationsfaktorer som är kopplade till positiva känslor såsom gemenskap, meningsfullhet och autonomi. Majoriteten av respondenterna upplevde likaväl att externa motivationsfaktorer, såsom en rättvis kompensation för arbetsinsatsen var avgörande för motivationsnivån. Respondenterna ansåg att kompensationen kan ske i form av en marknadsmässig lön likaväl som genom förmåner och gemensamma aktiviteter på arbetsplatsen.

De faktorer som respondenterna upplever som bidragande till minskad motivation på arbetsplatsen består av faktorer som frambringar negativa känslor, såsom stress, dålig arbetsmiljö, hierarki, chefer som inte lyssnar på medarbetarna och orättvis kompensation för arbetsinsatsen.

Samtliga respondenter upplevde att graden av motivation på arbetet bidrog till benägenheten att agera kontraproduktivt och att låg motivationsnivå bland medarbetarna ofta resulterar i CWB, som exempelvis arbetssmitning och genvägar i utförandet av arbetsuppgifter.

Undersökningresultatet visar således på ett samband mellan medarbetarnas upplevda motivationsnivå och deras benägenhet att uppvisa ett CWB. De faktorer som främst minskar motivation består av inre motivationsfaktorer och tyder på att det främst är minskad inre motivation som ökar benägenheten att agera kontraproduktivt på den studerade organisationen. Likaså upplevs ett visst samband föreligga mellan normer som förekommer på arbetsplatsen och CWB.

## Resultatdiskussion

Tidigare forskning har påvisat att negativa känslor på arbetsplatsen upplevs öka medarbetarnas benägenhet att agera kontraproduktivt (Spector, et.al., 2006; Spector & Fox, 2010). Att negativa känslor minskar motivationen och således främjar ett CWB samstämmer med de resultat som framkommit i vår studie. Merparten av de faktorer som respondenterna upplever som motivationssänkande och främjande för CWB är starkt kopplade till negativa känslor. Dessa negativa känslor har visat sig uppstå pga. låg grad av extern likaväl som intern motivation och kan således ses som svar på både frågeställning 1 och 2. Vidare framför somliga respondenter att arbetsrelaterad stress och en upplevelse av att medarbetare har otillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter kan vara främjande för CWB, något som samstämmer med tidigare forskning (Clercq, et al., 2018; Spector et al., 2001). Resultatet tyder likaså på att arbetsuppgifter som upplevs som oskäligen eller orimligen har betydelse för CWB, ett fenomen som påvisas i tidigare studier (Semmer et al., 2010).

CWB kan enligt Spector och Fox (2010) innefatta handlingar såsom trakasserier mot kollegor, något som respondenterna i vår studie inte upplevt som förekommande på organisationen. Däremot har miljöarbetarna bekräftat att det finns en hård jargong i vissa grupper på arbetsplatsen, vilket skulle kunna ses som ett beteende som är kontraproduktivt utifrån Spector och Fox (2010) tidigare forskning. Respondenterna upplever inte heller att det förekommit CWB i form av överträdelser mot regelverk gällande exempelvis säkerhetsföreskrifter. Enligt respondenterna beror detta på att miljöarbetare är väl medvetna om de risker som följer med yrkesrollen. Respondenterna i föreliggande upplever däremot CWB inom organisationen i form av arbetssmitning. Vid arbetssmitning upplever respondenterna brist på intresse att delta i en aktivitet, i detta fall innebär aktiviteten miljöarbetarnas arbetsuppgifter. Brist på intresse att delta i en aktivitet är enligt Workman och Studak (2007) en manifestation av tristess. Tråkiga arbetsuppgifter som skapar tristess och frustration inverkar negativt på det arbetsbeteende som förekommer på arbetsplatsen (Perkins & Hill, 1985). Arbetssmitning bör således kunna motverkas genom att öka antalet faktorer som gör arbetet roligt.

Det förekommer, i viss mån, normer bland miljöarbetarna som bidrar till CWB, ett fenomen som går att koppla till tidigare forskning som påvisar att normer har ett inflytande på hur människor agerar (Cialdini et.al., 1990; Ryan et al., 2020). Detta går likaväl att koppla till studiens tredje frågeställning gällande normers inverkan på CWB. En norm som var återkommande i respondenternas redogörelser var medarbetare som går ifrån arbetsplatsen innan arbetspassets slut.

Medarbetare som inte följer denna norm upplever minskad motivation eftersom de upplever sig dra ett större lass i förhållande till övriga medarbetare, något som inverkar på hur dessa arbetstagare presterar. Detta kan ta sig i uttryck genom att medarbetare som är kvar på arbetsplatsen inte svarar på sin arbetstelefon, då de upplever att de får ta över andras arbetsuppgifter. Denna norm främjar CWB bland arbetstagaren som är kvar på jobbet genom minskad intern motivation, något som kan kopplas till frågeställning 1. Vidare upplevde respondenterna normbeteenden inom vissa grupperingar som innebär att ta genvägar, slarva i utförandet av arbetsuppgifterna eller ta för långa raster. Dessa beteenden försämrar produktionen på organisationen och kan således benämnas som produktionsavvikelser (Sackett & DeVore, 2002). Dessa beteenden beskrivs vidare av Berry, Ones och Sackett (2007) som organisatoriska kontraproduktiva beteenden, då de CWB som förekommer är riktade mot organisationen och sällan mot individer. En förklaring till detta kan vara att medarbetarna i föreliggande studie inte upplever ett givande och tagande från arbetsgivarsidan. Detta framkommer i respondenternas redogörelser då de bland annat beskriver brist på uppskattning, stöd och kommunikation från arbetsledare och ledning.

Vidare samstämmer resultatet i vår studie i hög grad med Self-determination theory. Inom arbetslivet påverkas arbetstagares välbefinnande och prestationer av den motivation som arbetstagare upplever gentemot sina arbetsaktiviteter (Deci & Ryan, 2000). Det framkommer i respondenternas svar att inre motivationsfaktorer upplevs ha ett högre värde för medarbetare jämfört med externa motivationsfaktorer. Dock upplever majoriteten av respondenterna att lönen är viktig på det sätt att den ska kännas rättvis utifrån arbetsuppgifterna som utförs. Respondenterna menar på att lönen upplevs som rättvis i dagsläget, men tillägger att om den inte varit rättvis hade det förmodligen ökat risken för CWB. Detta är kopplat till respondenternas externa motivation och svarar således på frågeställning 2. I likhet med vad Deci och Ryan (2000) presenterar i sina teorier är individens strävan efter kompetens, autonomi och sammanhang viktiga motivationsfaktorer, även inom miljöarbete. Om detta uppfylls ökar medarbetarnas benägenhet att prestera kvalitetsmässigt (Deci & Ryan, 2000), något som i sin tur minskar förekomsten av CWB. Vidare kan detta kopplas till undersökningens resultat då det visar på att miljöarbetarnas nivå av motivation har en inverkan på benägenheten till CWB.

## Metoddiskussion

Undersökningsdeltagarna är relativt lika och uppvisar en någorlunda enad bild av upplevelsen som miljöarbetare. Majoriteten av respondenterna är män vilket speglar könsfördelningen av miljöarbetare inom organisationen, då män är överrepresenterade i denna yrkeskategori. Samtliga respondenter har arbetat inom organisationen mellan tre och 33 år. Skillnaden på antalet verksamma år inom organisationen gör att respondenternas upplevelse kan skilja sig åt beroende på när de började och hur organisationen har förändrats över tid. Vi har utifrån intervjuguiden försökt att få svar som överensstämmer med studiens frågeställningar och studiens syfte. Samtliga intervjuer har genomförts via telefon, något som innebär både styrkor och svagheter. Att genomföra intervjuerna via telefon har underlättat för respondenterna att delta i studien då respondenterna inte har behövt avvara alltför mycket tid för intervjun. Samtidigt kan ett personligt möte med respondenterna vara att föredra med hänsyn till möjligheterna att kunna läsa av kroppsspråk. Eftersom intervjuerna genomförts på distans har vi inte heller haft möjlighet att granska under vilka förhållanden som respondenterna genomförde intervjuerna under. Detta innebär att respondenternas omgivning kan ha inverkat på de svar som respondenterna givit under intervjutillfället.

Samtliga intervjuer genomfördes med två intervjuare för att minimera risken att tolka datainsamlingen efter egen upplevelsevärld. Av samma anledning har samtliga intervjuer spelats in och anteckningar har tagits under tiden som intervjuerna ägde rum. Att anteckna upplevelser samt tankar som är subjektiva ökar medvetenheten om vår egen roll, något som är väsentligt för att kunna framföra ett resultat som är objektivt (Hartman 2004).

Samtliga intervjuer har kunnat genomföras på ett nästintill identiskt sätt. Intervjuerna har skett via telefon på avtalad tid. Respondenten ombads att sitta i en lugn och avskild miljö. För att minska risken för felkällor samt stärka samstämmigheten har vi gått igenom varandras transkriberingar. Vi har också försökt se resultaten utifrån olika perspektiv med syfte att minimera risken för konfirmationsbias eller andra former av selektiv fördelning av uppmärksamhet som kan skada datainsamlingen. I en första analys gjordes en tematisering med fler teman och subteman. Detta fick revideras till studiens rapporterade teman, då den tidigare tentativa tematiseringen inte hängde samman. Tillförlitligheten av studien kan ses som relativt hög då de resultat som framkommit är stabila. Resultatet är dock inte representativt för branschen då deltagargruppen bestod av en liten grupp. Rekommendation för framtida studier är således att utöka undersökningsgruppen.

### **Slutsatser utifrån respondenternas upplevelser**

En slutsats som går att dra utifrån respondenternas redogörelser är att en hög grad av motivation på arbetsplatsen minskar benägenheten att agera kontraproduktivt bland medarbetare. Normer kan i viss grad bidra till CWB beroende på vilken typ av norm och hur etablerad normen är i arbetsgruppen. På den studerade organisationen upplevs normer bidra till CWB i lägre grad än låg nivå av motivation.

## Referenslista

- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410-424. doi:[10.1037/0021-9010.92.2.410](https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.410)
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: a practical guide for beginners*. (1. ed.) Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Cialdini, B. R., Kallgren, A. C., & Reno, R. R. (1990). A Focus Theory of Normative Conduct: Recycling the Concept of Norms to Reduce Littering in Public Places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015-1026. Doi: 10.1037/0022-3514.58.6.1015
- Clercq, D. D., Haq, U. I., & Azeem, U. M. (2018) Time-related work stress and counterproductive work behaviour: Invigorating roles of deviant personality traits. *Personnel Review*, 48(7), 1756-1781. Doi:10.1108/PR-07-2018-0241
- Deci, L. E., Olafsen, H. A., & Ryan, M. R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Advance*, 4(19–43), 19–45. Hämtad: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Granberg, O. (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. (8., [rev. och utök.] utg.) Stockholm: Natur och kultur.
- Grusec, E. J. (2006). Social learning theory and developmental psychology: The legacies of Robert Sears and Albert Bandura. *US: American Psychological Association*, 28(5), 776-786. Doi:[10.1037/0012-1649.28.5.776](https://doi.org/10.1037/0012-1649.28.5.776)
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. Doi:10.1111/1468-2389.00224
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande: från kunskapsteori till metodteori*. (2., [utök. och kompletterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Lado, M., & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 33(2017), 175-182. Doi:10.1016/j.rpto.2017.07.004

- Lee, V. B., & Spector, P. E. The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 145-156. Doi:10.1037/1076-8998.11.2.145
- Larsson, J., Ramstedt, J., Wickenberg, J. (2014). On the diffusion of rule breaking norms to organizational newcomers. *9th Colloquium on Organizational Change & Development*. Hämtad från: <https://research.chalmers.se/publication/202706>
- Morris, W. M., Hong, Y., Chiu, C. & Liu, Z. (2015). Normology: Integrating insights about social norms to understand cultural dynamics. *Organizational Behavior & Human Decision Process*, 129, 1-13. Doi: 10.1016/j.obhdp.2015.03.001
- Naturvårdsverket. (2018). *De svenska miljömålen – En introduktion*. Hämtad från: <http://www.naturvardsverket.se/Documents/publikationer6400/978-91-620-8821-7.pdf?pid=23428>
- Perkins, E. P & Hill, B. A (1985). Cognitive and affective aspects of boredom. *British Journal of Psychology*, 76(2), 221-234. Doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1985.tb01946.x>
- Ryan, M. R., & Deci, L. E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Hämtad från: [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf)
- Ryan, P. J., Marchiondo, A. L., Jacobson, L. J. K., Hood, N. J. (2020). The Synergistic Effect of Descriptive and Injunctive Norm Perceptions on Counterproductive Work Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 162(1), 191-209. Doi: 10.1007/s10551-018-3968-1
- Sackett, R. P. (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(2), 5-11. Doi:10.1111/1468-2389.00189
- Sackett, P. R., & Devore, C. J (2002). *Counterproductive behaviors at work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Hämtad från: <http://www.maorhan.com/wp-content/uploads/2014/11/0761964886-Psychology-Volume-1.pdf>
- Smith, E. R. & Mackie, D. M. (2007). *Social psychology*. (3. ed.) New York, N.Y: Psychology Press.
- Spector, E. P. & Fox, S. (2010). Counterproductive Work Behavior and Organisational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior? *Journal of Applied Psychology*, 59(1), 21–39. doi:10.1111/j.1464-0597.2009.00414.x

- Fox, S., Spector, E. P. & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-209. Doi: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460. Hämtad: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Workman, J. E., & Studak, C. M. (2007) Relationships among fashion consumer groups, locus of control, boredom proneness, boredom coping and intrinsic enjoyment. *International Journal of Consumer Studies*, 39(1), 66–75. doi:10.1111/j.1470-6431.2005.00486.x



# Bilaga 1

Missivbrev

Hej,

Vi är två studenter från Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle som är inne på vår sista termin. Vi är i full gång med att skriva vår kandidatuppsats inom psykologi och hoppas att du vill hjälpa oss på vägen!

Din yrkesroll är en viktig komponent i arbetet mot en ekologiskt hållbar framtid och vi tycker att det är viktigt att du mår bra på jobbet! Syftet med studien är att undersöka om normer och motivation bland anställda inom miljöarbetet har en inverkan på normbrytande beteende bland anställda inom organisationen.

För att få en rik datainsamling till vår undersökning behöver vi din hjälp! Vi hoppas att du vill delta i en intervju. Intervjun består av 15 frågor och tar ungefär 45 minuter av din tid och sker genom telefon. Intervjun kommer även att spelas in.

I vår studie kommer vi förhålla oss till vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Dessa består av informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Alltså kommer inte namn på personer att tas samt med då personer som medverkar ej ska kunna kännas igen. Detta innebär även att du har all rätt till information om studiens syfte samt ditt deltagande i projektet. Ditt deltagande kommer att vara helt frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan. Samtliga uppgifter kommer användas i forskningsändamål och information kommer behandlas konfidentiellt. Studien kommer att användas av studenter, läsas av handledare och bearbetas på gruppnivå samt publiceras på diva som är universitet-bibliotekens interna databas för studentuppsatser och forskningspublikationer.

Om du vill medverka och hjälpa oss med vår uppsats är du varmt välkommen att ta kontakt med oss genom telefon eller mejl, så bestämmer vi en tid som passar dig. Vi ringer upp på bestämd tid mellan 2: april-15:e april. Det är viktigt att du som medverkar kan sitta ostört och avskilt.

Vid frågor eller önskan om mer information är du varmt välkommen att kontakta någon av oss, eller handledare per telefon eller mejl för mer information.

Hoppas att du vill delta!

Med vänlig hälsning

Lina Rahmih och Erika Forsberg

## Bilaga 2

### Intervjuguide

#### Respondent 7

1. Hur länge har du arbetat på organisationen?  
5 år
2. Har du en fast anställning?  
Ja
3. Hur tolkar du begreppet motivation?
4. Kan du nämna tre eller fler faktorer som du upplever är viktiga när det kommer till ökad arbetsrelaterad motivation? Framgång, vänner, lön,
5. Kan du nämna tre eller fler faktorer som du upplever är väsentliga när det kommer till minskad arbetsrelaterad motivation?  
Har inte jobb från kontoret, planering, förmåner, ge och ta, dålig lön,
6. Hur tolkar du begreppet kontraproduktivt arbetsbeteende?
7. Vilka faktorer tror du att kontraproduktivt arbetsbeteende kan bero på?
8. Har du kännedom om att kontraproduktivt beteende har förekommit på din arbetsplats? Ge gärna exempel.
9. Om ja, vad tror du att det berodde på?
10. Hur tolkar du begreppet normer?
11. Har du någon gång upplevt att det förekommer normer på din arbetsplats som du tror kan främjar kontraproduktivt arbetsbeteende?
12. Tror du att normer kan bidra till kontraproduktivt arbetsbeteende?
13. Om ja, vilka normer tror du är mest bidragande till kontraproduktivt arbetsbeteende?
14. Hur tror du att en arbetsgivare kan förebygga kontraproduktivt arbetsbeteende på bästa sätt?

Sammanfattning av intervju.

15. Har du något du vill tillägga som vi har missat att fråga om?

Då var nog det allt för oss! Tack för din tid, du är varmt välkommen att höra av dig om du skulle ha några frågor i efterhand!