



EKONOMI-  
HÖGSKOLAN

Företagsekonomiska institutionen  
FEKH49  
Examensarbete i organisation på kandidatnivå  
VT 2023

## **Att arbeta effektivt eller att effektivt undvika arbetet**

En kvalitativ studie på Flashback forum om oengagerad personal

**Författare:**

Ida Beckman  
Nilay Junuzovski  
Monika Katinic

**Handledare:**

Anna Stevenson

## **Förord**

Vårt examensarbete har varit en otroligt spännande resa som har utvecklat oss, både personligt och akademiskt. Innan ni sätter tänderna i denna studie vill vi tacka personerna som gjort det möjligt för oss att lyckas med studien.

Vi är oerhört tacksamma för vår tid på Lunds Universitet och den kunskap som samtliga lärare har bidragit med under utbildningens gång. Vi vill rikta ett stort tack till vår fantastiska lärare, Nadja Sörgärde, som har haft väldigt givande workshops med oss.

Ett stort tack vill vi även rikta till vår otroliga handledare Anna Stevenson som har varit ett, för oss, avgörande bollplank under vårt arbete. Vi vill tacka Anna för alla givande diskussioner och hennes positiva feedback, likväl som den konstruktiva kritik som vi fått under arbetets gång.

Vi skulle även vilja rikta ett stort tack till våra nära och kära som har gett oss ett otroligt stöd för att kunna lyckas med vår studie och som ständigt uppmuntrat oss till att fortsätta kämpa.

Tre personer som vi inte får glömma att tacka är oss själva. Tack för ett fint samarbete och för att vi har färdigställt denna studie tillsammans!

Med detta sagt önskar vi dig trevlig läsning!

*Ida Beckman, Nilay Junuzovski & Monika Katinic*  
29 maj 2023

## Sammanfattning

<b>Examensarbetets titel:</b>	Att arbeta effektivt eller att effektivt undvika arbetet - En kvalitativ studie om oengagerad personal på Flashback Forum
<b>Seminariedatum:</b>	2 juni 2023
<b>Kurs:</b>	FEKH49, Examensarbete i organisation på kandidatnivå, 15 hp
<b>Författare:</b>	Ida Beckman, Nilay Junuzovski, Monika Katinic
<b>Handledare:</b>	Anna Stevenson
<b>Nyckelord:</b>	Arbetsundvikande, engagemang, motivation, tomt arbete
<b>Frågeställning:</b>	Hur rättfärdigas arbetsundvikande av arbetstagare?
<b>Syfte:</b>	Syftet med studien är att, på forumet Flashback, undersöka hur arbetsundvikande rättfärdigas av arbetstagare.
<b>Teoretiskt perspektiv:</b>	Teorikapitlet behandlar tidigare forskning inom engagemang, motivation samt arbetsundvikande på arbetsplatsen och redogör för påverkan av dessa faktorer på arbetsplatsen och anställda.
<b>Metod:</b>	För att besvara studiens frågeställning i linje med syftet har en kvalitativ studie genomförts med en induktiv ansats ur ett interpretativt perspektiv. Studien genomfördes med forskningsmetoden netnografi; insamling av empiri på internet.
<b>Empirisk analys:</b>	Empirin utgår ifrån valda citat från Flashback forum där användare uttrycker hur de undviker arbete samt rättfärdigar detta. Dessa citat analyseras för att möjliggöra olika tolkningar av användarnas inlägg huruvida de rättfärdigar sitt arbetsundvikande.
<b>Slutsats:</b>	Fyra olika faktorer hur arbetstagare rättfärdigar sitt arbetsundvikande har identifierats, nämligen att arbetstagarna inte är tillräckligt motiverade, att de upplever att de har för låg lön, att de är missnöjda med sin arbetsplats samt att de inte vill trampa sina kollegor på tårna genom att prestera bättre än dem.

## Abstract

<b>Title:</b>	To work effectively or to effectively avoid work - A qualitative study at Flashback forum on disengaged employees
<b>Seminar date:</b>	June 2nd 2023
<b>Course:</b>	FEKH49, Business Administration: Bachelor's Degree Project in Organization, Undergraduate level, 15 credits
<b>Authors:</b>	Ida Beckman, Nilay Junuzovski, Monika Katinic
<b>Advisor:</b>	Anna Stevenson
<b>Key words:</b>	Work avoidance, engagement, motivation, empty labor
<b>Research question:</b>	How is work avoidance justified by employees?
<b>Purpose:</b>	The purpose of the thesis is to, on Flashback forum, investigate how work avoidance is justified by employees.
<b>Theoretical perspective:</b>	The theory chapter presents previous research in engagement, motivation and work avoidance in the workplace and reads up on the impact these factors have on the workplace and its employees.
<b>Methodology:</b>	To answer the study's question in line with the purpose, a qualitative study has been conducted with an inductive approach from an interpretive perspective. The study was conducted using the netnography research method; collection of empirical data on the Internet.
<b>Empirical foundation:</b>	The empirical foundation is based on selected quotes from the Flashback forum where users express how they avoid work and justify this. These quotes are analyzed to enable different interpretations of the users' posts as to whether they justify their work avoidance.
<b>Conclusion:</b>	Four different factors how employees justify their work avoidance has been identified, namely that the employees are not sufficiently motivated, that they feel that their salary is too low, that they are dissatisfied with their workplace and that they do not want to step on their colleagues' toes by performing better than them.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Problemformulering	6
1.3 Syfte och frågeställning	6
<b>2. Litteraturgenomgång</b>	<b>7</b>
2.1 Engagemang	7
2.2 Motivation	9
2.3 Arbetsundvikande	11
2.3 Sammanfattning och argumentation	13
<b>3. Metod</b>	<b>13</b>
3.1 Metodologisk ansats	13
3.2 Varför Flashback?	14
3.2.1 Risker med anonyma inlägg	15
3.3 Vårt tillvägagångssätt	16
3.3.1 Urvalskriterier	17
3.4 Analysmetoden	18
3.4.1 Sortera empiriskt material	18
3.4.2 Att reducera	19
3.4.3 Att argumentera	19
3.5 Färdigställandet av studien	20
3.6 Trovärdighet	20
3.6.1 Tillförlitlighet	21
3.6.2 Överförbarhet	21
3.6.3 Pålitlighet	22
3.6.4 Konfirmering	22
<b>4. Analys och resultat</b>	<b>22</b>
4.1 Avsaknad av ambition	22
4.2 Hämndnerven	25
4.3 Utebliven belöning	27
4.4 Av respekt till andra	29
<b>5. Diskussion</b>	<b>31</b>
5.1 Summering	31
5.2 Bristande motivation	31
5.3 Missnöje	32
5.4 Otillräcklig lön	34
5.5 Kulturen på arbetsplatsen	35
<b>6. Slutsats</b>	<b>37</b>
6.1 Förslag till framtida forskning	38
<b>7. Referenslista</b>	<b>39</b>

## 1. Inledning

*Denna studie syftar till att studera hur medarbetare slutar engagera sig på sin arbetsplats och hur det rättfärdigas på internetforumet Flashback. I följande avsnitt kommer en bakgrund till ämnet presenteras samt en problematisering av ämnet. Detta följs av en presentation av studiens syfte och frågeställning.*

### 1.1 Bakgrund

*”Sitter på jobbet och försöker se upptagen ut. Mitt vanliga knep brukar vara att sitta på Flashback.”* - Viren (användare på Flashback)

Tänk dig att arbeta gratis. Gratis utan att få någon lön, gratis utan att få några utvecklingsmöjligheter och gratis utan att känna sig väsentlig. För många människor låter tanken av att arbeta gratis nästan otänkbart. Varför skulle någon frivilligt välja att spendera sin tid och energi på ett arbete som inte ger någon belöning? Men vad händer när det inte längre handlar om frivilligt arbete utan om människor som faktiskt väljer att inte arbeta på sin arbetsplats, trots att de fortsatt får betalt? Citatet ovan är ett fall där personen aktivt väljer att inte arbeta och istället försöker hitta olika sätt att se upptagen ut. Ett vanligt knep för personen är att vara aktiv på forumet Flashback för att på så sätt undvika att arbeta men samtidigt se upptagen ut. Detta är en situation som kan uppstå av olika skäl - kanske upplever personen att hen inte trivs med arbetsuppgifterna, eller att arbetsmiljön är dålig och stressig. Oavsett orsak kan konsekvenserna av att inte arbeta på arbetsplatsen vara allvarliga. Inte bara för individen själv, som riskerar att missa utvecklingsmöjligheter och karriärprogression, utan även för organisationen som helhet (Douglas McGregor, 2006; Paulsen, 2015).

Medarbetarnas engagemang på arbetsplatsen har stor påverkan på företagets framgångsfaktor (Ketter, 2008). Beroende på hur medarbetaren presterar samt disponerar sin tid kan personen belönas utifrån en mängd olika faktorer såsom utbildning, karriärmöjligheter eller finansiella medel. Uteblir denna belöning riskerar företaget att den anställdes motivation avtar, tillika engagemanget på arbetsplatsen (Christian, Garza & Slaughter, 2011). Detta är en viktig faktor för organisationen och dess framgång då engagerade arbetstagare bidrar till en mer effektiv arbetsplats och positiv arbetsmiljö, där de aktivt väljer att bidra till organisationens utveckling. Om arbetstagaren inte är motiverad eller inte trivs på arbetsplatsen kan detta leda till minskat engagemang, vilket påverkar hela arbetsplatsen (Deci, Koestner & Ryan, 1999).

I denna studie definierar vi bristande engagemang utifrån att en anställd medvetet gör avsevärt mindre arbete på sin arbetsplats än vad individen har resurser till. Det vill säga, personen väljer aktivt att inte utnyttja arbetsdagens alla timmar till arbete och saknar ambition att öka sin arbetsbelastning. Enligt Paulsen (2015) kan det vara svårt att fånga upp bristande engagemang

hos anställda, då mörkertalet kan vara stort eftersom den kan röra upp känslor som skam och konsekvenserna för icke-arbetande kan vara avgörande för den anställde.

## 1.2 Problemformulering

På arbetsplatser har oengagerad personal och arbetsundvikande, en term som från början kommer från engelskans begrepp work avoidance, uppmärksammats allt mer på senare tid. Arbetsundvikande är det beteende som beskriver en person som aktivt väljer att undvika att arbeta på sin arbetsplats (Paulsen, 2015). Oengagerad personal medför olika svårigheter för arbetsplatser såsom att arbetet inte blir gjort till sin fulla potential, men även att medarbetarnas icke-engagemang smittar av sig och påverkar andra kollegor vilket leder till att organisationen blir mindre effektiv (Macey & Schneider, 2008). Konsekvenserna av detta riskerar att bli stora; de skapar ett arbetsklimat med minskad produktivitet då oengagerad personal har tendens att inte vilja bidra till organisationen mer än det som krävs av dem (Christian et al, 2011). Det påverkar även den sociala faktorn i organisationen negativt då det bristande engagemanget riskerar att smitta av sig, en så kallad snöbollseffekt. Personalen riskerar dessutom att förlora incitament till att bidra till sociala relationer och aktiviteter på arbetsplatsen mer än nödvändigt (Dufour & Fortin, 2014).

Den nuvarande forskningen som är presenterad kring arbetsundvikande från personalen fokuseras utifrån organisationens perspektiv; hur kan organisationen påverka arbetstagaren och vad orsakar det bristande engagemanget (Ketter, 2008). Däremot har författare som Roland Paulsen (2015) har även problematiserat arbetsundvikande ur arbetstagarens perspektiv, där han särskiljer olika sorters arbetsundvikande utifrån motiv och engagemang. Paulsen (2015) hävdar att vikten av ett meningsfullt arbete kan vara avgörande för att skapa engagemang hos medarbetaren.

I vår studie presenterar vi arbetstagarens perspektiv, där arbetstagare på ett konsekvenslöst sätt delar med sig av sina tankar och erfarenheter för att vi ska få större inblick i personerna bakom det bristande engagemanget. För att samla in empiri kring studieobjektet har detta gjorts genom netnografi, närmare bestämt genom inlägg skrivna av privatpersoner på ett internetforum online. Här ges användarna möjlighet att fritt och anonymt dela med sig av åsikter och erfarenheter kring sin arbetsupplevelse.

## 1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att, på forumet Flashback, undersöka hur arbetsundvikande rättfärdigas av arbetstagare. För att besvara dessa frågor kommer olika faktorer som påverkar engagemang att analyseras, men även vad motiven bakom kan tänkas vara. Studien har som syfte att belysa och synliggöra personerna bakom undvikandet av arbete och förklara deras beteenden med hjälp av tidigare forskning. Frågeställningen som rapporten ämnar att besvara är följande:

*Hur rättfärdigas arbetsundvikande av arbetstagare?*

## 2. Litteraturgenomgång

*I följande avsnitt presenteras tidigare forskning kring ämnet och utvalda teoretiska ramverk. För att kunna besvara frågeställningen behövs en redogörelse kring vad tidigare studier kommit fram till avseende motivation och engagemang som i sin tur kan ligga till grund för arbetsundvikande. Teoretiska perspektiv krävs för att kunna analysera resultatet ur olika perspektiv.*

### 2.1 Engagemang

Engagemang kan enligt Bakker & Leiter (2010) definieras som "*... en positiv, tillfredsställande, arbetsrelaterad tillståndskänsla som karaktäriseras av vitalitet, entusiasm och en känsla av att vara helt inbegripen i arbetet*" (Bakker & Leitner, 2010). Begreppet engagemang kan dock tolkas på flera olika sätt, på en arbetsplats kan engagemang vara ett mått på hur mycket en anställd är dedikerad till sitt arbete och känner en stark anknytning till sin arbetsplats (Mahand & Caldwell, 2023). Författarna menar att det kan mätas genom att titta på faktorer som till exempel produktivitet, kreativitet, lojalitet och trivsel på jobbet. En hög nivå av engagemang har visat sig ha positiva effekter på både anställda och organisationer, såsom minskad personalomsättning, högre produktivitet och bättre resultat (Bakker & Leiter, 2010; Mahand & Caldwell, 2023).

Bakker & Leiter (2010) hävdar att man kan se engagemang som en form av dynamisk process som påverkar nivån av engagemang. I denna process finns det en samverkan mellan flera individuella faktorer, såsom personliga egenskaper och arbetsplatsupplevelser med organiska faktorer såsom ledarskap och arbetsmiljö (Bakker & Leiter, 2010). Flera tidigare studier visar att det finns ett samband mellan personlighet och engagemang i avseende tid på arbetsplatsen (Aziz & Tronzo, 2011; Jackson, Fung, Moore & Jackson 2016). Studier visar även att de arbetstagare som är mer engagerade och således presterar bättre i arbetet har en starkare känsla av åtaganden på arbetsplatsen och för organisationen vilket leder till bättre prestationer på arbetsplatsen (Kim, Kim, Woo, Park, Jo, Park & Lim, 2017). Vidare visar studier även på att det finns ett starkt samband mellan engagemang och förtroende för chefer på arbetsplatsen (Clifton & Harter, 2019). Chefer som inkluderar sina medarbetare i processen kan vara en bidragande faktor till att anställda på arbetsplatsen blir motiverade. Detta genom att ledarskap ökar meningsfullheten bakom arbetet hos anställda (Llorens-Gumbau, Salanova, Schaufeli & Bakker, 2011). Ytterligare forskning visar även ett samband mellan arbetstagarens engagemang och organisationens engagemang (Kim et al., 2017).

Studier visar på flera olika faktorer som orsakar att människor blir oengagerade på arbetsplatser. Vi har identifierat fyra primära faktorer som tidigare studier pekar på, som tillsammans eller var och en för sig påverkar medarbetarnas engagemang. Den första faktorn handlar om bristande ledarskap. När chefer inte ger tillräckligt med stöd, feedback eller motivation till sina anställda kan det göra att de känner sig oengagerade och osäkra på vad som förväntas av dem (MacLeod & Clarke, 2009).

Den andra faktorn avser utebliven belöning, då bristande engagemang även kan formas av en miljö där anställda förväntas att högprestera, utan att bli belönade för sina insatser. Detta kan



leda till avsaknad av känslor av uppskattning hos medarbetarna som i sin tur gör att deras personliga engagemang minskar (Mahand & Caldwell, 2023). Belöningen kan avse en skälig lön, men också utvecklande arbetsuppgifter och om det är möjligt att avancera i rollen. Om anställda inte ser någon tydlig väg framåt i sin karriär kan det göra att de känner sig frustrerade och oengagerade, men det kan också leda till att den anställde inte längre upplever sitt arbete som meningsfullt (Kruse, 2012; Boiarintseva, Keliher & Richardson, 2018). Dong & Che (2019) stödjer detta i sin studie där deras resultat tyder på att karriärmöjligheter har en positiv effekt på jobbtillfredsställelse, medan bristande karriärmöjligheter kan leda till minskad motivation och högre personalomsättning. Vidare redogör författarna även för att organisatorisk rättvisa spelar en viktig roll som en medlande faktor mellan karriärmöjligheter och jobbtillfredsställelse (Dong & Che, 2019).

En tredje faktor är kulturen på arbetsplatsen. Om en arbetsplats inte upplevs ha en positiv och inkluderande kultur och istället uppfattas som respektlös och oetisk kan det leda till att personen riskerar att känna en avsaknad av tillhörighet (Mahand & Caldwell, 2023). Vidare menar författarna att detta kan leda till att arbetsgivarna utifrån detta upplever oengagemang. Detta kan i sin tur smitta av sig till andra kollegor, både missnöjet men även på så sätt att andra inom organisationen riskerar att behöva täcka upp för den del av personalen som inte är tillräckligt engagerad (Macey & Schneider, 2008; Deci et al., 1999; Dufour & Fortin, 2014).

Dålig balans mellan arbete och privatliv, som på engelska benämns som Working Life Balance, är vår fjärde faktor som kan vara orsaken bakom bristande engagemang på arbetsplatsen (Boiarintseva et al., 2018). Om anställda känner att de arbetar för mycket eller att de inte har tillräckligt med tid för att ta hand om sitt privatliv kan det göra att de begränsar sitt engagemang för att upprätthålla eller återskapa den balansen. Detta görs för att den anställde vill prioritera sitt välmående över arbetsprestation, vilket kan ses som ett gensvar och motreaktion från en generation som inte längre är intresserad av att göra karriär (Macey & Schneider, 2008; Boiarintseva et al., 2018).

## 2.2 Motivation

Begreppet motivation är ett svårtolkat begrepp enligt Berséus (2004). Hur motivation uppfattas är väldigt olika från individ till individ och beror på vilka behov som individen har. Behoven har även olika nivåer av tillfredsställelse och varje person värderar belöningen av dessa på olika nivåer (Berséus, 2004). Douglas McGregor (2006) skriver i boken *The Human Side of Enterprise* om teorierna X och Y som handlar om hur man kan se på människor i olika organisationer. De två teorierna ser olika på hur de anställda borde motiveras och arbetas med. Teori X säger att det är i människans natur att vara lata och inte gillar att arbeta. Därför är det nödvändigt att kontrollera sina anställda för att säkerställa att de anställda gör sitt jobb, vilket då belönas. De som inte gör sitt jobb under arbetstid bestraffas, vilket i sin tur gör att arbetarna är måna om att göra ett bra jobb.

McGregor (2006) redogör även för övervakning och att de positiva effekterna av att arbetarna övervakas är att de fokuserar på arbetet för att uppnå så bra resultat som möjligt för att därmed få belöningar. De negativa aspekterna är att övervakningen och bestraffningarna kan leda till en mindre bra arbetsmiljö där de anställda känner sig misstrodda av cheferna vilket i sin tur påverkar organisationen och dess arbete negativt (McGregor, 2006). Vidare skriver McGregor (2006) om teori Y som däremot säger att människor är motiverade till att allt sträva efter att uppnå så höga resultat som möjligt, till skillnad från Teori X som antar att människor är lata och inte vill arbeta. Enligt teori Y ger arbetsgivaren sina anställda utrymme för att de själva ska ha möjlighet att ta ansvar för sina arbetsuppgifter och ta egna beslut då de vill uppmuntra kreativitet och självständigt arbete. Enligt McGregor (2006) bidrar detta enligt denna teori till en mer positiv arbetsmiljö där de anställda känner sig uppskattade.

Olika individer motiveras av olika faktorer och Jacobsen & Thorsvik (2008) redogör för hur stor skillnad det råder mellan individ och individ i frågan om motivation. Människor har olika behov och blir motiverade när de har möjligheten att tillfredsställa sina behov, men motivationen kan även sjunka när möjligheten är begränsad (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Motivation kan också ha stor betydelse för hur arbetet utförs, både avseende hur effektivt personen jobbar men också hur villig personen är att göra sin arbetsuppgift (Kumar, 2020). Berséus (2004) redogör också för att olika typer av arbeten ger olika typer av motivation och att exempelvis lön eller social status som belöning kan öka motivationen hos individen. Motivation kan även ses som en komplex process där samtliga faktorer är bidragande till utvecklingen av individens motivation (Ryan & Deci, 2000).

Det är de inre och yttre motivationseffekterna som påverkar individens motivation enligt Vallerand (2012) samt Ryan & Deci (2000). Inre motivation handlar om drivkraften som ligger bakom att individen väljer att göra något med fri vilja då det främjar individens egenintresse, utveckling och glädje (Vallerand, 2012; Ryan & Deci, 2000). Vidare menar författarna att aktiviteten som utförs ska upplevas som rolig och inte ha någon som helst påverkan av de yttre faktorerna. Den yttre motivationen handlar om en drivkraft för att uppnå mål såsom till exempel ett högre löneanspråk eller annan form av belöning (Vallerand, 2012; Ryan & Deci, 2000). Herzberg, Mausner & Snyderman (1993) är även inne på samma spår men definierar dessa begrepp med andra namn samt annorlunda definitioner; hygienfaktorer samt motivationsfaktorer. Hygienfaktorer är grundläggande faktorer som är nödvändiga för att skapa och bibehålla trivsel på arbetsplatsen såsom lön och en god relation med chefer samt kollegor för att inte skapa missnöje. Motivationsfaktorer är de delarna som ger den anställda en känsla av tillfredsställelse och prestation enligt Herzberg et. al (1993). Författarna redogör bland annat för ansvarstagande och möjligheten till personlig utveckling för den anställde vilket genererar motivation och ökat engagemang (Herzberg et.al., 1993).

Motivation är essentiellt på arbetsplatsen och bland anställda då detta är en av de avgörande faktorerna till hur prestationen bland de anställda är. Latham & Pinder (2005) diskuterar hur

arbetsgivarna kan öka motivationen på arbetsplatsen för att i sin tur öka prestationen. En av de huvudsakliga faktorerna är att öka förmågan att lära sig nya saker bland de anställda. Författarna diskuterar även olika faktorer som kan påverka den anställdes motivation såsom belöningar, feedback och sociala interaktioner. Dessa faktorer, både icke-monetära och monetära, kan komma att påverka motivationen (Latham & Pinder, 2005). Kanfer, Chen & Pritchard (2008) skildrar även dessa tre olika faktorer som kan påverka den anställdes motivation. Samtidigt förklarar författarna att arbetsmiljön har en stor betydelse i hur anställda kommer att vara på arbetsplatsen. Om arbetsmiljön ger de anställda möjligheten att arbeta i enlighet med sina personliga värderingar och mål samt att de får chansen att påverka sina arbetsuppgifter, kommer det att leda till positiva konsekvenser (Kanfer et al, 2008). Minskad motivation kan bero på en rad olika faktorer, såsom bristande feedback, dåligt ledarskap, eller brist på möjligheter till personlig utveckling (Deci et al., 1999). Det leder enligt författarna till att anställda känner sig omotiverade på arbetsplatsen och inte finner någon passion till arbetet.

Individer har en rädsla för att misslyckas och om en arbetsuppgift känns allt för tuff och risken finns att misslyckas med denna väljer en del personer att undvika uppgiften (Weiner, 1992). För att istället känna att de lyckas med arbetsuppgifterna kan individen välja enklare uppgifter som inte är lika ansträngande. Dessutom redogör Weiner (1992) för att det grundar sig rädslan för misslyckande i vilka mål som individen har satt upp för sig själv och vad hen tror att hen är kapabel till att klara och motivationen baseras på hur mycket man tror på sig själv. När en person inte lyckas med en uppgift så minskar motivationen och tvärtom, det vill säga att om en person lyckas med en uppgift så ökar motivationen. Vidare skriver Weiner (1992) att det även kan råda andra anledningar till att personen inte vågar ta några risker med sina arbetsuppgifter, såsom hur konkurrensen ser ut med kollegorna på arbetsplatsen. Risken finns att om en kollega lyckas med en arbetsuppgift medan en annan misslyckas, kan det skapa en avundsjuka och dålig atmosfär på arbetsplatsen (Weiner, 1992). Självbestämmande är väldigt viktigt för många anställda för att de ska känna att de har en viktig roll på arbetsplatsen. Att ge ett större ansvar till den anställda kan komma att påverka motivationen då de känner att de behöver arbeta hårdare (Latham & Pinder, 2005).

### 2.3 Arbetsundvikande

Arbetsundvikande är en term som används av forskare som försökt sätta ord på fenomenet som avser medarbetares bristande engagemang i form av att de anställda anstränger sig för att göra så lite som möjligt, eller till och med undvika arbete i största möjliga mån (Paulsen, 2015). I denna uppsats gör vi skillnad på bristande engagemang, som är ett övergripande begrepp, och arbetsundvikande som är en typ av bristande engagemang. Bristande engagemang kan arta sig på andra sätt än arbetsundvikande, som denna studien inte avser att beröra.

Arbetsundvikande personer präglas av avsaknaden av att ha ett mål med sitt arbete, där framgångsfaktorn inte är löneförhöjning eller ett högre karriärsteg, utan att helt enkelt göra så lite

som möjligt (Elliot, 1999). Arbetsundvikande kan kopplas till en minskning av välbefinnande kopplat till arbetsuppgifternas färdigställande, eller som tidigare nämnt minskad motivation. Fenomenet beskrivs ha ursprung i industrier som präglats av hög arbetsbelastning och en hårt övervakande arbetsgivare på arbetstagarens bekostnad, där missnöjda anställda inte hade råd att avsluta sin tjänst utan istället valde att arbeta långsamt (Paulsen, 2015).

Roland Paulsen (2014) ger i boken *Empty labor* en förståelse för hur arbetstagaren reagerar på upplevd brist på engagemang och mening i arbetet. *Empty labor*, på svenska översatt till tomt arbete, är en term som beskriver allt som en anställd gör på sin arbetsplats som inte är arbete. Dessa typer av arbeten bidrar inte till något värde eller produktivitet och enligt Paulsen (2014) finns det gott om sådana jobb på arbetsmarknaden. Den vanligaste orsaken till detta är bristen på arbetssysslor. Vidare hävdar författaren att olika faktorer har bidragit till att allt fler arbeten idag har blivit meningslösa vilket i många fall leder till att de anställda blir mindre motiverade till att arbeta (Paulsen, 2014). Det beskrivs vara avgörande för ett tomt arbete att upprätthålla en fasad, det vill säga hur medarbetaren uppfattas utåt. Ofta är det viktigt att framstå, om inte annat så för chefer och de som är högre upp i hierarkin, att personen ser ut att jobba (Paulsen, 2010).

Det finns flera olika faktorer som beskrivs ligga bakom arbetsundvikande, samt faktorer som skulle kunna moderera beteenden som dessa. Arbetsmiljön och arbetsvillkoren uppges vara centrala faktorer bakom arbetstagarens brist på engagemang på arbetsplatsen (Paulsen, 2015). En annan faktor som påverkar arbetsundvikande är arbetstillfredsställelse och att känna en mening med sitt arbete (Kelloway, Francis & Gatien, 2013). Några ytterligare faktorer sägs vara rädsla för att misslyckas, brist på självreglering samt bristande självförtroende. Detta kan leda till att människor undviker sina arbetsuppgifter och väljer att inte anstränga sig mer än vad som behövs (Sirois & Pychyl, 2013; Steel, 2007; Rabin, Fogel & Nut 2011).

Arbetsundvikande behöver inte vara något personen aktivt själv väljer utan det kan vara en konsekvens av andra faktorer som till exempel brist på självkontroll (Rabin et al., 2011). Vidare menar Rabin et al. (2011) att vissa individer kan ha svårigheter att reglera sina handlingar och prioritera långsiktiga mål framför kortsiktiga lustar och bekvämligheter. Dessa personer kan därför vara mer benägna att undvika arbetsuppgifter och ansträngning enligt Rabin et al., (2011). Det kan även bero på att individen själv anser att denne gör ett bra jobb, men som inte nödvändigtvis uppfattas likadant av andra runt omkring. Vidare diskuterar författarna hur viktigt det kan vara att adressera och stärka individers självregleringsförmåga för att minska oengagemang och öka produktiviteten på arbetsplatsen (Rabin et al., 2011). En grundförutsättning för arbetsundvikande är bristande insyn från arbetstagarens chefer (Paulsen, 2015).

Paulsen (2015) menar att missnöjda anställda i många fall leder till att personen använder sabotagetekniker och olika former av motstånd för att uttrycka sitt missnöje. Olika sabotagetekniker används i syfte att fördröja arbetet och detta görs exempelvis genom att aktivt arbeta långsamt, vilket benämns som arbetsnedläggelse. Anledningen bakom att arbetstagare

agerar på detta vis är enligt Paulsen (2015) för att kunna ta det så lugnt som möjligt och utföra arbetet så långsamt som möjligt. Individer kan även sabotera genom att medvetet utföra arbetsuppgifter på ett felaktigt och ofullständigt sätt för att på så sätt förstöra för organisationen. Paulsen (2015) skriver om olika sätt som arbetstagare gör motstånd på för att uttrycka sitt missnöje, exempelvis visas motstånd genom att inte följa regler eller ignorera auktoriteter.

I litteraturen beskrivs det vara en stor skillnad på att ta pauser, det vill säga göra annat i små stunder, samt det som beskrivs att maska - där man tar större delar av arbetsdagen i anspråk för att göra annat än arbetsuppgiften (Paulsen, 2010). Vidare beskrivs maskning också vara märkbar i relation till engagemang, där arbetstagaren försöker göra så lite som möjligt och fortfarande behålla anställningen. Detta kan även beskrivas i termer av organisatorisk olydnad, där anställda försöker göra så lite som möjligt utan att kollegorna drabbas (Paulsen, 2010). Maskningen bygger på en tu-delad uppfattning kring vad personens arbete egentligen går ut på. Genom att skapa en fasad och en illusion kring arbetsrollens status, kan den bevaras ostörd och fri från insyn enligt Paulsen (2015). Personerna som maskar, det vill säga undviker arbete i största möjliga mån, identifierar sig ofta inte med sitt arbete vilket möjliggör en mycket låg arbetsplikt (Paulsen, 2015). Paulsen (2014) gör skillnad på att maska och att slacka, där slacka (slackning) i sin tur benämns vara de som inte har tillräckligt med arbete, och inte heller har ambitionen att förändra det.

### 2.3 Sammanfattning och argumentation

Tidigare forskning utgörs av studier som undersöker engagemang på arbetsplatsen, främst ur ett perspektiv där de som undersökts har haft ett högt engagemang på arbetsplatsen eller ur arbetsgivarens perspektiv. Det kan konstateras att engagemang hos de anställda är en framgångsfaktor för företaget i termer av effektivitet och lönsamhet hos personalen, men även hur bristande motivation och dålig arbetsmiljö kan skapa ett bristande engagemang. Bristande engagemang kan arta sig i form av arbetsundvikande, både utifrån personer inte har ambitionen att ta sig an så många uppgifter som det egentligen finns utrymme för, men också utifrån att aktivt försöka arbeta så lite som möjligt. Flera studier redogör för bakomliggande faktorer och varför personer väljer att aktivt undvika arbete utan att för den delen avsluta sin anställning. Vår studie ämnar att nyansera denna bild, samt att undersöka hur personen bakom arbetsundvikandet rättfärdigar detta.

### 3. Metod

*I följande avsnitt presenteras val av metod, fält, urval och genomförandet av studien såsom datainsamling och analysmetod. Vidare följer de forskningsetiska överväganden samt metodologiska överväganden som gjorts för att höja studiens kvalitet.*

#### 3.1 Metodologisk ansats

Den initiala idén för vår uppsats grundar sig i att undersöka hur individer rättfärdigar att de inte arbetar på sin arbetsplats och aktivt undviker arbetet. Strax efter att idén kring uppsatsämnet väcktes till liv insåg vi att det kan råda svårigheter med att hitta respondenter som vill delta i en studie som berör detta ämne. Forskningsområdet har enligt tidigare forskning betraktats som känsligt och tabubelagt, både sett till risken att uppfattas som egoistisk men också utifrån risken att bli illa omtyckt på sin arbetsplats utifrån rådande arbetsnormer (Paulsen, 2015). Av den anledningen valde vi att inte genomföra intervjuer, då vi antog att få arbetstagare skulle ställt upp i en ärlig intervju för att nyansera bilden av arbetsundvikande på grund av rädsla för dess eventuella konsekvenser. Istället valde vi att undersöka hur dessa individer uttrycker sig på forumet Flashback. Vi kommer att återkomma till varför vi valde Flashback senare i detta kapitel.

Syftet med vår studie är att, på Flashback forum, undersöka hur arbetsundvikande rättfärdigas av arbetstagare. Studien grundar sig i en kvalitativ metod, vilket är en metod där vi analyserar det insamlade materialet för att identifiera teman och mönster (Bryman, 2018). Metoden är främst anpassad för att lyfta fram skribenternas känslor och skapa tankar hos läsaren (Ahrne & Svensson, 2015), vilket går att tillämpa på vårt tillvägagångssätt. Fokuset i vår studie har varit att undersöka personers tankar samt åsikter och inte att mäta resultatet av handlingarna. Därför har vi antagit ett interpretativt perspektiv genom att tolka materialet två gånger; vi tolkar användarnas inlägg som i sin tur är formade av deras subjektiva upplevelser (Bryman & Bell, 2017).

Det finns olika tillvägagångssätt inom den kvalitativa forskningen. Vi har valt att använda oss av netnografi; insamling av empiri på internet. Enligt Kozinets (2015) är det en forskningsmetod som utvecklats allt mer under senaste tid, framför allt för att fånga och analysera sociala interaktioner som sker på internet vilket vi avser att göra. I vår studie har vi valt ett onlineforum (Kozinets, 2015).

Vi har valt att använda en induktiv ansats i vårt arbete, vilket innebär att samlar in och analyserar empiriska data för att dra slutsatser och analysera materialet, och går från det specifika till det mer allmänt (Bryman, 2018). För att genomföra den induktiva ansatsen har vi börjat med att samla in data genom att undersöka inlägg på olika diskussionsforum. Därefter har vi analyserat den insamlade datan för att identifiera eventuella samband och mönster. Enligt Bryman (2018)

kännetecknas den induktiva ansatsen av att forskaren observerar och samlar in data för att sedan formulera teorier eller allmänna principer baserade på dessa observationer.

### 3.2 Varför Flashback?

När vi fick idén om att undersöka människors engagemang på arbetsplatser började vi genast att undersöka olika tillvägagångssätt för att studera detta fenomen. Efter att vi hade valt insamlingsmetod, satt vi och diskuterade för att jämföra för- och nackdelar med olika forum. Efter noggrann övervägning kom vi fram till att Flashback var det som kändes mest givande då det är Sveriges största internetforum (Svenskarna och internet, 2018). Detta gav oss också möjlighet att avgränsa studien till Sverige.

Flashback är ett internetforum som är öppet för alla internetanvändare och här kan man finna diskussioner om alla möjliga ämnen såsom arbetslivet, kultur, politik, sport, med mera. Cirka 33% av Sveriges befolkning har ett registrerat konto på Flashback. Det råder en viss skillnad mellan könen bland användarna där männen är i majoritet, det är dock inte en markant skillnad. Den största andelen är män mellan 36-45 år och lever i höginkomsttagarhushåll (Svenskarna och internet, 2018).

Fördelarna med att basera studien på Flashback är mångfalden av åsikter och erfarenheter som vi kan ta del av. Inläggen som vi har studerat och analyserat representerar och belyser olika åsikter och erfarenheter vilket har berikat vår studie genom att ge en mer omfattande förståelse för ämnet samt hjälpt oss att finna flera perspektiv. En annan fördel är anonymiteten på Flashback, vilket ger användarna möjlighet att vara uppriktiga och mer benägna att dela med sig av personliga åsikter och upplevelser utan att avslöja sin identitet och riskera konsekvenser. Vi har gjort bedömningen att eftersom användaren varken har något att vinna eller förlora på att dela sin upplevelse, är sannolikheten högre att personen kommer att vara ärlig. Empirin som samlats in består av användarnas egna, ocensurerade upplevelser bortsett från de felstavningar som vi författare noterat och korrigerat för att underlätta för läsaren.

Utöver detta är inläggen på Flashback rika på konkreta exempel som användarna delar med sig av vilket berikar vår studie med olika exempel och möjliggör en mer nyanserad analys. Vi har emellertid beslutat att inte lägga alltför stor vikt vid vilka individer som deltar i forumet, vilket kön personen har eller hur gammal personen är. Detta eftersom vårt mål är att samla in information från olika individer utan att ha någon förhandskunskap eller fördomar om personen.

Genom arbetets gång har vi haft i åtanke den kontext där internetanvändare interagerar och således använt en holistisk metod för att förstå dessa interaktioner. Vi har behövt vara medvetna om att vi saknar förståelse kring vad som försiggår i användarnas tankar, vad de har för tidigare erfarenheter samt underliggande incitament som kan ha påverkan på användarnas deltagande (Kozinets, 2015).

### 3.2.1 Risker med anonyma inlägg

På Flashback publicerar, som tidigare nämnt, samtliga användare sina inlägg från egenvalda användarnamn, vilket vi anser är en fördel eftersom användarna vågar uttrycka sina åsikter utan filter. Å andra sidan kan detta innebära att användarna uttrycker sig hejdlöst och det finns risk för överdrift, vilket är viktigt att ha i åtanke när empirin undersöks och analyseras. Det finns en risk med att så kallade "troll", det vill säga personer som skriver outgrundliga inlägg för att provocera fram reaktioner, kan ha skrivit i trådarna på Flashback. Vi är medvetna om att det är en utmaning att hitta trovärdiga och specifika inlägg passande för en studie av detta slag och har därför valt att undvika allt för utstickande och provocerande citat. Dessutom kan det vara så att individerna inte har varit med om det de skriver om i forumen och publicerar inlägg i syfte att skapa en diskussion. Därför har vi valt att främst utgå ifrån trådar på Flashback med många inlägg för att öka trovärdigheten.

Ytterligare en risk med att använda sig av inlägg vars författare är okänd är att det kan råda en bias i datan som samlas in. Detta grundar sig att användarna inte är specifikt utvalda för denna studie och inte nödvändigtvis representerar en bredare population. Noterbart är att inlägg i en viss tråd på Flashback möjligtvis representerar en viss målgrupp, och vi är inte nödvändigtvis informerade om detta om det inte framgår i användarens inlägg. Med grund i detta kan det vara särskilt viktigt att undersöka dessa individers åsikter samt uppfattningar om vissa frågor.

Det råder en etisk problematik med att använda information från skribenter på internet. Detta beror på att användarna inte har gett oss tillåtelse att använda deras åsikter, däremot har användarna valt att offentligt publicera sina åsikter och gett sitt samtycke till att det publiceras på internet. Användarna har självmant valt att delta i diskussioner på en plattform som är öppen för allmänheten, vilket indikerar en viss nivå av samtycke och att deras åsikter kan delas och diskuteras av andra (Bryman & Bell, 2017).

Ytterligare en aspekt att ta hänsyn till är att informationen som samlats in från Flashback är att betrakta som enskilda individers subjektiva erfarenhet utifrån ämnet. Det är viktigt att inte betrakta det som fakta då det inte går att fastställa vem som skrivit och till vilket syfte. Därför är det viktigt att betona att detta är enskilda individers upplevelser och erfarenheter som vi har valt att analysera och dessa upplevelser stämmer inte nödvändigtvis överens med andras, såsom övriga kollegors, upplevelser på arbetsplatsen. Analysen berör inte organisationernas faktiska utformning och baseras endast på individernas egna erfarenheter.

### 3.3 Insamling av material

I studiens början hade vi idén om att studera hur engagemang påverkar och upplevs på arbetsplatsen, vilket lade grunden för vår frågeställning då vi riktade in oss mot engagemang. När vi med hjälp av befintlig litteratur fått en bild av engagemang, skapades ett intresse för arbetsundvikande på arbetsplatsen. I en kvalitativ studie är det empiriska urvalet målstyrt enligt tumregler. Det är vi som forskare som avgör det empiriska urvalet som ska vara kopplat till



forskningsfrågan där ett tydligt mönster på vilka kriterier som kommer att styra urvalet syns (Bryman, 2018). Eftersom vi har använt oss av ett målstyrt urval är det relevant att ha i åtanke att urvalet inte kan generalisera resultatet till en hel population enligt icke-sannolikhetsbaserade urvalet (Bryman & Bell, 2017). Dock resonerar vi för att studien uppnår tillräcklig teoretisk mättnad för att frågeställningen ska besvaras. Genom att samla in empiri från forumet Flashback fick vi chansen att få en djupgående förståelse kring hur människor på forumet tänker och uttrycker sig kring sitt engagemang på arbetsplatsen.

Vi började vår sökprocess genom att definiera olika, grundläggande sökord såsom “jobb”, “kontor” och “slacka” och därefter göra sökningar på Flashback, vilket gav oss en tydlig överblick med ett väldigt brett resultat. Under empiriinsamlingen började vi reflektera kring varför människor väljer att inte engagera sig och hur detta uttrycks på arbetsplatsen. Vi hade tidigt idén om att studera arbetstagares engagemang och varför individer väljer att inte arbeta på sin arbetsplats. I samband med att vi påbörjade empiriinsamlingen började vi även att studera tidigare forskning för litteraturundersökning, där vi uppmärksammade studier på arbetsundvikande samt såg en möjlighet att kunna bidra till nyansering av befintliga studier.

Genom att förfina sökningen med sökord som “undvika jobb” samt “lata kollegor” fick vi fram forumtrådar som passade vår studie bättre. Trådarna valdes ut baserat på dess innehåll och relevans för studiens syfte. En stor mängd empiriskt material samlades in för att kunna svara på studiens frågeställning. Ju mer vi läste oss in på trådarna, desto mer blev vi bekväma och hittade nya trådar med hjälp av termer, till exempel “leka kontor” och “arbetsundvikande”. Vi upplevde att trovärdigheten ökade när det var ett flertal användare som skrev och identifierade liknande åsikter och tankar. Enligt Bryman (2018) är det mål- och kriteriestyrda urvalet viktigt att ha i åtanke när en studie framställs. I vår studie präglar fokusfrågorna de individer på arbetsplatsen som inte finner motivation och undviker att arbeta. För att finna relevant information har vi behövt analysera en mindre målgrupp, individer som undviker att arbeta, som är det målstyrda urvalet. Det kriteriestyrda urvalet är de kriterier som vi valt att begränsa uppsatsen med för att studien ska bli mer fokuserad med mer hanterligt material (Bryman, 2018).

### 3.3.1 Urvalskriterier

Vi har haft ett flertal urvalskriterier när vi har valt ut citat från trådarna. Till att börja med var det viktigt att användarna skulle uttrycka sina egna åsikter och inte ha samlat data från nätet, återberätta en tredje persons tankar eller prata i generella termer. Vi har valt att endast använda oss av forumet Flashback och material som är publicerade på trådarna vi valt att utgå ifrån. I samband med detta har vi bestämt oss för att endast använda svenska trådar med grund i att det är denna kontextuella utgångspunkt som studien har som mål att klarlägga.

Rennstam & Wästerfors (2013) diskuterar att en viktig del av datainsamlingen är att inte samla in allt för mycket data samt att det är innehållet som är viktigt och inte mängden. Vi har valt att enbart utgå från ett forum med totalt fem olika trådar. Denna begränsning gjordes för att vi inte

skulle bli överväldigade av empiri och vi tror att detta har gett oss chansen att kunna bearbeta materialet på ett mer adekvat vis än om vi hade haft allt för mycket valmöjligheter.

I tabellen nedan redogörs det för vilka trådar som vi har använt oss av under studiens gång. Totalt är det fem olika trådar på Flashback med 1069 olika inlägg.

Hemsida	Trådnamn	Datum	Antal inlägg
Flashback	Jag är på jobbet men jag gör ingenting (tjänsteman)	2020-08-03 till 2021-11-22	238 stycken
Flashback	Hur mycket "jobbar" du på jobbet?	2011-10-03 till 2016-08-03	374 stycken
Flashback	"Att leka kontor" (om att slappna av på jobbet /mod)	2009-06-18 till 2022-11-11	387 stycken
Flashback	Konsten att inte jobba på jobbet	2021-10-16 till 2021-10-16	9 stycken
Flashback	2022 så tänker jag jobba minimalt pga alla lata som jobbar hemma	2021-12-30 till 2022-01-07	61 stycken

Tabell 1: Utvalda trådar samt datum och antal inlägg

### 3.4 Analysmetoden

Den teoretiska referensramen som vår studie utgår från ska tillsammans med vårt insamlade resultat ligga till grund för hur vi analyserar resultatet, för att i sin tur nå ett svar för studiens syfte.

#### 3.4.1 Sortera empiriskt material

Rennstam & Wästerfors (2013) beskriver tre grundläggande arbetssätt för vad analysmetoden ska grunda sig i vilket är: *att sortera, att reducera och att argumentera*. Studiens ordning har skapats genom att vi har sorterat materialet. Tydligheten och relevansen framkom när vi sorterade vårt resultat och det kritiska samt nyanserade synsättet som vi har haft har möjliggjort argumentationen i studien.

*Att sortera* grundar sig i att skribenterna arbetar med att få ordning samt struktur i materialet som har blivit insamlat. Hermeneutiken har varit en grund för oss under sorteringsprocessen.

Hermeneutik avser teori och metod vid tolkning av mänskliga handlingar (Bryman & Bell, 2017). När vi ansåg att vi uppnått en empirisk mättnad använde vi oss av en kvalitativ innehållsanalys där vi analyserade och identifierade teman som vi kategoriserade empirin med. Genom att identifiera olika samband mellan de olika inläggen i trådarna och gruppera dem i teman utifrån vilka faktorer de berörde, såg vi tidigt olika mönster. Exempelvis berörde många användare löneaspekten vilket blev ett tema, andra användare delade med sig av att de hade blivit dåligt behandlade av sin arbetsgivare vilket blev ett andra tema, och så vidare. Genom att kategorisera empirin var det också möjligt att reducera bort den empirin som vi ansåg vara överdriven, irrelevant eller på annat sätt ointressant för studien.

Kategoriseringen skedde utifrån diskussioner med varandra. Under arbetets gång har en viktig aspekt varit att samtliga tre skribenter har varit delaktiga och valt ut inlägg samt granskat alla tillsammans. Anledningen bakom detta är för att minska risken för feltolkningar av foruminläggen och ge oss alla chansen att tolka med ett par egna glasögon. Det har även varit av hög relevans att vi gått igenom materialet vid upprepade tillfällen för att motverka subjektivitet. Detta har varit en iterativ och samarbetsinriktad process där vi kontinuerligt har utbytt idéer och kritiskt granskat vårt arbete. Rennstam & Wästerfors (refererat i Ahrne & Svensson, 2016) redogör för vikten av att kunna analysera ett resultat på ett nyanserat vis, likt en utomstående betraktare. Vidare menar författarna att en analys grundar sig på att kunna undersöka empirin med ett par nya glasögon än vad som tidigare gjorts. Detta gjorde vi med hjälp av utvald teori samt tidigare forskning i ämnet.

### 3.4.2 Att reducera

*Att reducera* handlar framförallt om att skribenterna väljer vad som ska inkluderas samt exkluderas av materialet som är insamlat. Reduceringen är relevant för att kunna identifiera vad som är givande för studiens syfte samt frågeställning där det som väljs ut bör skapa en god representation av det material som finns (Rennstam & Wästerfors, 2013). Vidare menar författarna att det är viktigt att lyssna på texten i sig och att det ska föras en dialog i diskussionen.

Efter att vi hade sorterat vårt material valde vi ut de delarna som vi fann mest relevanta för vår studie. De citat som vi hade med oss från sorteringen, men som inte riktigt svarade mot vårt syfte valde vi att reducera bort och de som vi tyckte var givande fortsatte vi att analysera på nytt och fann nya mönster. För att inte riskera att vårt material inte ger en representation för det fullständiga materialet var vi väldigt noggranna med att citaten som vi valde att använda oss av var tillräckligt representerade.

### 3.4.3 Att argumentera

*Att argumentera* handlar om att lägga en grund för den insamlade empirin för att kunna stärka denna samt övertyga läsaren (Rennstam & Wästerfors, 2013). Författarna diskuterar även hur

viktigt det är att skribenterna binder ihop teori samt tidigare forskning med den empirin som de har funnit. Sambandet mellan att forskarna har en vilja att fylla ett hål i det teoretiska ramverket samtidigt som de är villiga att arbeta med tidigare forskning, förnyar de vetenskapliga antagandena (Rennstam & Wästerfors, 2013).

Analysarbetet fortlöpte samtidigt som att inledningen och litteraturgenomgången samt teoridelen färdigställdes. Eftersom en stor del av analysarbetet bestod av att diskutera vårt empiriska innehåll för att möjliggöra nyansering krävdes en omvärdering av de teorier som valts, då vi saknade teoretiska termer för att beskriva ett av de mönster vi hittat. Vi fortsatte våra diskussioner genom att reflektera över resultatet och hur det relaterar till tidigare forskning. Genom att ställa tidigare forskning mot varandra och integrera våra egna resultat kunde vi skapa en välgrundad och nyanserad diskussion. Vi undersökte också eventuella begränsningar och brister i vår studie samt identifierade områden där ytterligare forskning saknades

För att försäkra oss om att vi inte hade missat värdefull data gjorde vi ytterligare en sökning och använde oss av ytterligare sökord för att på så sätt få fram andra resultat. På detta vis fick vi fram andra forumtrådar som berörde studiens ämne men inte nödvändigtvis hade samma perspektiv som vår studie. Detta gav oss möjligheten att se på ämnet ur olika perspektiv för att se skillnader och likheter vilket hade en positiv inverkan på vårt analysarbete.

Efter att vi hade sorterat samt reducerat empirin som vi fann så analyserade vi samtliga citat ännu en gång. Detta, i samband med den nya kunskapen om tidigare forskning, fick oss att skapa en ny bild och en ny förståelse av kontexten. Analysen skedde gemensamt där samtliga skribenter fick argumentera för sitt perspektiv, vilket i sin tur kunde nyansera vår analys ytterligare.

### 3.5 Färdigställandet av studien

När vi närmade oss slutskedet av studien granskade vi resultatet noggrant och analyserade det grundligt för att kunna genomföra diskussionen av studien. Här var det viktigt för oss att betona viktiga insikter och bidrag från vår studie för att avgöra relevansen av den. Vi genomförde en noggrann och systematisk analys baserat på vad vi fann i vårt resultat. Denna uppsatsdel är av avgörande betydelse för studien då det ger en överblick av insamlad data och analys i förhållande till nuvarande forskning. Vi identifierade olika mönster och teman inom våra resultat och gjorde tolkningar relaterade till befintliga teorier och tidigare studier. I diskussionsdelen granskade och tolkade vi resultatet kritiskt och diskuterade olika likheter respektive olikheter i relation till nuvarande forskning. Genom att diskutera ur olika perspektiv och presentera olika resonemang kunde vi presentera en fördjupad förståelse av forskningsresultaten.

I slutsatsdelen sammanfattade vi de mest framträdande delarna av resultatet och drog slutsatser baserat på vår forskning. Vi identifierade och betonade de mest betydelsefulla resultaten och deras relevans i relation till studiens frågeställningar. Vi redogjorde för hur våra forskningsfynd

bidrar till befintlig forskning inom ämnet och diskuterade deras eventuella praktiska tillämpningar.

### 3.6 Trovärdighet

Bryman (2018) redogör för bland annat *trovärdighet* vilket kan ses som ett tillvägagångssätt för att identifiera en studies tillförlitlighet. Detta grundar sig i att vi som skribenter och undersökare garanterar att studien har genomförts på ett korrekt vis. Det är även viktigt att vi rapportera samt diskutera resultaten som vi finner med varandra för att säkerställa att vi inte resonerat på fel vis. Varje individ kan tolka samma mening på olika sätt och därav är det viktigt att vi diskuterar det med varandra för att komma till en slutsats tillsammans då detta påverkar analysen till en stor del (Bryman, 2018). Bryman och Bell (2017) trycker på hur svårt det är och nästintill omöjligt att få en fullständig objektivitet i en samhällelig forskningsuppsats. Av denna anledning är det särskilt relevant att vi som författare inte lägger våra egna värderingar i arbetet och även visar detta under arbetets gång (Bryman & Bell, 2017).

Fyra begrepp Bryman och Bell (2017) beskriver som högst relevanta för att en studie ska upplevas som trovärdig är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering. Vårt syfte är att förmedla samtliga kriterier i vår studie då vi anser att alla fyra är relevanta. Varje enskilt kriterium förklaras nedan och på vilket sätt vi har arbetat med varje kriterium (Bryman & Bell, 2017).

#### 3.6.1 Tillförlitlighet

Bryman & Bell (2017) beskriver tillförlitlighet genom att redogöra för att det huvudsakliga fokuset sätts på respondenternas sociala verklighet. Denna sociala verklighet kan vara väldigt olika från respondent till respondent och därav är det i slutändan upp till forskarna att tolka och analysera resultatet från respondenterna, dock utifrån de ramarna som är uppsatta (Bryman & Bell, 2017). Vi som författare har arbetat med detta genom hela studiens gång och säkerställt oss om att vi har tolkat och analyserat materialet på ett nyanserat vis. Ytterligare aspekt som är viktig att ha i åtanke är att vår studie har utgått från ett socialkonstruktionistiskt perspektiv vilket innebär att studiens främsta utgångspunkt är respondenternas upplevelser av situationen. Av denna anledning finns det inte något direkt facit till om vår studie är fullständigt tillförlitlig, däremot har vi försökt stärka tillförlitligheten genom att diskutera respondenternas svar tillsammans och resonerat på ett rimligt vis.

#### 3.6.2 Överförbarhet

Överförbarhet handlar om i vilken utsträckning slutsatsen av studien kan generaliseras samt att vi som forskare måste vara införstådda med att det kan generaliseras till viss utsträckning (Bryman & Bell, 2017). Därmed kan studien appliceras på andra situationer och populationer. För att göra det möjligt för andra att använda forskningsresultaten på ett effektivt sätt, kan studien fungera som en databas. Det betyder att informationen från studien samlas och presenteras på ett sätt som

gör det lätt för andra att tillämpa resultaten på nya områden eller i nya studier. För att göra detta möjligt för läsarna har vi på ett detaljerat vis redogjort för vårt tillvägagångssätt samt våra fynd.

En faktor som möjligtvis skulle kunna sänka vår överförbarhet är tidsintervallerna som vårt resultat är hämtade från. Bland våra trådar på Flashback finns det användare som yttrat sina åsikter för ett antal år sedan. Detta kan komma att kritiseras då en del individer möjligtvis hävdar att det inte är applicerbart i dagens situation. Vi ser dock ett genomgående mönster oavsett vilket år som citaten är publicerade och mycket indikerar att ett flertal användare har samma tankar och åsikter oavsett år.

Bryman & Bell (2017) argumenterar för att det är svårare att uppnå den högre nivån av överförbarhet i en kvalitativ studie än i en kvantitativ. Detta beror framförallt på att det aktuella i en kvalitativ studie primärt är analysen av respondenternas svar och inte just vad respondenterna har svarat till punkt och pricka. Detta kan ses som en svaghet för vår studie som vi har haft i åtanke under studiens genomförande samt vid tolkning av respondenternas svar (Bryman & Bell, 2017).

### 3.6.3 Pålitlighet

Ett granskande synsätt är kärnan när det kommer till pålitlighet enligt Bryman & Bell (2017). Det är högst nödvändigt att författarna själva är kritiska och granskar studien, men också att de får åsikter från en utomstående part som granskar studien vilket ökar tillförlitligheten (Bryman & Bell, 2017). Vi skribenter har varit väldigt noggranna med att granska studien under arbetets gång och har vågat konfrontera varandra och ha diskussioner för att vara så kritiska som möjligt. Vår handledare har även varit till stor hjälp för att kunna få en utomstående parts åsikt och tankar kring studien.

En svaghet för vår studie är mängden material som vi har haft tillgång till och kunnat granska. Eftersom att vi har haft hela Flashback att kunna utgå från har vi inte haft möjligheten att gå igenom alla citat och trådar som finns på forumet. På grund av att datan är så pass stor redogör Bryman & Bell (2017) för att denna typ av valideringsteknik i princip aldrig kan bli fullständigt korrekt.

### 3.6.4 Konfirmering

Det fjärde och sista begreppet handlar om att bedöma i vilken utsträckning studiens resultat bekräftar studiens forskningsfråga. Resultatet och slutsatsen måste enligt Bryman och Bell verifieras för att säkerställa att de är i linje med de teoretiska förutsättningarna som studien utgår ifrån. För att detta ska vara möjligt måste författarna analysera resultatet och granska det noggrant för att därefter kunna presentera slutsatser som är rimliga och välgrundade utifrån analysen (Bryman & Bell, 2017). Eftersom vi är tre författare på denna studie har det möjliggjort att vi alla har kunnat bidra med våra individuella perspektiv och tankar under analysarbetet. Detta för att kunna identifiera olika teman i empirin, för att säkerställa att tolkningarna som

gjorts är rimliga och relevanta, både utifrån våra forskningsfrågor men även teoretiska ramverk, för att därefter presentera en trovärdig slutsats. Genom att identifiera olika mönster och teman i resultatet ökar studiens trovärdighet då stor del av resultatet pekar på samma sak och bekräftar forskningsfrågan vilket har bidragit till att vi med säkerhet kan presentera en välgrundad slutsats (Bryman & Bell, 2017).

## 4. Analys och resultat

*I följande avsnitt presenteras det empiriska resultat samt en analys av denna för att öka förståelsen för och nyansera bilden av hur arbetstagare rättfärdigar sitt arbetsundvikande beteende. För att förstå beteendet i grunden, presenteras även hur arbetstagarna gör detta. Avsnittet presenteras baserat på fyra teman: ointresse, missnöje, lönefrågan och arbetskulturen.*

### 4.1 Avsaknad av ambition

I materialet beskriver flera användare sitt bristande engagemang på arbetsplatsen. Användarna uttrycker till stor del nonchalans gentemot arbetet, där attityden gentemot arbetsgivarens förväntningar och kravställningar upplevs vara relativt nonchalant. Istället fokuserar arbetstagaren ofta på sig själv och vad som passar just individen själv, genom att uttrycka sina egna behov.

*“Tjänsteman på rätt stort privat företag. Närmar mig 60 och tjänar knappt 40/månad. Ingen eftergymnasial utbildning. Jobbar ca 6-6,5 h/dag men har en heltidstjänst. Jag tycker att det är skönt att slippa stressa och har ingen önskan om att få mer att göra.” - Sonny00*

Sonny00 beskriver sitt oengagemang som ett sätt för att slippa stressa, en bild som delas av fler användare vilka beskriver hur de vill hushålla med sin energi och att de inte anser att de får tillräckligt med betalt för att prestera bättre. Genom att primärt uttrycka sina egna behov, är ett möjligt antagande att personen i fråga upplever sina egna intressen som viktigare än bolaget. Det kan tolkas som att användaren anser att det är viktigare att få slippa stressa, än att prestera på ett önskvärt sätt. Sonny00 verkar således ha en avslappnad inställning till sitt arbete och är nöjd med sin nuvarande arbetsbelastning utan önskan om att göra mer. Användaren uttrycker att hen inte önskar mer att göra, vilket i sin tur kan tolkas som att hen saknar ambition och motivation till att visa framfötterna och prestera högre. Den nonchalanta inställningen kan även ha grundats i bristande konsekvenser för användaren, vilket i sin tur innebär att personen i fråga tillåts fortsätta med samma beteende. Man kan ställa sig tveksam till om Sonny00 faktiskt beskriver bristande engagemang i form av icke-arbetande, eftersom hen beskriver att hen jobbar större delen av sin arbetstid och enbart beskriver att hen inte vill jobba mer.

Olika användare uttrycker att de är nöjda med sin arbetsroll och inte är intresserade av att ha mer ansvar eller fler arbetsuppgifter. De kommer till jobbet, utför sina arbetsuppgifter och tar varken initiativ eller har motivation till att göra mer än vad som krävs av dem, trots att de, ur en tidsaspekt, egentligen finns utrymme för detta. Dessa användare kan beskrivas som personer som utför sina arbetsuppgifter men är inte motiverade eller intresserade av ytterligare ansvar för att bidra till organisationens eller sin egen utveckling.

Utöver personernas egna arbetsuppgifter är de inte involverade i andra delar av arbetet såsom sociala aktiviteter eller projekt då det anses som onödigt och personerna har inte önskan om att göra mer än det nödvändiga på arbetsplatsen. Användarna är inte intresserade av att få belöningar



för sitt arbete på arbetsplatsen då de är nöjda med sin egna prestation och vill inte göra mer än vad som krävs av dem. Det kan alltså vara som så att med sin nuvarande lön, förmåner samt karriär har de således inte någon ytterligare motivation till att prestera högre.

Attityden kring hur öppen man kan vara om sitt bristande engagemang varierar mellan olika användare. Flertal användare uttrycker en stor nonchalans till huruvida det bristande engagemanget syns utåt sett. Andra användare ägnar en stor del av sin arbetstid att sken-arbeta och se upptagna ut, vilket i flera trådar nämns som att "leka kontor".

*"Har haft erfarenheter av båda typerna, både lugna och stressiga jobb, och det skulle aldrig falla mig in att jobba med det stressiga jobbet om jag fick välja. Att ta det lugnt och se upptagen ut är det bästa. Leva kan man göra när man kommer hem." - Nymphen1*

Nymphen1 säger att hen har erfarenhet av både stressiga och lugna arbeten samt att personen föredrar att se upptagen ut. Användaren undviker att jobba genom att ta det lugnt och se upptagen ut. Hen anser att det är viktigt att ha ett avslappnat liv utan stress och att jobbet inte ska påverka det, när personen kommer hem vill hen bara koppla av och njuta av livet. Detta håller även andra användare med om som uttrycker att de föredrar arbetsroller där de kan arbeta i sitt eget tempo utan att någon annan person på arbetsplatsen lägger sig i deras arbete eller kräver mer av dem. Arbetet ska vara en del av livet, men inte ta över livet, och privatlivet utanför jobbet prioriteras högre. Detta kan antyda att Nymphen1 har fått en dålig uppfattning av stressiga arbetsplatser och därför föredrar hen numera mer lugn och mindre stressig arbetsmiljö för att prioritera en lugnare vardag. Användaren säger att hen hade valt det lugna jobbet framför det stressiga vilket tyder på att personen prioriterar sin egen hälsa och privatliv för att undvika att bli överväldigad av arbetskrav som går ut över privatlivet. Personen rättfärdigar sitt beteende genom att bevara sin hälsa och välbefinnande vilket görs genom att inte engagera sig i det stressiga jobbet.

En återkommande beskrivning av flera respondenter är att "se upptagen ut" efter färdigställandet av arbetsuppgifterna och således undviker ytterligare arbetsuppgifter. Ingen av användarna uttrycker sig som att de försökt att göra någonting annat under den tiden, som till exempel ta egna initiativ till andra arbetsuppgifter, hjälpa andra kollegor eller lyfta frågan till en högre instans.

*"Jag satt några veckor på ett kontor och hade hand om lite ekonomiska arbetsuppgifter.[...] ..Jag arbetade 09.00 - 14.30. om jag arbetade på så var jag klar 10.30 och resten av tiden såg jag bara upptagen ut." - Billinge1992*

*"Jobbar hårt när det är många kollegor i närheten. När jag är ensam kan man säga att jag "jobbar" i min egen takt." - HumbertHumbert*

Att se upptagen ut är ett återkommande tema i flera av de trådar som granskats där bland annat Billinge<sup>1992</sup> och HumbertHumbert uttrycker detta. Användarna förklarar att de gör det som de ska, och sedan förhalar tiden för att slippa ytterligare arbetsuppgifter. Detta kan tolkas som en indikation på att användarna känner sig ovilliga att ta på sig mer arbete och att de försöker undvika det genom att förhala tiden. Det kan även tolkas som att de inte ser någon större mening med att engagera sig i sitt arbete och att de inte känner sig motiverade att göra mer än vad som krävs av dem, vilket kan vara en form av bristande motivation. HumbertHumbert beskriver sig vara en ögontjänare, det vill säga att hen jobbar hårt när andra ser på. Det kan innebära att hen är angelägen om att andra ska uppfatta att hen är engagerad i sitt arbete, antingen för att slippa merjobb som nämnts tidigare, men det kan också vara för att hen vill framstå på ett visst sätt för sin identitets skull. Det verkar däremot inte vara lika viktigt för användaren att faktiskt prestera på en hög nivå. Respondenterna verkar i detta fallet bry sig mer om sig själv, och verkar angelägen om att se upptagen ut, än om själva bolaget då det snarare handlar om hur personen upplever sin prestation än vilken påverkan prestationen har på företaget. Användarna bryr sig inte nödvändigtvis om deras faktiska prestation, utan snarare hur den upplevs och anser sig själv vara viktigare vilket tyder på att personen saknar syfte och motivation på arbetsplatsen.

Ett genomgående tema i dessa användares upplevelser är att icke-arbetandet på arbetsplatsen grundar sig i att de inte orkar eller inte har vilja att utföra arbetet eller engagera sig mer än absolut tillräckligt. Personerna är nöjda med sina roller på arbetsplatsen och har inget intresse av att engagera sig ytterligare då belöningen inte är värd uppoffringen. Det bristande engagemanget rättfärdigas således genom att personerna inte behöver anstränga sig eftersom de ändå inte är intresserade av ytterligare belöning. Rättfärdigandet sker även genom att personerna har andra prioriteringar och förklarar detta genom att de inte vill utsätta sig för stress och ohälsa, och att det då är viktigt för dem att ha en hälsosam balans mellan arbete och privatliv för att inte må dåligt.

Däremot, i andra människors ögon vill man gärna framstå som upptagen och hitta olika sätt att undvika arbetet. I vissa människors fall kan det handla om personens egna självbild och hur den kan påverka engagemanget. Personer har bilden av att de gör ett bra jobb, fastän de undviker arbetet största delen av arbetsdagen och vill inte att deras prestation ska krocka med självbilden. På så sätt rättfärdigas även icke-arbetet genom att personerna i fråga ändå anser att deras prestation från början är acceptabel.

## 4.2 Hämndnerven

Anledningarna till varför användarna har valt sin avslappnade inställning varierar. Vissa beskriver ett missnöje på arbetsplatsen, andra vill inte dra ett tyngre lass än sina kollegor och vissa föredrar helt enkelt att ta det lugnt. De användarna som uttrycker sitt icke-arbetande i termer om missnöje kan använda detta som en form av hämnd, antagningsvis då de inte är nöjda med sin arbetsgivare

och inte anser att arbetsplatsen förtjänar deras fulla engagemang.

*“Blev dock bemött som skit av cheferna ändå samt kollegor så när vi väl började arbeta hemifrån börjar allas arbetsdag 07:00 men jag brukar bara logga in och sen sova till 10:00, får ändå bättre resultat och känns bra i hämndnerven. Hur gör ni för att undvika arbetet ibland?” - Fantabanta*

Fantabanta uttrycker att om personen i fråga inte arbetar arbetsdagens alla timmar är resultaten fortfarande bättre än kollegornas, vilket således kan tolkas som rättfärdigande personens beteende. Användaren undviker att arbeta genom att sova de första tre timmarna av arbetsdagen. Personen hävdar även att kollegorna och chefen inte har haft ett bra bemötande vilket har bidragit till att personen inte engagerar sig och endast gör vad som krävs för att uppvisa bra resultat, vilket kan uppfattas som en handling baserat på missnöje på arbetsplatsen men också som ett sätt att straffa arbetsgivaren. Vissa medlemmar verkar även se det som en hämnd mot företaget att inte arbeta mer än nödvändigt, om inte mindre. Användaren uttrycker att det “... känns bra i hämndnerven.” vilket går att tolka som att hen finner ett visst välbehag av att jobba mindre. Att Fantabanta har valt att ändra sitt arbetssätt sedan hen började arbeta hemifrån kan tyda på att personen har påverkats negativt och därför utövar ett arbetsundvikande gentemot arbetsplatsen.

*“Nästan hela 2021 så har en stor del av min arbetsstyrka varit hemma varje arbetsdag. Själva har jag fått gå till jobbet varje dag, i regn i snö och gassande värme.. [...]. Nästa år tänker jag därför inte anstränga mig ett minsta lilla skit utan jag ska göra det minsta jag kan för att få så mycket pengar som möjligt och bara lata mig.” - Ayalla*

Ayalla är en av användarna som skriver om missnöjet hen har gentemot sin arbetsplats. Hen är upprörd över att en stor del av deras arbetsstyrka har arbetat hemifrån under större delen av året, medan Ayalla själva har behövt gå till jobbet varje dag, oavsett väderförhållanden. Hen är trött på detta och kommer därför börja visa sitt missnöje genom att minska sin ansträngning och välja att lata sig så mycket som det går för att på så sätt undvika arbete men samtidigt i den mån att hen får maximal nivå av inkomst. Det kan tolkas som att personen känner sig missgynnad eller stressad av arbetet och att personen vill ha mer fritid och mindre ansvar. Det kan också vara ett uttryck för personens önskan att ha mer kontroll över sin arbetssituation och en önskan om en bättre arbetsbalans, men även ett uttryck för ett misstroende mot cheferna och organisationen som sådan. Att personen känner sig missgynnad grundar sig i andra arbetare på arbetsplatsen har fått arbeta hemifrån medan Ayalla har varit tvungen att arbeta på plats alla arbetsdagar. Detta har skapat en känsla av orättvisa vilket ligger till grund för det minskade engagemanget.

Ayalla och Fantabanta är två av användarna som visar på arbetsundvikande vilket för dem verkar vara ett sätt att uttrycka sitt missnöje på arbetsplatsen. Användarna gör endast det som behövs och efterfrågas av dem på arbetsplatsen och gör inget ytterligare utöver det. Detta kan dels vara hämnd mot företaget och grunda sig i att man antingen vill straffa arbetsgivaren eller kollegor

som personen har blivit illa behandlad av. Baserat på det beskrivna missnöjet, rättfärdigar personerna sitt icke-engagemang utifrån att företaget inte förtjänar en helhjärtad arbetsprestation.

### 4.3 Utebliven belöning

Ett flertal användare beskriver sitt bristande engagemang utifrån huruvida det lönar sig, antingen utifrån ekonomisk ersättning eller karriärmöjligheter. En del användare uttrycker sig om att det inte lönar sig att engagera sig mer på grund av att lönen inte är på den nivå som de önskar. Flexschema uttrycker sin bristande motivation på grund av en låg lön.

*“Enbart jobbat på kundtjänst, men visst kan man slappa där också. Att surfa runt och spela diverse spel på mobilen/Internet förekom dagligen, om man kunde nysta undan det snyggt och fint. Jobbet skötte man ju ändå på rutin. Efter att ha frågat 200 kunder exakt samma frågor för att lägga en felanmälan, när absolut ingenting sticker ut, kan man det rätt bra och drar ut på tiden genom att trycka på mute och läsa/spela på Internet. Dålig arbetsmoral? You fucking bet! För den pisslönen och arbetet man gjorde tog man sig frihet att styra dagen som man ville.” - Flexschema.*

Ett flertal användare delar samma åsikt som Flexschema om att lönen är en bidragande faktor bakom den bristande arbetsmoralen. Användaren undviker att arbeta genom att surfa på internet istället för att utföra sina arbetsuppgifter. Ytterligare ett exempel är Astro-Monster som skriver följande:

*“Sitter på en myndighet med administrativt kontorsarbete. Det som bör göras varje dag tar väl 2-3 timmar då jag är snabb med datorer. Övrig tid surfar jag, snackar i telefon och fikar. Varför ska jag jobba mer än vad som krävs då det inte lönar sig? Sjukt tråkigt dock. Hade hellre jobbat konstant 8 timmar per dag för en bättre lön.” - Astro-Monster.*

Astro-Monster beskriver att majoriteten av tiden under arbetsdagen förhalas eftersom personen anser att det inte lönar sig ekonomiskt. Istället för att utföra sina arbetsuppgifter undviker personen detta genom att istället prata i telefon, fika och, som användare, Flexschema, surfa på nätet. Det kan tolkas som att personen anser att hen fortfarande gör sitt jobb, eftersom hen uttryckligen skriver att hen är effektiv, vilket i sin tur kan tolkas som ett rättfärdigande. Personen behöver alltså inte jobba mer än sina 2-3 timmar om dagen, eftersom hen är produktiv inom sitt ansvarsområde och får sakerna gjorda och då saknas incitament att jobba längre än krävs. Speciellt avseende att personen inte anser sig få mer betalt, vilket kan framstå som att personen anser att belöningen för merjobbet är otillräcklig.

Personen uttrycker att det är tråkigt att inte jobba mer, vilket kan uppfattas som ett riktat missnöje mot arbetsplatsen (likt användarna som beskrevs i förra avsnittet). Det kan framstå som anmärkningsvärt att trots att personen anser att den nuvarande situationen med en begränsad mängd jobb är tråkig, anser personen fortfarande inte att det är rimligt att be om nya

arbetsuppgifter.

Båda användarna redogör för hur de väljer att fördela sin tid på arbetsplatsen och en gemensam nämnare för båda två är att bristande engagemang rättfärdigas utifrån missnöje över ekonomisk ersättning. Astro-Monster & Flexschema gör klart sina arbetsuppgifter så fort de kan för att ha utrymme till att slöa och ta det lugnt i form av att till exempel surfa på internet istället för att använda timmarna på jobbet till att faktiskt jobba. Enligt användarna finner de ingen anledning till att arbeta mer effektivt och engagera sig mer i sitt arbete på grund av att de tycker att deras lön är alldeles för låg och inte blir belönade på den nivå som de tycker att de förtjänar.

*“Helt rätt attityd, att dra sig upp kl 06:30 på morgonen för att intensivt slava på i 8 timmar är dåligt för ens mentala välmående. Om man tjänar typ 60 papp kanske man kunde tänka sig det, men ingen mening att göra det för en lön som bara är OK. Om man kan komma undan med att slappa bör man utnyttja det till max. Lider med dem som inte gör det och helt enkelt är tvungna att arbeta som en häst för 20k i månaden. Hoppas att de snart inför 4-dagars arbetsvecka. Då hade man snabbt insett att de där 40 timmarna absolut inte behövs för att utföra arbetet på ett bra sätt och alla anställda hade blivit glada. Jag kanske till och med hade slutat slacka lite grann om jag officiellt hade ledigt fre-sön” - Kandalaki*

*“Brukar köpa pizza på jobbet, om jag ens orkar gå till det. Drar ändå in 30.000 i månaden på 10% arbetsbörda. De få arbetsdagar jag dyker upp på kontoret så ser jag till att surfa på Flashback 50%, onlineshack och många skitpauser. Har haft många jobb i mina dagar, aldrig i livet att man släpar upp sig måndag-fredag för en skitlön på runt 20-25.000.”*  
- Christopher

Ovan kan vi se att samtliga användare delar upplevelsen om att deras motivation samt arbetsmoral är kopplade till hur de upplever att deras lön och karriärmöjligheter motsvarar deras ansträngning och prestationer på jobbet. Citaten reflekterar negativa inställningar till att jobba. Kandalaki anser att det är orättvist att arbeta hårt för en lön på 20 000 kronor och att införandet av 32 timmars arbetsvecka hade bidragit till att färre hade slackat på arbetsplatsen. Användaren slappar på arbetsplatsen och försöker komma undan med det för att på så sätt undvika att arbeta intensivt. Personen förespråkar att inte engagera sig fullt ut på arbetsplatsen och rättfärdigar sitt beteende genom att bevara sitt välmående samt anser att hårt arbete och längre arbetsdagar inte är motiverade till den lönen. Dessa åsikter kan tolkas som ett uttryck för arbetsundvikande beteende och brist på motivation för att engagera sig i arbetsuppgifterna.

Användare Christopher uttrycker att hen ofta inte beger sig till jobbet och arbetar 10% av tiden, resten av tiden undviker personen arbete genom att surfa på nätet och ta pauser. Detta rättfärdigas genom att hen inte anser att lönen är tillräcklig för att individen ska prestera till fullo i sitt arbete, liksom användaren Kandalaki. Christopher uttrycker att hen uppnår ekonomisk belöning i form av full lön trots att hen arbetar 10% av arbetstiden och anser därför att det inte krävs mer ansträngning vilket ses som rättfärdigande. Utifrån citatet kan man göra tolkningen att personen

saknar motivation och engagemang på arbetsplatsen vilket grundar sig i lönen som inte anses vara tillräcklig. Å andra sidan kan det likväl tolkas som att personen inte har tillräckligt många arbetsuppgifter och därför endast arbetar 10% av tiden, däremot uttrycker Christopher att hen inte vill "släpa upp sig" och uttrycker inte att hen är intresserad av att arbeta mer vilket kan tolkas som att personen är nöjd med sin nuvarande arbetssituation där hen arbetar i minsta möjliga mån till maximal ekonomisk ersättning.

Ovannämnda användare delar upplevelsen om att det inte är gynnsamt att jobba mer än vad som behövs, då deras lön är så pass låg. Detta tyder på att samtliga användares engagemang påverkas av lönefrågan då det är en central faktor som påverkar personens prestation. Lönefrågan används således som ett rättfärdigande av det bristande engagemanget, utifrån att personerna anser att de inte får betalt för att prestera högre.

#### 4.4 Av respekt till andra

En grupp som inte får glömmas är de personer som tar det lugnt på jobbet för att de känner att de "måste visa respekt", det vill säga inte arbeta hårdare än någon annan då det kan upplevas som provocerande för resterande personer i gruppen. Två exempel på detta kommer nedan.

*"Sedan ska man inte glömma att på statliga arbetsplatser i Sverige kan det vara fruktansvärt provocerande för arbetskamraterna både om någon är snabbare (och alltså får sina kollegor att se långsamma ut om den börjar göra extraarbete) eller går tidigare än dem. Det finns folk som får sitta kvar och glo i luften bara av det skälet." - Stahl1*

*"Jag arbetar med vissa ekonomiska och främst juridiska frågor i detta bolag, däribland rättstvister och kronofogdeåtgärder. När jag kom dit hade vissa uppgifter inte blivit utförda på ett halvår. Övriga på samma våningsplan som jag är stressade och flera säger sig gå in i väggen, men man utför kanske en eller två saker per dag. Jag skulle ensam kunna ersätta halva våningsplanet om jag satte igång med min vanliga effektivitet. Detta kan jag såklart inte föreslå. Och övriga blir sura om jag jobbar för fort. Så jag har fått börja "leka kontor" för att inte göra mina kollegor sura. Suck..." - Frolmlanst*

Båda citaten handlar om situationer på arbetsplatser där det kan vara provocerande för kollegor om någon är snabbare eller går tidigare än dem. Båda Stahl1 och Frolmlanst redogör för en kultur där det inte uppmuntras att arbeta effektivt eller göra mer än det som krävs, vilket de beskriver kan hämma arbetsprestationen och leda till frustration bland dem som vill arbeta mer effektivt. Frolmlanst skriver att "såklart" kan hen inte arbeta så effektivt som hen egentligen är kapabel till, vilket kan tolkas som ett sätt att rättfärdiga sitt eget arbetsundvikande. Det är således viktigare för användaren att inte uppfattas som provocerande av sina kollegor, än att öka företagets produktivitet markant vilket användaren påstår sig vara kapabel till

Linnea-Bakar skriver i ett av forumen om hur arbetsgivarna har format situationen till hur det är idag på egen hand.

*“Om det hade varit så väl, det sjuka är att det är arbetsgivarna själva som vill ha det så här, att slappa är ju mest en överlevnadstaktik för att få tiden att gå och sysselsätta sig mentalt. Allt på de jobb jag har haft har gått segt som sirap, alla beslutsvägar är extremt långa och krångliga och det finns inget "go", allt är som en enda byråkratisk soppa där det saknas motiv att pusha på då det ändå inte kommer att ge effekt. Stora företag har dessutom ett enormt fokus på arbetsuppgifter som inte alls bidrar till organisationernas överlevnad, utan det ser mest ut som att man jobbar. Tänker på t.ex. alla möten, planeringar (för saker som ändå går på rutin vecka efter vecka), rapporter som ska skrivas men som ändå ingen läser, dokumentation, pappersexercis. När man var nyexad blev man extremt frustrerad över den låga effektiviteten men nu har man vant sig.”*

- Linnea-Bakar

Linnea-Bakar redogör för frustrationen över arbetskulturen på olika arbetsplatser. Hen menar att allting går långsamt och att beslutsvägarna är långa och krångliga. Trots att hen försöker att arbeta effektivt och pusha på för att få saker att hända, verkar det som att arbetsgivarna själva vill att det ska vara så här. Linnea-Bakar beskriver också hur stora företag har fokus på arbetsuppgifter som missgynnar organisationens syfte och effektivitet, till exempel möten, planeringar, rapporter och dokumentation. Dessa uppgifter kan uppfattas som meningslösa och ineffektiva, och det kan vara frustrerande att arbeta med dem. Hen beskriver också hur de som är nya på arbetsplatsen kan bli extremt frustrerade över den låga effektiviteten, men att man efter ett tag kan vänja sig vid det. Texten ger en bild av en arbetskultur som inte uppmuntrar till effektivitet eller arbete som tillför något för organisationens verksamhet, vilket kan leda till frustration och bristande motivation hos anställda.

Enligt ovanstående användare kan det vara provocerande för kollegor om någon är snabbare än en annan kollega. Detta kan orsaka ilska och irritation bland arbetskamraterna, vilket kan leda till en kultur där det inte uppmuntras att arbeta effektivt eller göra mer än det som krävs. Denna utsago, som samtliga användare återger, kan tolkas som ett rättfärdigande. Trots att personerna säger sig vara mycket effektiva kan de inte arbeta enligt detta då det skulle göra deras kollegor sura. Samtliga användare redogör för en kultur där det inte uppmuntras att arbeta effektivt eller göra mer än det som krävs, vilket de beskriver kan hämma arbetsprestationen och leda till frustration bland dem som vill arbeta mer effektivt. Personerna rättfärdigar på så sätt sitt icke-engagemang genom att peka på sina kollegor och organisationens kultur.

## 5. Diskussion

*I följande avsnitt kommer de empiriska fynden i studien att ställas gentemot rådande forskning. För att öka förståelsen om hur medarbetare undviker arbete samt hur det rättfärdigas kommer skillnader och likheter mellan vår forskning och nuvarande forskning att diskuteras utifrån fyra teman; ointresse, missnöje, lönefrågan och arbetskulturen.*

### 5.1 Summering

Sammanfattningsvis kan vi utifrån analysen som presenteras ovan argumentera för olika anledningar till att individer rättfärdigar att undvika arbete på sin arbetsplats. Vi har ställt frågan hur arbetsundvikande rättfärdigas av arbetstagare och har funnit att detta görs på fyra olika sätt vilka uppmärksammas i resultatdelen som fyra olika teman och gemensamma nämnare för majoriteten av användarna. Dessa fyra teman är olika faktorer som är mest framträdande hos användarnas arbetsundvikande och hur de rättfärdigar detta.

Det första temat som vi identifierar som avsaknad av ambition, beskriver att användarna undviker arbete på grund av att de inte orkar eller har vilja att arbeta och därför vill de inte engagera sig mer än nödvändigt. De är inte intresserade av belöningar och rättfärdigar sitt beteende med att de har andra prioriteringar och vill ha en hälsosam livsstil där arbetet inte går ut över privatlivet. Däremot vill de gärna verka upptagna i andras ögon och uppfattar sin egen prestation som tillräcklig. Andra användare upplever missnöje på arbetsplatsen som rättfärdigar deras arbetsundvikande, vilket är det andra temat som benämns som hämndnerven. Detta missnöje grundar sig i illa bemötande från chefer och kollegor vilket personerna rättfärdigar sitt icke-arbetande med då de endast gör vad som krävs av dem och inget mer. Ett tredje tema, identifierat som utebliven belöning, är att personer inte anser det vara fördelaktigt att jobba mer än nödvändigt. Lönen anses vara låg vilket rättfärdigar deras prestation och minskade engagemang på arbetsplatsen då de inte anser att de får betalt tillräckligt mycket för att öka sin prestation. Det fjärde temat, benämnt som av respekt till andra, i analysen är att användarna väljer att inte arbeta effektivt av respekt till sina kollegor. De vill inte skapa ett dåligt arbetsklimat och kultur med irritation och provokation och rättfärdigar på så sätt sitt medvetna ineffektiva arbete.

### 5.2 Bristande motivation

*I detta avsnitt beskrivs personerna som rättfärdigar sitt icke-jobbade i termer av att de prioriterar sin egen hälsa och inte orkar jobba mer än vad de gör just nu. Personerna beskriver även hur de undviker mer-jobb i form av att de ser upptagna ut. Detta benämner vi som tema ett i resultatet, avsaknad av ambition*

I teorin beskrivs arbetsundvikande personer som personer som saknar ett mål med arbetet, såsom karriär eller högre lönesteg. Användarna i detta avsnitt beskriver en avsaknad av ett sådant mål. Däremot, i kontrast till studier som gjorts avseende arbetsundvikande (Elliot, 1999; Paulsen, 2015), verkar de inte heller ha som mål att göra så lite som möjligt - personerna är enligt sin egen utsago generellt sett nöjda med situationen. Personerna kan då ses utifrån slackning, där



personerna snarare har för lite att göra men inte ambitionen att förändra det (Paulsen, 2014). I jämförelse med i övriga avsnitt, där personerna har någon form av underliggande orsak till sitt arbetsundvikande, delger personerna inte sin underliggande orsak utan framstår bara som att de har andra prioriteringar.

Rättfärdigandet sker till viss del genom att användarna uttrycker att det är skönt att slippa stress, vilket kan ses utifrån balansen mellan fritid och arbete. Personerna rättfärdigar sitt icke-engagemang i termer av utsagan om att upprätta balansen och således prioritera sitt välmående över sin arbetsprestation (Boiarintseva et al., 2018). Genom att rättfärdiga sitt icke-engagemang kan användarna försöka belysa att de inte har full kontroll över sina arbetsuppgifter och produktivitet. Det kan vara ett sätt att bevara sitt eget välmående genom att dra sig tillbaka från arbetskrav som de upplever som orimliga eller omöjliga att uppnå vilket påverkar deras ambitioner.

En av de viktigaste faktorerna är att öka anställdas förmåga att lära sig nya saker, vilket kan öka motivationen och engagemanget (Latham & Pinder, 2005; Kanfer et al, 2008). Belöningar, feedback och sociala interaktioner är också faktorer som kan påverka motivationen både på monetär och icke-monetär nivå. Enligt våra fynd kan vi se att en del anställda inte vill lära sig nya saker, utan att de är bekväma med hur de har det idag på sin arbetsplats. Detta kan grunda sig i att individen saknar syfte med sitt arbete och på sikt väljer att undvika fler arbetsuppgifter än vad som egentligen är tillräckligt att hen gör (Kelloway et al, 2013). Det kan även handla om att individen möjligtvis inte har fått chansen att utvecklas på arbetsplatsen och inom sin karriär vilket per automatik kan leda till den bristande motivationen och därav inte ser ett syfte med att anstränga sig det lilla extra. Medarbetarna kan rättfärdiga sitt undvikande arbete genom att antyda att de upplever att deras arbetsuppgifter är meningslösa eller att de inte har möjlighet att påverka sitt arbete och lära sig nya saker. Detta kan bero på bristande motivation, avsaknad av tydliga mål eller otillräckligt stöd från ledningen. Rättfärdigandet av icke-engagemang kan således handla om att medarbetarna ser sitt beslut som en konsekvens av bristande syfte eller avsaknad av incitament för att engagera sig fullt ut (Dong & Che, 2019; Kruse, 2012; Boiarintseva, Keliher & Richardson, 2018).

### 5.3 Missnöje

*I följande avsnitt diskuteras tema två, hämndnerven, där användarna rättfärdigar sitt icke-arbetande utifrån ett missnöje på arbetsplatsen, där de inte verkar tycka att arbetsgivaren förtjänar deras fulla engagemang och i ren hämndaktion begränsar användarna sitt engagemang.*

I följande avsnitt beskrivs användare undvika arbete till följd av missnöje på arbetsplatsen. Detta beskriver Paulsen (2015) som sabotageteknik, vilket kan innebära att personer jobbar långsamt som ett sätt att uttrycka sitt missnöje. I befintlig teori beskrivs det att arbetsundvikande kan liknas vid organisatorisk olydnad, där arbetstagare försöker undvika arbete i så stor utsträckning som möjligt utan att kollegorna påverkas (Paulsen, 2010). I detta avsnitt visas en annan, motsatt

bild av arbetsundvikandet, inte bara som en hämndaktion mot företaget utan också mot användarnas kollegor. Användarna beskriver den sociala frustrationen där upplevelsen är att kollegorna inte gör tillräckligt. Medarbetare som har begränsat sitt engagemang, riskerar att smitta av sig på missnöjet till andra delar av personalen, både i form av merjobbet det orsakar (Macey & Schneider, 2008) men även utifrån en kultur som kan upplevas som negativ och oetisk vilket i sin tur leder till ytterligare bristande engagemang (Mahand & Caldwell, 2023). En observation som framkom i vårt resultat är att vissa användare upplever en viss tillfredsställelse eller välbehag i att undvika sitt arbete som en form av hämnd mot sina kollegor. Detta kan vara ett sätt för dem att hantera eventuellt upplevda orättvisa eller dåligt bemötande från sina kollegor eller chefer. Genom att medvetet undvika sitt arbete kan de uppleva en form av upprättelse eller som en metod för att ge tillbaka på ett passivt sätt. Genom att användarna beskriver sin frustration, ger de även uttryck för det rättfärdigande som studien syftar till. Upplevelsen av välbehag till följd av arbetsundvikande kan också uppfattas som ett rättfärdigande i sig.

Denna observation ger en ytterligare inblick i de komplexa motiv och mekanismer som ligger bakom individers beslut att undvika arbete, vilket indikerar att det finns emotionella och relationella faktorer som kan påverka deras beteende och rättfärdigande av detta. Förståelsen av dessa motiv och mekanismer är viktig för att kunna utveckla strategier och interventionsåtgärder som kan bidra till ökat engagemang och förbättrad arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Missnöje över organisationens ledarskap beskrivs i litteraturen som en återkommande faktor till bristande engagemang, då det kan medföra en osäkerhet kring rådande förväntningar vilket i sin tur skapar bristande motivation (MacLeod & Clarke, 2009). Det sägs, enligt studier, finnas ett samband mellan bristande engagemang och misstroende gentemot chefer (Clinton & Harter, 2019) vilket empirin i vår studie kan indikera då flera användare uttrycker former av misstroende gentemot chefer och ledning. Detta misstroende kan tolkas som ett rättfärdigande. Utöver detta kan missnöjet med ledarskapet och relationerna inom organisationen innebära att arbetstagarens hygienfaktorer inte är uppfyllda enligt Herzberg et.al., (1993). Detta i sin tur kan skapa konflikter på arbetsplatsen och som vi påvisar i empirin, ett stort missnöje bland arbetstagarna. Enligt våra fynd kan vi se ett samband mellan arbetstagarnas arbetsundvikande och deras missnöje gentemot chefer. Å andra sidan kan vi enligt våra fynd se att arbetsundvikande inte enbart grundar sig i detta, det råder flera andra faktorer såsom till exempel lön och kultur, som leder till arbetsundvikande och även är termer som används för att rättfärdiga detta.

Engagemanget som beskrivs i empirin är ett exempel på maskning där målet är att förhåla tiden så mycket som möjligt (Elliot, 1999; Paulsen, 2015). Personerna beskriver, i jämförelse med avsnitt 4.1, ingen tillfredsställelse över situationen, utan kan snarare tolkas ha som framgångsfaktor att åstadkomma så lite som möjligt i största möjliga mån. Detta kan grunda sig i olika motiv, exempelvis att personerna ser framgång i att åstadkomma så lite som möjligt. Det kan grunda sig i att arbetssituationen inte upplevs vara bra eller att de försöker förhåla tiden på arbetsplatsen för att på så sätt hantera sin bristfälliga motivation eller intresse för arbetsrollen. Å

andra sidan kan det också ses som att personerna upplever en känsla av makt eller kontroll genom att undvika arbete och förhålla tiden och på så sätt visa sitt motstånd mot organisationen.

## 5.4 Otillräcklig lön

*I följande avsnitt diskuteras tema tre från resultatet, utebliven belöning, där empirin pekar på att användarna inte anser sig få tillräckligt betalt för att prestera mer än vad de redan gör, vilket innebär att användarna rättfärdigar sitt bristande engagemang med argumentet att deras ersättning är för låg.*

Berséus (2004) och Vallerand (2012) redogör i tidigare forskning om att lönen är en viktig yttre motivationsfaktor hos individer. Våra fynd stödjer detta påståendet då några av respondenterna uttrycker missnöje över sin låga lön och att det inte lönar sig för dem att arbeta hårdare. Personerna i fråga rättfärdigade således sitt icke-jobbade med hänsyn till den låga lönen. Detta finns, enligt studier, även andra faktorer än lön som påverkar en individs motivation på arbetsplatsen (Macey & Schneider, 2008). Missnöjet över lönen kan leda till att de anställda inte utnyttjar all sin kompetens på arbetsplatsen utan att de tar ett aktivt val att begränsa sig själva och skapar en form av understimulans hos individen (Deci et. al., 1999; Dufour & Fortin, 2014) vilket också kan ses ur termer av arbetsundvikande. Fokuserar man som anställd på lön som den primära motivationsfaktorn kan det leda till att anställda endast arbetar för att uppnå belöningen, det vill säga ökad lön, och inte för att själva uppgiften är meningsfull eller intressant.

En av respondenterna uppgav att det inte jobbade mer än nödvändigt då lönen var otillräcklig vilket kan ses som ett rättfärdigande. Hen upplevde dock att det var tråkigt och att hen hellre jobbade hela arbetsdagen om lönen var bättre. Detta bekräftar idén om att belöningar i form av en löneförhöjning kan motivera de anställda mer och leda till högre engagemang på arbetsplatsen (Kruse, 2012; Boiarintseya et al., 2018). Enligt Herzbergs tvåfaktorsteori ses lön som en hygienfaktor vilket innebär att det är en grundläggande förutsättning för att anställda ska vara nöjda och motiverade på jobbet. Däremot är själva lönen storlek inte tillräcklig för att skapa högre motivation eller engagemang hos de anställda enligt modellen (Herzberg et al., 1993). Respondenten beskriver sitt arbetsundvikande som "sjukt tråkigt", vilket motsäger analysen som gjordes under 5.3 kring välbefinningskänslor kring arbetsundvikande. Detta bidrar till analysen kring komplexiteten avseende de bakomliggande mekanismerna.

Arbetsundvikare präglas av dess framgångsfaktor är att arbeta så lite som möjligt enligt Paulsen (2015). Personerna i detta avsnittet har egentligen en annan framgångsfaktor, löneförhöjningen, men eftersom den belöningen inte har givits har de istället valt att begränsa sitt engagemang. Denna observation är i linje med Herzberg et al. (1993) och deras resonemang om att lön kan vara en avgörande faktor för att fortsatt utveckla och upprätthålla motivation på arbetsplatsen. När individer upplever att deras löneförhöjning inte motsvarar deras förväntningar eller insatser, kan det leda till minskad motivation och en önskan att minska sitt engagemang. De begränsar medvetet sitt arbete som en form av reaktion på den uteblivna löneförhöjningen. Denna insikt ger

oss en djupare förståelse för de faktorer som påverkar individers motivation och engagemang på arbetsplatsen. Det betonar vikten av att erkänna och belöna prestationer på lämpligt sätt för att bibehålla och öka motivationen hos medarbetare. En rättvis och konkurrenskraftig lönestruktur kan vara en viktig komponent för att skapa en miljö där medarbetare känner sig motiverade och belönade för sitt arbete. Det är viktigt att arbetsgivare och organisationer tar dessa insikter i beaktning och arbetar aktivt med att utveckla incitament och belöningssystem som speglar medarbetares prestationer och förväntningar. Genom att skapa en arbetsmiljö där medarbetare känner sig motiverade och belönade, kan man bidra till ökat engagemang och produktivitet på arbetsplatsen.

## 5.5 Kulturen på arbetsplatsen

*I detta avsnitt pekar vårt empiriska material utslutande mot användare som rättfärdigar sitt arbetsundvikande genom att de tar hänsyn till sina kollegor och den rådande kulturen på arbetsplatsen. Detta benämns som tema fyra i resultatet, av respekt till andra.*

Likt tidigare forskning kan vi se att kulturen på arbetsplatsen kan vara en avgörande faktor bakom att anställda inte känner sig motiverade till att jobba på deras arbetsplats (Deci et. al., 1999; Dufour & Fortin, 2014). Känslan av bristande motivation används sedan som rättfärdigande för att inte arbeta mer än tillräckligt. Att känna att man som anställd har en god relation med kollegor och chefer, vilket påverkar kulturen på arbetsplatsen är också högst relevant för att en anställd ska känna sig motiverad (Macey & Schneider, 2008). Detta går i linje med det empiriska materialet som samlades in, där respondenterna vittnar om två sociala faktorer för att rättfärdiga sitt beteende.

Den ena sociala faktorn benämns utifrån att kollegorna inte gör tillräckligt, vilket verkar enligt respondenterna ses som en tillräckligt legitim anledning till att sluta engagera sig. Detta benämns närmare i avsnitt 5.3 där anställda beskriver sitt arbetsundvikande till följd av missnöje.

Den andra sociala faktorn är att användarna inte vill vara provocerande duktiga. Respondenterna rättfärdigar det bristande engagemanget genom att hävda att de egentligen vill eller kan arbeta mer effektivt och prestera högre, men att det skulle missgynna dem socialt sätt. Av vilken anledning detta skulle uppfattas provocerande framgår inte, men ett rimligt antagande är att det antingen skulle få kollegorna att framstå som sämre, eller att kollegorna i sin tur också skulle behöva öka sitt engagemang vilket hade kunnat uppfattas som impopulärt. Respondenterna påverkas av den sociala miljön på arbetsplatsen, där det enligt studier är viktigt att medarbetare känner sig bekväma och vågar vidga sina vyer (Kanfer et. al, 2008; Dong & Che, 2019). Vår empiri kan tolkas som att medarbetarna upplever en rädsla för att visa framfötterna, vilket kan vara ett tecken på att de faktiskt inte trivs på arbetsplatsen och inte känner sig bekväma i den utsträckning som de bör göra. Detta är dock ingenting som de explicit uttrycker. Anmärkningsvärt är att samtliga användare på Flashback har valt att yttra sitt missnöje och deras åsikter om deras arbetsundvikande på ett forum. Detta kan indikera på att kommunikationen på

arbetsplatsen inte är som den borde vara och att personerna inte upplever den trygghet som krävs för att diskutera frågor som dessa med sina kollegor eller chef.

Det går även att se empirin ur ett annat perspektiv; att medarbetarna känner sig självsäkra med sina arbetsuppgifter eftersom de anser att de hade kunnat prestera högre. Risker med detta är att den anställda i fråga inbillar sig att hen gör ett anmärkningsvärt bra jobb medan andra kollegor inte delar samma åsikt (Rabin et al., 2011). Detta motsäger tidigare studier där forskare menar att det råder ett samband mellan bristande självförtroende, rädsla för misslyckande och arbetsundvikande (Sirois & Pychyl, 2013; Steel, 2007). I våra fynd kan vi nämligen se att anställda undviker sitt arbete för att de anser att de redan arbetar tillräckligt hårt. Konsekvenserna av detta kan bli att arbetsundvikandet smittar av sig till resterande kollegor och att det skapas en ond cirkel av detta.

Respondenterna vittnade även om arbetsundvikande orsakad av arbetsgivarna själva, vilket orsakat en del frustration hos användarna själva. Detta går att se utifrån Paulsen (2014) beskrivning av tomt arbete, där flera av arbetsuppgifterna är mer eller mindre onödiga och skapar ineffektivitet i företagsmiljön. Detta skapar också bristande syfte hos medarbetarna, som och förlorar motivationen

I vårt resultat fann vi att ett antal anställda är missnöjda med arbetsmiljön och kulturen på arbetsplatsen och att de understryker hur de väljer att undvika sitt arbete. Detta visar en korrelation med Paulsens (2015) tankar om att detta en bidragande faktor till arbetsundvikande och vi finner likväl detta mönster i vårt resultat där användare rättfärdigar sitt beteende på grund av kulturen på arbetsplatsen. När en anställd inte upplever att kulturen på arbetsplatsen är positiv kan detta leda till att personen känner sig omotiverad (Mahand & Caldwell, 2023).

## 6. Slutsats

*Syftet med rapporten som sådan var att, på forumet Flashback, undersöka hur arbetsundvikande rättfärdigas av arbetstagare. I följande avsnitt kommer studiens slutsats att presenteras.*

I denna studie har vi genom en induktiv ansats undersökt hur arbetstagare rättfärdigar sitt arbetsundvikande på arbetsplatser. Tidigare forskning har konstaterat att det kan bero på en mängd olika faktorer, såsom arbetsmiljö och inkludering på arbetsplatsen. Vidare har studier konstaterat att det är sätt för arbetstagaren att kontrollera sin arbetssituation och visa missnöje, men också för att bibehålla en sund balans mellan arbete och privatliv. Rådande forskning pekar även på att arbetsundvikande ofta grundar sig i att personen saknar mål med arbetet, såsom exempelvis karriärmål eller löneutveckling, vilket vår studie också indikerar. Dessa bakomliggande faktorer identifieras hos flera användare i vår studie, som uttrycker och hänvisar till dessa i sitt rättfärdigande avseende sitt arbetsundvikande vilket går i linje med tidigare forskning. Rådande forskning diskuterar engagemanget på arbetsplatsen, främst utifrån arbetsgivarens perspektiv samt ur perspektiv där engagemanget hos anställda har minskat över tiden, med fokus på företagets framgång och lönsamhet samt hur arbetsmiljön och arbetsledningen kan leda till bristfälligt engagemang hos arbetarna. Flertal studier tyder på att bristande engagemang leder till arbetsundvikande i olika former, däremot finner man inte lika mycket forskning ur arbetstagarens perspektiv, huruvida arbetsundvikande utspelar sig samt personen bakom arbetsundvikandet såsom hur detta upplevs och rättfärdigas.

Med stöd av den empiriska analysen delar medarbetare med sig av sina subjektiva, ocensurerade upplevelser. Där framgår det att medarbetare undviker arbete till stor del genom att låtsas vara upptagna, där benämningen "att leka kontor" används som term för att beskriva icke-arbetet. Detta görs genom att helt enkelt låtsas jobba, men även genom att sysselsätta sig genom så kallat tomt arbete, i empirin till exempel spela schack och surfa på Flashback. Arbetstagarna rättfärdigar sitt arbetsundvikande på ett flertal olika vis och vi kan utifrån resultatet se att det grundar sig i fyra olika faktorer; att arbetstagarna inte är tillräckligt motiverade, att de upplever att de har för låg lön, att de är missnöjda med sin arbetsplats samt att de inte vill trampa sina kollegor på tårna genom att prestera bättre än dem. Dessa faktorer används när arbetstagarna beskriver sin upplevelse och kan tolkas som ett rättfärdigande, det vill säga att personerna använder den upplevda faktorn som en ursäkt.

De empiriska fynd som gjorts i denna studie kan bidra till en nyanserad bild av arbetsundvikande person, men även skapa en bredare förståelse över hur personerna bakom icke-engagemanget kan agera och resonera. Arbetsundvikande kan upplevas på alla arbetsplatser och därav tror vi att vår studie är relevant för både arbetsgivare och arbetstagare. Vi har även nyanserat befintlig forskning genom att få in arbetstagarens perspektiv, där respondenterna har yttrat sig filterlöst, och inte endast arbetsgivarens, där vi anser att det funnits ett gap tidigare.

*Avslutningsvis* har vi identifierat fyra olika faktorer som arbetstagare använder som ett rättfärdigande för sitt arbetsundvikande, som delvis går i linje med befintlig forskning men i

vissa fall visar på motsättningar. I samband med detta har vi även identifierat att det finns ett behov av ytterligare nyansering av nuvarande forskning, framförallt när det kommer till att se arbetsundvikandet ur arbetstagarens perspektiv.

## 6.1 Förslag till framtida forskning

Under studiens genomförande har vi insett att det finns ett flertal idéer för vidare forskning. En av dessa idéer hade kunnat vara att undersöka hur rättfärdigandet förändras under en viss period av tid. I denna studien har vi begränsat oss till vad användare har publicerat på Flashback utan att ha tagit hänsyn till hur länge personerna har arbetat på sina arbetsplatser. En annan aspekt som vi tror hade varit intressant att förändra är den teoretiska referensramen då det finns ett flertal intressanta infallsvinklar. Baserat på den tidsramen vi har haft, samt studiens omfattning, har vi dock konstaterat att detta var det bästa utfallet för oss.

Som tidigare nämnt har vi använt oss av en netnografi för vår studie. Ifall vår studie hade varit på en högre nivå hade det varit intressant att studera skillnaden mellan hur arbetstagare uttrycker sitt arbetsundvikande på forum gentemot hur arbetsgivare svarar på detta under en intervju.

## 7. Referenslista

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen*. Malmö: Liber AB
- Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *The Psychological Record*, 61(2), 269–286.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Boiarintseva, G. Kelliher, C., & Richardson, J. (2018). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century, *Human Resource Management Journal*, vol. 29, no. 2, s. 97-112.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber AB.
- Clifton, J., & Harter, J. (2019). *It's the Manager*. Omaha, NE: Gallup Press
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological bulletin*, 125(6), 627-668
- Dong, Q. & Che, Z. (2019). The relationship between career growth opportunities and job satisfaction among employees: The mediating role of organizational justice. *International Journal of Hospitality Management*, 81, Article 64-73.
- Dufour, C., & Fortin, D. (2014). The mediating role of employee engagement in the relationship between communication and organizational commitment. *International Journal of Business Communication*, 51(2), 183-202.
- Elliot, A.J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals *Educational Psychologist*, 34:3, 169-189.



Flashback. 2022. "Att leka kontor" (om att slappa på jobbet/mod)  
<https://www.flashback.org/t940362p33>. (Hämtad 2023-04-23)

Flashback. 2016. Hur mycket "jobbar" du på jobbet?  
<https://www.flashback.org/t1674904p32>. (Hämtad 2023-04-17).

Flashback. 2020. Jag är på jobbet men jag gör ingenting (tjänsteman).  
<https://www.flashback.org/t3254920p20>. (Hämtad 2023-04-15).

Flashback. 2021. Konsten att inte jobba på jobbet.  
<https://www.flashback.org/p77613919#p77613919>. (Hämtad 2023-04-15).

Flashback. 2022. 2022 så tänker jag jobba minimalt pga alla lata som jobbar hemma.  
<https://www.flashback.org/t3381642p6>. (Hämtad 2023-04-28).

Gallup (2022). State of the global Workplace.  
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>  
(Hämtad 2023-04-23)

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1993). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.

Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2008). Hur moderna organisationer fungerar. 3 e upplaga Lund: Studentlitteratur.

Jackson, S. S., Fung, M. C., Moore, M. A. C., & Jackson, C. J. (2016). Personality and Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95, 114–120.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. *Psychology Press*.

Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). Work motivation: Theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 479-504.

Kelloway, E. K., Francis, L., & Gatien, B. (2013). Work avoidance among Canadian managers: Examining the antecedents and consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 343–355.

Ketter, P., (2008). Whats the big deal: About employee engagement. *T+D*, 62(1).

Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S-H., & Lim, S. H., (2017). The Relationship Between Work Engagement and Organizational commitment: Proposing Research Agendas

Through a Review of Empirical Literature *Human Resource Development Review* 2017, Vol. 16(4) 350–376

Kozinets, R. V. (2015). *Netnography: Redefined*. London: SAGE Publications.

Kruse, K. (2012). Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications. *The Academy of Management Perspectives*, 26(2), 1-19.

Kumar, A. (2020). Investigation into motivation: Significance, types and theories. *EPR International Journal of Economics, Business and Management Studies*.

Latham, G., P. & Pinder, C., C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.

Llorens-Gumbau, S., Salanova, J., Schaufeli, W. & Bakker, M. (2011). Transformational leadership and work engagement: The mediating role of meaning in work. *International Journal of Human Resource Management*, 22(10), 2045-2060.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). Employee Engagement and Organizational Performance: A Review of the Literature and Directions for Future Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27, 1-35.

MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). Engaging for success: enhancing performance through employee engagement. *London: Department for Business Innovation and Skills*.

Mahand, T & Caldwell, C (2023). Quiet Quitting - Causes and Opportunities *Business and Management Research* Vol 12, No 1.

McGregor, D. (2006). *The Human Side of Enterprise*. McGraw Hill.

Paulsen, R. (2014) Empty labor Idleness and Workplace Resistance *Cambridge University Press*.

Paulsen, R. (2010) Maskning = motstånd? En typologi över tomt arbete *Arbetsmarknad & Arbetsliv*.

Paulsen, R (2015) Non-work at work: resistance or what? *SAGE Journals*.

Rabin, L. A., Fogel, J., & Nutter-Upham, K. E. (2011). Academic procrastination in college students: The role of self-reported executive function. *Journal of clinical and experimental neuropsychology*, 33(3), 344-357.

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (Red. Ahrne, G. & Svensson, P). (2013). Handbok i kvalitativa metoder: Att analysera kvalitativt material. Stockholm:Liber.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

Sirois, F. and Pychyl, T. (2013) Procrastination and the Priority of Short-Term Mood Regulation: Consequences for Future Self. *Social and Personality Psychology Compass*, 7 (2). 115 - 127. ISSN 1751-9004.

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133(1), 65-94.

Svenskarna & Internet (2018) En tredjedel använder Flashback

<https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2018/sociala-medier/en-tredjedel-anvander-Flashback/> (Hämtad 2025-04-05).

Vallerland, R.J. (2012) From motivation to passion: in search of the motivational processes involved in a meaningful life. *Canadian Psychology*, 25, s. 42-52.

Weiner, B. (1992) Human Motivation Metaphors Theories and Research. *California: Sage Publications, Inc.*