

Lars Ivarsson och Patrik Larsson

# Privata angelägenheter på jobbet

**Arbetsgivarna har alltid haft ett stort intresse av att anställda utför det arbete de har betalt för att göra. För närvarande kretsar debatten om anställdas engagemang i privata angelägenheter såsom internetanvändning. I artikeln granskas den existerande forskningens förklaringar samtidigt som vi efterlyser forskning som bättre beaktar de positiva effekterna av fenomenet. Det krävs systematiska studier av både upplevda och faktiska effekter för att nyansera den tidvis hätska debatten.**

Lars Ivarsson, fil dr,  
Avdelningen för arbetsvetenskap,  
Karlstads universitet,  
lars.ivarsson@kau.se

Patrik Larsson, professor,  
Avdelningen för arbetsvetenskap,  
Karlstads universitet,  
patrik.larsson@kau.se

Vad människor gör på arbetet har av hävd varit en angelägenhet för ledningen, med fokus på kontroll och övervakning av de anställda i syfte att säkerställa att de faktiskt uträttar det arbete de får betalt för (Taylor 1911). Samtidigt vet vi att ingen, vare sig arbetare eller chef, ägnar all sin tid på jobbet åt endast arbete (Garrett & Danziger 2008). Vi ägnar oss alla åt olika typer av vardagliga icke arbetsrelaterade angelägenheter såsom att prata med kollegor om helgens planer, hämta barnen tidigare från dagis, eller att

skicka privat e-post (Lim 2002, D'Abate 2005, Blanchard & Henle 2008, Eddy m fl 2010). Det finns i huvudsak tre typer av förklaringar till varför vi ägnar oss åt annat än arbete. En av de mera tongivande förklaringarna finner vi i den forskning som bedrivs inom ramen för vad som brukar benämnas *organisational behaviour*. Den bärande tanken i denna tradition är att det rör sig om ett avvikande beteende. Den diametralt motsatta ståndpunkten finner vi hos *labour process*-teorin som menar att det handlar om ett naturligt strukturellt motstånd. Tanken att det är något naturligt återfinns också i *work-life balance*-traditionen som tar sin utgångspunkt i förenandet av arbete och övrigt liv. I denna artikel går vi igenom förklaringarna som dessa tre forskningstraditioner ger till privata angelägenheter på

Projektet är finansierat av FAS (Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap), dnr 2010-0730.

jobbet. Vi menar emellertid att förklaringarna inte är tillräckliga. Vi pekar därför på behovet av att väga in ytterligare teoribildningar, men även vikten av att empiriskt studera fenomenet för att kunna kasta vidare ljus över främst de positiva effekterna av avbrott för privata angelägenheter i det dagliga arbetet. Det kan handla om återhämtning samt höjning av kreativitet, produktivitet, lojalitet och trivsel.

### **Privata angelägenheter som olydnad**

Jakten på organisatorisk effektivitet och allt större ekonomisk vinst har resulterat i en omfattande forskning rörande anställdas önskvärda beteende. Vad gäller önskvärt beteende från arbetsgivarperspektiv använder Bateman och Organ (1983) begreppet *employee citizenship* (organisatoriskt medborgarskap), vilket syftar till att fånga anställdas handlande som går utöver arbetsbeskrivningar och ledningens uttalade krav. Motsatsen till sådant beteende benämns *organisational misbehaviour* (organisatorisk olydnad) och betraktar icke arbetsrelaterade aktiviteter som medvetna försök att på ett eller annat sätt skada organisationen (Robinson & Bennett 1995:556). Vardi och Weitz (2004:244) sammanfattar essensen i detta perspektiv med följande definition av organisatorisk olydnad (egen översättning): ”Alla avsiktliga handlingar från anställda som trotsar och strider mot organisationens gemensamma normer och förväntningar och/eller grundläggande samhälleliga värderingar, seder och bruk, samt allmänna riktlinjer för hur man betar sig.”

### **Avvikande beteende**

Forskningstraditionen kring organisatoriskt beteende och olydnad har inte uttryckligen intresserat sig för frågan varför anställda ägnar del av arbetstiden åt privata angelägenheter. De tämligen ytliga förklaringarna hänförs inte sällan till att man betraktar fenomenet i termer av ”den mörka sidan av organisatoriskt beteende” (Griffin & O’Leary-Kelly 2004) vilket innefattar beskrivningar som avvikande, dysfunktionellt, antisocialt och kontraproduktivt beteende (Lefkowitz 2006). Man har främst behandlat mera allvarliga aktiviteter och handlingar såsom stöld och bedrägeri (Kamp & Brooks 1991, Weber m fl 2003), olovlig frånvaro (Johns 1997), sabotage samt fysisk och verbal aggression (Spector & Fox 2002). Men inom ramen för ett avvikande beteende har man även inkluderat sådant som att inte betjäna en kund snabbt nog samt till synes harmlösa aktiviteter såsom användande av kontorsmaterial – till exempel skrivare och kopiator – för personligt bruk. Anledningen är att sådant antas främja en företagskultur där stölder av tid och material tolereras (Kamp & Brooks 1991), och trots att det knappast resulterar i stora ekonomiska förluster anser dessa forskare det säkrast att kväva det i sin linda. Vissa forskare (till exempel Slora 1989 och Franklin & Pagan 2006) förespråkar att anställdas engagemang i icke arbetsrelaterade aktiviteter bör förbjudas och bekämpas till varje pris.

Vi kan konstatera att förklaringarna till ett avvikande beteende inte står i centrum för skolbildningen annat än som en implicit antydning om att vissa anställda antingen har ett näst intill ondskefullt drag alternativt att de ännu inte kommit till insikt om organisationens produktionsbehov. Desto större intresse riktas mot de uppfattade ekonomiska effekterna av detta avvikande beteende, vilket vi utvecklar nedan.

### ***Övertygelsen om de skadliga effekterna***

Det finns en mängd icke arbetsrelaterade beteenden och handlingar som anses vara skadliga för organisationen (Crino 1994, Fox m fl 2007). Intresset för dessa bygger på antagandet att de åsamkar företag och förvaltningar stora kostnader (Hollinger 1991). Vissa hävdar att det till och med kan försätta företag i konkurs (Oliphant & Oliphant 2001). De ekonomiska konsekvenserna uppmärksammas också av media som gärna underblåser debatten genom att rapportera om hur mycket pengar företag förlorar till följd av att anställda exempelvis pratar med varandra om sådant som inte har med arbetet att göra, allmänt uttryckt som *water-cooler conversations*, och personligt internetanvändande, känt som *cyberslacking* (Lim 2002, D'Abate 2005). Tidningen *The Guardian* rapporterade i oktober 2000 att amerikanska anställdas internetsurfande kostar företagen årligen så mycket som 35 miljoner dollar och i tidningen *Metro* (20 maj 2008) kunde man läsa att svenska anställdas privata surfande motsvarar 430 000 arbetstillfällen. I en artikel i *Business Review* i februari 2003 hävdas att den årliga basketturneringen NCAA kostar amerikanska arbetsgivare otroliga 1,4 miljarder dollar i förlorad produktivitet enbart till följd av att de anställda diskuterar turneringen med varandra på arbetstid, enligt uträkningar av konsultföretaget Challenger Gray & Christmas Inc. Genom att officiellt förbjuda vissa aktiviteter – såsom privat internetsurfande eller till och med icke arbetsrelaterade samtal mellan kollegor (vilket för övrigt förefaller vara en högst orealistisk föresats) – tycks somliga forskare och arbetsgivare något naivt tro att de anställda skulle använda motsvarande tid till att arbeta i stället. Detta resonemang för oss in på kritiken mot denna skolbildning.

### ***Kritik mot tanken om det önskvärda organisatoriska beteendet***

Det finns åtminstone tre typer av kritik mot tanken om det önskvärda organisatoriska beteendet när det gäller privata angelägenheter av vardaglig karaktär på arbetstid. För det första vill vi invända mot uppfattningen om att något som alla ägnar sig åt (Harris & Ogbonna 2006:543, Garrett & Danzinger 2008) skulle kunna betraktas som avvikande. Eller annorlunda uttryckt: kan man tala om ett avvikande beteende om alla gör det? Vad avviker man i så fall ifrån?

För det andra finns det gott om argument för att de ekonomiska effekterna inte är så omfattande som gjorts gällande. Ett sådant exempel är Block (2001)

som ställer sig kritisk till en rad påståenden om hur kostsamt det är att anställda vid sidan av arbetsuppgifterna också ägnar viss tid åt privata angelägenheter. Han lyfter fram två intressanta argument:

Anta att vi har två anställda med åtta timmars arbetsdag. Den ena arbetar på i en jämn takt hela dagen. Den andra ägnar de första fyra timmarna åt att surfa på nätet eller åt gammaldags maskning, för att sedan arbeta dubbelt så hårt eller effektivt resterande fyra timmar. Vid arbetsdagens slut har de båda anställda producerat exakt lika mycket arbete åt sin arbetsgivare (Block 2001:228, egen översättning).

...det spelar ingen roll hur mycket av så kallat försummande av förpliktelse som äger rum vid arbetsbordet eller löpande bandet; vad som däremot har betydelse är kvantiteten eller kvaliteten på de produkter och tjänster som produceras (Block 2001:228, egen översättning).

Block (2001) menar att det för arbetsgivaren inte är *input*, utan *output* som är viktigt. Vi delar denna åsikt och anser att det *tidsbaserade* synsättet som verkar vara tämligen utbrett bland vissa forskare såväl som chefer borde ifrågasättas i högre grad och ersättas av ett *resultatinriktat* synsätt. Visserligen kan man i vissa (arbets-) sammanhang – som också Block uppmärksammar – hävda att ju hårdare en anställd arbetar desto mer producerar denne. Men det bygger på en tanke om att människor kan jämföras och likställas med outtröttliga maskiner och robotar, samt att arbetsuppgifterna ifråga är tillräckligt enkla och rutinmässiga för att man ska kunna sätta likhetstecken mellan arbetad tid och färdigt resultat. Detta för oss in på vår tredje typ av kritik, nämligen att ett sådant perspektiv på människor skapar ovärdiga arbetsvillkor.

### **Privata angelägenheter som motstånd**

Med hjälp av *labour process*-ansatsen kan vi lägga till en ytterligare, och enligt vår mening tämligen tilltalande, förklaring till anställdas privata angelägenheter på arbetet. Dessa aktiviteter kan nämligen betraktas som en reaktion på anställdas underordnade position och ett uttryck för motstånd mot ledningen som en naturlig följd av den strukturella motsättningen mellan arbetsgivare och arbetstagare (Beynon 1980, Collinson & Ackroyd 2005). Anställda strävar efter autonomi; de är aktiva kreativa människor och inga organisatoriska system kan helt eliminera så kallad organisatorisk olydnad (Hodson 1991).

Denna organisatoriska olydnad uppträder inte minst då arbetet upplevs tungt, monotont och själsdödande. Arbetarkollektivet utvecklar då olika sätt att minska tristessen, till exempel genom en skämtsam jargong eller andra former av ”nöje”

för att skapa en buffert mot arbetet och arbetsuppgifterna. I Burawoys (1979) studie av fabriksarbete framkommer det hur arbetarna bland annat ägnar sig åt en sorts lek som innefattar en tävlan mot ackordsystemet. Det handlar om att "bryta" ackordet, det vill säga producera mer än det ledningen som fastställt ackordet förväntar sig och önskar. Ett brytande av ackordet medför att den anställde får mer betalt samtidigt som det på sätt och vis handlar om en sorts olydnad som paradoxalt resulterar i ökad produktivitet, vilket i sig medför att ledningen stundtals säger åt arbetarna att inte göra mer arbete för tillfället.

Arbetsledningar har upptäckt att ett skojfriskt klimat och en skämtsam jargong kan gynna arbetsprestationer och i och med det försöker somliga skapa så kallade *cultures of fun*. Det visar sig emellertid att anställda är tämligen cyniska till arbetsledningens försök att muta in och definiera vad som kännetecknar en rolig arbetsplats med en arsenal av lekar, personalfester och tokroliga team building-aktiviteter (Fleming 2005). *Labour process*-teorin ger alltså vid handen att privata angelägenheter av vardaglig karaktär som utförs på arbetstid mycket väl kan tolkas i termer av förväntade och naturliga motståndshandlingar.

### **Naturliga handlingar**

Motståndsperspektivet har en lång tradition och omfattar en rad aktiviteter, beteenden och motiv som till stora delar ligger utanför fokus för denna artikel. Collinson och Ackroyd (2005) ger viss vägledning när det gäller att närma sig privata angelägenheter ur detta perspektiv. Motstånd (*resistance*) för tankarna till icke dolda, formellt organiserade aktioner mot ledningen. Olydnad (*misbehaviour*) handlar om att anställda medvetet bryter mot ledningens regler. Oenighet (*dissent*) slutligen, är den mildaste och sannolikt minst synliga formen av motsättningar. Paulsen (2011), som tar utgångspunkt i just oenigheter, studerar hur människor använder sin tid på arbetet, vilket mynnar ut i en fruktbar indelning i fyra olika dimensioner – *adjustment*, *withdrawal*, *direct dissent* och *framed dissent*.

*Adjustment*, eller anpassning, innebär att den anställde tillskansar sig tid för privata angelägenheter på arbetstiden helt enkelt för att det inte finns tillräckligt med arbetsuppgifter att utföra. Under en kortare period kanske ett sådant arbete uppfattas som idealiskt, men det leder snabbt till att man blir oändligt uttråkad, vilket på senare år kommit att beskrivas med till exempel begreppet *boreout* (Rothlin & Werder 2007). *Withdrawal* kännetecknas av att arbetet är en sådan börda att man helt enkelt inte orkar ägna sig åt det en hel arbetsdag. Tiden man tillskansar sig används för att skapa sig andrum och tillfällig frihet. Även om detta undandragande förhållningssätt ofta har sin grund i bristande arbetsvillkor så förekommer det även bland engagerade anställda med intressanta arbeten. *Direct dissent* har sitt ursprung i indignation och ilska snarare än resignation och handlar om att ge igen på arbetsledningen för upplevda oförrätter och missför-

hållanden. Det kan handla om butiksbiträden som inte får betalt för tiden de lägger ned vid öppnings- och stängningsdags och som därför ger igen på arbetsgivaren genom att ägna arbetstid åt privata angelägenheter. *Framed dissent* bär spår av traditionella fackliga stridsåtgärder och har klara politiska och klassmässiga förtecken. Arbetstiden man tar i anspråk för att till exempel ta en extra rast eller spela ett parti poker är kollektiv och inslaget av den enskildes privata angelägenheter betraktar vi som minimal.

Vi drar slutsatsen att det är när anställda tillskansar sig tid genom de båda förstnämnda formerna som är av störst intresse för att förklara privata angelägenheter på arbetet. Att till exempel surfa på internet kan förvisso vara en motståndshandling – även om den i Contus (2008) ögon skulle betraktas som tämligen urvattnad – men det finns goda skäl för att den primärt representerar något annat. Med stöd av Karlsson (2008:137) menar vi att privata angelägenheter, till skillnad från motståndshandlingar, inte riktar sig uppåt i organisationen utan snarare utåt, från den organisatoriska hierarkin till privatlivet.

### **Privata angelägenheter som ett sätt att få balans mellan arbetsliv och övrigt liv**

Dagens arbetsliv är hektiskt och dess intensifiering leder till svårigheter att kombinera förvärvsarbete med övrigt liv. Detta beskrivs i termer av arbetslivets kolonisering av fritiden (Nolan 2002). Andra sätt att beskriva situationen är att visa på alltmer suddiga gränser mellan de båda sfärerna respektive att betrakta arbete och familj som två giriga institutioner (Coser 1974) eller gravitationsfält (Hochschild 2001) som utan hänsyn till varandra strider om individens tid, engagemang och lojalitet. Denna forskningstradition går under benämningen *work-life balance*. Utgångspunkten i denna ansats är vanligen familjen och/eller livet utanför arbetet, men som Greenhaus och Beutell (1985) poängterar är det en viktig skillnad mellan den konflikt som uppstår då arbete inkräktar på familjelivet och den där familjelivet inkräktar på arbetet. Betydligt mindre utrymme har givits åt den senare aspekten och nästa avsnitt ägnas åt en kort genomgång av privata angelägenheter på arbetstid sett ur ett *work-life balance*-perspektiv.

### **Nödvändigt beteende**

Familjen som institution fyller en rad viktiga funktioner och ställer krav som inte upphör bara för att man befinner sig på arbetet (jfr Wilensky 1960, Sumer & Knight 2001). Traditionellt menar Allvin m fl (2011) att familjen har utgjort en ekonomisk och administrativ enhet som också tillhandahållit ett sorts skydd mot såväl ett hårt arbetsliv som samhället i stort. Detta har skett genom att familjen utgjort en fristad som innefattar omsorg och andhämtning. Över tid har emellertid familjen som enhet också kommit att bli en källa till krav och osäker-

het. För individen handlar det i betydligt större utsträckning om att befinna sig i ständig förhandling med övriga familjemedlemmar, där barnen kanske är det enda gemensamma projektet.

Hochschild (2001:49) för ett intressant resonemang om att ”familjelivet har fått en ny tayloriserad prägel” (egen översättning) där människor strävar efter att så effektivt som möjligt utföra inte bara nödvändiga sysslor såsom städning, matlagning och diskning, utan även mer uppskattade och önskade aktiviteter såsom att gå på gym, ordna med barnens pianolektioner, eller till och med tillbringa tid med nära och kära. Nolan (2002:126) ger stöd åt denna uppfattning genom att rapportera hur sådant som att handla, laga mat, äta och städa tar så mycket tid i anspråk att det helt enkelt inte finns utrymme för samtal och känslomässigt stöd inom familjen eller i parrelationen: ”måltiden utgör en tid av anspänning snarare än en stunds avkoppling med möjlighet att informera sig om varandras förhållanden” (egen översättning). Enligt Hochschild (2001) går arbetet ofta segrande ur konflikten mellan arbete och familj. En förklaring, bland andra, till människors långa arbetsdagar eller omfattande övertidsarbete är att tiden på arbetsplatsen helt enkelt upplevs vara fridfullare eller till och med roligare i jämförelse med tiden hemma. Hochschild (2001:46) ger följande exempel i anknytning till detta (egen översättning):

Arbetet, med sina allt längre dagar, blir en ny hemvist för sällskaplighet med utrymme för att samtala med vänner via e-post, lösa konflikter, skvallra. Den långa arbetsdagen för Timmys pappa innefattade många dolda stunder av ineffektivitet medan han under den allt mindre, vakna delen av dygnet han tillbringade hemma var ständigt tidsmedveten och effektiv. Ibland glömde Timmys pappa bort tiden när han var på arbetet men hemma höll han ständigt ett öga på klockan.

Om det är så att hemmet har blivit ett arbetsliknande ställe med litet – eller till och med inget – utrymme för andhämtning, avkoppling eller spontana skojigheter kan människor mycket väl tänkas kompensera detta genom att försöka tillgodose åtminstone något av det under arbetstiden. Människors fullspäckade scheman i privatlivet kan dessutom medföra en benägenhet att flytta över privata angelägenheter till arbetet och arbetsplatsen. I enlighet med ett sådant resonemang fastslår D’Abate (2005), D’Abate och Eddy (2007) samt Eddy m fl (2010) att privata angelägenheter på arbetet endera är hemorienterade eller fritidsorienterade. Hemorienterade angelägenheter är relaterade till familjen och hushållet och kan handla om sådant som att kontakta hantverkare, besiktiga bilen eller betala räkningar över internet. Fritidsorienterade angelägenheter å andra sidan är kopplade till individens personliga förnöjelse eller rekreation och kan handla

om sådant som att läsa dagstidningen, chatta med vänner, klippa sig eller ta en extra lång lunch. Deras studier visar emellertid att de hemorienterade angelägenheterna inte är särskilt omfattande, dels beroende på att de är lågfrekventa till sin natur (man bokar till exempel inte tid för barnens utvecklingssamtal så ofta), dels har de inte tagit med sådana aktiviteter som kräver att man fysiskt lämnar arbetsplatsen. Vi finner anledning att dela upp Eddys m fl (2010) hemorienterade angelägenheter i instrumentellt orienterade respektive omsorgsorienterade angelägenheter. De senare är nära kopplade till familjesituationen.

Att arbeta deltid utgör ett vanligt sätt att kombinera arbetsliv och övrigt liv, särskilt för småbarnsfamiljer, men det medför ett ekonomiskt bortfall för individen samtidigt som det utgör en strategi som inte alla behöver ta till. En studie av olika yrkesgrupper inom handeln (Bergman & Ivarsson 2010) visar visserligen att de anställda laborerar med att byta arbetsschema sinsemellan och man tar hjälp av släkt och vänner för att hantera dagishämtning, vård av barn och liknande. Men framför allt löser man livspusslet genom kvinnors deltidsarbete. Det visar sig att 65 procent av butiksanställda kvinnor i Sverige jobbar deltid medan motsvarande andel för männen är 15 procent. Ett butiksbiträde uttrycker det så här:

Eftersom min partner arbetar skift så är det svårt att få det att gå ihop ibland. Jag är föräldraledig nu, men måste kanske gå ned i arbetstid för att orka med både arbete och familj. (Bergman & Ivarsson 2010:35)

Andra grupper har betydligt större möjligheter att hantera privatlivets krav under sin arbetstid. Så stor andel som 90 procent av tjänstemännen inom handeln uppger att de har goda möjligheter att till och med lämna arbetsplatsen för att utföra privata angelägenheter på arbetstid (Bergman & Ivarsson 2010).

### **Ytterligare förklaringar till privata angelägenheter på arbetet**

Förutom de förklaringar som hittills anförts finns det en del ytterligare teorier som kan hjälpa till att förstå privata angelägenheter på arbetet. Det är dock viktigt att betona att vissa av dessa förklaringar är överlappande medan andra är varandras motsatser.

Trots att vi med emfas hävdar att området som sådant inte handlar om avvikande beteenden och kriminell verksamhet så kan teorier om *white collar crime* (fritt översatt: ekonomisk brottslighet) ge vissa insikter eftersom de berör socialt icke-accepterat beteende bland personer som anses "normala" och välanpassade. Här finner vi rationaliseringar av typen att "tillfället gör tjuven", "alla andra gör så här" och "jag är värd det här". Inte så långt från teoribildningen om *white collar crime* hittar vi traditionella ekonomiska teoribildningar som kan ge viss vägledning. Ett sådant exempel är teorier om rationella val (*rational choice*) som gör



gällande att människor motiveras av egennyttan och därför agerar utifrån ett självintresse (Kramer & Tyler 1996). Detta innebär att anställda kommer att ägna sig åt privata angelägenheter om förhållandena tillåter det i kombination med att vinsterna eller förtjänsterna upplevs större än förlusterna eller obehaget. Teorier om *effort bargaining* (Behrend 1957, Baldamus 1961) och *equity theory* (Adams 1963) handlar om att anställda ägnar sig åt någon typ av informellt "förhandlande" och att de försöker balansera ansträngning och ersättning, vilket är sammanlänkat med uppfattningar om rättvisa (Colquitt m fl 2006). Detta innebär att upplevelsen av arbetsförhållanden i vid mening påverkar den anställdes arbetsinsats, engagemang och motivation (Rainy 1993). *Eskapism* uppträder då anställda ägnar sig åt privata angelägenheter eller andra icke arbetsrelaterade aktiviteter i syfte att fysiskt eller mentalt fly från arbetet. Noon och Blyton (2002:256) fastslår att "frivillig frånvaro (ta en semesterdag eller sjukanmäla sig) utnyttjas av en betydande andel anställda som en form av tillfälligt andrum från kraven och frustrationen som finns i många arbeten och organisationer" (egen översättning). Att ägna sig åt annat än enbart arbetet under arbetstid behöver inte alltid vara förenat med tråkiga jobb och/eller dåliga arbetsförhållanden. Anledningen kan tvärt om vara att ladda batterierna (*reload*) vilket på sätt och vis kan ses som eskapismens motsats, även om den konkreta aktiviteten – exempelvis läsa en tidning – i båda fallen kan vara densamma. Etiska principer, arbetsmoral och gruppnormer (Mayo 1949, Weber 1958, Lysgaard 1961, Terry m fl 1999) spelar sannolikt också in på huruvida man ägnar sig åt privata angelägenheter på jobbet, vad man gör och i vilken omfattning. Det är också viktigt att notera att en individs skäl till att ägna sig åt icke arbetsrelaterade aktiviteter kan vara olika vid olika tillfällen. Konkret innebär detta att flera av ovanstående potentiella förklaringar kan förekomma hos en och samma anställd, kanske till och med stundtals vid samma tillfälle.

### **Sammanfattande diskussion**

Trots det stora intresset för anställdas beteende i organisationer vet vi förhållandevis lite om vad som pågår, eller med andra ord: vad människor gör på arbetet och i synnerhet vad gäller privata angelägenheter av en vardaglig karaktär (Ackroyd & Thompson 1999). Denna artikel har bidragit till forskningsfältet genom att uppmärksamma att det vi alla gör i varierad utsträckning inte nödvändigtvis handlar om ett avvikande, antisocialt beteende, ett motstånd eller ett sätt att få ihop arbete med övrigt liv. Trots den ibland hätska tonen är det inte säkerställt att anställdas privata angelägenheter på arbetet är skadligt över huvud taget; förekomsten kan snarare vara till fördel för organisationen. Forskningen kring anställdas engagemang i privata angelägenheter behöver tveklöst nyanseras och närmas med ett öppnare sinne angående de positiva effekter som detta har för såväl de anställda som organisationen.

De allra flesta studier inom området utgår implicit eller explicit från att anställdas engagemang i privata angelägenheter på jobbet är något negativt som ledningen vill och bör bekämpa. Studier av privata angelägenheter är dessutom i huvudsak hämtade från amerikansk kontorsmiljö. För att få ökad kunskap om fenomenet måste andra branscher och yrken samt inte minst arbetsgivares olika förhållningssätt till privata angelägenheter inkluderas: officiellt förbjudet, till synes förbjudet, tillåtet respektive uppmuntrat. Kunskapen om privata angelägenheter på jobbet är fortfarande begränsad och vi menar att det behövs empiriska studier som tar fasta på orsaker bakom, strategier för genomförande i olika kontexter, dess effekter på sådant som arbetsengagemang, lojalitet, trivsel, kreativitet, återhämtning, produktivitet, vinst och personalomsättning.

## Referenslista

- Ackroyd S & Thompson P (1999): *Organizational misbehaviour*. London: Sage.
- Adams JS (1963): "Toward an understanding of inequity". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol 67, s 422-436.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2011): *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Baldamus G (1961): "The relationship between work and effort". *Journal of Industrial Economics*, vol 6, nr 3, s 192-201.
- Bateman TS & Organ DW (1983): "Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship". *Academy of Management Journal*, vol 26, nr 4, s 587-595.
- Behrend H (1957): "The effort bargain". *Industrial and Labour Relations Review*, vol 10, nr 4, s 501-515.
- Bergman A & Ivarsson L (2010): *Tillgänglighet för arbetsgivare, familj och kund. En utmaning för handeln som arbetsplats*. Karlstad University Studies 2010:27. Karlstad: Karlstad University.
- Beynon H (1980): *Working for Ford*. Harmondsworth: Penguin.
- Blanchard AL & Henle CA (2008): "Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control". *Computers in Human Behavior*, vol 24, s 1067-1084.
- Block W (2001): "Cyberslacking, business ethics and managerial economics". *Journal of Business Ethics*, vol 33, s 225-231.
- Burawoy M (1979): *Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Collinson D & Ackroyd S (2005): "Resistance, misbehavior, and dissent". I Ackroyd S, Batt R, Thompson P & Tolbert PS (red): *The Oxford handbook of work & organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Colquitt JA, Scott BA, Judge TA & Shaw JC (2006): "Justice and personality: using integrative theories to derive moderators of justice effects". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol 100, s 110-127.
- Contu A (2008): "Decaf resistance: On misbehavior, cynicism, and desire in liberal workplaces". *Management Communication Quarterly*, vol 21, nr 3, s 364-379.
- Coser LA (1974): *Greedy institutions: Patterns of undivided commitment*. New York: The Free Press.
- Crino MD (1994): "Employee sabotage: A random or preventable phenomenon?" *Journal of Managerial Issues*, vol 6, s 311-330.
- D'Abate C (2005): "Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job". *Human Relations*, vol 58, nr 8, s 1009-1032.
- D'Abate CP & Eddy ER (2007): "Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct". *Human Resource Development Quarterly*, vol 18, nr 3, s 361-383.
- Eddy ER, D'Abate CP & Thurston Jr PW (2010): "Explaining engagement in personal activities on company time". *Personnel Review*, vol 39, nr 5, s 639-654.
- Fleming P (2005): "Workers' playtime? Boundaries and cynicism in a 'culture of fun' program". *Journal of Applied Behavioral Science*, vol 41, nr 3, s 285-303.

- Fox S, Spector PE, Goh A & Bruursema K (2007): "Does your coworkers know what you're doing? Convergence of self- and peer-reports of counterproductive work behaviour". *International Journal of Stress Management*, vol 14, nr 1, s 41-60.
- Franklin AL & Pagan JF (2006): "Organization culture as an explanation for employee discipline practice". *Review of Public Personnel Administration*, vol 26, nr 1, s 52-73.
- Garrett RK & Danziger JN (2008): "On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work". *CyberPsychology & Behavior*, vol 11, nr 3 s 287-292.
- Greenhaus JH & Beutell NJ (1985): "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, vol 10, nr 1, s 76-88.
- Griffin RW & O'Leary-Kelly AM (red) (2004): *The dark side of organizational behavior*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Harris L & Ogbonna E (2006): "Service sabotage: A study of antecedents and consequences". *Journal of the Academy of Market Science*, vol 34, nr 4, s 543-558.
- Hochschild AR (2001): *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. Andra upplagan. New York: Holt.
- Hodson R (1991): "The active worker. Compliance and autonomy at the workplace". *Journal of Contemporary Ethnography*, vol 20, nr 1, s 47-78.
- Hollinger RC (1991): "Neutralizing in the workplace: An empirical analysis of property theft and production deviance". *Deviant Behavior*, vol 12, s 169-202.
- Johns G (1997): "Contemporary research on absence from work. Correlates, causes and consequences". I Cooper C & Robertson I (red): *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1997* (s 115-173.) Chichester, UK: Wiley.
- Kamp J & Brooks P (1991): "Perceived organizational climate and employee counterproductivity". *Journal of Business and Psychology*, vol 5, nr 4, s 447-458.
- Karlsson J Ch (2008): *Den smidiga mellanchefen*. Malmö: Gleerups.
- Koslowsky M (2000): "A new perspective on employee lateness". *Applied Psychology: An International Review*, vol 49, s 390-407.
- Kramer RM & Tyler TR (1996): *Trust in organizations. Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lefkowitz J (2006): "The constancy of ethics amidst the changing world of work". *Human Resource Management Review*, vol 16, nr 2, s 245-268.
- Lim VKG (2002): "The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice". *Journal of Organizational Behavior*, vol 23, s 675-694.
- Lysgaard S (1961): *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mayo E (1949): *The social problems of an industrial civilization*. London: Routledge.
- Nolan J (2002): "The intensification of everyday life". I: Burchell B, Lapido D & Wilkinson F (red): *Job insecurity and work intensification*. London: Routledge.
- Noon M & Blyton P (2002): *The realities of work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Oliphant BJ & Oliphant GC (2001): "Using a behavior-based method to identify and reduce employee theft". *International Journal of Retail & Distribution Management*, vol 29, nr 10, s 442-451.
- Paulsen R (2011): "Layers of dissent: The meaning of time appropriation". *Outlines – Critical Practical Studies*, nr 1, s 53-81.
- Rainey HG (1993): "Work motivation". I: Golembiewski RT (red): *Handbook of organizational behaviour*. New York: Marcel Dekker Inc.
- Robinson SL & Bennett RJ (1995): "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study". *Academy of Management Journal*, vol 38, nr 2, s 555-572.
- Rothlin P & Werder PR (2008): *Boreout!* London: Kogan Page Ltd.
- Slora KB (1989): "An empirical approach to determining employee deviance base rates". *Journal of Business and Psychology*, vol 4, nr 2, s 199-219.
- Spector P & Fox S (2002): "An emotion-centered model of voluntary work behavior. Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior". *Human Resource Management Review*, vol 12, nr 2, s 269-292.
- Sumer HC & Knight PA (2001): "How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage". *Journal of Applied Psychology*, vol 86, nr 4, s 653-663.
- Taylor FW (1998 [1911]): *The principles of scientific management*. Atlanta: Engineering & Management Press.

- Terry DJ, Hogg MA & White KM (1999): "The theory of planned behaviour: Self identity, social identity and group norms". *British Journal of Social Psychology*, vol 38, s 225-244.
- Vardi Y & Weitz E (2004): *Misbehavior in organizations: Theory, research and management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weber M (1958): *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Scribner's Sons.
- Weber J, Kurke LB & Pentico DW (2003): "Why do employees steal?" *Business & Society*, vol 42, nr 3, s 359-380.
- Wilensky HL (1960): "Work, careers, and social integration". *International Social Science Journal*, vol 12, s 543-560.