Handelshögskolan
Karlstad Business School

Anna Myrén & Maja Evehäll

Vad får oss att ge mer – och vad får oss att sluta?

Om engagemang, kön och osynliga arbetsinsatser i en svensk industrikontext

"What Makes Us Go the Extra Mile – and What Makes Us Stop?"

On Engagement, Gender, and Invisible Work Effort in a Swedish Industrial Context

Arbetsvetenskap

C-uppsats

Termin: VT 2025
Handledare: David Regin Öborn

Handelshögskolan
vid Karlstads universitet 651 88 Karlstad
Tele: 054 700 10 00
E-mail: handels@kau.se kau.se/hhk

Förord

Vi vill först och främst rikta ett stort tack till vår handledare David Regin Öborn för värdefull vägledning, kloka synpunkter och stöd under denna viktiga period.

Vi vill också uttrycka vår uppriktiga tacksamhet till de medarbetare som deltagit i vår undersökning och hjälpt oss med distribueringen. Er insats har varit ovärderlig för att vi skulle kunna genomföra studien på ett strukturerat och förtroendefullt sätt. Även om vi inte nämner några företagsnamn eller enskilda personer, vill vi att ni ska veta att ert engagemang har varit avgörande och mycket uppskattat. Vi vill även tacka de personer som deltog i vår pilotstudie. Era synpunkter och feedback har varit värdefulla för att vi skulle kunna förfina vårt material inför den slutgiltiga undersökningen.

Ett varmt tack riktas även till våra familjer och vänner för ert tålamod, ert stöd och er förståelse under den tid vi lagt på arbetet med uppsatsen.

Under hela skrivandeprocessen har vi båda författare bidragit likvärdigt i alla uppsatsens delar. Via aktiv och livlig diskussion har vi utformat, bearbetat och reflekterat över varje avsnitt och dess innehåll gemensamt. Således vill vi avslutningsvis skriva några rader till varandra.

> *Maja, vi har tagit oss igenom denna uppsats tillsammans, bit för bit. Din glädje och dina peppande ord har verkligen burit mig framåt, och dina ord om att vi ska ta oss i mål tillsammans har hjälpt mig att orka fortsätta i de tyngsta stunderna. Du är så enkel att arbeta med och din lyhördhet och vilja att lyfta både mig och mina tankar har betytt otroligt mycket. Alla timmar vi suttit och arbetat tillsammans har aldrig någonsin känts jobbiga eller svåra. Tvärtom har det känts roligt, tryggt och givande hela tiden. Jag är så glad att det blev just du och jag som skrev uppsatsen tillsammans, men ännu mer tacksam är jag över att universitetet gav mig en så fin vän i dig!*
> */ Anna*

> *Anna, det här har varit en resa utan dess like och utan dig så skulle det varit oövervinnerligt. Du har varit en stadig klippa och en källa av ständig inspiration. Med alla toppar och dalar, utmaningar och omvändningar, så har det här varit en period av både stress och lärdom. Trots livets prövningar så har timmarna vi suttit tillsammans rusat förbi, fulla av skratt och värme. När vi började skriva den här uppsatsen skojade vi om att det skulle bli som ett trebenslopp, där vi fick dra varandra över mållinjen. Jag kan bara säga att jag är så oändligt tacksam för dig och så fruktansvärt stolt över oss båda. För nu står jag här, över mållinjen, sida vid sida med en oslagbar partner och en fantastisk vän, och framtiden är strålande!*
> */ Maja*

Karlstad, maj 2025

Anna Myrén & Maja Evehäll

Sammanfattning

Syftet med denna C-uppsats är att undersöka vilka faktorer som påverkar anställdas benägenhet att göra “det lilla extra” i arbetslivet samt vad som får dem att sluta göra det. Med “det lilla extra” avses frivilliga arbetsinsatser som går utöver det formella arbetsinnehållet men som inte nödvändigtvis belönas eller krävs. Studien inkluderar även ett könsperspektiv för att analysera hur dessa frivilliga beteenden kan uttryckas och tolkas olika beroende på kön. För att besvara syftet genomfördes en kvantitativ enkätundersökning vid en svensk industriverksamhet med cirka 230 anställda, och en könsfördelning på cirka 40 % kvinnor och 60 % män. Av dessa deltog totalt 98 medarbetare, 42 kvinnor och 53 män.

Den teoretiska ramen bygger på begreppen *Discretionary Work Effort* (DWE) och *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), vilka syftar till att förklara varför vissa medarbetare engagerar sig utöver sina formella arbetsuppgifter. Vidare används *Psychological Contract Theory* (PCT) för att analysera förväntningar och upplevda kontraktsbrott i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. *Job Demands-Resources*-modellen (JD-R) bidrar till förståelsen av hur balansen mellan krav och resurser påverkar motivation, medan *Perceived Organizational Support* (POS) och *Equity Theory* belyser hur upplevelser av stöd och rättvisa kan förstärka eller försvaga engagemang. *Social Role Theory* (SRT) används för att undersöka hur könsnormer formar både utförande och tolkning av extra arbetsinsatser.

Resultaten visar att upplevd rättvisa, erkännande och organisatoriskt stöd är centrala faktorer för att medarbetare ska vilja bidra med extra insatser. När dessa komponenter brister, exempelvis genom utebliven återkoppling eller ett upplevt kontraktsbrott, tenderar det frivilliga engagemanget att minska. Vår studie visar inte på några tydliga skillnader i hur kön spelar en roll i hur dessa beteenden uttrycks och värderas, något som går emot tidigare forskning. Vi kunde dock se vissa tendenser till att kvinnor utför mer relationellt- och karriärmässiga OCB samt att deras engagemang ökat över tid i jämförelse med män.

Nyckelord: “det lilla extra”, Discretionary Work Effort (DWE), Organizational Citizenship Behavior (OCB), könsskillnader, frivilligt engagemang,

Innehållsförteckning

1. Inledning....1
1.1 Problembakgrund....1
1.2 Syfte och frågeställningar....2
1.3 Avgränsningar....2
1.4 Disposition....2
2. Teoretisk referensram....3
2.1 "Det lilla extra"....3
2.1.1 Vad är "det lilla extra"?....3
2.2 Varför gör anställda "det lilla extra"?....4
2.3 Varför slutar anställda göra "det lilla extra"?....5
2.3.1 Job Demands-Resources (JD-R) modellen....5
2.3.2 Psychological Contract Theory (PCT)....7
2.3.3 Perceived Organizational Support (POS)....8
2.3.4 Equity Theory - upplevd rättvisa....9
2.4 Hur påverkar kön "det lilla extra"?....10
2.4.1 Social Role Theory....10
2.4.2 Stereotypers konsekvenser i arbetslivet....10
2.4.3 Backlash och dubbla standarder....11
2.5 Sammanfattning....12
3. Metod....13
3.1 Val av metod....13
3.2 Förförståelse....13
3.3 Presentation av verksamheten och respondenter....14
3.4 Urval....14
3.5 Enkätutformning....14
3.6 Datainsamling via Survey&Report....15
3.7 Bortfall....15
3.8 Analysmetod....16
3.9 Forskningsetiska principer....16
3.9.1 Informationskravet....16
3.9.2 Samtyckeskravet....16
3.9.3 Konfidentialitetskravet....17
3.9.4 Nyttjandekravet....17
3.9.5 Reflektion utifrån uppdaterade forskningsetiska riktlinjer....17
3.10 Validitet och reliabilitet....17
3.10.1 Validitet....17
3.10.2 Reliabilitet....18
3.11 Metodreflektion....18

4. Resultat och analys **19**
4.1 Resultat 19
4.1.1 Respondentprofil - bakgrundsvariabler 19
4.1.1.1 Övergripande nivå av "det lilla extra" 19
4.1.2 Resultat på forskningsfråga 1 - Vad får anställda att göra “det lilla extra”? 20
4.1.3 Resultat på forskningsfråga 2 - Varför slutar man göra “det lilla extra”? 25
4.1.4 Resultat på forskningsfråga 3 - Finns det könsskillnader i vilka faktorer som påverkar anställda att göra, eller sluta göra, ”det lilla extra”? 26
4.2 Analys 30
4.2.1 Vilka faktorer motiverar anställda att göra ”det lilla extra” på sin arbetsplats?. 30
4.2.2 Vilka faktorer får anställda att sluta göra ”det lilla extra” på sin arbetsplats? (PCT, JD-R) 31
4.2.3 Finns det könsskillnader i vilka faktorer som påverkar anställda att göra, eller sluta göra, ”det lilla extra”? 32
5. Slutsatser och diskussion **34**
5.1 Slutsatser 34
5.1.1 Vad motiverar anställda att göra “det lilla extra”? 34
5.1.2 Vad får anställda att sluta göra “det lilla extra”? 34
5.1.3 Finns det könsskillnader i vad som påverkar engagemanget? 34
5.1.4 Sammanfattande slutsats 35
5.2 Diskussion 35
6. Referenslista **37**
Bilagor **41**
Bilaga 1. Tabellindex 41
Bilaga 1.1 Variabler- och indexindex 48
Bilaga 2. Informationsbrev och samtyckesblankett 51
Bilaga 2.1 Frågeformulär 53
Bilaga 3. QR-kod och informationsbrev 60

Förkortningar

DWE – *Discretionary Work Effort*

JD-R – *Job Demands-Resources*

OCB – *Organizational Citizenship Behaviour*

PCT – *Psychological Contract Theory*

POS – *Perceived Organizational Support*

SRT – *Social Role Theory*

1. Inledning

I uppsatsens första kapitel presenteras problembakgrunden för att ge läsaren en förståelse för varför ämnet är relevant att undersöka. Vi redogör kortfattat för det aktuella kunskapsläget samt lyfter fram forskningsluckor som motiverar studien. Därefter beskrivs studiens syfte och frågeställningar, följt av de avgränsningar som gjorts. Avslutningsvis presenteras uppsatsens disposition.

1.1 Problembakgrund

En anställd som stannar kvar en halvtimme extra, hjälper en kollega utan att bli tillfrågad, eller tar initiativ för att förbättra verksamheten, gör något som ofta beskrivs som att göra "det lilla extra". Det är insatser som inte alltid syns i arbetsbeskrivningen men som många arbetsgivare betraktar som värdefulla tecken på engagemang, lojalitet och arbetsmoral. Det är dock ett fenomen som väcker frågor: Varför väljer vissa att göra mer än vad som krävs och varför väljer andra att sluta? Vad är det som får detta frivilliga engagemang att växa, eller tvärtom, avta?

Denna typ av beteende beskrivs ofta genom begrepp som *Discretionary Work Effort* (DWE) och *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). De syftar till att förklara varför vissa anställda väljer att engagera sig utöver sina formella arbetsuppgifter, även när det inte finns direkta belöningar eller krav (Organ, 1988, s. 4-5; Eisenberger, 1986, s. 501). Andra teorier, såsom *Perceived Organizational Support* (POS), *Psychological Contract Theory* (PCT) och *Job Demands-Resources* (JD-R), pekar på att detta engagemang påverkas av hur individen upplever arbetsmiljön och relationen till arbetsgivaren. Känslan av att bli rättvist behandlad, sedd och stöttad spelar en avgörande roll för viljan att bidra med mer än vad som krävs (Eisenberger m.fl., 1986, s. 504; Rousseau, 1989, s. 123-124; Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). "Det lilla extra" sker inte i ett vakuum. Det är ett socialt och organisatoriskt fenomen. Samtidigt visar tidigare studier att det finns könsskillnader i hur "det lilla extra" uttrycks och tolkas. Kvinnor tenderar att bidra mer med relationellt och emotionellt arbete, ofta osynligt och obetalt, medan män i högre grad synliggör sina extrainsatser genom initiativ kopplade till karriärutveckling (Cameron & Nadler, 2013, s. 395).

I takt med att begrepp som *quiet quitting*, eller tyst nedtrappning, får fäste i det offentliga samtalet, riktas allt mer uppmärksamhet mot det vi väljer att inte göra (Serenko, 2024, s. 30, 33). Att dra sig tillbaka från "det lilla extra" behöver inte handla om bristande arbetsvilja, utan kan förstås som en reaktion på obalans mellan krav och erkännande, mellan investering och utdelning. Trots att både *Discretionary Work Effort* (DWE) och *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) är väletablerade forskningsfält, saknas studier som integrerar dessa perspektiv med könsanalys i en svensk industrikontext. Särskilt inom kvantitativ forskning finns en brist på kunskap om hur upplevelser av stöd, rättvisa och erkännande påverkar frivilligt engagemang och hur dessa faktorer samverkar med kön. Genom att kombinera flera teoretiska ramverk och analysera empiriska data från en industriarbetsplats, ämnar denna studie bidra till att fylla denna kunskapslucka och ge praktiska insikter om hur hållbart engagemang kan förstås och främjas.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna undersökning är att identifiera vilka faktorer som påverkar medarbetares benägenhet att göra eller sluta göra "det lilla extra" i arbetslivet, med särskilt fokus på hur dessa faktorer formas och uttrycks i relation till kön. Genom att analysera könsspecifika mönster och tolkningar av frivilliga arbetsinsatser undersöks hur engagemang, motivation och upplevd rättvisa varierar mellan kvinnor och män samt hur könsnormer påverkar synliggörandet och värderingen av dessa insatser. För att besvara syftet har vi formulerat följande tre frågeställningar:

- Vilka faktorer motiverar anställda att göra "det lilla extra" på sin arbetsplats?
- Vilka faktorer får anställda att sluta göra "det lilla extra" på sin arbetsplats?
- Finns det könsskillnader i vilka faktorer som påverkar anställda att göra, eller sluta göra, "det lilla extra"?

1.3 Avgränsningar

Denna studie är avgränsad till en enskild arbetsplats inom industrin i Sverige. Organisationen inkluderar personal i operativ produktion samt tjänstemannaroller, vilket möjliggör jämförelser mellan olika typer av arbetsroller. Undersökningen omfattar samtliga anställda med tillsvidareanställning vid arbetsplatsen. Även medarbetare som är anställda via bemanningsföretag har inkluderats.

Studien genomförs med en kvantitativ metod där datainsamlingen sker via en strukturerad enkät. Eftersom undersökningen är lokaliserad till en specifik arbetsplats görs ingen ambition att generalisera resultaten till hela arbetsmarknaden. Däremot kan resultaten vara relevanta för liknande industriella kontexter där arbetsroller, könsfördelning och organisatoriska strukturer påminner om den studerade miljön. Studien syftar till att identifiera mönster och samband i relation till "det lilla extra" inom denna kontext, vilket kan ge vägledning för arbetsgivare i jämförbara verksamheter. Resultaten bör dock tolkas med hänsyn till den aktuella arbetsplatsens förutsättningar. Undersökningen fokuserar på medarbetarperspektivet och analyserar kön som en analytisk kategori, men inkluderar inte andra demografiska variabler. Det innebär att vissa skillnader mellan grupper kan ha förbisetts. Eftersom studien bygger på självrapporterade upplevelser via enkät, speglar svaren subjektiva tolkningar snarare än objektivt observerade beteenden.

1.4 Disposition

Uppsatsen inleds med ett kapitel som presenterar bakgrunden till det undersökta problemet, samt syfte, frågeställningar och avgränsningar. Därefter följer det teoretiska ramverket där begrepp, tidigare forskning och relevanta teorier introduceras för att skapa förståelse för problemområdet. I metodkapitlet redogörs för studiens kvantitativa ansats, enkätens utformning, urval och analysmetod, samt de etiska överväganden som gjorts under arbetets gång. Kapitel fyra innehåller en presentation och analys av det empiriska materialet, där resultaten från enkätundersökningen redovisas i relation till studiens syfte, frågeställningar samt till tidigare forskning och teorier. Avslutningsvis följer ett diskussionskapitel där resultaten sammanfattas och studiens styrkor och begränsningar diskuteras. Kapitlet innehåller även förslag på fortsatt forskning inom området.

2. Teoretisk referensram

I detta avsnitt går vi igenom tidigare forskning och de teorier som ligger till grund för vår studie. Syftet är att förklara varför vissa medarbetare väljer att göra "det lilla extra", och varför andra slutar. Inledningsvis förklarar vi vad som menas med begreppet "det lilla extra" och hur det kopplas till Discretionary Work Effort (DWE) och Organizational Citizenship Behavior (OCB). Därefter lyfter vi teorier som hjälper till att förstå vad som påverkar engagemanget över tid. Avslutningsvis diskuterar vi hur kön kan påverka både uttrycken för och tolkningarna av dessa frivilliga arbetsinsatser.

2.1 "Det lilla extra"

För att förstå det informella arbetet som vissa medarbetare gör utöver deras formella arbetsbeskrivning, kommer vi att använda begreppen *Discretionary Work Effort* (DWE) och *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dessa två perspektiv ligger till grund för uppsatsens förståelse av det som i vardagligt tal ofta beskrivs som att göra "det lilla extra".

2.1.1 Vad är "det lilla extra"?

Discretionary Work Effort (DWE) är ett begrepp som vuxit fram inom arbetsvetenskapen, där Organ (1988) och Eisenberger (1986) lade grunden för begreppet. DWE syftar på medarbetarnas frivilliga insatser utöver det som formellt krävs i deras arbetsroll (Organ, 1988, s. 4-5; Eisenberger, 1986, s. 501). Det handlar om beteenden som inte är formellt uttalade eller belönade, men som ändå bidrar till arbetsplatsens funktion. DWE kan exempelvis vara att ta initiativ, hjälpa kollegor, förbättra rutiner eller bidra med idéer utan uppmaning (Morris, 2009, s. 145-146). Det som kännetecknar DWE är att det sker på individens eget initiativ och inte som en direkt följd av arbetsbeskrivningen eller externa belöningar.

Samtidigt är DWE starkt beroende av arbetskontexten. Vad som betraktas som "det lilla extra" varierar mellan olika arbetsmiljöer och branscher, och kan i vissa fall utvecklas till en oskriven norm. Yu och Kuo (2023) understryker att när DWE blir en tyst förväntan snarare än ett frivilligt bidrag, kan det minska motivationen att bidra med extrainsatser, särskilt i miljöer präglade av social press, könsobalans eller konfliktsituationer. I sådana fall riskerar DWE att upplevas som krav snarare än ett uttryck för engagemang, vilket i sin tur kan leda till känslor av orättvisa eller minskad motivation (Yu & Kuo, 2023, s. 1-3).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) är ett närliggande, och något mer etablerat, begrepp inom organisationspsykologin som utvecklades av Organ (1988). Det används för att beskriva frivilliga beteenden som inte formellt belönas, men som ändå stärker arbetsplatsens gemenskap och funktion (Organ, 1988, s. 4-5; Organ, 1997, s. 86). Dessa handlingar ligger utanför den anställdes arbetsbeskrivning och brukar mätas genom dimensioner som altruism, omtänksamhet, artighet, sportsmannaanda och medborgerligt beteende (Podsakoff m.fl., 2000, s. 516). Enligt Organ (1997) bygger OCB på individens fria vilja. Det är inget som direkt krävs, men har visat sig spela en viktig roll för gruppdynamik och organisatorisk effektivitet (Organ, 1997, s. 86-87). OCB hänger också samman med faktorer såsom arbetsnöjdhet, lojalitet och låg personalomsättning (Podsakoff m. fl., 2000, s. 530). Samtidigt är OCB inte

alltid positivt laddat. Cameron och Nadler (2013) samt Allen och Jang (2016) lyfter att OCB i vissa sammanhang kan bli en tyst förväntan, särskilt för kvinnor, snarare än en frivillig handling (Cameron och Nadler, 2013 s. 383-384; Allen och Jang, 2016, s. 25). Detta kan i sin tur leda till att OCB används för att undvika negativ uppmärksamhet snarare än för att bidra, vilket gör att det i vissa kulturer snarare fungerar som ett sätt att upprätthålla harmoni än som uttryck för engagemang (Yu & Kuo, 2023, s. 3, 15).

I nyare studier betraktas DWE och OCB ofta som två överlappande begrepp. DWE fokuserar mer på den ansträngning individen väljer att lägga ner, medan OCB fokuserar på de beteenden som den insatsen leder till (Organ, 1997, s. 85; Podsakoff m. fl., 2000, s. 550). I praktiken kan de ses som två perspektiv på samma fenomen: en medarbetares extra insats för att bidra till arbetsplatsen utöver det formella kravet. OCB studeras alltså ofta som ett utfall eller resultat av DWE, medan DWE fokuserar mer på processen, alltså vad som driver individen att anstränga sig mer än förväntat. Detta kommer att återkomma i avsnitt 2.3.2, när vi kopplar detta till JD-R modellen. DWE blir där ett uttryck för arbetsrelaterad motivation, medan OCB kan ses som ett organisatoriskt utfall av denna motivation.

2.2 Varför gör anställda “det lilla extra”?

Motivationen bakom att göra “det lilla extra” formas av en kombination av individuella, organisatoriska och sociala faktorer. Det är alltså inte endast en fråga om personliga värderingar eller arbetsmoral, utan något som växer fram i samspelet mellan individ, omgivning och arbetsplatskultur.

DWE kan kopplas till faktorer såsom motivation, autonomi och upplevd meningsfullhet. Enligt Morris (2009) tenderar medarbetare att visa högre grad av DWE när de upplever att deras arbete har ett syfte, särskilt om de samtidigt ges möjlighet att agera självständigt (Morris, 2009, s. 37-38). “Det lilla extra” styrs alltså sällan av yttre belöningar, utan formas i hög grad av inre drivkrafter och personliga värderingar. Enligt Brown (1995, refererad till i Alvesson, 2013, s. 98) spelar dessutom individens värderingar och mål i relation till organisationens en avgörande roll. Om det finns en upplevd överensstämmelse mellan vad organisationen står för och vad medarbetaren själv tycker är viktigt, ökar benägenheten att bidra med DWE (Morris, 2009, s. 59-60). Individuella drivkrafter bakom extra arbetsinsatser påverkas av hur arbetet upplevs. När arbetsuppgifter upplevs som rättvisa, meningsfulla och understödda av ledarskap, tenderar medarbetare att bidra med mer än det formella kravet (Podsakoff m.fl., 2000, s. 552). Samtidigt pekar Yu och Kuo (2023) på att viljan att anstränga sig extra kan minska i miljöer där arbetet präglas av konflikter eller normtryck, särskilt i yrken med könsobalans (Yu & Kuo, 2023, s. 5, 15). Detta understryker vikten av att individer får uppleva både inre motivation och utrymme att agera självständigt i sitt arbete.

Men motivation är också känsligt för organisatoriska förhållanden. Allen och Jang (2020) visar att ledarskapsstil och upplevelser av organisatorisk rättvisa har betydelse för i vilken grad medarbetare engagerar sig i organisatoriskt medborgarskap (OCB) (Allen & Jang, 2020, s. 14, 20-21). När ledningen visar erkännande, transparens och rättvisa ökar sannolikheten för att medarbetare bidrar med extra insatser. Yu och Kuo (2023) visar att även faktorer som

teamarbete, betald föräldraledighet och arbetstid påverkar viljan att bidra med DWE (Yu & Kuo, 2023, s. 11-12,14-15). För kvinnor är sambandet särskilt tydligt, deras vilja att göra "det lilla extra" ökar med upplevd trygghet och social samhörighet i arbetsmiljön (Yu & Kuo, 2023, s. 19-21). Allen och Jang (2020) visar att OCB ofta uttrycks könskodat: kvinnor tenderar att bidra med hjälpbeteenden och omsorg, medan män oftare uppvisar synliga prestationer (Allen & Jang, 2020, s. 2-3). Dessa skillnader speglas i könsstereotypa förväntningar och kan leda till att kvinnors bidrag undervärderas, trots lika hög faktisk insats (Allen & Jang, 2020, s. 3-4, 25). Denna skillnad kan påverka hur frivilliga insatser uppfattas och värderas beroende på vem som utför dem. Yu och Kuo (2023) visar vidare att kvinnor i mansdominerade yrken tenderar att minska sitt extra engagemang, särskilt när de möter motstånd, blir ifrågasätta eller hamnar i konfrontativa arbetsmiljöer (Yu & Kuo, 2023, s. 5-6, 15).

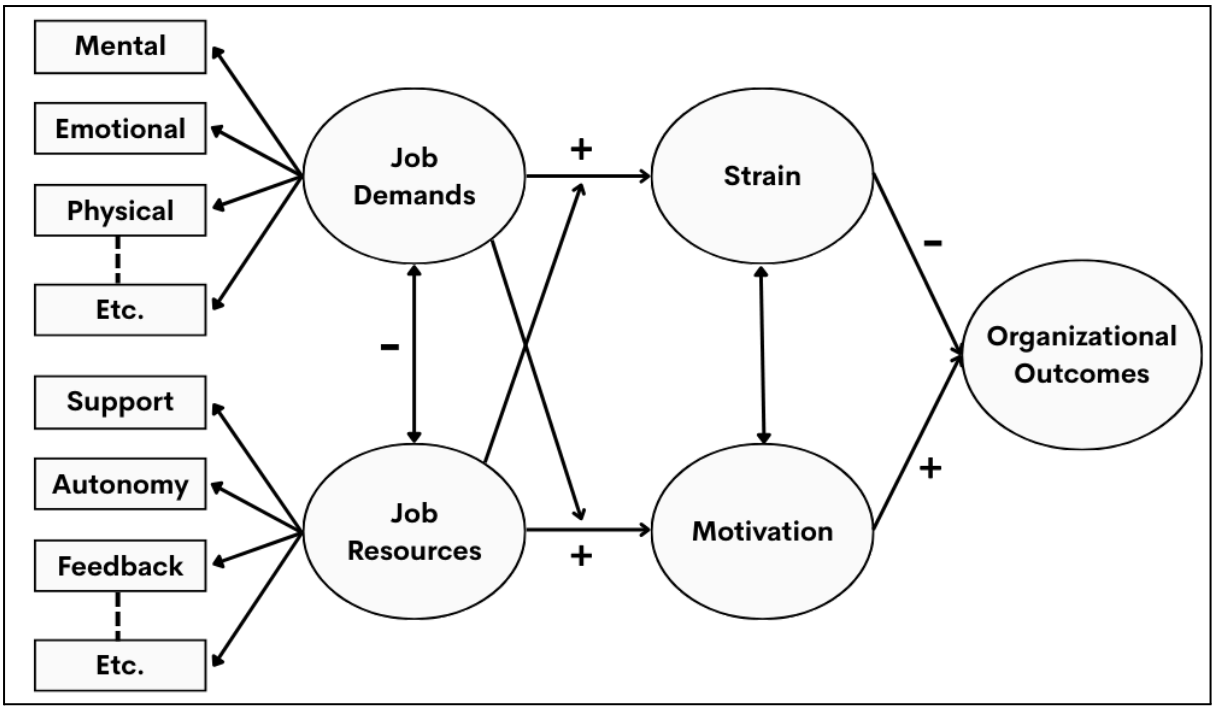
Tidigare forskning pekar alltså på att "det lilla extra" inte enbart handlar om personliga egenskaper, utan om en kombination av meningsfullhet, erkännande, tillit, könsroller och strukturella arbetsvillkor. Det engagemang som ligger bakom DWE och OCB är därmed känsligt för hur frivilliga insatser bemöts, inte bara av chefer, utan även av kollegor och organisationskulturen i stort.

2.3 Varför slutar anställda göra "det lilla extra"?

Att medarbetare slutar visa frivilligt engagemang, trots tidigare hög motivation, är ett växande fenomen i dagens arbetsliv (Gallup, 2023, s. 4, 9-11). Detta har i både populärkultur och forskning kommit att benämnas som *quiet quitting*, ett begrepp som syftar på att medvetet dra sig tillbaka från extrainsatser utan att säga upp sig. För att förstå varför detta sker används här ett flertal teorier som fokuserar på relationen mellan individ och organisation, arbetsmiljöns krav och resurser samt upplevelsen av rättvisa och stöd.

2.3.1 Job Demands-Resources (JD-R) modellen

JD-R modellen, utvecklad av Demerouti m.fl. (2001) är en bred arbetspsykologisk teori som strukturerar arbetsmiljöfaktorer i två kategorier: krav (*job demands*) och resurser (*job resources*) (Demerouti m.fl., 2001, s. 501; Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Höga krav i kombination med otillräckliga resurser skapar en obalans som på sikt leder till utmattning, stress och minskat engagemang, effekten syns särskilt tydligt i form av minskad DWE och OCB (Demerouti & Bakker, 2011, s. 2). Typiska krav innefattar arbetsbelastning, tidspress, kognitiv stress och emotionella krav. Resurser kan däremot bestå av ledarstöd, autonomi, erkännande och utvecklingsmöjligheter (Demerouti & Bakker, 2011, s. 312). Om dessa resurser saknas påverkar det motivationen negativt. Det gäller särskilt när arbetstagaren inte upplever att extra arbetsinsats blir mött med återkoppling eller uppskattning (Demerouti & Bakker, 2011, s. 2). Utöver arbetsrelaterade resurser lyfter modellen även fram betydelsen av personliga resurser såsom självförtroende, optimism och motståndskraft. Dessa samspelar med arbetsresurser och kan både förutse och förstärka upplevelsen av engagemang (Bakker m.fl., 2023, s. 35).



Figur 2. Job Demands-Resources (JD-R) modellen
JD-R-modellen delar in arbetsrelaterade faktorer i två huvudkategorier: krav (job demands) och resurser (job resources). Höga krav kan leda till belastning (strain), medan resurser främjar motivation. Resurser kan motverka negativa effekter av höga krav, vilket påverkar organisatoriska utfall (organizational outcomes) (Bakker & Demerouti, 2007, s. 313).

I denna studie används JD-R-modellen som en processmodell för att förstå hur olika faktorer påverkar frivilligt engagemang. Tillgång till resurser antas bidra till motivation, vilket vi kopplar till uttryck i form av *Discretionary Work Effort* (DWE). Samtidigt kan höga krav leda till belastning. När motivation och belastning möts sker en slags balansräkning, där resultatet, det organisatoriska utfallet, yttrar sig i form av *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), det vill säga det "lilla extra" den anställde faktiskt utför. JD-R är därmed ett praktiskt ramverk för att identifiera konkreta orsaker till varför en person kan gå från engagerad till distanserad. I vissa fall kan individen helt sluta göra "det lilla extra". Det krävs inte extrema nivåer av arbetskrav för att denna effekt ska uppstå. Det räcker med att det finns en upplevelse av obalans mellan insats och belöning för att motivationen ska minska (Bakker & Demerouti, 2007, s. 310; Bakker m.fl., 2023, s. 35, s. 36). Nyare forskning har fördjupat JD-R-modellen och visat att arbetskrav och resurser påverkar engagemangets kvalitet. I en tioårsuppföljning framhåller Bakker m.fl. (2023, s. 36) att bristen på återhämtning i högintensiva miljöer ökar risken för att anställda minskar sitt frivilliga engagemang. I stället för att säga upp sig eller prestera sämre väljer de att skala bort det som inte är formellt nödvändigt, vilket ofta är just "det lilla extra".

Demerouti och Bakker (2011) lyfter vikten av att förstå hur arbetskrav och resurser fungerar över tid. I synnerhet framhåller de att arbetsmiljöer och individers reaktioner varierar dag för dag, vilket påverkar motivation och engagemang (Demerouti & Bakker, 2011, s. 5). Detta tyder på att resurser som i grunden är motiverande, såsom uppskattning, kan tappa i effekt om de upplevs som rutinmässiga eller kontextuellt irrelevanta.

Vidare visar JD-R-modellen att arbetsresurser kan fungera som en buffert mot negativa effekter av höga krav, särskilt i yrken med konstant belastning (Demerouti & Bakker, 2011, s. 2). En särskilt viktig resurs i detta sammanhang är *Perceived Organizational Support* (POS). Eisenberger m.fl. (1986) påpekar att organisatoriskt stöd endast är effektivt om det uppfattas som genuint, symboliska belöningar eller rutinmässig uppskattning kan förlora sin effekt om de saknar äkthet (Eisenberger m.fl., 1986, s. 504-505). Riggle m.fl. (2009) visar att POS har starkt samband med engagemang och arbetstillfredsställelse, vilket gör det till en viktig mellanliggande variabel i förståelsen av hur arbetsresurser påverkar motivation inom JD-R (Riggle m.fl., 2009, s. 1029).

2.3.2 Psychological Contract Theory (PCT)

Interactions →	Reciprocal → expectations	Consistent → patterns of inducements and contribu-tions over time	Trust; → Experienced relationship	Psychological contract (Belief in an obligation of reciprocity)
Example:				
Offer and acceptance of employment	Belief that hard work results in continued employment	Retention of satisfactory employees over time, hard work by employee	Trust and confidence in the organiza-tion and its management	Belief in an employer's obligation to continue employment into the future

Figur 1. Psychological and implied contracts (Rousseau, 1989, s. 125)

Psychological Contract Theory (PCT) utvecklades av Rousseau (1989) och beskriver individens subjektiva uppfattning om ömsesidiga förpliktelser i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Ett psykologiskt kontrakt uppstår när individen uppfattar att organisationen, i utbyte mot eget bidrag, har gjort ett löfte om framtida återgäldning, ett löfte som inte nödvändigtvis är formellt eller uttryckligt. Kontraktet är ensidigt i den meningen att det existerar i individens upplevelse, oavsett om arbetsgivaren delar samma bild. Dessa kontrakt formas ofta av informella löften, tolkningar av organisatorisk praxis, samt förväntningar på rättvisa och gott uppförande (Rousseau, 1989, s. 123-124). När individen uppfattar att det psykologiska kontraktet har brutits, det vill säga att organisationen inte lever upp till de förväntningar som individen uppfattat som ömsesidiga, kan detta leda till starka negativa reaktioner. Dessa reaktioner omfattar inte enbart känslor av besvikelse eller orättvisa, utan även djupare upplevelser av svek och bristande tillit (Rousseau, 1989, s. 128-129). Ett kontraktsbrott av detta slag kan påverka medarbetarens motivation, lojalitet och vilja att bidra med frivilliga insatser i arbetet, såsom organisatoriskt medborgarskap (OCB) och *Discretionary Work Effort* (DWE) (Rousseau, 1989, s. 128, 133-134).

Zhao m.fl. (2007) genomförde en meta-analys som visade att upplevt kontraktsbrott har en signifikant negativ påverkan på tillit till arbetsgivaren, arbetsnöjdhet och OCB (Zhao m.fl., 2007, s. 662). Det innebär att en medarbetare som tidigare varit engagerad och lojal kan

förändra sitt beteende drastiskt om denne upplever att organisationen inte uppfyller sina osagda men upplevda löften, exempelvis utebliven karriärutveckling, brist på erkännande eller förändrade arbetsvillkor (Zhao m.fl., 2007, s. 662, 667). PCT är därmed centralt för att förstå den underliggande faktorn som leder till att en person slutar göra "det lilla extra", inte på grund av oförmåga eller ovilja, utan på grund av bruten tillit.

Wei m.fl. (2014) visade att effekten av kontraktsbrott kan variera beroende på kön. Kvinnor reagerade starkare på brott kopplade till trygghet och socialt stöd, medan män reagerade mer på uteblivet erkännande och karriärmöjligheter. Dessa skillnader speglar olika fokus i det psykologiska kontraktet, där kvinnor tenderar att värdera långsiktiga relationer och stöd från organisationen, medan män i högre grad prioriterar belöningar som uppmärksammar deras prestationer (Wei m.fl., 2014, s. 680, 682-683). Studien visade även att upplevd chefskontroll över beslut om kostnadsbesparingar påverkar hur brottet tolkas. Män upplevde större kontraktsbrott när beslutet bedömdes vara under hög kontroll, medan kvinnor reagerade starkare när kontrollen var låg, vilket signalerade osäkerhet och bristande stöd från organisationen (Wei m.fl., 2014, s. 684-685). Det visar att kön kan påverka hur organisatoriska förändringar tolkas, och därmed också hur engagemang och tillit påverkas.

Utöver Rousseaus (1989) klassiska definition har senare forskning undersökt hur faktorer som kön, ålder och anställningsform påverkar reaktionerna på kontraktsbrott (Altunoğlu m.fl., 2022, s. 14-15). Det innebär att det psykologiska kontraktet inte är enhetligt, utan färgas av individens bakgrund och position i organisationen. En handling från arbetsgivarens sida kan tolkas helt olika beroende på vem den riktar sig till, vilket gör det extra viktigt att förstå hur DWE påverkas i olika personalgrupper.

2.3.3 Perceived Organizational Support (POS)

Till skillnad från *Psychological Contract Theory* (PCT), som fokuserar på individens upplevelse av ömsesidiga åtaganden, betonar *Perceived Organizational Support* (POS) hur anställda uppfattar organisationens erkännande och omsorg. Begreppet myntades av Eisenberger m.fl. (1986) och syftar på i vilken grad organisationen upplevs stödja medarbetarna, värdera deras insatser och värna om deras välbefinnande (Eisenberger m.fl., 1986, s. 504). Inom JD-R-modellen kan upplevt organisatoriskt stöd fungera som en viktig arbetsresurs och därmed kan den påverka både arbetsengagemang, lojalitet och organisatoriskt medborgarskap (OCB) (Riggle m.fl., 2009, s. 1029).

När POS är låg, exempelvis genom brist på återkoppling, erkännande eller synlig närvaro från ledningen, tenderar anställda tyst trappa ned på sina extrainsatser. Det gäller även om de fortfarande utför sina kärnuppgifter. Eisenberger m.fl. (1986) visade att anställda använder upplevt stöd som indikator på om extra arbetsinsats kommer att värdesättas, vilket påverkar deras benägenhet att bidra utöver det som krävs. När den försvagas påverkas inte bara prestationen, utan också viljan att bidra utöver det som krävs (Eisenberger m.fl., 1986, s. 501, 504; Riggle m.fl., 2009, s. 1029).

Särskilt relevant är kombinationen av *Psychological Contract Theory* (PCT) och *Perceived Organizational Support* (POS). Om en medarbetare både upplever ett brutet psykologiskt kontrakt och lågt organisatoriskt stöd ökar sannolikheten mycket att frivilligt engagemang avtar (Zhao m.fl., 2007, s. 662, 673). Om detta kombineras med ett lågt upplevt organisatoriskt stöd vilket i sig är kopplat till lägre engagemang och motivation finns en förhöjd risk att medarbetare drar sig tillbaka från det "lilla extra" även om de fortfarande fullföljer deras formella arbetsuppgifter (Eisenberger m.fl., 1986, s. 501, 504; Riggle m.fl., 2009, s. 1029).

2.3.4 Equity Theory - upplevd rättvisa

I artikeln av Adams (1963) utvecklades *Equity Theory*, där upplevelsen av rättvisa i relationen mellan insats och belöning spelar en avgörande roll för huruvida medarbetare fortsätter att bidra utöver sina formella arbetsuppgifter (Adams, 1963, s. 427). När individen upplever att insats och belöning inte är i balans jämfört med andra, uppstår känslor av orättvisa som i sin tur skapar psykologisk spänning och en drivkraft att återställa jämvikt (Adams, 1963, s. 428). Detta kan ske genom att minska sin arbetsinsats, särskilt den som sträcker sig utanför formella krav. Även om teorin inte uttryckligen handlar om *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), är kopplingen tydlig till motivationen bakom extrainsatser.

Crawford och Mills (2011) visar att organisatoriska normer ofta osynliggör kvinnors relationella och emotionella arbete, vilket tenderar att betraktas som förväntat snarare än frivilligt. I miljöer präglade av hierarkiska könsnormer är lojalitet starkt könskodad, kvinnor förväntas visa anpassning och undvika motstånd, även vid upplevd orättvisa. Det väcker frågor om huruvida extra arbetsinsatser alltid är uttryck för engagemang, eller om de i vissa fall fungerar som tysta uttryck för organisatorisk anpassning (Crawford & Mills 2011, s. e96, e100-e103). Vidare menar Crawford och Mills (2011) även att organisatoriska normer formas utifrån en könad dialog, där kvinnor förväntas anpassa sig till etablerade hierarkier och där avvikelse riskerar att leda till marginalisering. I sådana miljöer tas kvinnors ansträngningar ofta för givna, särskilt i sammanhang där mansdominans präglar både struktur och kultur. När bidrag inte synliggörs eller värderas inom dessa ramar, kan det leda till ett tyst missnöje som påverkar viljan att fortsätta göra mer än vad som formellt krävs. Anpassningen sker inte alltid frivilligt, utan speglar en bredare organisatorisk förväntan på lojalitet och efterlevnad, även i mötet med orättvisa (Crawford & Mills 2011, s. e96).

Serenko (2024) analyserar *quiet quitting*, alltså tyst nedtrappning av extrainsatser, i relation till OCB och identifierar det som ett tydligt symtom på obalans mellan insats och upplevd belöning eller meningsfullhet (Serenko, 2024, s. 30, 33). Mashi (2018) går ett steg längre och visar att rättvisa i organisationen spelar en medlande roll mellan arbetsnöjdhet och extrainsatser. När anställda upplever att de behandlas orättvist, inte bara ekonomiskt utan även emotionellt och socialt, minskar deras benägenhet att bidra frivilligt (Mashi, 2018, s. 1353, 1357). *Quiet quitting* beskrivs även som ett skyddsbeteende, ett sätt att spara energi i ett arbetsklimat där extrainsatser inte längre uppfattas som meningsfulla (Serenko, 2024, s. 30-31).

Tillsammans visar dessa studier att "det lilla extra" är känsligt för både formella och informella signaler. Det handlar inte bara om krav och resurser, utan också om hur individen tolkar rättvisa, erkännande och organisatorisk dialog. Utöver organisatoriska faktorer är även individens kön relevant för hur dessa insatser förstås, något vi belyser med hjälp av *Social Role Theory* (SRT) i kommande del.

2.4 Hur påverkar kön "det lilla extra"?

I detta avsnitt redovisar vi för hur i tidigare forskning det har visat sig att kön påverkar både förväntningar och utförande av frivilligt arbete i organisationer. Som vi behandlat i tidigare avsnitt kan man i OCB- och DWE-forskning se mönster där kvinnor oftare utför relationella extrainsatser, medan män oftare uppmärksammas när de gör samma typ av ansträngningar. För att förstå varför det är så, och hur detta påverkar viljan att göra "det lilla extra", kommer vi här att använda *Social Role Theory* (SRT). Vi kommer att presentera hur kön påverkar både hur "det lilla extra" uttrycks och hur det uppfattas inom arbetslivet. Kvinnor och män förväntas inte bara agera olika, deras extrainsatser bedöms också olika av kollegor och chefer. Medan tidigare delar av teoriramen har fokuserat på varför anställda gör eller slutar göra "det lilla extra", syftar detta avsnitt till att fördjupa förståelsen för hur könsnormer, roller och strukturer påverkar både beteendet och tolkningen av dessa frivilliga insatser.

2.4.1 Social Role Theory

Social Role Theory (SRT) utvecklades av Eagly (1987) för att förklara varför kvinnor och män uppvisar olika beteenden i olika sammanhang, trots att kognitiva och biologiska skillnader ofta är små (Eagly, 1987, s. 7-8). Teorin utgår från att könsskillnader uppstår genom de roller som kvinnor och män tilldelas i samhället, vilket leder till internaliserade normer för hur man bör bete sig (Eagly & Wood, 2012, s. 458-459). När kvinnor ses i vårdande och stödjande roller, formas en bild av kvinnligt beteende som empatiskt och relationellt, medan mäns dominans i tekniska och ledande roller kopplas till egenskaper som självständighet och initiativkraft (Koenig & Eagly, 2014, s. 372, 389).

I förhållande till DWE och OCB innebär detta att kvinnor förväntas bidra med emotionellt och socialt arbete, vilket ofta är osynligt och undervärderat. Samtidigt ses mäns insatser som mer värdefulla när de är kopplade till synliga och strategiska initiativ. Denna obalans påverkar både erkännande och belöning och kan bidra till att kvinnor i högre grad slutar att engagera sig i extrainsatser som inte uppmärksammas (Crawford & Mills, 2011, s. e96; Cameron & Nadler, 2013, s. 383-384).

2.4.2 Stereotypers konsekvenser i arbetslivet

Den könade förväntan på vad som räknas som extraarbete får konkreta konsekvenser för hur DWE och OCB värderas. Koenig och Eagly (2014) visar att dessa stereotypa förväntningar inte bara påverkar beteendet i sig, utan också hur omgivningen tolkar det. När kvinnor uppvisar OCB, till exempel genom att hjälpa kollegor, tas det ofta för givet, medan liknande beteenden från män uppmärksammas som mer extraordinära (Koenig & Eagly, 2014, s. 372).

Denna problematik bekräftas i en experimentell studie av Cameron och Nadler (2013), där det framgår att OCB generellt uppfattas som mer feminint kodade beteenden. Särskilt dimensioner som altruism och omtanke klassificerades som feminina, vilket innebär att när kvinnor utför dessa handlingar ses det som förväntat, snarare än anmärkningsvärt (Eagly & Karau, 2002, s. 575; Cameron & Nadler, 2013, s. 383-384, 391). Studien visade också att kvinnor bedömdes som mer deltagande i OCB än män, oavsett om de faktiskt gjorde det eller inte (Cameron & Nadler, 2013, s. 390). Samtidigt fick män högre erkännande när de utförde samma typer av OCB, vilket tyder på att deras insatser uppfattades som mer extraordinära och därmed mer meriterande (Cameron & Nadler, 2013, s. 395). Det innebär att kvinnor riskerar att fastna i en roll där deras extrainsatser inte erkänns, trots att de gör lika mycket eller mer än sina manliga kollegor. I praktiken blir det svårare för kvinnor att få erkännande för samma typ av beteenden, eftersom de inte avviker från den stereotypa förväntningen. Detta påverkar både motivationen att fortsätta bidra och möjligheten till karriärutveckling. Cameron och Nadlers (2013) resultat visar därmed att könsstereotyper inte bara påverkar hur OCB utförs, utan också hur det uppfattas och belönas inom organisationen (Cameron & Nadler, 2013, s. 393-395).

2.4.3 Backlash och dubbla standarder

I en experimentell studie av Heyder och Kortzak (2024) visades att kvinnor som uppträder i strid med könsnormen, exempelvis genom att ta för sig, kräva erkännande eller sätta tydliga gränser, riskerar att möta negativa sociala konsekvenser. Män som i motsats bryter sin könsroll genom att visa omsorg eller samarbetsvilja belönas däremot ofta (Heyder & Kortzak, 2024, s. 413). Detta fenomen kallas *backlash* och innebär att kvinnor inte bara osynliggörs, utan ibland även straffas när de avviker från sin könsroll. Backlash-effekten förstärks av strukturella mönster i organisationer där ledarskap och drivkraft ofta ses som manligt kodade egenskaper. När kvinnor uppvisar samma beteenden ses de som mindre omtyckta eller "för mycket" (Eagly & Karau, 2002, s. 576, 584; Heyder & Kortzak, 2024, s. 412-413). Det kan skapa en situation där kvinnor undviker att göra "det lilla extra" i synliga sammanhang, just för att inte riskera negativt bemötande.

Kvinnor i arbetslivet tar ofta ansvar för emotionellt arbete. Det handlar exempelvis om att hålla ihop gruppen, skapa god stämning och ta ansvar för relationer. Inte sällan ses detta beteende hos kvinnor som självklart, speciellt i jämförelse med män där sådant beteende ses som mer värdefullt (Eagly & Wood, 2012, s. 459; Cameron & Nadler, 2013, s. 395). Denna typ av DWE är svår att mäta och belöna, men är samtidigt central för att organisationen ska fungera. När detta arbete inte erkänns minskar incitamenten för att fortsätta, särskilt om det samtidigt krockar med andra prestationskrav (Cameron & Nadler, 2013, s. 383-384, 391).

2.5 Sammanfattning

"Det lilla extra" är ett vardagligt uttryck som döljer ett komplext och mångfacetterat fenomen. För att förstå det mer ingående har vi i detta teoretiska ramverk utgått från teorier som fångar både individens motivation, organisatoriska förutsättningar och det sociala sammanhang som formar arbetsbeteenden. *Discretionary Work Effort* (DWE) och *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) utgör den begreppsliga grunden för att förstå vad det innebär när medarbetare agerar utöver sitt formella ansvar. Dessa perspektiv betonar att sådana handlingar oftast drivs av frivillighet, inre motivation och en känsla av meningsfullhet.

Samtidigt visar tidigare forskning att "det lilla extra" inte sker i ett tomrum. Arbetsmiljön och ledarskapet spelar en avgörande roll, inte minst genom de krav som ställs och de resurser som erbjuds (Eisenberger m.fl., 1986, s. 504; Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). När återkoppling, erkännande eller handlingsutrymme saknas, eller när det psykologiska kontraktet upplevs som brutet, tenderar engagemanget att minska (Rousseau, 1989, s. 123-124). Detta handlar sällan om bristande arbetsvilja, utan snarare om en anpassning till upplevd orättvisa eller brist på ömsesidighet (Adams, 1963, s. 427). JD-R modellen, POS och organisatorisk rättvisa erbjuder begreppsliga verktyg för att förstå hur dessa mekanismer påverkar viljan att fortsätta engagera sig.

Kön introducerar ytterligare en komplexitet. *Social Role Theory* (SRT) visar hur kvinnor och män socialiseras in i olika förväntningar som påverkar både deras sätt att bidra och hur dessa bidrag uppfattas. Kvinnors extrainsatser tenderar att vara relationella och emotionella, och tas ofta för givna. Mäns extrainsatser är oftare synliga och meriterande. Denna asymmetri påverkar hur olika typer av DWE och OCB värderas, vilket kan bidra till att vissa medarbetare tröttnar på att ständigt ge utan erkännande, medan andra belönas i högre grad (Eagly & Wood, 2012, s. 459; Cameron & Nadler, 2013, s. 395).

De teorier som presenterats i detta kapitel utgör ramen för att förstå varför vissa anställda gör "det lilla extra", varför andra slutar, samt hur kön kan påverka dessa beteenden. *Psychological Contract Theory* och JD-R-modellen hjälper oss att analysera drivkrafter och hinder för extra arbetsinsatser (frågeställning 1 och 2), medan teorier som POS och *Equity Theory* fördjupar förståelsen för upplevt stöd och rättvisa. *Social Role Theory* bidrar till att belysa könsskillnader i hur dessa insatser uttrycks och tolkas (frågeställning 3). Därmed skapar den teoretiska referensramen en analytisk struktur för att besvara samtliga forskningsfrågor. Vidare i uppsatsen kommer vi att återkoppla till dessa teoretiska perspektiv för att tolka våra empiriska resultat.

3. Metod

I detta avsnitt kommer vi redogöra för vår studies metodiska upplägg. Vi beskriver valet av metod, vår förförståelse, urval samt hur datainsamlingen och enkätutformningen har genomförts. Vidare redovisar vi för hur insamlat material bearbetats inför analys. Avsnittet behandlar också forskningsetiska överväganden, en diskussion om studiens validitet och reliabilitet och avslutningsvis en metodreflektion.

3.1 Val av metod

Denna studie utgår från ett kvantitativt forskningsperspektiv med en deduktiv ansats. En kvantitativ metod lämpar sig väl för att identifiera generella mönster och relationer mellan variabler i en större population, vilket möjliggör generalisering av resultaten (Ejlertsson, 2019, s. 22; Jacobsen, 2017, s. 89). Genom att använda denna metod och en strukturerad enkät för datainsamling syftar vi till att möjliggöra standardisering och jämförbarhet mellan respondenter. Detta är centralt för att kunna analysera samband och dra statistiskt generaliserbara slutsatser (Ejlertsson, 2019, s. 155, 173; Jacobsen, 2017, s. 62). Ansatsen är deduktiv eftersom studiens frågeställningar och hypoteser formulerats utifrån tidigare teorier såsom JD-R-modellen (*Job Demands-Resources*), *Discretionary Work Effort* (DWE) samt forskning om könsskillnader i arbetslivet. En deduktiv ansats innebär att man går från teori till att formulera hypoteser och därefter testar dessa empiriskt (Lantz, 2013, s. 32-33; Jacobsen, 2017, s. 19).

3.2 Förförståelse

Vår förförståelse har formats av tidigare erfarenheter från olika arbetsmiljöer, däribland industriell produktion, administration och kultursektorn. Gemensamt för oss båda är erfarenheten av att engagera sig utöver sina formella arbetsuppgifter, samt hur erkännande, eller brist på det, påverkat engagemang. Därtill har en av oss haft personlig kontakt med personer verksamma inom den organisation som studeras, vilket har gett en fördjupad inblick i arbetsmiljön och dess kontext. Denna förförståelse har varit en tillgång vid utformningen av enkätfrågor och i tolkningen av svar i relation till organisatoriska villkor. Samtidigt är vi medvetna om att förförståelse också innebär en risk för att vissa aspekter kan överbetonas, exempelvis betydelsen av kön, återkoppling eller upplevd rättvisa utifrån våra egna erfarenheter. Enligt Fangen och Sellerberg (2011) är det omöjligt att närma sig ett forskningsfält som ett tomt blad; all forskning präglas av tidigare erfarenheter och antaganden (Fangen & Sellerberg, 2011, s. 43-45). Det är därför viktigt att forskaren både klargör och kritiskt granskar sin förförståelse. För att hantera dessa risker har vi arbetat aktivt med gemensam analys och återkommande diskussioner om våra tolkningar, samt förankrat både enkätkonstruktion och analys i etablerad teori. En pilotstudie genomfördes också för att säkerställa att frågorna uppfattades som relevanta och begripliga. Vi har även reflekterat över hur den tidigare kontakten med organisationen kan ha påverkat vår tolkning av vissa resultat, och har varit noga med att granska våra slutsatser utifrån empirin och den teoretiska referensramen snarare än våra egna antaganden.

3.3 Presentation av verksamheten och respondenter

Studien genomfördes på en medelstor arbetsplats inom tillverkningsindustrin i Sverige, där både produktion, distribution och administration är samlade inom samma organisation. En större andel medarbetare arbetar inom operativ produktion medan övriga har tjänstemannaroller. Arbetsplatsen valdes dels genom personlig kontakt inom företaget och dels för att den speglar en tydlig intern uppdelning av kön. För att säkerställa respondenternas anonymitet namnges inte arbetsplatsen, utan kommer fortsättningsvis att benämnas [Företaget]. Inga detaljer som kan identifiera individer eller organisationen redovisas i resultat eller analys. Den geografiska platsen anonymiseras enligt rekommendationer från Vetenskapsrådet (2024) om god forskningssed.

3.4 Urval

Målpopulationen bestod av samtliga anställda med tillsvidareanställning samt bemanningspersonal, vilket utgjorde cirka 230 anställda, där 60 % är män och 40 % kvinnor. Vår studie kan beskrivas som en totalundersökning inom en enskild organisation (Ejlertsson, 2019, s. 24; Barmark & Djurfeldt, 2015 s. 72-73). Samtliga medarbetare vid arbetsplatsen informerades om undersökningen genom mejlutskick via företagets interna kommunikation samt via QR-koder som placerades synligt i lunchrum för att nå produktionspersonal som i lägre grad använder e-post i sin yrkesvardag. Att använda en kombination av både digitala och fysiska informationsvägar, exempelvis mejlutskick och synlig QR-kod i personalutrymmen, ökar tillgängligheten vilket kan bidra till högre svarsfrekvens (Ejlertsson, 2019, s. 12, 46).

3.5 Enkätutformning

Det frågeformulär som användes i denna studie syftade till att undersöka medarbetares upplevelser av arbetsmiljö, ansvar, engagemang och frivilliga arbetsinsatser (se bilaga 2.1). Enkäten består av totalt 32 frågor fördelade i sex tematiska delar, samt inledande bakgrundsfrågor. Formuläret inleds med åtta bakgrundsfrågor (fråga 1-8) som rör kön, ålder, anställningsform, arbetsroll, anställningstid samt planer på att stanna kvar i organisationen. Syftet med dessa frågor är att möjliggöra analys av eventuella mönster mellan olika grupper inom arbetsplatsen. Därefter följer de sex tematiska delavsnitten. Det första avsnittet, "Vad jag gör i mitt arbete" (fråga 9-17), fokuserar på självskattade beteenden såsom hjälpsamhet, flexibilitet, initiativförmåga och lojalitet. Dessa är aspekter som är centrala inom forskning om organisatoriskt medborgarskap (OCB). I det efterföljande avsnittet, "Hur jag ser på min roll och mitt ansvar" (fråga 18-21), undersöks respondentens syn på sin yrkesroll, graden av autonomi samt ansvarstagande i arbetsgruppen. Det tredje temat, "Mina förväntningar på [Företaget]" (fråga 22-28), rör det psykologiska kontraktet mellan arbetsgivare och arbetstagare, inklusive upplevelser av utvecklingsmöjligheter, stöd och resurser i förhållande till arbetskrav. I det fjärde avsnittet, "Hur mina insatser uppmärksammas" (fråga 29-30), skattas graden av upplevd uppskattning för arbetsinsatser. Det avslutande avsnittet, "Mitt engagemang i arbetet" (fråga 31-32), fokuserar på självskattat engagemang och i vilken utsträckning detta uppmärksammas eller tas tillvara på på arbetsplatsen. Frågorna är utformade som påståenden som besvaras med hjälp av en femgradig likertskala, från "instämmer inte alls" till "instämmer helt". I ett fåtal fall används annan svarsskala,

exempelvis för att mäta förändring i engagemang över tid. Innehållet i frågorna har utformats med inspiration av etablerade instrument inom arbets- och organisationspsykologi, såsom *Job Demands-Resources-modellen* (JD-R) (Bakker, 2014), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Bettencourt, 2004, s. 172; Moorman & Blakely, 1995, s. 132-133; Nguyen & Le, 2021, s. 19), *Psychological Contract Theory* (PCT) (Rousseau, 2008) samt forskning kring *Discretionary Work Effort* (DWE) (Morris, 2009, appendix 1-4, s. 327-351) och könsroller för OCB (Cameron & Nadler, 2013, s. 389). Frågeformuläret är dock inte en direkt översättning av något specifikt frågebatteri, utan är ett sammansatt frågeformulär där begrepp och teman anpassats till det aktuella syftet med undersökningen och kontexten för organisationen. Vår ambition var att hålla frågeantalet så lågt som möjligt utan att förlora viktiga aspekter av det vi ville undersöka. Detta överensstämmer med vad (Jacobsen, 2017, s. 183) lyfter, att ett alltför omfattande frågeformulär kan kännas betungande, vilket i sin tur kan leda till att respondenter väljer att inte fylla i det. För att säkerställa att frågorna var begripliga, relevanta och upplevdes som tydliga för respondenterna genomfördes en pilotstudie. Vi kommer att gå in djupare på detta under avsnittet 3.10 Validitet och reliabilitet.

3.6 Datainsamling via Survey&Report

Datainsamlingen genomfördes med hjälp av det digitala enkätverktyget Survey&Report, ett webbaserat program som används inom svenska universitet för säker och anonym datainsamling. Enkäten konfigurerades som anonym: inga personuppgifter samlades in, och samtliga respondenter använde samma länk, oavsett om de tog del av den via mejl eller QR-kod. Den spreds genom två kanaler, dels som mejlutskick till företagets samtliga anställda, dels via utskrivna informationsblad med QR-kod, placerade i lunchrum för att nå produktionspersonal med begränsad tillgång till dator. Insamlingen påbörjades fredagen den 11 april 2025. Med tanke på kommande ledighet valde vi att distribuera enkäten i god tid, för att undvika konkurrens med externa faktorer som kan påverka svarsfrekvens negativt (Ejlertsson, 2019, s. 37). En påminnelse skickades ut måndagen den 28 april. Enkäten krävde ingen inloggning eller identifiering, vilket ytterligare säkerställde anonymitet och kan ha ökat benägenheten att delta (Jacobsen, 2017, s. 200). Att distributionen skedde via HR-avdelningen kan ha ökat upplevd legitimitet, men också påverkat graden av öppenhet och frihet att uttrycka kritik. Denna potentiella påverkan var något vi beaktade under hela studiens gång. För att främja tillit och transparens betonade vi i allt informationsmaterial att deltagandet var helt anonymt och att individuella svar inte skulle delas med arbetsgivaren (Ejlertsson, 2019, s. 15). Vår förhoppning är att dessa åtgärder bidrog till ökat förtroende och deltagande.

3.7 Bortfall

Bortfall kan delas in i externt och internt. Externt bortfall avser individer i målpopulationen som inte besvarar enkäten, medan internt bortfall innebär att någon av deltagarna lämnat en eller flera frågor obesvarade (Ejlertsson, 2019, s. 29). Bortfall påverkar möjligheten att generalisera resultaten och bör alltid beaktas i bedömningen av en studies tillförlitlighet (Ejlertsson, 2019, s. 30). Enkäten skickades ut via mejl till cirka 230 personer. Totalt öppnade 112 personer enkäten, och 98 av dessa genomförde samtliga frågor. Det innebär att det interna bortfallet uppgick till 14 personer. Det externa bortfallet är svårare att fastställa exakt,

eftersom vissa respondenter kan ha besvarat enkäten via QR-kod utan att öppna mejlet. Att alla inskickade enkäter var kompletta beror på att verktyget var inställt så att samtliga frågor måste besvaras innan formuläret kunde skickas in.

3.8 Analysmetod

Analysen av insamlad data har genomförts med hjälp av både univariat och bivariat analys i statistikprogrammet SPSS. I den univariata analysen presenterades bakgrundsvariabeln kön samt respondenternas självskattade extrainsatser i form av frekvenstabeller och procentandelar. All analys, inklusive beskrivande statistik, korrelationer, t-test och visualiseringar, har utförts i SPSS. Survey&Report användes enbart som insamlingsverktyg och för export av data till SPSS. Valet av analysmetoder har styrts av studiens syfte att identifiera och förklara mönster mellan arbetsmiljöfaktorer och graden av frivilliga arbetsinsatser. Där det varit relevant har variabler omkodats för att skapa jämförbara grupper eller inverterats vid negativt formulerade påståenden (se Bilaga 1.1). För att analysera skillnader i medelvärden mellan grupper har oberoende t-test använts (Barmark & Djurfeldt, 2015, s. 149). I analyskapitlet kommenteras även icke-signifikanta resultat där mönster ändå kan antydas. Den bivariata analysen har fokuserat på samband mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och frivilliga arbetsinsatser. Här har vi använt *Pearson's r* för att analysera korrelationer mellan variabler på skalnivå (Barmark & Djurfeldt, 2015, s. 156). Resultaten har visualiserats med spridningsdiagram och regressionslinjer för att visa styrka och riktning i sambanden (se bilaga 1 för tabellindex). Signifikansnivåer (p-värden) har redovisats i samtliga fall för att avgöra om sambanden är statistiskt säkerställda.

3.9 Forskningsetiska principer

I denna studie har vi utgått från Vetenskapsrådets forskningsetiska principer som grund för hur vi planerat och genomfört vår datainsamling. Vi har särskilt tagit hänsyn till fyra centrala krav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002, s. 6; 2024, s. 57-62). Dessa har fungerat som vägledande riktlinjer för att säkerställa att deltagarnas rättigheter och integritet skyddas genom hela undersökningen.

3.9.1 Informationskravet

Alla potentiella deltagare fick tydlig och lättbegriplig information om undersökningens syfte och innehåll. De informerades om att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas när som helst utan förklaring. Informationen spreds både digitalt, via en samtyckesblankett i Survey&Report, och fysiskt, genom informationsblad med QR-kod på arbetsplatsen (se bilaga 2; bilaga 3). Detta säkerställde att även medarbetare som i mindre grad använder jobbmejl i sitt dagliga arbete kunde ta del av informationen. Att anpassa informationsvägar efter målgruppen följer Vetenskapsrådets uppdaterade riktlinjer (2024, s. 62).

3.9.2 Samtyckeskravet

För att säkerställa ett etiskt korrekt deltagande krävdes att respondenterna aktivt markerade sitt samtycke genom att klicka i alternativet "Jag samtycker" innan enkäten kunde påbörjas. Detta innebar att ingen kunde delta utan att först ha tagit del av relevant information. Rätten

att själv fatta beslut om sitt deltagande är en grundläggande princip i såväl äldre som nyare riktlinjer från Vetenskapsrådet (2002, s. 9-10; 2024, s. 62-64).

3.9.3 Konfidentialitetskravet

För att skydda deltagarnas anonymitet samlades inga direkt identifierande uppgifter in. Bakgrundsfrågor, såsom kön och ålder, redovisas endast på gruppnivå, och övriga svar hanteras utan koppling till enskilda individer. Samtyckesblanketten klargjorde att Karlstads universitet är personuppgiftsansvarig och att materialet inte delas med arbetsgivaren. Allt datamaterial kommer att raderas efter att uppsatsen färdigställts (se bilaga 2). Allt detta följer Vetenskapsrådets rekommendationer för hantering av personuppgifter och känslig information (Vetenskapsrådet, 2002, s. 12; 2024, s. 66).

3.9.4 Nyttjandekravet

Det insamlade materialet har endast använts för denna C-uppsats och i enlighet med det syfte som förmedlades till respondenterna. Ingen del av datan har använts för andra ändamål, och det finns ingen plan för vidare användning efter att uppsatsen är slutförd. Vi har strävat efter att återge resultaten på ett sätt som respekterar och speglar innehållet i sitt rätta sammanhang, i enlighet med god forskningssed (Vetenskapsrådet, 2002, s. 14; 2024, s. 57; Jacobsen, 2024, s. 37-38).

3.9.5 Reflektion utifrån uppdaterade forskningsetiska riktlinjer

Vi har beaktat Vetenskapsrådets (2024) nya riktlinjer, som betonar öppenhet, ansvarsfördelning och anpassad information till deltagare (Vetenskapsrådet, 2024, s. 11, 60-62). Informationsvägarna anpassades efter deltagarnas praktiska förutsättningar, och Karlstads universitet angavs som personuppgiftsansvarig i enlighet med kravet på institutionellt ansvar.

3.10 Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet är centrala begrepp inom forskningsmetodik som avgör kvaliteten i det insamlade materialet. Begreppen hänger nära samman men behandlar olika aspekter av kvalitet: validitet avser innehållets relevans i förhållande till syftet, medan reliabilitet handlar om resultatens reproducerbarhet. För att forskningsresultat ska vara användbara krävs att de kan granskas, tolkas och tillämpas på ett trovärdigt sätt (Lantz, 2013, s. 16, 19).

3.10.1 Validitet

Validitet avser en studies giltighet, det vill säga om undersökningen mäter det den avser att mäta (Jacobsen, 2024, s. 115). I kvantitativ forskning särskiljs ofta intern och extern validitet. Intern validitet handlar om hur väl frågorna fångar de begrepp studien avser att undersöka, medan extern validitet rör i vilken utsträckning resultaten kan generaliseras till en större population, vilket förutsätter att materialet är tillförlitligt och fritt från systematiska fel (Jacobsen, 2024, s. 226). För att uppnå god validitet måste enkätfrågorna ha tydligt och relevant innehåll kopplat till studiens syfte och teoretiska ramar (Ejlertsson, 2019, s. 118-119). Otydliga eller för allmänt formulerade frågor riskerar att ge missvisande svar (Ejlertsson, 2019, s. 119-120). Därför baserades vårt frågeformulär på etablerade frågebatterier som sedan

anpassades till vår specifika kontext. Formuleringarna förfinades i dialog med vår handledare för att säkerställa att varje fråga speglade det vi avsåg att mäta. En pilotstudie med elva respondenter genomfördes för att testa begreppslig validitet. Deltagarna gav återkoppling på formuleringar, vilket gjorde det möjligt att justera frågor och minska risken för feltolkningar, ett viktigt steg i att stärka både innehållsvaliditet och begreppslig giltighet (Ejlertsson, 2019, s. 99-100; s. 120-121).

3.10.2 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om hur tillförlitliga undersökningsresultaten är. I kvantitativa enkätstudier innebär det att den bör vara så pass tydlig att det ger liknande resultat vid upprepade mätningar, oavsett vem som utför studien eller i vilket sammanhang den sker. För att svaren ska vara pålitliga krävs att frågorna och svarsalternativen är noggrant formulerade. Om formuleringarna är otydliga eller flertydiga riskerar svaren att variera slumpmässigt, vilket minskar undersökningens reliabilitet (Ejlertsson, 2019, s. 121-122). En högre reliabilitet säkerställdes genom en pilotstudie med elva personer innan datainsamlingen började. Deltagarnas återkoppling visade på formuleringar som kunde misstolkas, vilket möjliggjorde justeringar innan den slutgiltiga enkäten skickades ut. Att testa enkäten i förväg är en viktig metod för att minska slumpmässiga variationer och därmed öka tillförlitligheten (Ejlertsson, 2019, s. 99-100). Utöver pilotstudien har vi haft dialog med vår handledare för att förfina innehåll och språk i enkäten. Genom att identifiera och justera formuleringar och säkerställa att begreppen används på ett enhetligt sätt har vi stärkt reliabiliteten i vårt enkätformulär. Detta eftersom vi minskat risken för slumpmässig variation i hur frågorna förstås och besvaras.

3.11 Metodreflektion

Att genomföra en kvantitativ studie med enkätundersökning har inneburit både styrkor och utmaningar. En stor fördel har varit möjligheten att samla in data från ett relativt stort antal respondenter på kort tid, vilket möjliggjorde analys av mönster och samband (Ejlertsson, 2019, s. 15). Enkäten byggde på etablerade teoretiska modeller, vilket stärker studiens validitet (Ejlertsson, 2019, s. 118-119). Genom att anpassa frågeformulären till den aktuella kontexten och genomföra en pilotstudie kunde vi identifiera och korrigera otydliga formuleringar, vilket bidrog till ökad reliabilitet (Ejlertsson, 2019, s. 99-100). Samtidigt medför denna metod begränsningar. Den standardiserade strukturen riskerar att inte fånga nyanser i respondenternas upplevelser, och vissa aspekter av arbetsmiljön kan ha blivit förenklade (Lantz, 2013, s. 45). Det faktum att undersökningen genomfördes inom en och samma organisation innebär även att resultaten inte nödvändigtvis kan generaliseras till andra verksamheter, men det kan ändå finnas vissa mönster som kan vara relevanta i liknande kontexter. Vi har också reflekterat kring vår förförståelse och hur våra egna erfarenheter kan ha påverkat både utformningen av frågor och tolkningen av svar (Fangen & Sellerberg, 2011, s. 43-45). Genom kontinuerlig dialog och gemensam analys har vi strävat efter att minimera bias. Sammantaget bedömer vi att det valda tillvägagångssättet varit lämpligt för att besvara våra frågeställningar, men att det finns utrymme för fördjupning genom exempelvis kompletterande kvalitativa metoder i framtida studier.

4. Resultat och analys

I detta kapitel redovisar vi studiens resultat och genomför en analys i syfte att besvara våra tre forskningsfrågor. Studien undersöker ***vilka faktorer som motiverar anställda att göra "det lilla extra" på sin arbetsplats, vilka faktorer som får anställda att sluta göra "det lilla extra"*** *samt* ***om det finns könsskillnader i vilka faktorer som påverkar detta beteende****. Resultaten baseras på det insamlade kvantitativa materialet och redovisas i form av frekvenstabeller, korstabeller, stapeldiagram, spridningsdiagram och histogram. Kapitlet inleds med en redovisning av respondenternas bakgrundsvariabler, följt av en översikt av den generella nivån av "det lilla extra". Därefter presenteras resultaten kopplade till respektive forskningsfråga. I analysdelen fördjupar vi förståelsen för resultatet genom att relatera det till studiens teoretiska utgångspunkter. Detta görs med hjälp av tidigare forskning samt de teorier som presenterats i referensramen.*

4.1 Resultat

Resultatavsnittet är strukturerat utifrån studiens tre forskningsfrågor. Innan dessa redovisas presenteras respondenternas bakgrundsvariabler samt en övergripande bild av hur utbrett det är att anställda gör "det lilla extra". Därefter följer resultaten kopplade till varje frågeställning i turordning. All data kommer från vår enkätundersökning, där samtliga frågor var obligatoriska att besvara för att kunna skicka in enkäten. Detta innebär att det inte förekommer internt bortfall i svaren, med undantag för könsvariabeln där respondenter hade möjlighet att välja "vill ej uppge".

4.1.1 Respondentprofil - bakgrundsvariabler

Tabell 1. Könsfördelning

Kön	Antal (N)	Procent (%)
Kvinna	42	42,9
Man	53	54,1
Total	**95**	**100**
Bortfall	*3*	*3,1*

Av de 98 respondenter som besvarade enkäten uppgav 42 att de identifierar sig som kvinnor och 53 som män (se tabell 1). Könsfördelningen bland de som svarat var därmed både relativt jämn, med en något större andel män, och representativt gentemot företagets könsfördelning. Tre personer valde alternativet "Vill ej uppge", medan inga respondenter valde alternativet "Icke-binär / annat". Eftersom jämförelser utifrån kön är en del av studiens syfte, utgör dessa tre svar ett internt bortfall för könsvariabeln. Endast kvinnor och män har inkluderats i de analyser där specifikt kön jämförs.

4.1.1.1 Övergripande nivå av "det lilla extra"

Inledningsvis vill vi presentera respondenternas svar på vilken typ av extrainsatser de gör (se tabell 2). Respondenterna kunde i denna fråga markera flera alternativ som de anser beskriver hur de gör "det lilla extra" i sitt arbete. Eftersom flera svarsalternativ var möjliga summerar procentandelarna till mer än 100 procent. Resultatet visar att "det lilla extra" är ett utbrett beteende, där majoriteten uppger att de ofta bidrar på olika sätt. Vanligast är att ta initiativ till förbättringar, följt av att hjälpa kollegor eller göra mer än vad som formellt krävs. Endast tre personer, uppgav att de inte alls gör "det lilla extra".

Tabell 2. Respondenternas extrainsatser

Fråga 8. ***Vilket av följande tycker du bäst beskriver "det lilla extra" du gör. (Du kan välja flera alternativ)***	Antal (N)	Procent (%)
Hjälpa kollegor utan att bli tillfrågad	64	65,3
Göra mer än vad som förväntas i mina arbetsuppgifter	63	64,3
Ta initiativ till förbättringar eller lösningar	74	75,5
Vara flexibel med min arbetstid eller mina uppgifter	58	59,2
Ta hand om den sociala samvaron	36	36,7
Ser efter att arbetsplatsen är hel, ren eller "mysig"	28	28,6
Jag gör inte "det lilla extra"	3	3,1

4.1.2 Resultat på forskningsfråga 1 - Vad får anställda att göra "det lilla extra"?

För att besvara den första forskningsfrågan har vi undersökt hur olika arbetsrelaterade faktorer hänger samman med benägenheten att göra "det lilla extra". Vi redovisar både hur vanligt olika typer av extrainsatser är, och hur dessa relaterar till upplevelser av resurser, erkännande och tillit. Resultat och analys bygger på både enskilda variabler och sammanslagna index för att fånga bredare mönster.

Diagram 2. OCB-index

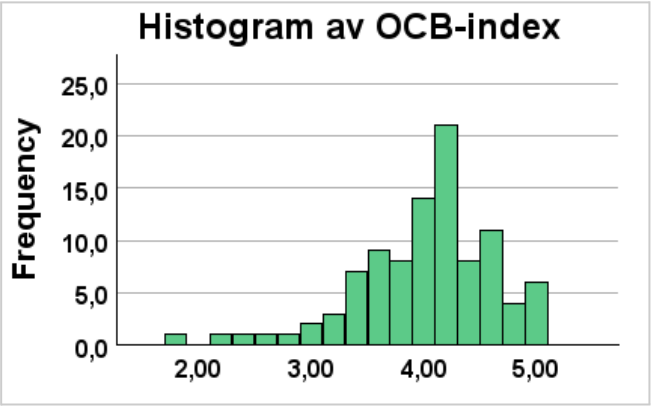


Diagram 2 visar fördelningen av det sammanlagda OCB-indexet, som speglar i vilken grad respondenterna uppger att de utför olika typer av frivilliga extrainsatser i arbetet, både relationella och karriärinriktade (se Bilaga 1.1). Indexet bygger på flera påståenden om sådana beteenden, där högre värden indikerar att man instämmer i fler påståenden och/eller i högre grad håller med om att man gör dessa typer av insatser.

Fördelningen visar att majoriteten av respondenterna hamnar i det övre spannet, med en tydlig koncentration mellan indexnivåerna 3,75 och 4,38. Medelvärdet är 3,96 och det vanligaste värdet (modus) är 4,13. Endast ett fåtal respondenter ligger under 3,0, vilket tyder på att många anställda uppger att de i någon form utför "det lilla extra", det vill säga frivilliga beteenden som går utöver de formella arbetsuppgifterna.

Det relationella OCB-indexet mäter i hur hög grad respondenter rapporterar beteenden som att hjälpa kollegor, stötta andra och visa hänsyn i arbetet. Diagram 3 visar att dessa beteenden är vanliga bland deltagarna, med en tydlig tyngd mot de högre värdena i fördelningen. Det vanligaste värdet är 4,40, och endast sju personer har värden under 3,0. Resultatet visar att relationellt extraarbete inte bara förekommer ofta, utan att det dessutom är jämnt spritt i urvalet.

Diagram 3. OCB-index (Relationellt)

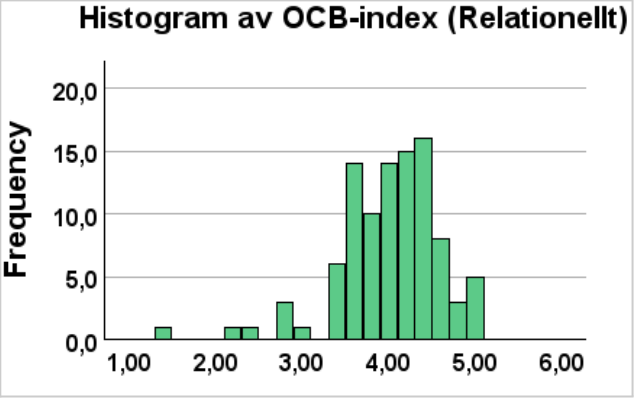
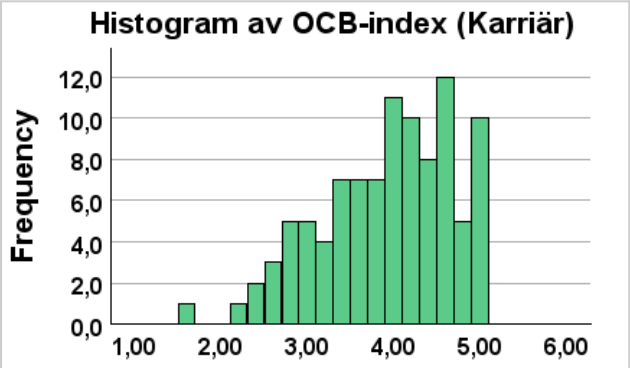


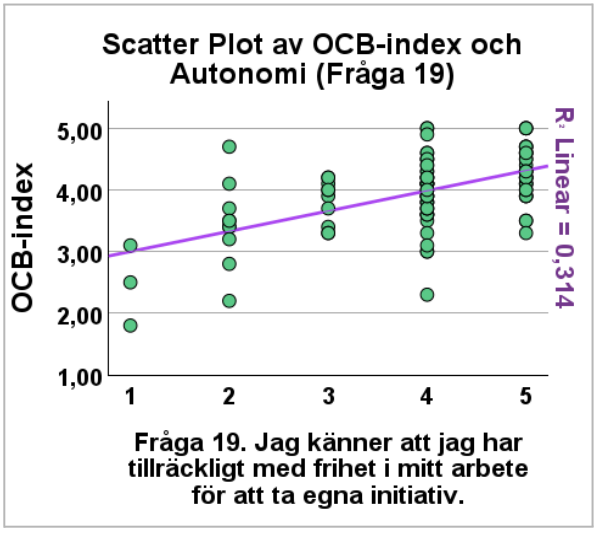
Diagram 4. OCB-index (Karriär)



Det karriärinriktade OCB-indexet mäter i hur hög grad respondenter rapporterar beteenden som att visa lojalitet och framställa sig själva positivt i arbetet. Diagram 4 visar en relativt jämn fördelning, med en viss koncentration i det övre spannet. Det vanligaste värdet är 4,60, vilket innebär att flera respondenter ofta utför denna typ av extrainsatser. Samtidigt förekommer också lägre värden, där 17 personer skattar sitt karriärinriktade engagemang under 3,0. Dessa beteenden är alltså vanliga men mer varierande jämfört med de relationella.

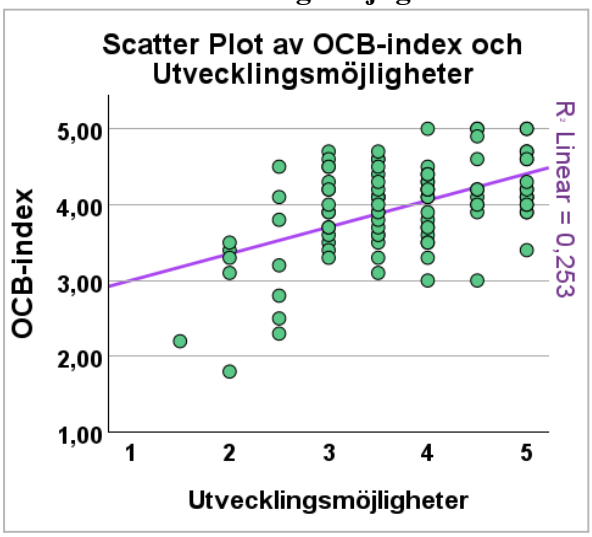
För att undersöka hur upplevelsen av autonomi hänger samman med benägenheten att göra "det lilla extra" jämfördes svaren på fråga 19 med det totala OCB-indexet. Frågan mäter i vilken grad respondenterna upplever att de har frihet att ta egna initiativ. Diagram 5 visar att det finns ett statistiskt signifikant positivt samband ($p < 0{,}001$). Det innebär att de som skattar sin autonomi högre också tenderar att i högre grad bidra med frivilliga arbetsinsatser. Sambandet är måttligt till starkt med ett korrelationsvärde på $r = 0{,}56$, handlingsutrymme är således en central faktor för att främja engagemang i arbetet.

Diagram 5. OCB-index och Autonomi



Kommentar: r-värde = 0,56 | p-värde = <0,001
x-axel: "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

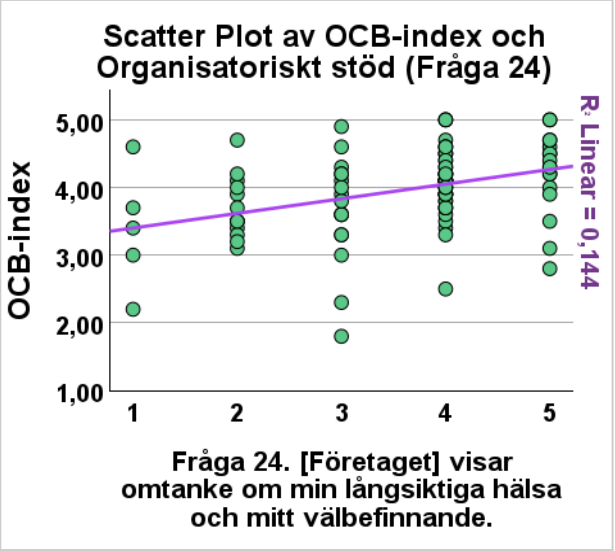
Diagram 6. OCB-index och Utvecklingsmöjligheter



Kommentar: r-värde = 0,503 | p-värde = <0,001
x-axel: "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

Vi undersökte också om upplevelsen av utvecklingsmöjligheter har samband med benägenheten att göra "det lilla extra". En samlad variabel skapades utifrån två frågor som mäter dels förväntan på utveckling, dels missnöje vid utebliven utveckling (se Bilaga 1.1). Diagram 6 visar ett statistiskt signifikant positivt samband med det totala OCB-indexet ($r = 0{,}503$, $p < 0{,}001$). Det innebär att respondenter som värderar utveckling högt, eller reagerar negativt när den uteblir, i högre grad tenderar att bidra med frivilliga arbetsinsatser. Sambandet tyder på att framtidsutsikter och möjligheter till kompetensutveckling fungerar som viktiga drivkrafter för extra engagemang.

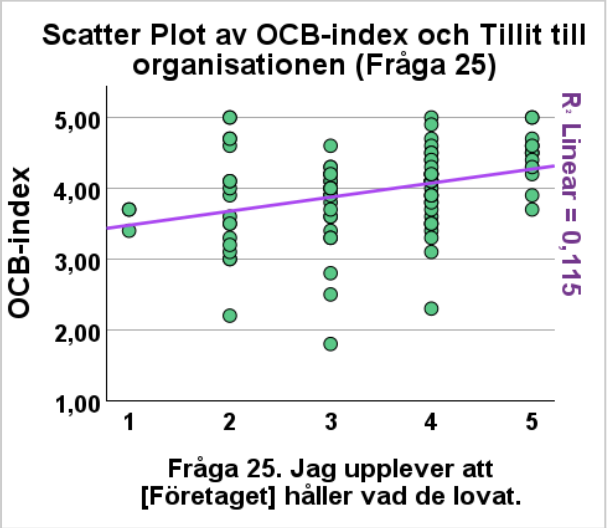
Diagram 7. OCB-index och Organisatoriskt stöd



Kommentar: r-värde = 0,38 | p-värde = <0,001
x-axel: "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

Vi prövade även sambandet mellan upplevelsen av organisatoriskt stöd och benägenheten att göra "det lilla extra". Respondenterna fick ta ställning till om de upplever att arbetsgivaren visar omtanke om deras långsiktiga hälsa och välbefinnande. Diagram 7 visar ett statistiskt signifikant positivt samband med det totala OCB-indexet ($r = 0{,}38$, $p < 0{,}001$). Det innebär att medarbetare som upplever att arbetsgivaren bryr sig om deras välbefinnande i högre utsträckning bidrar med frivilliga arbetsinsatser, vilket tyder på att upplevd omsorg och ansvarstagande från organisationens sida är en viktig drivkraft bakom engagemang. Här tolkar vi uttryckt omtanke om medarbetares hälsa och välbefinnande som en form av organisatoriskt socialt stöd, eftersom det signalerar att arbetsgivaren bryr sig om individens långsiktiga behov, inte bara prestation.

Diagram 8. OCB-index och Tillit till organisationen

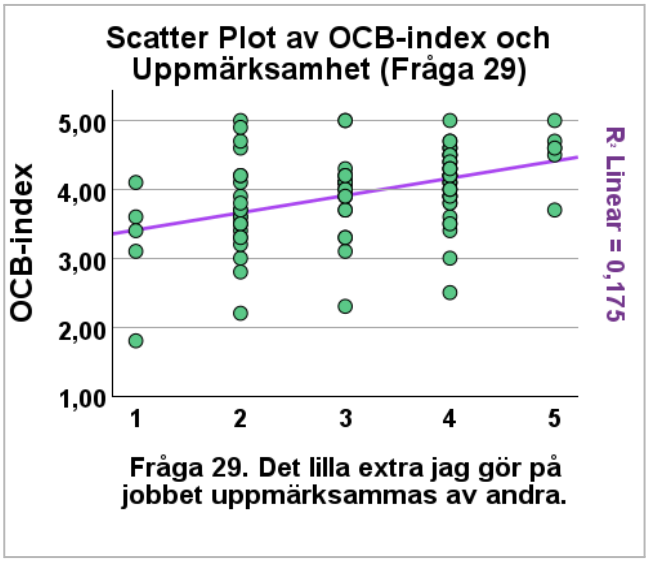


Kommentar: r-värde= 0,339 | p-värde = <0,001
x-axel: "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

Vidare utforskade vi om upplevd tillit till arbetsgivaren har betydelse för benägenheten att göra "det lilla extra". Respondenterna fick ta ställning till om de upplever att arbetsgivaren håller vad den lovar. Diagram 8 visar ett statistiskt signifikant positivt samband med det totala OCB-indexet (r = 0,339, p < 0,001). Det innebär att medarbetare som känner större tillit till sin arbetsgivare i högre grad utför frivilliga insatser utöver sitt formella uppdrag, vilket tyder på att upplevd pålitlighet är en viktig komponent i att upprätthålla ett högt engagemang.

Vi ville även ta reda på om upplevelsen av att "det lilla extra" uppmärksammas påverkar engagemanget. Respondenterna tog ställning till i vilken grad de upplever att deras extrainsatser blir sedda av andra. Diagram 9 visar ett statistiskt signifikant positivt samband med det totala OCB-indexet (r = 0,419, p < 0,001). Det innebär att de som känner att deras bidrag uppmärksammas också i högre grad tenderar att göra frivilliga arbetsinsatser, vilket tyder på att vardagligt erkännande har en motiverande effekt för engagemang.

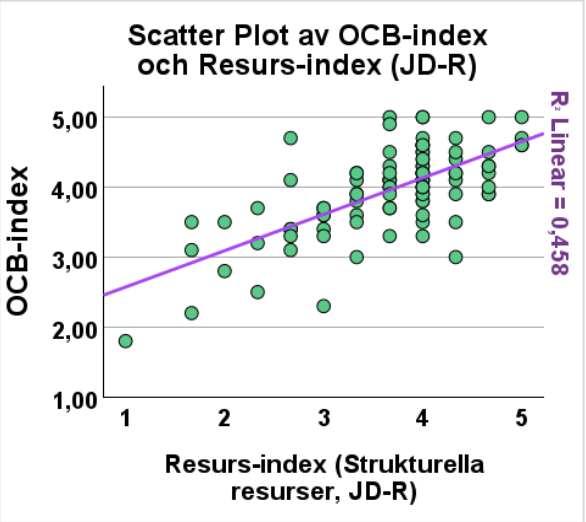
Diagram 9. OCB-index och Uppmärksamhet



Kommentar: r-värde= 0,419 | p-värde = <0,001
x-axel: "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

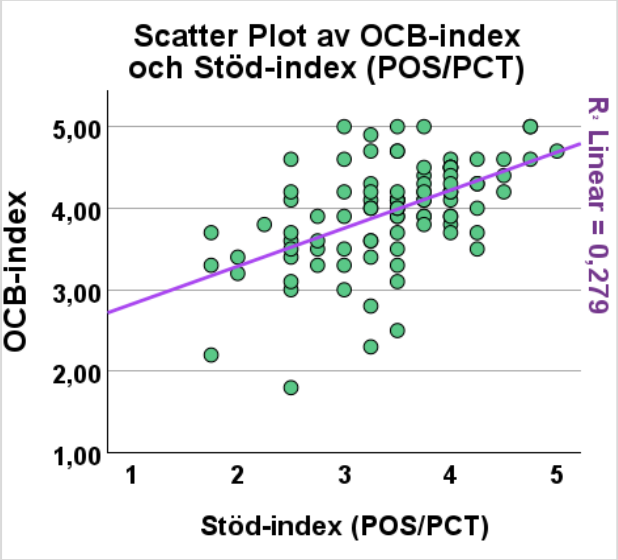
För att fånga ett samlat mått på de arbetsresurser som enligt JD-R-modellen förväntas främja motivation, skapade vi ett index bestående av tre frågor (se Bilaga 1.1). Dessa mäter upplevd frihet att ta egna initiativ, förväntan på utvecklingsmöjligheter samt upplevelsen av att "det lilla extra" uppmärksammas av andra. Diagram 10 visar ett starkt positivt samband mellan detta JD-R-resursindex och det totala OCB-indexet (r = 0,677, p < 0,001). Det innebär att respondenter som skattar dessa resurser högt också i högre grad gör frivilliga insatser, vilket tyder på att strukturella förutsättningar i arbetsmiljön har en avgörande betydelse för att engagemang ska växa fram.

Diagram 10. OCB-index och Resurs-index (JD-R)



Kommentar: r-värde= 0,677 | p-värde = <0,001

Diagram 11. OCB-index och Stöd-index (POS/PCT)



Kommentar: r-värde= 0,528 | p-värde = <0,001

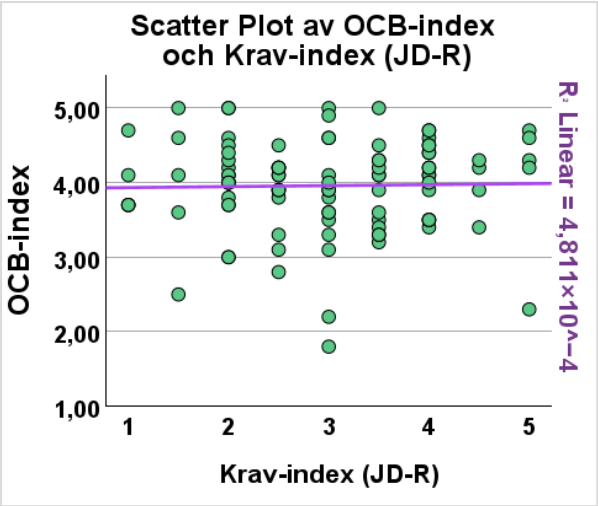
Vi prövade även hur upplevelsen av stöd och tillit till arbetsgivaren påverkar benägenheten att göra "det lilla extra". För detta skapades ett index baserat på fyra frågor som mäter missnöje vid utebliven utveckling, upplevelsen av omtanke om hälsa, tillit till att löften hålls samt om extrainsatser uppmärksammas (se Bilaga 1.1). Diagram 11 visar ett måttligt till starkt positivt samband mellan detta stöd-/tillit-index och det totala OCB-indexet (r = 0,528, p < 0,001). Det innebär att medarbetare som upplever bekräftelse, ömsesidighet och pålitlighet från organisationens sida i högre grad gör frivilliga insatser, vilket tyder på att dessa relationella faktorer är viktiga för att skapa och vidmakthålla engagemang.

Sammantaget visar resultaten att flera faktorer hänger samman med benägenheten att göra "det lilla extra", där både strukturella resurser och upplevelsen av stöd har tydlig betydelse. I nästa avsnitt undersöker vi vilka faktorer som verkar hämma engagemanget och får extrainsatserna att avta.

4.1.3 Resultat på forskningsfråga 2 - Varför slutar man göra "det lilla extra"?

För att undersöka varför vissa anställda slutar göra "det lilla extra" har vi valt att arbeta med tre sammanslagna index som speglar olika typer av faktorer som i tidigare forskning kopplats till minskat engagemang (se Bilaga 1.1). Dessa omfattar upplevda arbetskrav (JD-R modellen), bristande tillit och kontraktsbrott (*Psychological Contract Theory*), samt känslan av orättvisa i hur insatser erkänns (*Equity Theory*). Genom att kombinera flera relaterade frågor inom varje område fokuserar vi inte på enstaka variabler, utan söker mönster som kan förklara varför vissa medarbetare väljer att dra sig tillbaka från frivilliga insatser.

Diagram 12. OCB-index och Krav-index (JD-R)

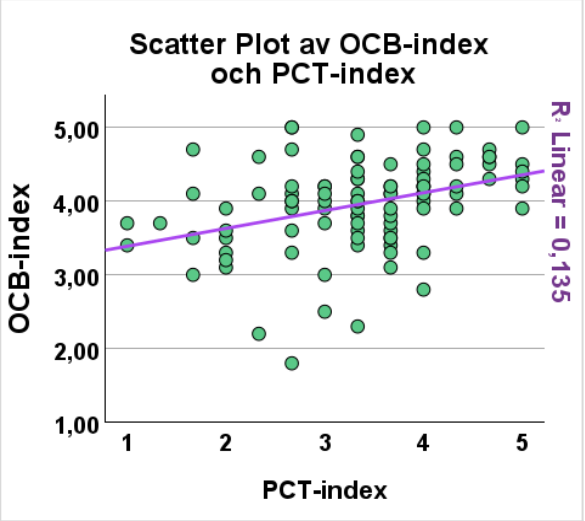


Kommentar: r-värde = 0,022 | p-värde = 0,830

Det första indexet som testades var JD-R-kravindexet, som mäter upplevelser av arbetsbelastning och resursbrist (se Bilaga 1.1). Diagram 12 visar att det inte finns något statistiskt samband mellan detta index och det totala OCB-indexet (r = 0,022, p = 0,830). Det innebär att högre upplevda krav i sig inte tycks påverka benägenheten att göra "det lilla extra", vilket antyder att andra faktorer väger tyngre i den aktuella arbetsmiljön.

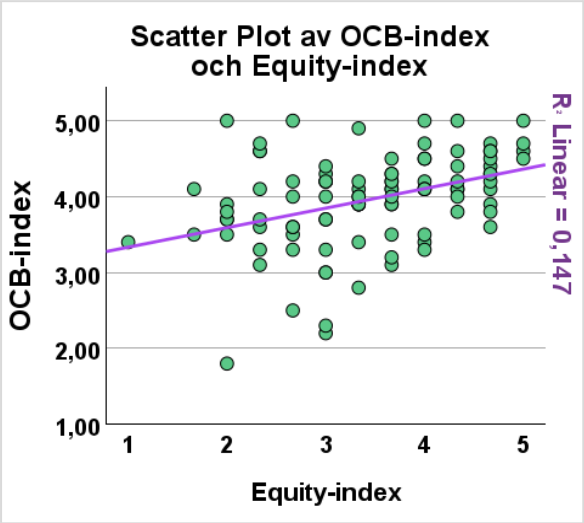
Vi granskade även hur det psykologiska kontraktet upplevs av medarbetarna och om detta har betydelse för viljan att göra "det lilla extra". Indexet bygger på tre frågor som rör upplevelsen av omtanke om hälsa, tillit till att arbetsgivaren håller sina löften samt tydlighet i intern kommunikation (se Bilaga 1.1). Diagram 13 visar ett måttligt positivt och statistiskt signifikant samband med det totala OCB-indexet (r = 0,367, p < 0,001). Det innebär att medarbetare som upplever att arbetsgivaren lever upp till sina informella åtaganden i högre grad engagerar sig utöver det formella uppdraget, vilket tyder på att tillit och förtroende är viktiga för att frivilligt engagemang ska uppstå.

Diagram 13. OCB-index och PCT-index



Kommentar: r-värde = 0,367 | p-värde = <0,001

Diagram 14. OCB-index och Equity-index



Kommentar: r-värde = 0,384 | p-värde = <0,001

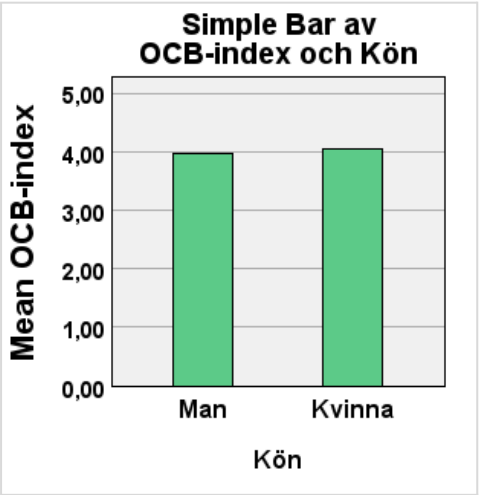
För att undersöka hur upplevelsen av rättvisa hänger samman med benägenheten att göra "det lilla extra" skapade vi ett index baserat på tre frågor (se Bilaga 1.1). Dessa mäter om respondenten upplever att extrainsatser uppmärksammas, om uppskattning fördelas rättvist och om det egna engagemanget tas tillvara. Diagram 14 visar ett måttligt positivt och statistiskt signifikant samband med det totala OCB-indexet ($r = 0{,}384$, $p < 0{,}001$). Det tyder på att medarbetare som upplever balans mellan sin insats och den uppskattning de får, i större utsträckning engagerar sig utöver sitt formella ansvar.

Sammantaget visar resultaten att upplevelsen av tillit, erkännande och rättvisa har större betydelse för benägenheten att inte göra "det lilla extra" än den upplevda belastningen. I nästa avsnitt undersöker vi om dessa samband skiljer sig åt mellan kvinnor och män, för att fånga eventuella könsspecifika mönster i både engagemang och dess bakomliggande faktorer.

4.1.4 Resultat på forskningsfråga 3 - Finns det könsskillnader i vilka faktorer som påverkar anställda att göra, eller sluta göra, "det lilla extra"?

För att undersöka om det finns könsskillnader i vad som påverkar benägenheten att göra eller sluta göra "det lilla extra" har vi jämfört samtliga relevanta index och nyckelvariabler utifrån könsperspektivet. Detta omfattar både hur mycket extrainsatser kvinnor och män uppger att de gör, samt hur de skattar resurser, krav, stöd, tillit och rättvisa. Syftet är att få en samlad bild av om kön har betydelse för hur "det lilla extra" uttrycks, eller för de villkor som påverkar engagemanget.

Diagram 15. OCB-index (Totalt) och Kön

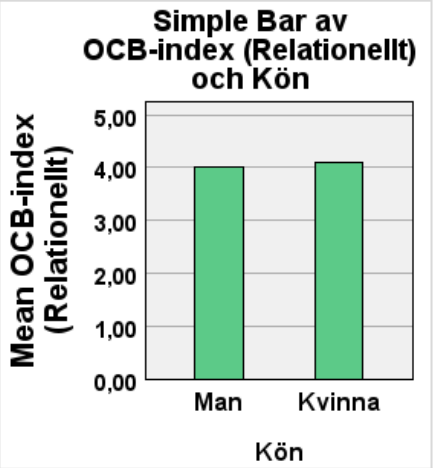


Kommentar: p-värde = 0,403

När det totala OCB-indexet jämförs mellan kvinnor och män visar Diagram 15 att kvinnor i genomsnitt skattar sitt engagemang något högre än män. Skillnaden är dock liten, och ett oberoende t-test visar att den inte är statistiskt signifikant ($p = 0{,}403$). Det innebär att det i denna studie inte finns något tydligt belägg för att det ena könet generellt gör mer av "det lilla extra" än det andra, sett till helheten av extrainsatser.

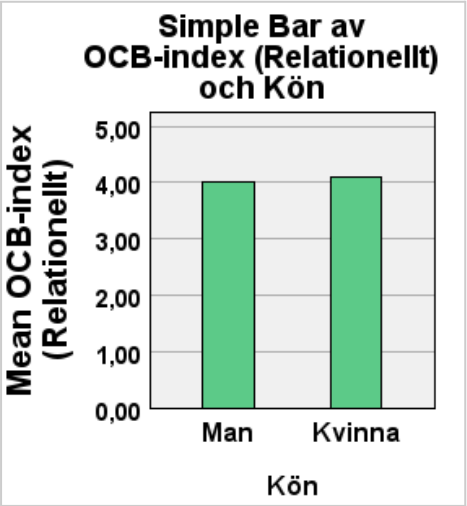
Vi jämförde även det relationella OCB-indexet, som mäter hur ofta respondenter uppger att de hjälper, stöttar eller visar hänsyn på arbetsplatsen. Diagram 16 visar att kvinnor skattade dessa beteenden något högre än män, men skillnaden var liten och inte statistiskt signifikant enligt ett oberoende t-test (p = 0,385). Det innebär att kvinnor och män i denna studie rapporterar liknande nivåer av relationella extrainsatser.

Diagram 16. OCB-index (Relationellt) och Kön



Kommentar: p-värde = 0,385

Diagram 17. OCB-index (Karriär) och Kön

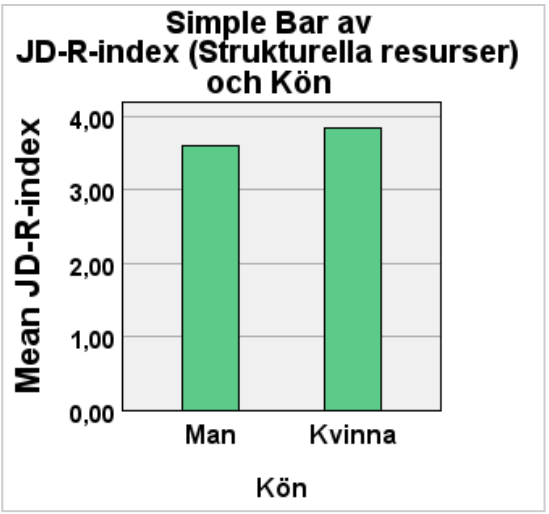


Kommentar: p-värde = 0,514

När det karriärinriktade OCB-indexet jämförs mellan könen visar Diagram 17 att kvinnor skattade dessa beteenden något högre än män. Indexet omfattar insatser som att ta initiativ, visa lojalitet och skapa en positiv bild av sitt arbete. Skillnaden var dock liten och inte statistiskt signifikant (p = 0,514). Det tyder på att kvinnor och män i denna studie i stort sett rapporterar liknande nivåer av karriärrelaterade extrainsatser.

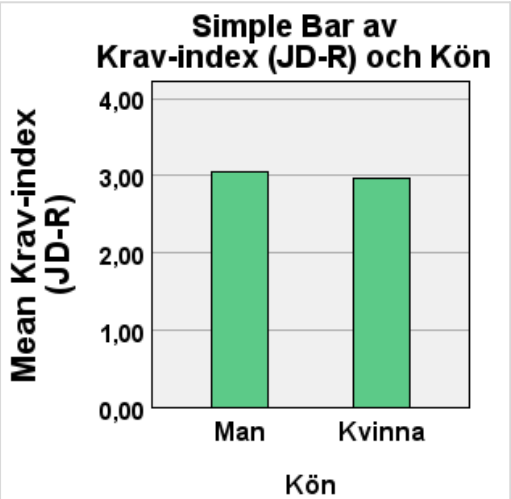
Vi analyserade också om det fanns könsskillnader i upplevelsen av strukturella resurser i arbetet, såsom autonomi, utvecklingsmöjligheter och återkoppling. Diagram 18 visar att kvinnor skattade dessa resurser något högre än män, men skillnaden var inte statistiskt signifikant (p = 0,141). Det innebär att kvinnor och män i denna studie i stort sett upplever likvärdiga förutsättningar när det gäller stödjande faktorer för engagemang.

Diagram 18. JD-R (Strukturella resurser) och Kön



Kommentar: p-värde = 0,141

Diagram 19. Krav-index (JD-R) och Kön

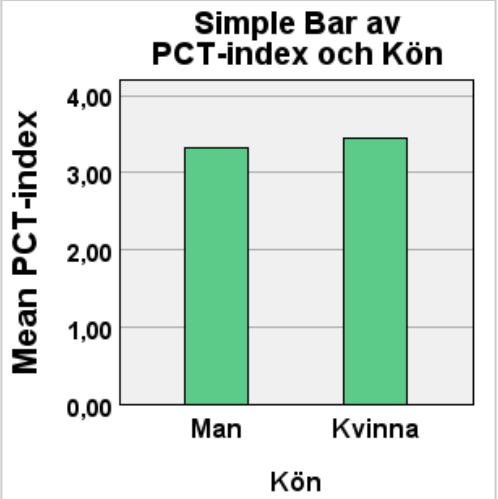


Kommentar: p-värde = 0,694

Med utgångspunkt i JD-R-modellens kravdimension undersökte vi om kvinnor och män skiljer sig åt i hur de upplever arbetsbelastning och resursbrist. Diagram 19 visar att skattningarna ligger nära varandra, och ett oberoende t-test visade ingen statistiskt signifikant skillnad mellan grupperna (p = 0,694). Det tyder på att män och kvinnor i denna studie i stort sett upplever arbetskraven på en liknande nivå.

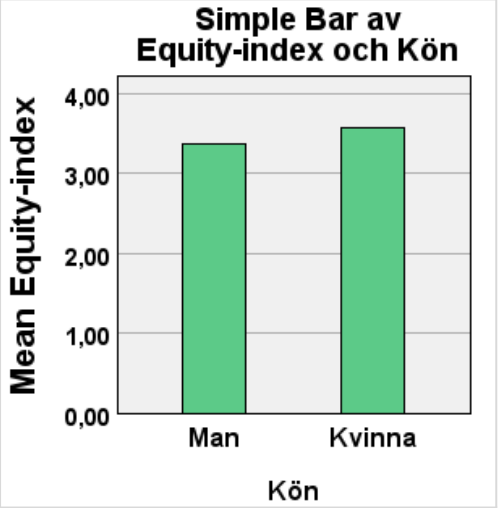
Utöver kravdimensionen jämförde vi även kvinnors och mäns upplevelse av det psykologiska kontraktet, det vill säga tilliten till att arbetsgivaren lever upp till informella förväntningar. Diagram 20 visar att kvinnor skattade detta något högre än män, men skillnaden var liten och inte statistiskt signifikant (p = 0,557). Det innebär att båda grupperna i stort sett upplever relationen till arbetsgivaren som likvärdig när det gäller ömsesidighet och tillit.

Diagram 20. PCT-index och Kön



Kommentar: p-värde = 0,557

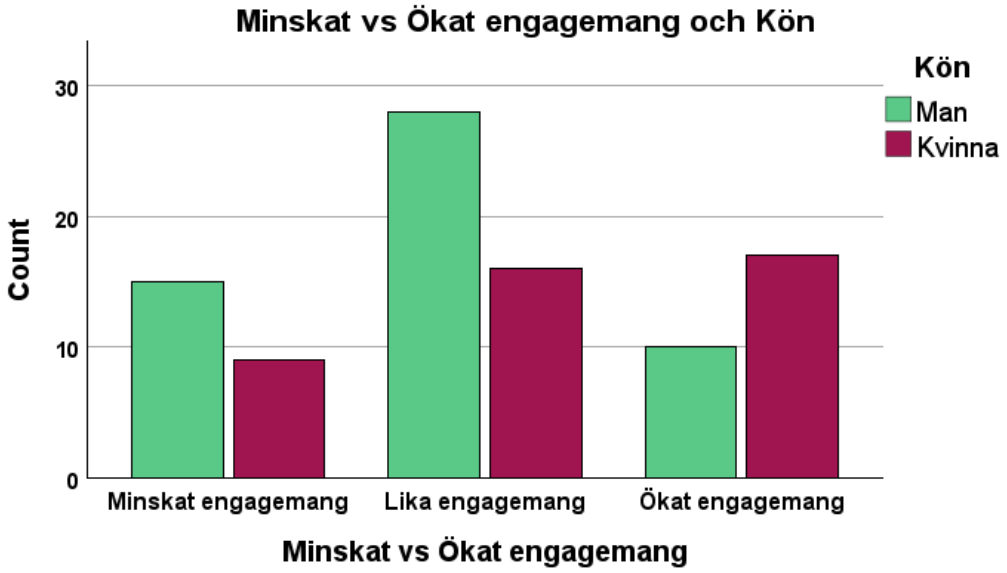
Diagram 21. Equity-index och Kön



Kommentar: p-värde = 0,294

Vidare undersöktes även om upplevelsen av rättvisa och erkännande skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Diagram 21 visar att kvinnor skattade Equity-indexet något högre än män, men skillnaden var inte statistiskt signifikant (p = 0,294). Det tyder på att båda grupperna i denna studie i stort sett upplever erkännandet av sina insatser som rättvist och jämnt fördelat.

Diagram 22. Engagemangsförändringar över tid och Kön



Kommentar: p-värde = 0,068

Hur engagemanget har utvecklats över tid och om detta skiljer sig mellan kvinnor och män, var den slutliga prövningen vi gjorde. Diagram 22 visar att en större andel kvinnor än män uppger att deras engagemang har ökat sedan de började på arbetsplatsen. Även om skillnaden inte var statistiskt signifikant (p = 0,068), ligger resultatet nära gränsen för signifikans. Totalt uppger 40,5 procent av kvinnorna att deras engagemang har ökat, jämfört med 18,9 procent av männen, medan en större andel män anger att engagemanget varit oförändrat eller minskat.

Sammantaget visar resultaten inga statistiskt säkerställda könsskillnader i hur "det lilla extra" uttrycks eller vad som påverkar engagemanget. Däremot syns vissa mönster, där kvinnor genomgående skattar något högre på flera nyckelvariabler och oftare uppger att deras engagemang har ökat över tid. Dessa tendenser är inte tillräckligt starka för att dra generella slutsatser, men de pekar på möjliga skillnader i upplevelse och utveckling som kan vara intressanta att undersöka vidare.

4.2 Analys

I detta avsnitt analyseras studiens resultat med utgångspunkt i de tre forskningsfrågorna. Syftet är att förklara vilka faktorer som påverkar anställdas benägenhet att göra "det lilla extra", vad som får dem att sluta, samt om dessa mönster skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Analysen tar stöd i studiens teoretiska ramverk, där *Discretionary Work Effort* (DWE), *Perceived Organizational Support* (POS) och *Job Demands-Resources-modellen* (JD-R) används för att belysa motivationsfaktorer, medan *Psychological Contract Theory* (PCT) och *Equity Theory* bidrar till förståelsen av tillbakadragande från frivilliga arbetsinsatser. I analysen integreras även könsteoretiska perspektiv, där *Social Role Theory* (SRT) och tidigare forskning om könade normer och erkännande används för att tolka eventuella skillnader mellan kvinnor och män. Varje analysavsnitt bygger direkt på resultaten och kopplar dem till teori och tidigare forskning för att synliggöra samband och dra slutsatser.

4.2.1 Vilka faktorer motiverar anställda att göra "det lilla extra" på sin arbetsplats?

Resultaten visar att benägenheten att göra "det lilla extra" i arbetet är utbredd bland deltagarna och att flera faktorer samverkar för att stärka detta engagemang. För att tolka dessa resultat använder vi framför allt teorier om *Discretionary Work Effort* (DWE), *Perceived Organizational Support* (POS) och *Job Demands-Resources-modellen* (JD-R).

DWE bygger på medarbetares egna initiativ och viljan att bidra utöver det formella uppdraget (Morris, 2009, s. 145-146). Det som driver sådana handlingar är ofta inre motivation, handlingsutrymme och upplevd meningsfullhet. I vårt material syns ett tydligt samband mellan just autonomi och benägenheten att göra "det lilla extra" (r = 0,56). När medarbetare upplever frihet att påverka sitt arbete ökar även deras vilja att investera energi i uppgifter som inte formellt krävs (Morris, 2009, s. 37-38). JD-R-modellen förstärker denna förståelse genom att beskriva hur resurser i arbetsmiljön fungerar som drivkrafter för motivation (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). I vårt resultat visade JD-R-resursindex det starkaste sambandet med OCB-indexet (r = 0,677), vilket understryker att resurser som utvecklingsmöjligheter och erkännande skapar engagemang. Detta ligger i linje med vad Bakker m.fl. (2023, s. 35) anser, att vägen till ökad arbetsinsats sker genom tillgång till resurser. Att utvecklingsmöjligheter är centralt stärks också av det positiva sambandet mellan upplevd framtidstro i arbetet och "det lilla extra" (r = 0,503). När respondenter upplever att deras insatser leder någonstans, ökar också deras vilja att engagera sig.

Vid sidan av dessa resurser spelar även det psykosociala klimatet en avgörande roll. POS-begreppet, som handlar om hur mycket omtanke, erkännande och uppskattning en organisation förmedlar, hjälper till att förstå varför vissa resurser får genomslag (Eisenberger m.fl., 1986, s. 504). Vårt material visar att både tillit till att arbetsgivaren håller sina löften (r = 0,339) och upplevelsen att extrainsatser uppmärksammas (r = 0,419) har samband med "det lilla extra". Erkännande påverkar inte bara arbetsnöjdhet, utan också frivilliga beteenden (Riggle m.fl., 2009, s. 1029). Upplevelser av organisatorisk rättvisa har också visat sig vara viktiga faktorer för detta engagemang (Allen & Jang, 2020, s. 14, 20-21).

Sammantaget framträder en bild där “det lilla extra” inte uppstår som en följd av en enda faktor, utan i ett samspel mellan strukturella förutsättningar och upplevt stöd. När organisationen erbjuder både frihet, utvecklingsmöjligheter och bekräftelse, och när dessa resurser uppfattas som äkta, uppstår ett klimat där extrainsatser blir ett utbrett beteende inom organisationen. Våra resultat tyder alltså på att när arbetsmiljön möjliggör DWE, så följer OCB som det organisatoriska utfallet.

4.2.2 Vilka faktorer får anställda att sluta göra ”det lilla extra” på sin arbetsplats? (PCT, JD-R)

Resultaten visar att det finns faktorer som kan försvaga benägenheten att göra “det lilla extra”, men att upplevda krav i sig inte är avgörande. JD-R-kravindexet visade inget samband med OCB, vilket innebär att upplevelsen av arbetsbelastning och resursbrist inte i sig tycks påverka engagemanget. Detta går delvis emot antaganden inom JD-R-modellen, där kombinationen av höga krav och låga resurser ofta beskrivs som en riskfaktor för tillbakadragande från frivilligt arbete (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312; Demerouti & Bakker, 2011, s. 2).

I vårt material är det istället andra typer av upplevelser som verkar spela större roll. En viktig faktor är det psykologiska kontraktet, det vill säga de informella förväntningar som uppstår i relationen mellan arbetsgivare och medarbetare. När dessa upplevs som brutna minskar viljan att investera energi i arbetet. Det måttligt positiva sambandet mellan PCT-indexet och OCB (r = 0,367) visar att respondenter som känner att arbetsgivaren inte lever upp till löften, kommunicerar tydligt och visar omtanke, i lägre grad gör “det lilla extra”. När det psykologiska kontraktet bryts får det konsekvenser för engagemanget (Rousseaus, 1989, s. 123-124). Kontraktsbrott påverkar inte bara påverkar arbetsprestation utan också reducerar viljan att göra mer än vad som krävs (Zhao m.fl., 2007, s. 662, 667). En annan betydelsefull faktor är hur rättvist erkännande upplevs. Equity-indexet, som bygger på upplevelsen av att ens extrainsatser uppmärksammas och återgäldas i relation till andras, visade ett måttligt positivt samband med OCB (r = 0,384). Det innebär att respondenter som upplever att de inte får rimlig uppskattning för sina insatser är mindre benägna att engagera sig. Motivationen påverkas av jämförelser mellan den egna insatsen och den återkoppling eller belöning man upplever att man får i gengäld (Adams, 1963, s. 427-428). När den balansen rubbas, minskar också motivationen att bidra.

Det faktum att både PCT- och Equity-indexen har starkare samband med OCB än JD-R-kravindex pekar på att upplevelser av bristande ömsesidighet, snarare än hög arbetsbelastning, är det som får extrainsatser att avta. “Det lilla extra” tycks inte minska för att arbetet är tungt i sig, utan för att det upplevs som otacksamt eller ensidigt. Detta kan även ses återspeglas i tyst nedtrappning, eller så kallat *quiet quitting*, där medarbetare slutar göra mer än vad som krävs utan att formellt lämna sin tjänst (Serenko, 2024, s. 30-31). Enligt Yu och Kuo (2023, s. 3, 15) uppstår detta ofta när DWE förlorar sin frivillighet och i stället blir en osynlig norm, särskilt i miljöer där social press eller könade förväntningar gör att extrainsatser ses som självklara. I detta perspektiv framstår förtroende, erkännande och balans som centrala faktorer. När dessa saknas påverkas inte bara motivationen utan också viljan att investera

energi i extrainsatser. Våra resultat tyder på att det är brottet i den psykologiska överenskommelsen, snarare än den objektiva belastningen, som får extrainsatserna att avta.

4.2.3 Finns det könsskillnader i vilka faktorer som påverkar anställda att göra, eller sluta göra, ”det lilla extra”?

Resultaten visar inga statistiskt säkerställda könsskillnader i hur ofta kvinnor och män rapporterar att de gör “det lilla extra”. Det gäller både det totala OCB-indexet och de två delindexen för relationella och karriärinriktade extrainsatser. Kvinnor skattar samtliga index något högre än män, men skillnaderna är små och inte signifikanta. Det innebär att det i denna undersökning inte finns belägg för att kvinnor och män i praktiken skiljer sig åt i hur mycket de engagerar sig utöver det formella uppdraget. Samtidigt syns vissa mönster som är relevanta att tolka utifrån tidigare forskning och könsteoretiska perspektiv. Kvinnor skattar genomgående något högre än män när det gäller tillgång till resurser, upplevd rättvisa, tillit och stöd från arbetsgivaren. Även om skillnaderna inte är signifikanta tyder detta på en möjlig tendens där kvinnor i högre grad upplever ett fungerande psykosocialt klimat. I relation till *Social Role Theory*, som betonar att kvinnor socialiseras in i normer där omtanke, samarbete och ansvar för relationer lyfts fram (Eagly & Wood, 2012, s. 458-459), är det rimligt att anta att kvinnor i arbetslivet både förväntas och förväntar sig att agera mer stödjande, och därmed också skattar dessa faktorer högre.

Det är också relevant att notera att kvinnor och män i denna studie skattar arbetskrav på en liknande nivå. Tidigare forskning har visat att könsskillnader i upplevelsen av krav kan förekomma, där kvinnor tenderar att uppleva emotionella krav som mer belastande medan män reagerar starkare på strukturella begränsningar (Wei m.fl., 2014, s. 684-685). Avsaknaden av skillnad i vårt material kan därför tyda på att kravbilden i den aktuella organisationen är mer jämnt fördelad eller mindre könskodad än i andra sammanhang. Könade förväntningar påverkar inte bara vad som görs, utan också hur det värderas. Forskning har visat att kvinnor i större utsträckning engagerar sig i relationella uttryck för OCB, såsom att hjälpa kollegor och bidra till social samvaro, medan män oftare får erkännande för karriärorienterade insatser (Cameron & Nadler, 2013, s. 383-384; Crawford & Mills, 2011, s. e96, e100-e103). I vårt material syns en liknande tendens, där kvinnor skattar det relationella indexet något högre än män, men också har ett något högre medelvärde på det karriärinriktade indexet. Det kan tolkas som att könsskillnaderna i uttryck inte är lika tydliga i denna kontext, men att kvinnor fortfarande tar ett större ansvar för båda typerna av extrainsatser, vilket delvis bekräftar forskning som visar att OCB uttrycks könskodat: kvinnor genom hjälpbeteende, män genom synliga prestationer (Allen & Jang, 2016, s. 2-3).

Det mest framträdande mönstret gäller förändrat engagemang över tid. Här uppger 40,5 procent av kvinnorna att deras engagemang har ökat sedan de började på arbetsplatsen, jämfört med 18,9 procent av männen. Även om skillnaden inte är signifikant ($p = 0{,}068$) är resultatet nära gränsen för signifikans. Fler män än kvinnor uppger att deras engagemang är oförändrat eller har minskat. I relation till Wei m.fl. (2014, s. 680, 682-683), som visar att kvinnor ofta ser ömsesidigt stöd, trygghet och erkännande som centrala delar av det psykologiska kontraktet, kan det tolkas som att kvinnor i högre grad upplever att deras behov

möts, vilket i sin tur kan stärka engagemanget. Att färre män uppger ökat engagemang kan också bero på andra faktorer, såsom upplevelse av begränsade utvecklingsmöjligheter eller ett arbetsklimat där extrainsatser inte uppmuntras på samma sätt.

Samtidigt kan de mönster som framträder spegla något annat än faktisk skillnad i engagemang. Tidigare forskning har visat att kvinnors extrainsatser ofta tas för givna och inte erkänns i samma utsträckning som mäns (Cameron & Nadler, 2013, s. 390-391; Crawford & Mills, 2011, s. e96; Koenig & Eagly, 2014, s. 372). Det kan innebära att kvinnor vänjer sig vid att förväntas göra mer, utan att det nödvändigtvis ses som något utöver det vanliga. Det kan också finnas mekanismer som gör att kvinnor fortsätter att bidra trots minskad motivation. Heyder och Kortzak (2024, s. 413) visar att kvinnor som sätter gränser eller ifrågasätter normer riskerar att mötas av negativa sociala reaktioner, en backlash-effekt som kan leda till tyst anpassning snarare än öppet motstånd. Eagly och Karau (2002, s. 576, 584) beskriver detta som en könsrollskonflikt där kvinnor straffas när de avviker från stereotypa förväntningar, särskilt i kontexter där prestation eller gränssättning krävs. Den något högre skattningen hos kvinnor kan därför också tolkas som ett uttryck för en könad norm där "det lilla extra" har blivit en del av grundförväntan. Det finns alltså en risk att könsskillnader i villkor och erkännande döljs bakom till synes likvärdiga resultat. Sammantaget visar resultaten inga tydliga könsskillnader i hur mycket extrainsatser som görs, men flera mönster tyder på att kvinnor skattar både uttryck och förutsättningar för engagemang något högre. Dessa skillnader är inte tillräckligt starka för att dra generella slutsatser, men de ligger i linje med tidigare forskning om könade förväntningar, socialisering och erkännande i arbetslivet. Det pekar mot att kön fortfarande påverkar både upplevelsen av arbetet och de villkor som formar engagemanget, även i organisationer där utfallet på ytan framstår som jämnt fördelat.

Avslutningsvis visar analysen i storhet att "det lilla extra" formas i ett samspel mellan strukturella resurser, psykosociala upplevelser och ömsesidiga relationer till arbetsgivaren. När medarbetare upplever frihet, utvecklingsmöjligheter och erkännande stärks engagemanget, vilket stämmer överens med tidigare forskning inom JD-R och DWE. Samtidigt visar analysen att bristande tillit, upplevd obalans eller uteblivet erkännande kan minska viljan att bidra. Det är alltså inte främst objektiv arbetsbelastning som förklarar varför extrainsatser avtar, utan snarare brister i den relationella dimensionen. Könsspecifika villkor påverkar både kvinnors och mäns upplevelse av engagemang, om än på olika sätt. Kön bör därför förstås som en dimension som samverkar med andra organisatoriska faktorer. Tillsammans ger analysen en helhetsbild av hur "det lilla extra" uppstår, upprätthålls och ibland försvagas i arbetslivet.

5. Slutsatser och diskussion

I detta avslutande kapitel sammanfattar vi vad vår studie har visat i relation till syfte och frågeställningar. Under rubriken "Slutsatser" redovisar vi våra huvudsakliga fynd, där varje del kopplas till en av studiens tre forskningsfrågor. Vi lyfter särskilt fram hur engagemang i form av att göra "det lilla extra" påverkas av organisatoriska villkor och relationella faktorer, samt i vilken mån könsmönster spelar en roll. Därefter följer "Diskussion", där vi reflekterar över studiens styrkor och begränsningar, metodologiska överväganden, och vad resultaten kan betyda i ett bredare sammanhang. Vi diskuterar också vad som kunde ha gjorts annorlunda och ger förslag på framtida forskning.

5.1 Slutsatser

Syftet med denna studie var att undersöka vilka faktorer som påverkar medarbetares vilja att göra eller sluta göra "det lilla extra" i sitt arbete, samt om dessa faktorer skiljer sig mellan kvinnor och män. Nedan redovisas slutsatserna i relation till respektive forskningsfråga.

5.1.1 Vad motiverar anställda att göra "det lilla extra"?

Studiens resultat visar att "det lilla extra" är ett utbrett beteende bland anställda i den undersökta organisationen. Flera faktorer verkar bidra till detta engagemang. Framför allt är det tydligt att upplevd autonomi, utvecklingsmöjligheter och vardagligt erkännande hänger samman med högre nivå av frivilliga arbetsinsatser. Detta stöds av starka samband mellan dessa faktorer och det totala OCB-indexet. Resultatet ger därmed stöd åt JD-R-modellens antagande om att arbetsresurser fungerar som drivkrafter för motivation (Demerouti & Bakker, 2011, s. 2). Även upplevt organisatoriskt stöd, visade samband med "det lilla extra". Dessa faktorer verkar inte oberoende av varandra, utan förstärker varandras effekter. När arbetsmiljön erbjuder både frihet, framtidstro och bekräftelse skapas en kombination där "det lilla extra" inte bara möjliggörs, det blir en naturlig del av arbetsvardagen.

5.1.2 Vad får anställda att sluta göra "det lilla extra"?

När det gäller vad som får engagemanget att minska visar resultaten att upplevda arbetskrav inte har något tydligt samband med benägenheten att göra "det lilla extra". Det är i stället brister i tillit, ömsesidighet och erkännande som verkar spela störst roll. Respondenter som upplever att arbetsgivaren inte håller sina löften, att erkännandet av insatser är ojämnt fördelat, eller att kommunikationen brister, tenderar att i mindre utsträckning bidra med extrainsatser. Resultaten tyder på att extrainsatser sällan avslutas genom konflikt eller uttalat missnöje, utan snarare tyst och gradvis. "Det lilla extra" tycks minska inte för att arbetet är krävande, utan för att det upplevs som otacksamt eller ensidigt.

5.1.3 Finns det könsskillnader i vad som påverkar engagemanget?

Inga statistiskt signifikanta könsskillnader framkom i hur ofta kvinnor och män uppger att de gör "det lilla extra". Däremot syns vissa mönster. Kvinnor skattade något högre än män på flera nyckelvariabler, däribland både relationella och karriärinriktade extrainsatser samt upplevelsen av resurser, stöd och erkännande. Detta avviker från tidigare forskning, där män generellt rapporterar högre nivåer av karriärinriktat OCB (Cameron & Nadler, 2013, s. 383-384). En möjlig förklaring är att kvinnors högre skattningar av stödjande faktorer stärker

deras motivation att engagera sig brett (Bakker & Demerouti, 2007, s. 313). Det är också möjligt att kvinnor i högre grad uppfattar dessa insatser som "extraarbete", medan män ser dem som en del av det ordinarie uppdraget (Allen & Jang, 2016, s. 2-3). I ljuset av *Social Role Theory* (SRT) kan detta spegla en förändrad könsrollsförväntan, där kvinnor i allt större utsträckning förväntas, och förväntar sig, att ta ansvar både relationellt och karriärmässigt (Eagly & Wood, 2012, s. 458-459). Samtidigt uppgav kvinnor oftare än män att deras engagemang har ökat över tid. Även om skillnaderna inte är signifikanta, tyder de på att kön kan påverka både upplevelsen av arbetet och villkoren för engagemang, även när faktiska beteenden till synes är likartade (Koenig & Eagly, 2014, s. 372; Crawford & Mills, 2011, s. e96, e100-e103).

5.1.4 Sammanfattande slutsats

Sammanfattningsvis visar studien att benägenheten att göra "det lilla extra" inte uppstår från tomma intet, utan formas i ett samspel mellan organisatoriska resurser, psykosociala upplevelser och tilliten till arbetsgivaren. De faktorer som tycks stärka engagemanget är främst upplevd autonomi, utvecklingsmöjligheter och erkännande i vardagen. Dessa aspekter återkommer som centrala både i våra bivariata analyser och i de teoretiska modeller vi använt, särskilt JD-R och DWE. Arbetsresurser fungerar som drivkrafter för engagemang, medan faktorer som upplevd uppskattning och förtroende avgör i vilken grad dessa resurser får genomslag. Samtidigt visar studien att frånvaron av dessa faktorer snarare än själva arbetsbelastningen är det som tenderar att underminera "det lilla extra". Det framgår tydligt i sambanden med det psykologiska kontraktet och upplevd rättvisa. När anställda inte upplever ömsesidighet minskar viljan att utföra extrainsatser. "Det lilla extra" är alltså inte bara en fråga om arbetsmoral. Resultaten visar också att kön inte är statistiskt avgörande, men att mönster antyder att kvinnor i något högre grad upplever ett positivt arbetsklimat och rapporterar ökat engagemang över tid. Kvinnor skattade även högre än män på flera nyckelvariabler, däribland tillit och tillgång till resurser. Detta tyder på att könsskillnader kan spela en roll i hur förutsättningarna för "det lilla extra" tolkas, värderas och internaliseras, även om uttrycken ser relativt jämna ut.

Samlat ger studien stöd för teorin om att frivilliga arbetsinsatser hänger samman med såväl strukturella som relationella faktorer. Den visar också att dessa faktorer behöver förstås tillsammans snarare än var för sig. Engagemang stärks när individen får både frihet och återkoppling, och det försvagas när dessa uteblir. "Det lilla extra" bör därmed betraktas som ett resultat av samspel mellan individens resurser och organisationens ansvar. För arbetsgivare innebär det att engagemang inte enbart kan efterfrågas, det måste också förtjänas.

5.2 Diskussion

I vårt material framstår "det lilla extra" som ett utbrett och mångfacetterat fenomen, men också som ett beteende som formas i relation till hur arbetet upplevs, organiseras och erkänns. Våra resultat visar att frivilliga extrainsatser inte kan förstås som enbart individens val, utan som något som sker i samspel med arbetsvillkor, förtroende och psykosocialt klimat. I ett vidare samhällsperspektiv blir detta särskilt relevant mot bakgrund av begrepp som *quiet quitting*, där anställda drar sig tillbaka från extrainsatser utan att lämna arbetsplatsen. Vår

studie visar att engagemang inte uppstår i ett vakuum, utan påverkas av i vilken mån organisationen upplevs erbjuda resurser, erkännande och ömsesidighet.

Utformningen av enkätens påståenden syftade till att vara så neutrala och konkreta som möjligt för att fånga upplevda beteenden snarare än att uppmuntra till idealiserande självbilder. Samtidigt går det inte att bortse från att social önskvärdhet kan ha påverkat svaren. Att så få respondenter uppgav att de inte gör "det lilla extra" kan antyda att vissa valde att avstå från att delta om de inte kände igen sig i undersökningens fokus. I så fall blir själva deltagandet ett uttryck för det fenomen vi ville undersöka. Den praktiska genomförbarheten var överlag god. Enkäten distribuerades med marginal före en större ledighetsperiod, vilket sannolikt ökade uppmärksamheten (Ejlertsson, 2019, s. 37). Kombinationen av digital och fysisk spridning gjorde det också möjligt att nå olika yrkesgrupper inom organisationen. Vi angav att enkäten skulle ta omkring tio minuter att fylla i, men svarstiden visade sig i efterhand snarare ligga närmare fem. Detta borde ha mätts mer systematiskt i pilotstudien, till exempel genom direkt tidtagning och återkoppling.

Vad gäller validitet och reliabilitet utgick vi från etablerade frågeinstrument inom organisationspsykologi, som översattes och anpassades språkligt för att passa studiens kontext. Anpassningen var nödvändig men kan ha påverkat intern reliabilitet. Validiteten har stärkts genom teoriförankring, handledarstöd och pilotstudie, även om den begreppsliga tydligheten kunde ha verifierats mer systematiskt. Extern validitet är begränsad eftersom studien omfattar en organisation, men vissa resultat kan ändå ha relevans i liknande kontexter med motsvarande yrkesroller och könsfördelning.Av cirka 230 möjliga deltagare svarade 98, vilket gör att viss bortfallsproblematik behöver beaktas. Det är möjligt att främst engagerade medarbetare valde att delta, vilket kan innebära en viss överrepresentation av positiva attityder till "det lilla extra". Samtidigt var bortfallet på frågenivå obefintligt tack vare enkätens utformning, vilket gav ett konsekvent material, men innebar att vi inte kunnat analysera partiella svar. Den kvantitativa ansatsen möjliggjorde analys av mönster, men gav mindre utrymme för nyanser. Intervjuer hade kunnat fördjupa förståelsen, särskilt kring hur anställda tolkar "det lilla extra" i relation till exempelvis könsnormer. Den könsrelaterade analysen visade inga signifikanta skillnader, men vissa mönster tyder på att kön spelar roll, något som kan framträda tydligare i en mer kvalitativ design. Studien bidrar därmed inte bara med kunskap om motivation i en specifik industrikontext, utan synliggör även hur organisatoriskt stöd, upplevd rättvisa och könsnormer samverkar. Dessa insikter kan användas som verktyg av organisationer som vill främja hållbart engagemang och motverka tyst nedtrappning av frivilliga insatser.

För framtida forskning ser vi värde i att kombinera kvantitativa och kvalitativa metoder för att fånga både bredd och djup i upplevelser av extrainsatser. Det vore även intressant att undersöka andra branscher, särskilt miljöer med andra könsnormer, samt att följa förändringar över tid, exempelvis i samband med nya ledarskap eller policy. Slutligen finns behov av att synliggöra de normer som omger frivilligt arbete, inte minst för att förstå hur tysta förväntningar påverkar benägenheten att göra "det lilla extra".

6. Referenslista

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*(5), 422-436. https://doi.org/10.1037/h0040968

Altunoğlu, A. E., Kocakula, Ö., & Özer, A. (2022). Demographic differences matter on job outcomes: Psychological contract's mediating role. *Business, Management and Economics Engineering, 20*(1), 1-22. https://doi.org/10.3846/bmee.2022.14895

Alvesson, M. (2013). *Understanding organizational culture* (2nd ed.). SAGE Publications.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands‐Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B. (2014). *The Job Demands-Resources Questionnaire*. Erasmus University Rotterdam. www.arnoldbakker.com

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25-53.https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Barmark, M. M., & Djurfeldt, G. (2015). *Statistisk verktygslåda 0 - att förstå och förändra världen med siffror.* Studentlitteratur AB.

Bettencourt, L. A. (2004). Change-oriented organizational citizenship behaviors: The direct and moderating influence of goal orientation. *Journal of Retailing, 80*(3), 165-180. https://doi.org/10.1016/j.jretai.2003.12.001

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta‐analysis of the predictors and consequences of organization‐based self‐esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(3), 601-626. https://doi.org/10.1348/096317909x454382

Cameron, S. M., & Nadler, J. T. (2013). Gender roles and organizational citizenship behaviors: Effects on managerial evaluations. *Gender in Management: An International Journal, 28*(7), 380-399. https://doi.org/10.1108/GM-10-2012-0074

Crawford, C., & Mills, A. J. (2011). The formative context of organizational hierarchies and discourse: Implications for organizational change and gender relations. *Gender, Work & Organization, 18*(1), 89-108. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00470.x

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology, 37*(2), Article #974. https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation.* Lawrence Erlbaum Associates.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*(3), 573-598. https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573

Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2). SAGE Publications.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Ejlertsson, G. (2019). *Enkäten i praktiken: En handbok i enkätmetodik* (4. uppl.). Studentlitteratur.

Fangen, K., & Sellerberg, A.-M. (Red.). (2011). *Många möjliga metoder* (1. uppl.). Studentlitteratur.

Gallup (2023). *State of the Global Workplace 2023*. Gallup. https://www.gallup.com/file/workplace/506879/state-of-the-global-workplace-2023-download.pdf

Heyder, A., & Kortzak, O. (2024). Backlash against women and support for men? On the perception of men and women researchers in gender stereotype-inconsistent domains. *Psychology of Women Quarterly, 48*(3), 411-429. https://doi.org/10.1177/03616843241236397

Jacobsen, D.I. (2017). *Hur genomför man undersökningar? introduktion till samhällsvetenskapliga metoder* (2. uppl.). Studentlitteratur.

Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: Observations of groups' roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 107*(3), 372-393. https://doi.org/10.1037/a0037215

Lantz, A. (2013). *Intervjumetodik* (3. uppl.). Studentlitteratur.

Mashi, M. S. (2018). The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational justice and employee outcomes. *International Journal of Public Administration, 41*(16), 1351-1360. http://dx.doi.org/10.1080/01900692.2017.1388819

Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 16*(2), 127-142. http://dx.doi.org/10.1002/job.4030160204

Morris, R. J. (2009). *Employee work motivation and discretionary work effort* (Doktorsavhandling, Queensland University of Technology). ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/43104060_Employee_work_motivation_and_discretionary_work_effort

Nguyen, N. D. P., & Le, N. T. D. (2021). Organizational citizenship behavior: Scale development and validation. *HCMCOUJS - Social Sciences*, 11(1), 15-24. https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.soci.en.11.1.1904.2021

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.* Lexington Books.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance, 10*(2), 85-97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-563. https://doi.org/10.1177/014920630002600307

Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research, 62*(10), 1027-1030. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. Employee *Responsibilities and Rights Journal, 2*(2), 121-139. https://doi.org/10.1007/BF01384942

Rousseau, D. M. (2008). *Psychological Contract Inventory: Technical report*. Carnegie Mellon University, Heinz School of Public Policy and Management. https://www.cmu.edu/tepper/faculty-and-research/assets/docs/psychological-contract-inventory-2008.pdf

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vetenskapsrådet (2024). *God forskningssed 2024*. Vetenskapsrådet. https://www.vr.se/download/18.4c9f221a191e4edf9053a474/1727853946433/God%20forskningssed%20VR%202024.pdf

Wei, X., Ma, L., Zhang, Z.-X., Showail, S. J., Jiao, J., & Wang, X. (2015). Understanding psychological contract breach due to labour costs reduction: Contingent upon employee sex and managerial control. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(4), 679-701. https://doi.org/10.1111/joop.12092

Yu, W.-h., & Kuo, J. C.-L. (2023). *Going the extra mile at work: Relationships between working conditions and discretionary work effort. PLOS ONE*, 18(8), e0288521. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288521

Zhao, H. A., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work‐related outcomes: A meta‐analysis. *Personnel Psychology, 60*(3), 647-680. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x

Bilagor

Bilaga 1. Tabellindex

Tabell 1. Könsfördelning

Kön	Antal (N)	Procent (%)
Kvinna	42	42,9
Man	53	54,1
Total	**95**	**100**
Bortfall	*3*	*3,1*

Tabell 2. Respondenternas extrainsatser

Fråga 8. ***Vilket av följande tycker du bäst beskriver "det lilla extra" du gör. (Du kan välja flera alternativ)***	Antal (N)	Procent (%)
Hjälpa kollegor utan att bli tillfrågad	64	65,3
Göra mer än vad som förväntas i mina arbetsuppgifter	63	64,3
Ta initiativ till förbättringar eller lösningar	74	75,5
Vara flexibel med min arbetstid eller mina uppgifter	58	59,2
Ta hand om den sociala samvaron	36	36,7
Ser efter att arbetsplatsen är hel, ren eller "mysig"	28	28,6
Jag gör inte "det lilla extra"	3	3,1

Diagram 2. OCB-index

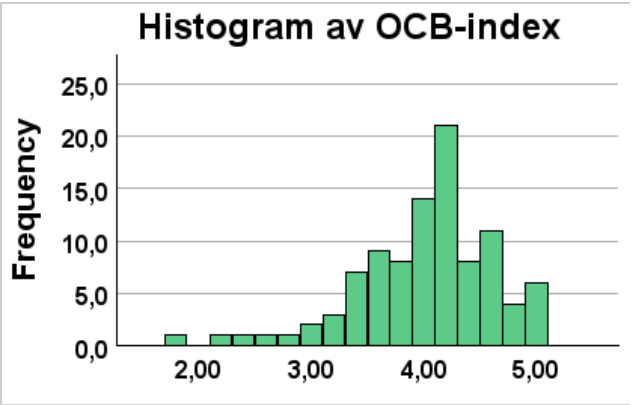


Diagram 3. OCB-index (Relationellt)

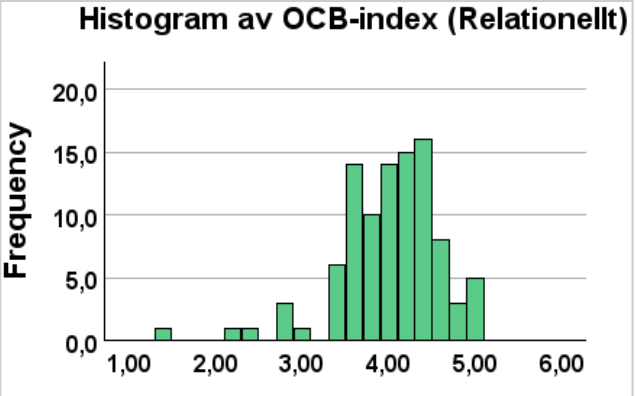


Diagram 4. OCB-index (Karriär)

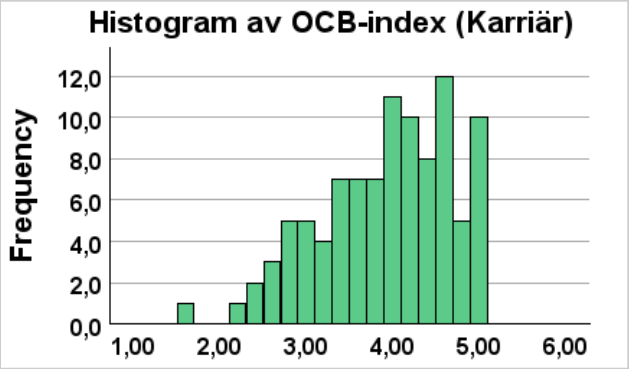
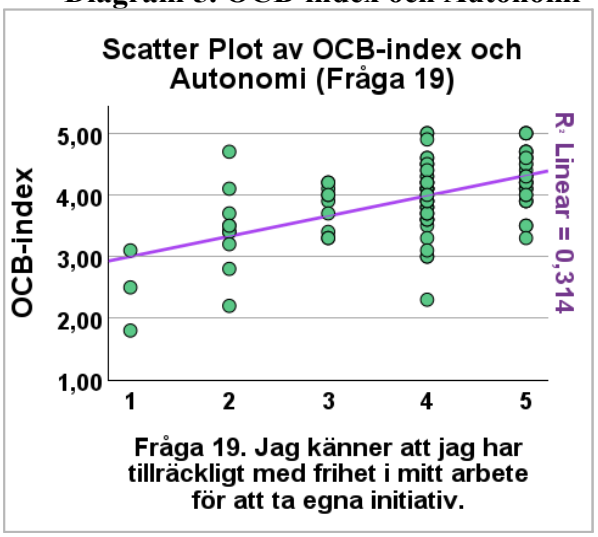
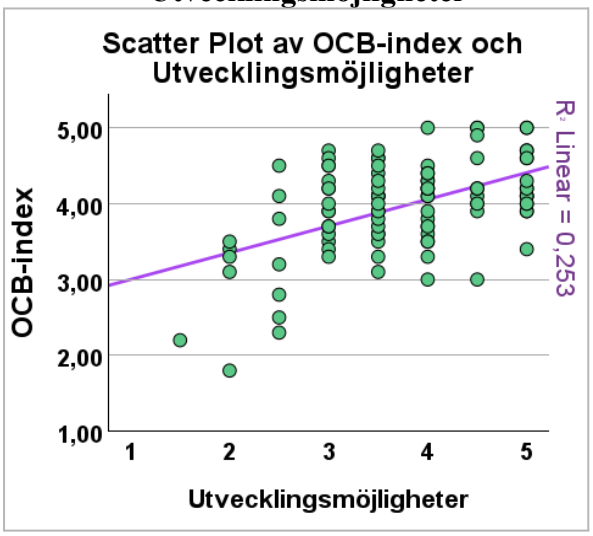


Diagram 5. OCB-index och Autonomi



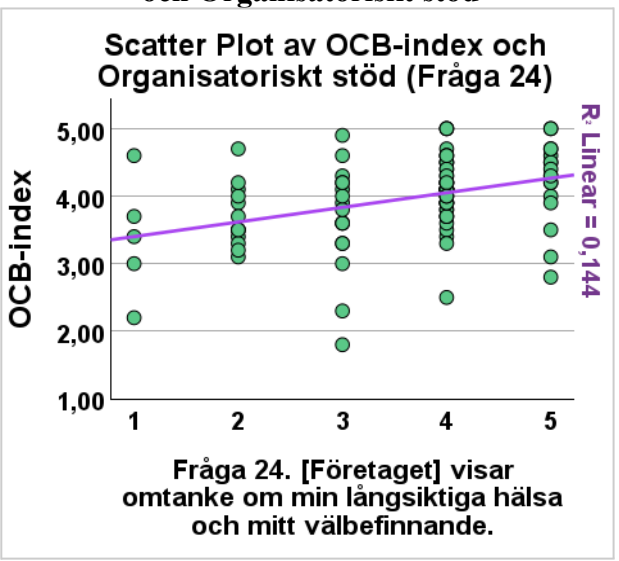
Kommentar: r-värde = 0,56 | p-värde = <0,001
x-axel: “Instämmer inte alls” till “Instämmer helt”

Diagram 6. OCB-index och Utvecklingsmöjligheter



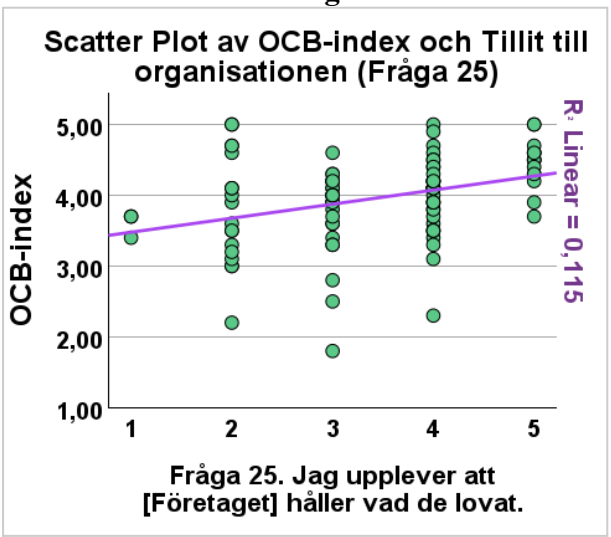
Kommentar: r-värde = 0,503 | p-värde = <0,001
x-axel: "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

Diagram 7. OCB-index och Organisatoriskt stöd



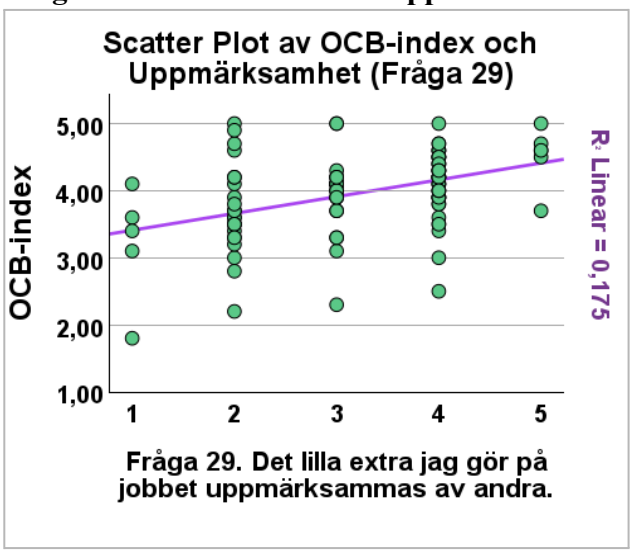
Kommentar: r-värde = 0,38 | p-värde = <0,001
x-axel: "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

Diagram 8. OCB-index och Tillit till organisationen



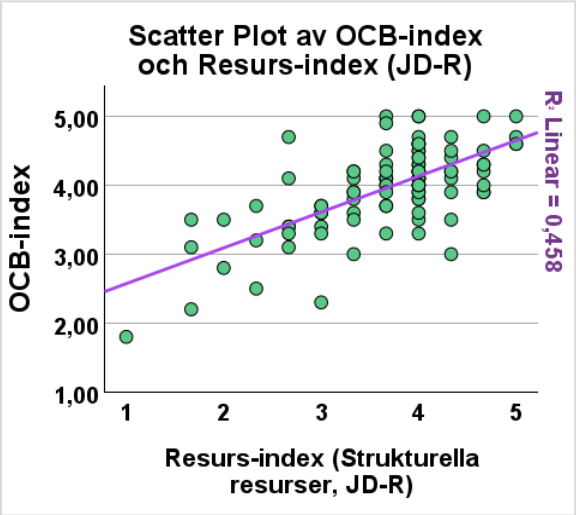
Kommentar: r-värde= 0,339 | p-värde = <0,001
x-axel: "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

Diagram 9. OCB-index och Uppmärksamhet



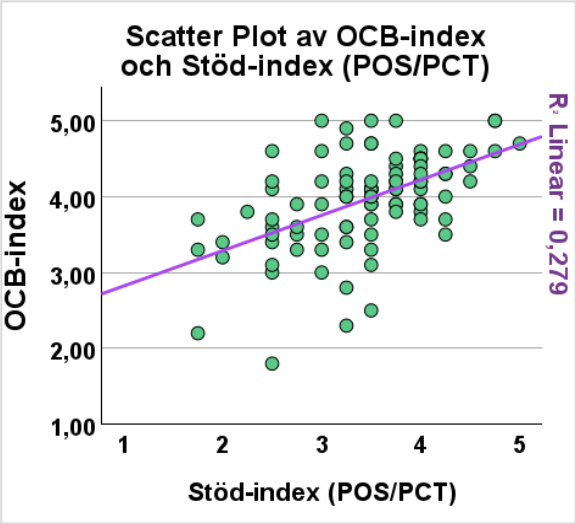
Kommentar: r-värde= 0,419 | p-värde = <0,001
x-axel: "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

Diagram 10. OCB-index och Resurs-index (JD-R)



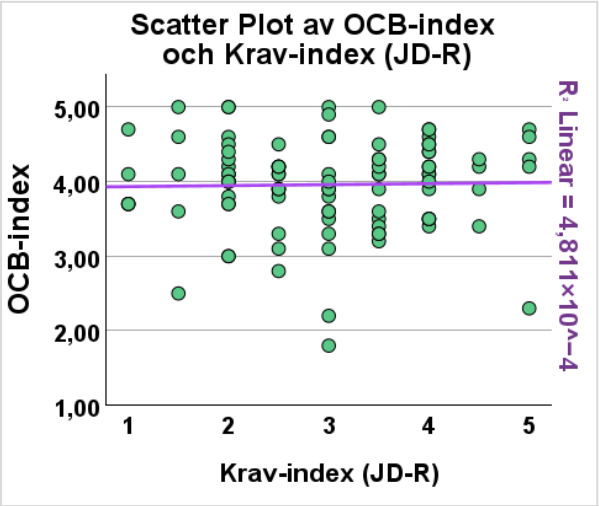
Kommentar: r-värde= 0,677 | p-värde = <0,001

Diagram 11. OCB-index och Stöd-index (POS/PCT)



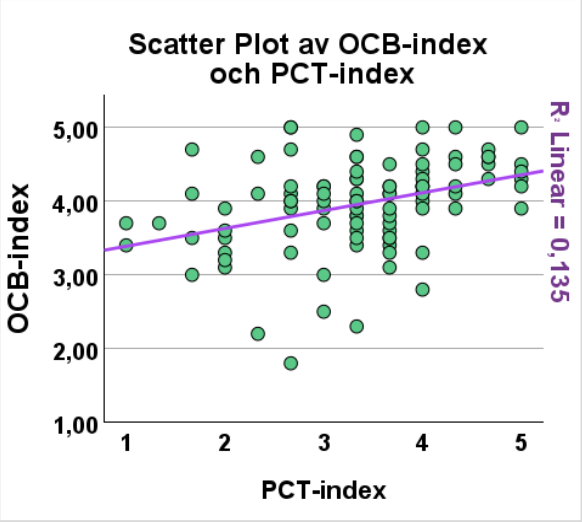
Kommentar: r-värde= 0,528 | p-värde = <0,001

Diagram 12. OCB-index och Krav-index (JD-R)



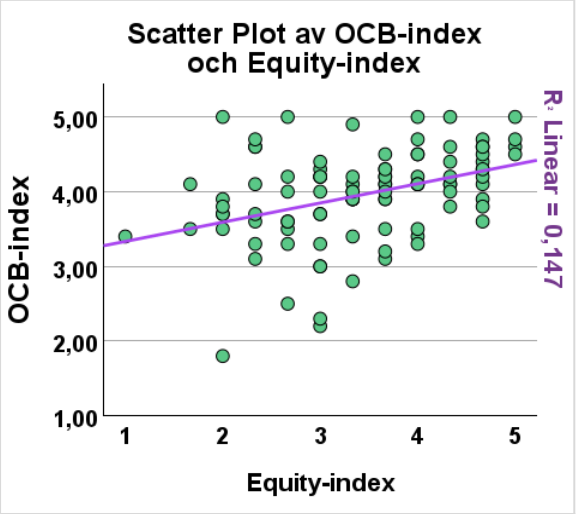
Kommentar: r-värde = 0,022 | p-värde = 0,830

Diagram 13. OCB-index och PCT-index



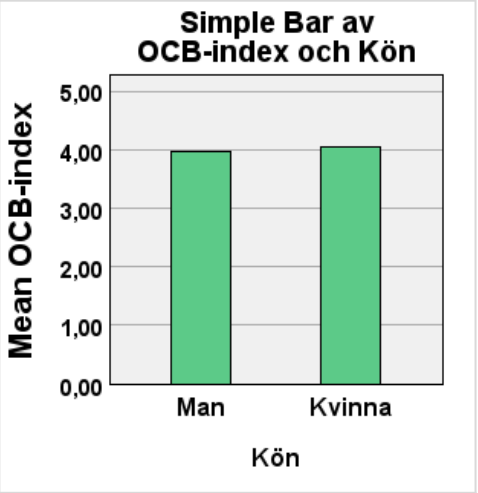
Kommentar: r-värde = 0,367 | p-värde = <0,001

Diagram 14. OCB-index och Equity-index



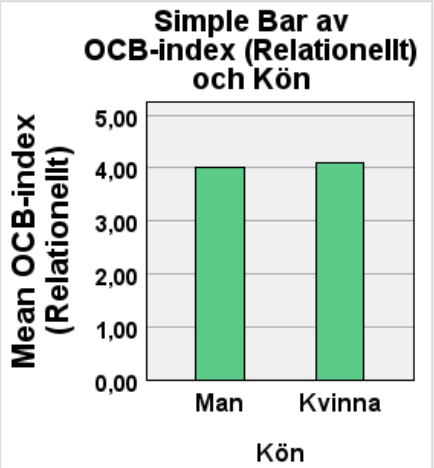
Kommentar: r-värde = 0,384 | p-värde = <0,001

Diagram 15. OCB-index (Totalt) och Kön



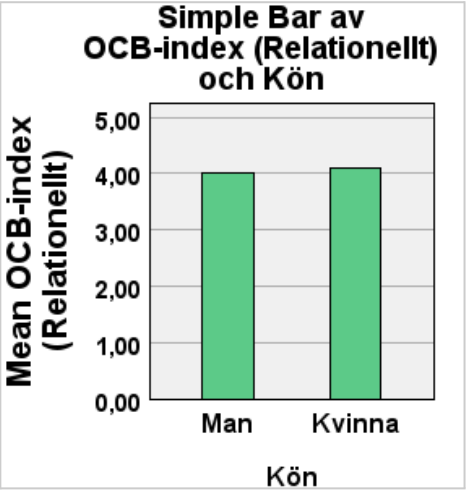
Kommentar: p-värde = 0,403

Diagram 16. OCB-index (Relationellt) och Kön



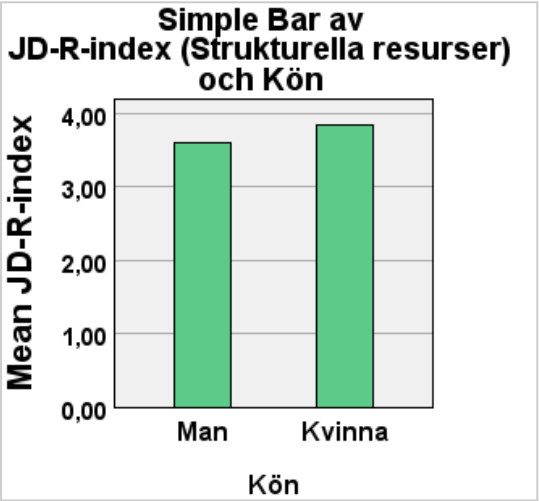
Kommentar: p-värde = 0,385

Diagram 17. OCB-index (Karriär) och Kön



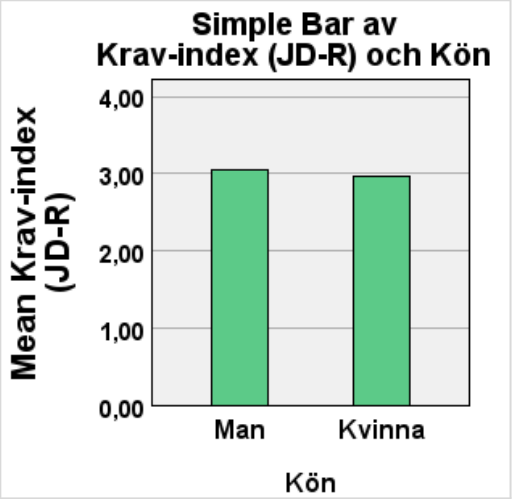
Kommentar: p-värde = 0,514

Diagram 18. JD-R (Strukturella resurser) och Kön



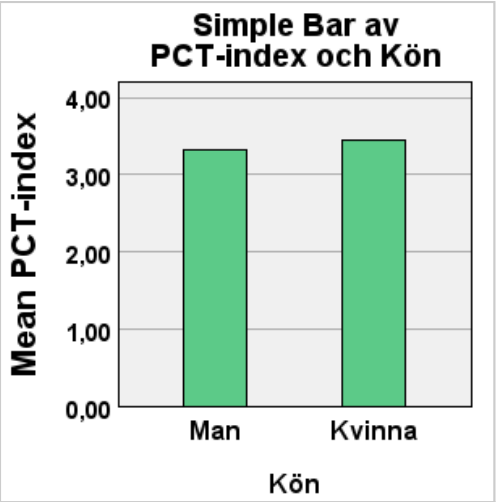
Kommentar: p-värde = 0,141

Diagram 19. Krav-index (JD-R) och Kön



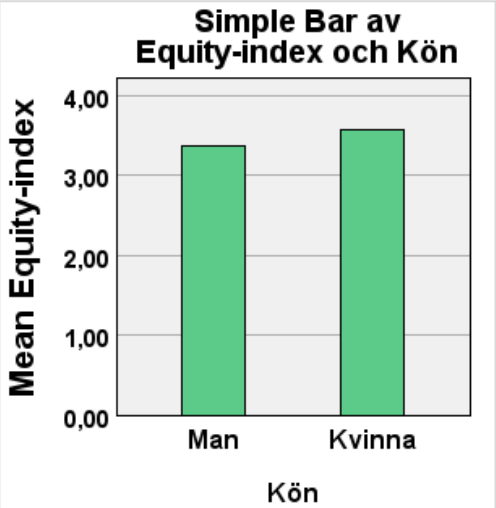
Kommentar: p-värde = 0,694

Diagram 20. PCT-index och Kön



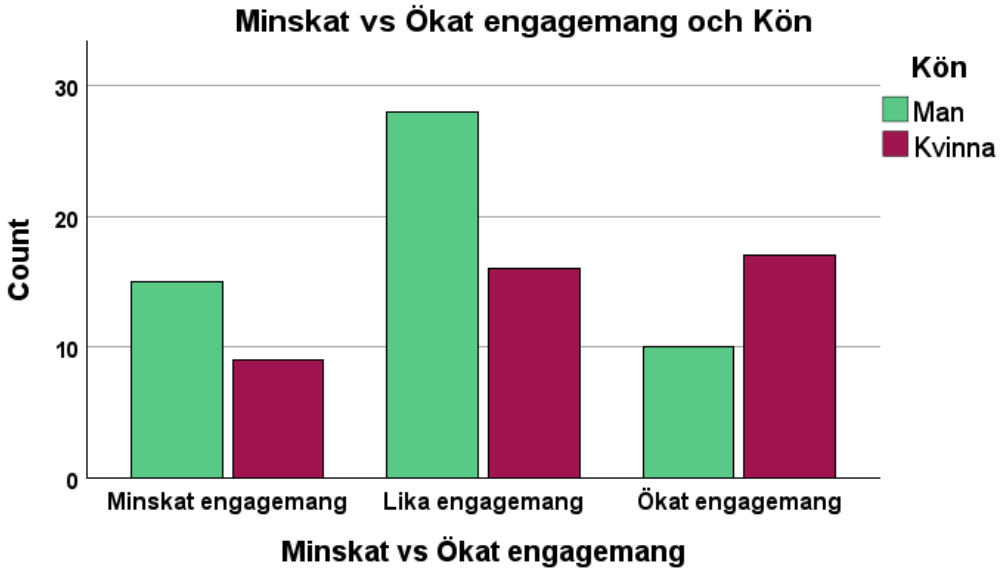
Kommentar: p-värde = 0,557

Diagram 21. Equity-index och Kön



Kommentar: p-värde = 0,294

Diagram 22. Engagemangsförändringar över tid och Kön



Kommentar: p-värde = 0,068

Bilaga 1.1 Variabler- och indexindex

Inverterade variabler

Att programmera om värdet på en skala (t.ex. invertera en fråga) innebär att man vänder skalan så att höga värden alltid betyder samma sak (till exempel mer av det som mäts). I exemplet byter man plats på 1 och 5, 2 och 4, så att 1 blir 5, 2 blir 4, och så vidare, för att frågan ska peka i samma riktning som övriga i ett index.

Fråga 17. "När det är stressigt på jobbet kan jag inte alltid visa hänsyn till mina kollegor."
"Instämmer inte alls" till "Instämmer helt", skala 1-5, inverterat skalvärde till 5-1

Fråga 26. "Jag upplever att viktig information från [Företaget] ibland inte når mig."
"Instämmer inte alls" till "Instämmer helt", skala 1-5, inverterat skalvärde till 5-1

Fråga 30. "Jag upplever att mina insatser får mindre uppskattning än andras."
"Instämmer inte alls" till "Instämmer helt", skala 1-5, inverterat skalvärde till 5-1

Fråga 32. "Jag upplever att mitt engagemang inte tas tillvara eller uppskattas."
"Instämmer inte alls" till "Instämmer helt", skala 1-5, inverterat skalvärde till 5-1

Fråga 27. "Jag upplever att mitt arbete kräver mer av mig än tidigare"
"Instämmer inte alls" till "Instämmer helt", skala 1-5, inverterat skalvärde till 5-1

Fråga 28. "Jag har inte tillräckliga resurser (t.ex. tid, stöd eller verktyg) för att möta arbetskraven."
"Instämmer inte alls" till "Instämmer helt", skala 1-5, inverterat skalvärde till 5-1

Omprogrammerade variabler

Att programmera om och gruppera en skala innebär att man slår ihop flera svarsalternativ till färre kategorier för att förenkla analysen. I detta fall har 5-gradsskalan reducerats till tre nivåer, minskat, oförändrat eller ökat engagemang, för att ge en tydligare översikt och kunna jämföra grupper mer effektivt.

Fråga 31. "Jämfört med när du började på [Företaget], hur upplever du ditt engagemang idag?"
"Mycket mindre engagerad" till "Mycket mer engagerad", skala 1-5. Omprogrammerat skalvärde till 1-3, "Minskat engagemang", "Lika engagemang", "Ökat engagemang".

Index

För att mäta ett övergripande begrepp har flera relaterade frågor grupperats till ett gemensamt index. Genom att slå samman svaren till ett genomsnittsvärde eller en skala får man ett samlat mått som på ett mer tillförlitligt sätt fångar det underliggande beteendet än varje enskild fråga för sig.

OCB-index

Fråga 9. "Jag hjälper kollegor med arbetsrelaterade problem även när jag själv har fullt upp."

Fråga 10. ”När nya medarbetare börjar gör jag vad jag kan för att hjälpa dem att komma in i jobbet.”

Fråga 11. “Om någon behöver byta arbetspass eller få ledigt försöker jag vara flexibel med mitt eget schema.”

Fråga 12. “Om jag märker att en kollega är tystlåten uppmuntrar jag dem att dela med sig av sina tankar.”

Fråga 13. “Jag letar på eget initiativ efter förbättringsmöjligheter i min organisation.”

Fråga 14. “Jag anstränger mig för att vara mer noggrann än vad jag upplever förväntas av mig.”

Fråga 15. “När jag representerar min arbetsplats utåt försöker jag visa att jag är stolt över att jobba där.”

Fråga 16. “Om jag hör någon utifrån kritisera min arbetsplats brukar jag försvara den.”

Fråga 20. “Jag känner ett ansvar för att bidra till god stämning i arbetsgruppen även om det inte formellt ingår i min roll.”

Fråga 21. “Jag är beredd att göra saker som ligger utanför min roll eller bekvämlighetszon för organisationens skull.”

OCB-index (Relationellt)

Fråga 9. “Jag hjälper kollegor med arbetsrelaterade problem även när jag själv har fullt upp.”

Fråga 10. ”När nya medarbetare börjar gör jag vad jag kan för att hjälpa dem att komma in i jobbet.”

Fråga 11. “Om någon behöver byta arbetspass eller få ledigt försöker jag vara flexibel med mitt eget schema.”

Fråga 12. “Om jag märker att en kollega är tystlåten uppmuntrar jag dem att dela med sig av sina tankar.”

Fråga 20. “Jag känner ett ansvar för att bidra till god stämning i arbetsgruppen även om det inte formellt ingår i min roll.”

OCB-index (Karriär)

Fråga 13. “Jag letar på eget initiativ efter förbättringsmöjligheter i min organisation.”

Fråga 14. “Jag anstränger mig för att vara mer noggrann än vad jag upplever förväntas av mig.”

Fråga 15. “När jag representerar min arbetsplats utåt försöker jag visa att jag är stolt över att jobba där.”

Fråga 16. “Om jag hör någon utifrån kritisera min arbetsplats brukar jag försvara den.”

Fråga 21. “Jag är beredd att göra saker som ligger utanför min roll eller bekvämlighetszon för organisationens skull.”

Utvecklingsmöjligheter

Fråga 22. “Jag förväntar att [Företaget] erbjuder mig utvecklingsmöjligheter.”

Fråga 23. “Om jag inte får möjlighet att utvecklas i min roll blir jag missnöjd.”

Resurs-index (JD-R)

Fråga 19. “Jag känner att jag har tillräckligt med frihet i mitt arbete för att ta egna initiativ.”

Fråga 22. “Jag förväntar att [Företaget] erbjuder mig utvecklingsmöjligheter.”

Fråga 29. “Det lilla extra jag gör på jobbet uppmärksammas av andra.”

Stöd-index (POS/PCT)

Fråga 23. “Om jag inte får möjlighet att utvecklas i min roll blir jag missnöjd.”

Fråga 24. “[Företaget] visar omtanke om min långsiktiga hälsa och mitt välbefinnande.”

Fråga 25. “Jag upplever att [Företaget] håller vad de lovat.”

Fråga 29. “Det lilla extra jag gör på jobbet uppmärksammas av andra.”

Krav-index (JD-R)

Fråga 27. “Jag upplever att mitt arbete kräver mer av mig än tidigare.” (Inverterad)

Fråga 28. “Jag har inte tillräckliga resurser (t.ex. tid, stöd eller verktyg) för att möta arbetskraven.” (Inverterad)

PCT-index

Fråga 24. “[Företaget] visar omtanke om min långsiktiga hälsa och mitt välbefinnande.”

Fråga 25. “Jag upplever att [Företaget] håller vad de lovat.”

Fråga 26. “Jag upplever att viktig information från [Företaget] ibland inte når mig.” (Inverterad)

Equity-index

Fråga 29. “Det lilla extra jag gör på jobbet uppmärksammas av andra.”

Fråga 30. “Jag upplever att mina insatser får mindre uppskattning än andras.” (Inverterad)

Fråga 32. “Jag upplever att mitt engagemang inte tas tillvara eller uppskattas.” (Inverterad)

Bilaga 2. Informationsbrev och samtyckesblankett

Informationsbrev och samtycke

Hej! Tack för att du överväger att delta i vår enkätundersökning! Vi är två studenter från Karlstads universitet som just nu skriver vår C-Uppsats för vår utbildning Personal- och arbetsliv.

Syftet med denna enkät är att undersöka **faktorer som påverkar medarbetares frivilliga arbetsinsatser. Genom att delta bidrar du med viktig kunskap som kan användas för att utveckla arbetsmiljö och ledarskap.**

Enkäten kommer att ta **ca 10 minuter att genomföra.** Ditt deltagande är helt frivilligt, och du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan att ange någon orsak. Alla svar behandlas **anonymt och konfidentiellt**, och ingen information kommer att kunna kopplas till dig som individ eller till din arbetsgivare. Den slutgiltiga uppsatsen kommer att anonymiseras så att varken deltagare eller arbetsplatser kan identifieras.

Personuppgifterna behandlas med stöd av ditt informerade samtycke enligt dataskyddsförordningen (GDPR). Dina uppgifter kommer endast att användas i syfte att genomföra denna studie och behandlas så att inga obehöriga kan ta del av dem. Efter att uppsatsen är färdigställd kommer allt insamlat material att raderas.

Enkäten besvaras i det webbaserade enkätverktyget Survey&Report som är en molntjänst utanför Karlstads universitet. **Karlstads universitet är personuppgiftsansvarig**. Enligt dataskyddsförordningen har du rätt att gratis få ta del av samtliga uppgifter om dig som hanteras och vid behov få eventuella fel rättade.

Du har också rätt att begära radering eller begränsning av uppgifter, samt att invända mot hur de behandlas. Du har möjlighet att inge klagomål till Integritetsmyndigheten. Karlstads universitets dataskyddsombud nås via e-post: dpo@kau.se. För mer information om hur Karlstads universitet behandlar personuppgifter, se https://www.kau.se/gdpr

Sista svarsdatum är den xx/0x 2025.

Handledare:

Universitetsadjunkt David Regin Öborn: david.oborn@kau.se

Enkätansvariga:

Maja Evehäll: majaeveh100@student.kau.se

Anna Myrén: annamyrn100@student.kau.se

Du kan alltså när som helst avbryta din medverkan. Alla svar är anonyma och kommer att hanteras konfidentiellt. De kommer **inte att delas** med din arbetsgivare. Den slutgiltiga uppsatsen kommer att **anonymiseras** så att medverkande och företag inte ska kunna identifieras, enligt vetenskapsrådets förordningar.

Välj knappen "**Jag samtycker**" för att delta i undersökningen och godkänna att Karlstads universitet behandlar personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.

Med vänliga hälsningar,

Anna Myrén och Maja Evehäll

Bilaga 2.1 Frågeformulär

BAKGRUNDSFRÅGOR

1. Kön

- ☐ Man
- ☐ Kvinna
- ☐ Icke-binär / annat
- ☐ Vill ej uppge

2. Ålder

- ☐ 25 år eller under
- ☐ 26 - 35 år
- ☐ 36 - 44 år
- ☐ 45 - 54 år
- ☐ 55 - 64 år
- ☐ 65 år eller äldre

DEL 1: Jag i mitt arbete

3. Har du din anställning via [Företaget] eller bemanningsföretag?

- ☐ Via [Företaget]
- ☐ Via bemanningsföretag

4. Vad har du för anställningsform?

- ☐ Tillsvidareanställning (heltid)
- ☐ Tillsvidareanställning (deltid)
- ☐ Vikariat eller tidsbegränsad anställning

5. Vilka av följande alternativ stämmer in på din nuvarande roll på [Företaget]? *(Du kan välja flera)*

- ☐ Jag har en ledarposition
- ☐ Jag arbetar inom [anonymiserat *]
- ☐ Jag arbetar på [anonymiserat *]
- ☐ Jag har en administrativ roll
- ☐ Jag arbetar på [anonymiserat *]
- ☐ Jag arbetar i [anonymiserat *]
- ☐ Jag arbetar med sälj

  * (notera att anonymiseringen har skett i efterhand endast här i bilagan)

6. Hur många år har du arbetat på [Företaget] ?

- ☐ Mindre än 1 år
- ☐ 1 - 3 år
- ☐ 4 - 7 år

- ☐ 8 -15 år
- ☐ 16 - 25 år
- ☐ 25 år eller mer

7. Jag planerar att stanna kvar på [Företaget] i:

- ☐ Mindre än 6 månader
- ☐ 6 månader - 1 år
- ☐ 1 - 3 år
- ☐ 3 - 5 år
- ☐ Mer än 5 år
- ☐ Vet inte / vill ej uppge

8. Vilket av följande tycker du bäst beskriver "det lilla extra" du gör. *(Du kan välja flera alternativ)*

- ☐ Hjälpa kollegor utan att bli tillfrågad
- ☐ Göra mer än vad som förväntas i mina arbetsuppgifter
- ☐ Ta initiativ till förbättringar eller lösningar
- ☐ Vara flexibel med min arbetstid eller mina uppgifter
- ☐ Ta hand om den sociala samvaron
- ☐ Ser efter att arbetsplatsen är hel, ren eller "mysig"
- ☐ Jag gör inte "det lilla extra"
- ☐ Om annat, förklara gärna
  fritext: _____
  _____

DEL 2: Vad jag gör i mitt arbete

Ange i vilken grad du instämmer i följande påståenden.

9. Jag hjälper kollegor med arbetsrelaterade problem även när jag själv har fullt upp.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

10. När nya medarbetare börjar gör jag vad jag kan för att hjälpa dem att komma in i jobbet.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

11. Om någon behöver byta arbetspass eller få ledigt försöker jag vara flexibel med mitt eget schema.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

12. Om jag märker att en kollega är tystlåten uppmuntrar jag dem att dela med sig av sina tankar.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

13. Jag letar på eget initiativ efter förbättringsmöjligheter i min organisation.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

14. Jag anstränger mig för att vara mer noggrann än vad jag upplever förväntas av mig.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

15. När jag representerar min arbetsplats utåt försöker jag visa att jag är stolt över att jobba där.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

16. Om jag hör någon utifrån kritisera min arbetsplats brukar jag försvara den.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller

- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

17. När det är stressigt på jobbet kan jag inte alltid visa hänsyn till mina kollegor.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

DEL 3: Hur jag ser på min roll och mitt ansvar

Ange i vilken grad du instämmer i följande påståenden.

18. Jag håller mig till de arbetsuppgifter som jag uppfattar ingår i min roll.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

19. Jag känner att jag har tillräckligt med frihet i mitt arbete för att ta egna initiativ.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

20. Jag känner ett ansvar för att bidra till god stämning i arbetsgruppen även om det inte formellt ingår i min roll.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

21. Jag är beredd att göra saker som ligger utanför min roll eller bekvämlighetszon för organisationens skull.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad

- ☐ Instämmer helt

DEL 4: Mina förväntningar på [Företaget] som arbetsplats

Ange i vilken grad du instämmer i följande påståenden.

22. Jag förväntar att [Företaget] erbjuder mig utvecklingsmöjligheter.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

23. Om jag inte får möjlighet att utvecklas i min roll blir jag missnöjd.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

24. [Företaget] visar omtanke om min långsiktiga hälsa och mitt välbefinnande.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad

25. Jag upplever att [Företaget] håller vad de lovat.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

26. Jag upplever att viktig information från [Företaget] ibland inte når mig.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

27. Jag upplever att mitt arbete kräver mer av mig än tidigare

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

28. Jag har inte tillräckliga resurser (t.ex. tid, stöd eller verktyg) för att möta arbetskraven.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

DEL 5: Hur mina insatser uppmärksammas

Ange i vilken grad du instämmer i följande påståenden.

29. Det lilla extra jag gör på jobbet uppmärksammas av andra.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

30. Jag upplever att mina insatser får mindre uppskattning än andras.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

DEL 6: Mitt engagemang i arbetet

Ange i vilken grad du instämmer i följande påståenden.

31. Jämfört med när du började på [Företaget], hur upplever du ditt engagemang idag?

*** observera att denna fråga har en annan svarsskala än de andra**

- ☐ Mycket mindre engagerad
- ☐ Mindre engagerad
- ☐ Lika engagerad
- ☐ Mer engagerad
- ☐ Mycket mer engagerad

32. Jag upplever att mitt engagemang inte tas tillvara eller uppskattas.

- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Instämmer i liten grad
- ☐ Varken eller
- ☐ Instämmer i hög grad
- ☐ Instämmer helt

När du klickar "**skicka nu**" är enkäten klar och inskickad. Tack för din medverkan!

Bilaga 3. QR-kod och informationsbrev

Hjälp studenter på Karlstads universitet!
Scanna QR-koden och svara på vår enkät
om "**det lilla extra**" på jobbet!

(QR-koden är gemensam, inga uppgifter kopplat till dig kommer att registreras)

Webbadress: https://survey.kau.se/survey/26864

Hej! Vi är två studenter som just nu skriver vår C-uppsats inom Personal- och arbetslivsprogrammet vid Karlstads universitet. Vi undersöker **frivilliga arbetsinsatser, det där lilla extra man ibland gör utöver sin formella roll**.

Enkäten riktar sig till medarbetare på [Företaget] (både anställda och ev inhyrda) och tar **cirka 10 minuter att genomföra**. Svaren är **anonyma** och **delas inte med din arbetsgivare**. Resultatet används **enbart** i forskningssyfte och kommer att presenteras generellt på gruppnivå i vår uppsats.

Svara gärna så snart du kan! Tack för att du hjälper oss få ihop vår sista kurs och kanske bidra till ny kunskap om arbetslivet!

Med vänliga hälsningar, Anna Myrén & Maja Evehäll

Vill du veta mer? Scanna QR-koden för att komma till enkäten, eller kontakta oss eller vår handledare:

Anna Myrén :	annamyrn100@student.kau.se
Maja Evehäll :	majaeveh100@student.kau.se
Handledare Universitetsadjunkt David Regin Öborn :	david.oborn@kau.se