



# EXAMENSARBETE

Våren 2016

Sektionen för lärande och miljö  
Psykologi, Kandidatexamen 15 hp

## **Att skjuta upp arbetsuppgifter – Finns det en relation mellan medarbetarens prokrastinering och en effektiv organisation?**

Författare

Anna Bergquist Fransson

Handledare

Lilly Augustine

Examinator

Anna Kemdal Pho

## **Att skjuta upp arbetsuppgifter – Finns det en relation mellan medarbetarens prokrastinering och en effektiv organisation?**

### **Sammanfattning**

Varför väljer vissa människor att skjuta på uppgifter till sista stund, trots att det kan få negativa konsekvenser? Tidigare studier inom prokrastinering har till största delen varit fokuserade på studenter och skolarbete, men detta beteende och strategi finns även inom andra livs- och yrkesområde och för att få en bredare bild över hur dessa påverkas behövs ytterligare forskning. Denna studie undersöker om det finns en relation mellan prokrastinering och effektiva organisationer. Studien genomfördes genom en enkätundersökning som besvarades av 157 personer fördelat på från två företag som jobbar med teknik och process i Sverige och i Norge. Enkäten bestod av frågor från Pure Procrastination Scale (PPS), samt frågor gällande faktorer som relaterar till en organisations effektivitet. Studiens huvudresultat visade att organisationsfaktorerna mål och möjlighet har en relation till prokrastinering samt att män har högre tendens till att prokrastinera än kvinnor.

**Ämnesord:** Prokrastinering, organisation, mål, motivation, möjlighet

**To postpone work tasks – Is there a relationship between employees' procrastination and an efficient organisation?**

**Abstract**

Why do some people postpone tasks until the last moment, even though it may have negative consequences? Previous studies on procrastination has been mostly focused on students and school work, but this behaviour and approach are also in other life and professional field and to get a broader picture of how these are affected further research is needed. This study examines whether there is a relationship between procrastination and effective organizations. The study was conducted through a questionnaire answered by 157 people divided between two companies, working with technology and process in Sweden and Norway. The questionnaire consisted of questions from Pure Procrastination Scale (PPS), as well as questions concerning factors related to an organization's efficiency. The study's main results showed that organizational goals and opportunity have a relation to procrastination and that males have a higher tendency to procrastinate than women.

**Keywords:** Procrastination, organization, goal, motivation, possibility

## **Förord**

Jag vill tacka min handledare Lilly Augustine, som gav mig råd och stöttade mig under genomförandet av mitt examensarbete. Ett stort tack även till mina kontaktpersoner på de företag där studien genomfördes samt alla deltagare som tog sig tid att besvara min enkät och därmed bidrog till resultatet av min studie.

## Introduktion

Att prioritera våra handlingar och senarelägga uppgifter är något vi ofta behöver göra, både i vardagen, i skolan och arbetslivet. Men när ett uppskjutande av handlingar blir vanemässigt och man aktivt låter det vänta till senare kan det definieras som prokrastinering. Hos de personer som regelbundet ägnar sig åt detta beteende påverkas många områden i livet, både personligt hos den som skjuter upp och för dem som blir berörda av att en uppgift inte utförs. Steel (2007) beskriver prokrastinering som att ” frivilligt fördröja en planerad handling trots att en försening förväntas ge en sämre situation”. Ett sådant uppskjutarbeteende kan bland annat bidra till psykiska problem, sämre hälsa, dålig ekonomi, försummade relationer och begränsade karriärmöjligheter (Rozental et al., 2014; Steel et. al, 2001).

En person som prokrastinerar är fullt medveten om vad som bör göras, men väljer att göra andra saker, som ett resultat av felaktig självreglering och låg målmedvetenhet (Ngyuen et al., 2013; Steel, 2007). Den som prokrastinerar har ofta en låg grad av beslutsamhet som kan relateras till dålig förmåga att organisera och strukturera, låg motivation och ett gap mellan syfte och handling. Det har även visat sig finnas ett samband mellan prokrastinering och prestation (Steel, 2007). Att skjuta upp uppgifter och inte leverera i tid kan få som följd att en organisation inte når de mål och krav som ställs, vilket kan få konsekvenser som påverkar lönsamhet och kundtillfredställande. Detta leder till att prokrastinerare inte bara att själva drabbas av sitt uppskjutarbeteende, utan de riskerar även att påverka sin omgivning och i många fall organisationen där de arbetar.

Tidigare forskning om prokrastinering som har genomförts har till stor del relaterats till studier i skolor och universitet för att undersöka studenters beteende att skjuta upp uppgifter (Klingsieck, 2013; van Eerde, 2002) och fokus har legat på individuella skillnader snarare än på uppgifter eller sammanhang (Steel, 2007; van Eerde, 2002). Prokrastinering är inte begränsat till den akademiska världen och Steel (2007) ser att detta beteende kommer att öka inom arbetslivet. Det finns tidigare forskning som visar att prokrastinering har ett samband med arbetsbelastning (DeArmond, Matthews & Bunk, 2013) och arbetsplatsfaktorer så som lön, jobbstatus och anställningstid (Nguyen, Steel & Ferrari, 2013), men det saknas studier som visar på hur prokrastinering relaterar till en effektiv organisation. Definitionen hur man mäter en effektiv organisation eller organisationseffektivitet är delad bland forskare. Cameron (1978) menar att det är svårt att empiriskt mäta effektivitet i en organisation eftersom det finns så många olika parametrar och organisationer att ta hänsyn till. Jacob, Bond, Galinsky och Hill (2008) och Olofsson (2010) menar att det finns faktorer som kan användas i alla organisationer så som kompetensutveckling och support från chefen.

Baserat på tidigare forskning vill jag med min studie gå djupare in i hur organisationers effektivitet och prokrastinering är relaterade. Mitt motiv med denna studie är att få ett resultat som ger en ökad förståelse för samverkande faktorer, som sedan kan vara till hjälp för organisationsuppbyggnad och effektivisering.

### ***Prokrastinering***

Prokrastinering är ett välkänt fenomen i vardagslivet och även om nästan alla av oss skjuter upp uppgifter ibland har vissa har gjort det till en livsstil. Steel (2007) skriver i sin metastudie om

prokrastinering och självreglering att estimat från tidigare forskning indikerar att 80% -95% av studenter skjuter upp sina uppgifter, ca 75% anser sig prokrastinera och nästan 50% prokrastinerar konsekvent och problematiskt. Förutom studenter är prokrastinering också utbredd i den allmänna befolkningen (Steel, 2007). Ungefär 25 % av vuxna i USA anser sin prokrastinering vara ett definierat personlighetsdrag (Nguyen et al., 2013; Steel, 2007) och uppskjutarbeteendet upplevs också vara ett bekymmersamt fenomen och karaktäriseras som dåligt, skadligt samt dumt och över 95% av prokrastinerarna vill minska beteendet (Steel, 2007; Pearce, 2011). I många människors liv blir prokrastinering en destruktiv kraft och bör därför inte underskattas. Uppskjutandebeteendet kan ibland visas som positivt, i den mening att prokrastinering ses som funktionellt då passivitet gör att stress minskar. Men den största delen forskning visar på de negativa aspekterna av prokrastinering och resultat från en metastudie genomförd av Steel (2007) visar en stark relation mellan uppskjutandet och motvilja mot arbetsuppgiften, självkontroll, impulsivitet, koncentrationssvårigheter och motivation.

### **Organisation**

Effektivitet i en organisation kan beskrivas på många olika sätt, begreppet effektiv kan definieras som verksam samt resultatrik och är något alla organisationer strävar efter. Hur effektivitet mäts är tillpassat företaget eller organisationen, olika organisationer har egna mätvärden och målsättningar att ta hänsyn till (Cameron, 1978). Många organisationer mäter effektivitet i resultat mot uppsatta finansiella mål, men det finns även verktyg som mäter prestanda och produktivitet för att se hur effektiv organisationen är. I en tvärsnittsstudie genomförd av Jacob et al. (2008) med syftet att mäta organisationens effektivitet användes organisations-faktorer: självständighet i jobbet, möjligheter till lärande, chefsupport för jobb framgång, medarbetarsupport för framgång i jobbet, deltagande i ledningens beslutstagande och flexibilitet i arbetet. Resultatet från studien visade att det finns en positiv relation mellan organisationens effektivitet och engagemang i jobbet, arbetsglädje samt mental hälsa. En del i effektiva organisationer handlar om hur väl beslutade mål uppfylls. För att nå dessa mål behöver organisationen ha ett beteende utifrån fyra perspektiv: tydligt förväntade resultat, kompetens, möjlighet och motivation. (Olofsson, 2010).

### **Mål**

Olofsson (2010) beskriver att en organisation kan mäta effekt efter beslutade mål. För att dessutom få en hållbar effektiv organisation krävs inte bara organisationsmål utan även mål för grupper samt individer i organisationen). Ett exempel är att inkludera mål i ett företags system för mätningar och rapporterings summering (kallas även performance dash board). Organisation och medarbetare jobbar tillsammans och blir överens om vilka mål som är väsentliga för organisationen innan målen inkluderas i företagets rapporterings summering (Mohrman & Lawler, 2014). Ett vanligt verktyg som använts av psykologer och andra yrkesgrupper som regelbundet jobbar med målsättning för att skapa tydliga och konkreta mål är att använda modellen *SMART*. Det innebär att målen definieras som Specifikt, Mätbart, Accepterat, Realistiskt och Tidsbundet. Med hjälp av detta lämnas endast liten möjlighet för tolkningar och det blir lättare att regelbundet utvärdera framåtskridande i arbetet (Rozenal & Wennersten, 2014). Genom att använda flera delmål med belöning när man når dessa samt att man får en regelbunden återkoppling på sin prestation, är det goda förutsättningar att man slutför sin uppgift i enlighet med plan och sluttid (Rozenal & Wennersten, 2014).

### ***Möjlighet***

För att en individ ska kunna bidra till att skapa resultat i en organisation behöver det finnas möjlighet att prestera. Till exempel menar Olofsson (2010) att det kan handla om hjälp med resurser, verktyg eller instrument för att kunna utföra en uppgift. Information, realistiska förväntningar på arbetsinsats, stöd med arbetsproblem från chefen kan vara till hjälp och ge medarbetaren möjlighet till prestation samt att genomföra sin uppgift. Stödet från chefer har visat sig vara förknippade med ökad arbetsinsats, mindre frustration på jobbet och högre jobblivbalans (Jacob et al., 2008). Resultat från Jacob et al. (2008) tvärsnittsstudie, visar att möjligheten att vara involverad i beslutsfattande i en organisation är relaterat till självständighet och jobbtillfredsställelse. Mohrman och Lawler (2014) menar också att anställda i hela organisationen behöver få uppgifter och information om effekterna av sin del av organisation. Baserat på detta kan individen fatta välgrundade beslut om vad man ska göra och hur man gör det på ett hållbart sätt. En annan möjlighet att kunna utföra sina arbetsuppgifter kan också vara flexibilitet på jobbet. Jacob et al., (2008) menar att flexibilitet i när och var arbetet utförs har visat på bättre arbetsrelationer och engagemang i arbetet. Det har visat sig att även struktur har en påverkan på möjligheten att utföra en uppgift. Arbetsuppgifterna i organisationer har under senare åren blivit mer ostrukturerade vilket innebär att medarbetaren själv till stor del får styra samt reglera sitt arbete och det gör att möjligheten för prokrastinering ökar (Steel, 2007).

### ***Feedback***

Återkoppling, som oftast benämns med begreppet feedback, har länge använts som ett verktyg för att öka förbättring och utveckling inom organisationer och företag. Feedback definieras som en dynamisk kommunikationsprocess som förekommer mellan två individer att förmedla information om mottagarens prestanda i fullgörandet av arbetsrelaterade uppgifter (Levy & Williams, 2004). Baker, Perreault, Reid och Blanchard (2013) beskriver att feedback är ett viktigt inslag i organisationer eftersom det sammanbinder organisatoriska mål med kontinuitet och smidighet, ökar kreativitet, driver förtroende, och driver motivation hos individer. Både formell och informell feedback behövs på alla nivåer i en organisation. En formell feedback kan vara ett regelbundet möte mellan chef och medarbetare, medan en informell feedback kan vara en reflektion i ett möte eller på en kurs. (Baker et al., 2013). För att skapa en arbetssituation där en medarbetare känner sig motiverad och presterar väl behöver det finnas en balans mellan positiv feedback och korrigerande feedback. Positiv feedback bör innehålla en tydlig beskrivning om vad personen gör och vilken effekt beteendet för att öka motivation och prestation. Korrigerande feedback behövs för att ändra ett beteende som kan påverka till exempel hur en arbetsuppgift utförs (Olofsson, 2010).

### ***Kompetens***

Att ha rätt kompetens menas att man har skicklighet och behörighet för att kunna utföra en tilldelad uppgift. Denna faktor är också relevant för en effektiv organisation beskriver Olofsson (2010) där han menar att kompetens är relaterad till motivation och utförandet av en uppgift. Varje medarbetare ska ges förutsättning att utveckla den kompetens som behövs för sin uppgift då detta ger en ökad motivation. För att höja kompetens kan en chef hjälpa till med att analysera kompetensbehov och erbjuda utbildning. När en medarbetare inte har tillräcklig kompetens inom sitt arbetsområde, behövs tydliga instruktioner för att kunna utföra uppgiften. I

takt med att kompetensen ökar kan chefen minska på instruktionerna, men bör fortfarande tydligt informera medarbetaren och involvera samt eventuellt ge träning i processer och högre organisationssammanhang (Olofsson, 2010). Kompetensökning och lärande hos en individ har visat sig ha en relation till tillfredsställelse i arbetet. Jacob et al. (2008) genomförde en tvärsnittsstudie för att undersöka kriterier för effektiv organisation och fann att faktorn ”möjligheter till träning och kunskapsökning” är relaterat till självständighet och tillfredsställelse i jobbet. Även i en forskning gjord på ett stort antal affärsbanker i USA identifierades utbildningsmöjligheter som en prediktor för tillfredsställelse i jobbet (Jacob et al., 2008).

### ***Motivation***

Motivation är viljan eller intresset av att genomföra en uppgift. För att känna engagemang i organisationen krävs att medarbetarna motiveras att vilja göra sitt bästa och för att bli tillräckligt motiverad att genomföra sin uppgift måste det finnas en tillräckligt stor belöning att jobba mot (Olofsson, 2010). Steel och König utvecklade (2006) *Temporal Motivational Theory* (TMT) som till skillnad från andra motivationsteorier visar betydelsen av tidsperspektivet. De viktigaste faktorerna som påverkar motivationen att utföra uppgifter har där samlats i en formel som även kallas *prokrastineringskvationen* (Steel, 2007). Den beskrivs:  $Motivation = \text{förväntan} \times \text{värde} / \text{impulsivitet} \times \text{tid}$ . Förväntan är föreställningen om vad uppgiften innebär i form av ansträngning och missnöje. Värde är belöningen för mödan, det kan vara beröm, uteblivet obehag eller något materiellt. Impulsivitet handlar om hur stort tålamod individen har, att inte lockas av något på vägen mot det långsiktiga målet. Tid är avståndet till belöningen och målet, ju längre fram den ligger desto mindre är motivationen nu. TMT visar med detta en teori som går ut på att med hjälp av timing minimera det som sänker motivationen och maximera det som höjer motivationen. Motivation har också visat sig ha en relation till hur en individ presterar. Medarbetare som känner sig motiverade att genomföra en uppgift sätter ofta mer relevanta mål och förstår sin prestation (Steel, 2007). Enligt Nguyen et al., (2013) blir individen motiverad när det finns värdighet eller meningsfullhet i arbetsuppgiften och det leder till prestandaresultat. Även feedback är relaterat till motivation, ett vanligt förekommande problem på arbetsplatser är att medarbetaren inte får återkoppling på det de gör vilket kan leda till bristande motivation (Olofsson 2010).

### ***Prokrastinering och organisationer***

Prokrastinering kan bli en stor kostnad för företag och organisationer. van Eerde (2003) argumenterade för att prokrastineringen kostar arbetsgivaren pengar eftersom saker drar ut på tiden och produktiviteten minskar. Eftersom produktiviteten är en viktig fråga för organisationer, är det viktigt att identifiera de faktorer som kan ha samband med prokrastination på arbetsplatsen. Lonergan och Maher (2000) genomförde en tvärsnittsstudie hos anställda på ett vårdföretag i USA för att se på relationen mellan prokrastinering och karaktäristik på arbetsuppgifter, så som signifikans, variation, feedback och självständighet. Lonergan och Maher (2000) summerar i sin studie att organisationer skulle kunna minska mängden prokrastinering genom att påminna anställda om värdet av sina jobb, ge möjligheter till deltagande i beslutsfattandet och ge regelbunden feedback. Dessa är relativt billiga förslag som kan minska prokrastineringen på jobbet och leda till ökad organisatorisk produktivitet.



Ju mer vi prokrastinerar i en organisation, desto mer kostar det. Då prokrastinering är något som kan genomsyra hela organisationen, hela vägen upp till toppcheferna, kan det bli problematiskt. Steel (2010) beskriver en undersökning av prokrastinering hos chefer i USA som genomfördes i en grupp med företagsledare under 45 år, som ledde företag med en intäkt på mer än 10 miljoner kronor. Resultatet visade att det största problemet var ” att ta emot en uppgift som, av olika skäl, var personligt olustbetonad”. Meningsfulla uppgifter är lättare att göra på en gång, Steel (2007) menade att individen blev frustrerad över olustiga uppgifter. Desto tråkigare och svårare ett uppdrag var utformat, ju mer troligt var det att individen skjuter upp det. (Skowronski & Mirowska, 2013; Steel, 2007). Enligt Rozental och Wennersten (2014) borde det vara nästan omöjligt att skjuta upp sina arbetsuppgifter eftersom det ofta finns en chef eller kollega som vanligtvis ser till att uppgifterna blir genomförda i tid. Men eftersom det idag är vanligt att arbetsplatser accepterar ett stort mått av frihet, kan detta göra att det finns större möjlighet för prokrastinering. (Rozental och Wennersten, 2014). För att minska sannolikheten för uppskjutande kan en chef ge tydliga ramar och instruktioner (Pearce, 2011). Konkreta instruktioner innebär att meddela mottagaren att specifikt betrakta hur han eller hon faktiskt kan slutföra uppgiften. Motsatsen är abstrakta instruktioner (som oftast används), som är mindre detaljerade och uppmanar mottagaren att betrakta uppgiften i allmänhet (Pearce, 2011). Ett exempel på detta är en tvärsnittsstudie genomförd av McCrea, Liberman, Trope och Sherman (2008) där deltagarna fick en enkel uppgift med en tidsfrist på tre veckor. Deltagarna fick en lista över aktiviteter (t.ex. "öppna ett bankkonto") och bads att antingen beskriva hur man egentligen skulle göra för att utföra aktiviteten (konkret), eller för att beskriva egenskaperna hos varje aktivitet (abstrakt). Resultatet blev att människor var mindre benägna att skjuta upp uppgifter när instruktionerna är utformade så att deltagarna tänkte på hur man specifikt genomför varje aktivitet, snarare än att tänka på själva aktiviteten i det abstrakta. (McCrea et al., 2008).

Enligt Steel (2007) finns det forskningsresultat som stödjer idén om prokrastinering som ett personlighetsdrag. Impulsivitet är ett av dessa och det är enligt Steel (2010) starkt kopplat till prokrastinering. Individer som har hög benägenhet att prokrastinera är mer impulsiva och faller för frestelser oftare än individer med låg benägenhet, vilket många gånger leder till att de skjuter upp uppgifter som ger mer långvariga belöningar (till exempel utföra viktiga arbetsuppgifter eller studera till examen). I en annan studie av Steel, Brothen & Wambach (2001) framhävs två personlighetsegenskaper som visat sig relatera till prokrastinering, nämligen neuroticism och målmedvetenhet. van Eerde (2003) visar i sin empiriska studie att det ett starkt negativt samband mellan prokrastinering och målmedvetenhet och ett svagare samband med neuroticism, vilket resulterar i att målmedvetenhet är den personlighetsegenskap av dessa två som har starkast relation med prokrastinering (van Eerde, 2013). Klingsieck (2013) menar å andra sidan att för att kunna se djupare på prokrastinering som en egenskap, behövs forskning för att visa att uppskjutande existerar för en person i mer än ett sammanhang (t.ex. akademisk domän). Om det visar sig att prokrastinering är ett fenomen som är stabilt i ett sammanhang inom ett område, kommer begreppet prokrastinering som en personlighetsvariabel att stödjas. Om det visar sig att prokrastinering är olika i olika sammanhang kan begreppet prokrastinering som ett domänspecifikt fenomen vara mer lämpligt.

Klingsieck (2013) beskriver att tidigare forskning hos studenter visar att prokrastinering har samverkan på akademisk framgång och prestation, samt negativ påverkan på hälsa och har fått stor spridning inom forskning av hälsa och psykologi (Rothblum, Solomon & Murakami, 1986; Schraw, Olafson & Watkins, 2007; Steel et. al, 2001; Steel, 2007). För att vidare definiera prokrastinering och utforska teoretiska perspektiv föreslår Klingsieck (2013) att andra område för tillämpad psykologi också bör undersökas mer, till exempel industriell psykologi, där prokrastinering kan kopplas till produktivitetresultat på organisationsnivå och trivsel på ett personligt plan. van Eerde (2003) summerar i sin metastudie att en realistisk syn på prokrastinering är viktigare än ett moraliskt omdöme och i stället för att peka på personer som prokrastinerare och ickeprokrastinerare, skulle det vara klokare att tänka på de innehålls- och processvariabler som framkallar prokrastinering och att framtida studier bör återspegla detta oftare.

### ***Syfte***

Syfte med studien är att undersöka om de faktorer i arbetsorganisationen som beskriver en effektiv organisation; mål, möjlighet, kompetens, feedback och motivation, har ett samband med medarbetarens prokrastinering. Studien avser även undersöka om anställningsfaktorer som utbildning, roll och antal år i företaget har ett samband med prokrastinering. Studien är även intresserad av att undersöka om det finns skillnad mellan grupperna (de två företagen i Norge och Sverige) i benägenheten att prokrastinera.

## **Metod**

### ***Deltagare***

Deltagarna i undersökningen var personer som arbetar på administrativa avdelningar med både chefer och medarbetare, inom två tekniska företag; ett i Sverige och ett i Norge. Totalt svarade 157 personer på undersökningen, fördelningen bestod av 115 män och 41 kvinnor, en person har inte svarat på frågan om kön. Deltagarna var delade i två grupper, den svenska gruppen bestod av 95 personer uppdelade på 79 män och 15 kvinnor, samt en person som inte svarat på faktorn ”kön”. Den norska gruppen bestod av 62 personer, 36 män och 26 kvinnor. De deltagare som svarat på faktorn ”ålder” var 24 år till 64 år. 29 personer i den norska gruppen och 39 personer i den svenska gruppen valde att inte svara på frågan om ålder, vilket gjorde att denna faktor valdes att inte användas i analysen relaterat till prokrastinering. Totalt medverkade 43 chefer och 114 medarbetare. En deltagare i den svenska gruppen hade inte svarat på alla frågor om prokrastinering, vilket gör att analysen av faktorn ”prokrastinering” har  $N=156$ . En statistisk powerberäkning för att beräkna antal deltagare genomfördes innan enkäten skickades ut. Med power .80, alpha .5 samt medium effekt  $f=0,26$ , uppskattades ett deltagarantal på minst 120 personer.

### ***Instrument***

Studien är av kvantitativ design och genomfördes i form av en webbenkät. De variablerna som mättes var ett antal organisationsfaktorer: deltagarnas uppfattning av frihet, tydliga ramar och instruktioner, motivation, feedback, mål som oberoende variabler samt grad av prokrastinering som en beroende variabel. Anställningsfaktorer mättes som oberoende variabler. Webbenkäten

bestod av två delar med bakgrundsfrågor och organisationsfrågor i del 1 samt prokrastineringsfrågor i del 2.

*Del 1 - Bakgrundsfrågor samt organisationsfrågor.* Första delen av enkäten bestod av bakgrundsfrågor som innehöll frågor om person och anställningsfaktorer: ålder, kön, yrkesroll, utbildning samt antal år i företaget.

Den innehöll även organisationsfrågor och påståenden som var faktorer för att mäta en organisations effektivitet: mål, möjlighet, kompetens, feedback och motivation.

Organisationsfaktorerna var fördelade på fem avsnitt, med en faktor per avsnitt. Varje avsnitt bestod av ett flertal påståenden; mål; 5 st., möjlighet; 6 st., feedback; 5 st., kompetens; 4 st. och motivation; 5 st. Exempel på påståenden under motivation ”Jag ser mina arbetsuppgifter som en rolig och spännande utmaning” och ”Mina arbetsuppgifter är rutinmässiga” (Bilaga 1).

Respondenternas uppgift var att ta ställning till påståendena genom att markera de svarsalternativ som de anser bäst beskriver dem själva. Alternativen var utformade på en femgradig skala och sträckte sig från; håller med till håller inte med. För att formulera påståendena togs det hjälp av tidigare undersökningar från industriföretag som mäter organisationens kvalitet och effektivitet. När enkäten konstruerades fanns ett påstående under organisationsfaktor ”kompetens” gällande deltagande på mässa och konferens. Denna föll bort i den norska versionen under utformandet i webbenkäten, vilket gjorde att den inte kunde sammanställas med den svenska versionen och frågan uteslöts därför i analysen.

Organisationspåståendena reverserades för att de skulle få samma riktning som prokrastineringsfrågorna. Påståendena slogs samman till ett index per faktor för att tydligt kunna analysera de organisationsfaktorer som valts för att mäta en effektiv organisation.

*Del 2 - Prokrastineringsfrågor.* Del 2 bestod av frågor för att mäta prokrastinering där jag använde frågor från ett självskattningsformulär som kallas *Pure Procrastination Scale* (PPS), vilket mäter förhållning och är utformat av Piers Steel. Steel (2010) utvecklade PPS skalan i en studie av 4169 individer i en faktoranalys, han visade att skalan hade god reliabilitet genom Cronbach's  $\alpha = .89$ . PPS skalan har översatts både till svenska (Rozental et al., 2014) och till Norska (Svartdal, 2015), båda dessa studier har visat att skalan har en god intern konsistent mätt med Cronbach (.78-.89). Den svenska versionen användes av det svenska företaget, och den norska av det norska företaget. Skalan består av 12 stycken frågor med svarsalternativ från 1 till 5; exempel ” Jag säger hela tiden att "det där gör jag i morgon" eller ” Jag kastar bort mycket tid på bagateller innan jag fattar ett slutgiltigt beslut” (Bilaga 2). Dessa frågor kom att slås samman till ett index i analysen.

### ***Procedur***

Studien omfattade 157 deltagare och genomfördes genom att ett informationsbrev med en länk till webbenkät skickades ut per email och svaren sändes in innan ett beslutat datum (Bilaga 3). Deltagarna informerades om att de själva fick avgöra om de vill delta i undersökningen. Antagande var att svarsfrekvensen skulle bli minst 60 st. per företag om enkäten sändes ut till 75 stycken, då detta var en enkät riktad till en viss utvald grupp med tjänstemän på en administrativ avdelning inom varje företag, med en tydlig information om studiens syfte. Men det visade sig behövas en tredje påminnelse samt utökad svarstid för att lyckas få in det antal svar som behövdes för att få ett relevant underlag. I det norska företaget sändes enkäten ut till

95 personer och det kom in 47 svar efter en påminnelse. Efter ytterligare en påminnelse och förlängd svarstid på en vecka hade det kommit in 62 svar. I det svenska företaget skickade det i första omgången ut till 75 personer och efter två påminnelser hade det kommit in 42 svar. Enkäten sändes då ut till en större svarsgrupp, 250 personer med en utökad svarstid på en vecka. Antal svarande blev då 95 stycken. En analys av svaren före den sista påminnelsen jämfört med de svar som kom in efter påminnelsen visar inte på någon skillnad inom populationen. Frågorna sammanställdes i ett internetverktyg, Google Formulär. För att kontrollera frågorna genomfördes en pilot, där 6 personer fick svara på frågorna och några justeringar i form av förtydligande av frågor gjordes efter det. Därefter sändes det ut till kontaktperson på två företag som distribuerade det vidare till medarbetare, med en svarstid på två veckor. Efter inlämnad enkät sammanställdes resultatet i SPSS version 23. Resultatet analyserades med korrelationsanalys, regressionsanalys plus en variansanalys i form av mellangrups ANOVA.

### ***Etik***

Undersökningen genomfördes enligt vetenskapliga rådets etiska principer med informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav (Vetenskapsrådet, 2002). Efter telefonkontakt, skickades ett email med beskrivning av studien, syfte och etik ut till en kontaktperson på varje företag. Kontaktpersonerna informerades om att all data behandlas konfidentiellt och med sekretess. Dessa fick godkänna att studien genomfördes på respektive företag, och därefter sändes länken till enkäten samt ett följebrev ut till deltagarna i grupperna, vilka fick samma information om syfte med undersökningen, konfidentialitet och sekretess. Deltagarna informerades också om att deltagandet är helt frivilligt och att de hade möjlighet att avbryta sin medverkan när som helst om de önskade. Enkäterna besvarades helt anonymt och insamlad data behandlades under sekretess så att deltagarnas svar inte kommer i orätta händer eller på annat sätt kan användas på ett oriktigt sätt utanför undersökningen. Insamlad data behandlades objektivt i ett försök att inte lägga till några personliga aspekter. Eftersom enkäten är anonym och det är ett stort antal deltagare, hade jag inte någon personlig relation till den insamlade datan. Deltagarna i undersökningen kommer att få möjlighet att ta del av resultatet i form av att rapporten skickas ut till kontaktpersonerna för de två undersökningsgrupperna och därefter distribueras ut.

### **Resultat**

En reliabilitetsundersökning av organisationsfaktorerna i index genomfördes och tre påstående togs bort från skalorna då de sänkte värdet på reliabiliteten, ett under faktor ”mål”, ett under faktor ”möjlighet” och ett under faktor ”motivation”. Reliabilitetsanalyser genomfördes för de olika skalorna med Cronbach's  $\alpha$  som visade; prokrastinering:  $\alpha = .89$ , mål:  $\alpha = .76$ , möjlighet:  $\alpha = .69$ , feedback:  $\alpha = .84$ , kompetens:  $\alpha = .75$ , och motivation:  $\alpha = .71$ . En powerberäkning genomfördes med hjälp av G\*Power; ANOVA och en sensitivity beräkning. Med givet antal deltagare  $N = 156$ , power .80, alpha .5 och två grupper blev resultatet  $f = 0,23$  som är en medium effekt.

För att besvara studiens första del, om det finns en relation mellan medarbetarens prokrastinering och en effektiv organisation, genomfördes en korrelationsanalys.

Korrelationsanalysen (Tabell 1) syftar till att visa om det finns ett samband mellan modellens variabler. För ta reda på vilka organisationsfaktorer som hade en signifikant korrelation med utfallsvariabeln prokrastinering genomfördes bivariata korrelationer av modellens prediktorvariabler (mål, möjlighet, feedback, kompetens, motivation och prokrastinering). Variablerna feedback, kompetens och motivation var i denna modell inte signifikanta,  $p > .05$ . Prokrastinering visade en låg korrelation med variablerna ”mål” ( $r = .169$ ,  $N = 156$ ,  $p = .035$ ) och ”möjlighet” ( $r = .204$ ,  $N = 155$ ,  $p = .011$ ). Prediktorvariablerna korrelerade med varandra med en medel multikollinearitet, högsta värdet var  $r = .63$ .

**Tabell 1.** Korrelationer och signifikansnivå för samtliga organisationsvariabler i modellen

	1	2	3	4	5	6
1. Mål	1					
2. Möjlighet	,595**	1				
3. Feedback	,576**	,632**	1			
4. Kompetens	,419**	,453**	,447**	1		
5. Motivation	,520**	,578**	,614**	,613**	1	
6. Prokrastinering	,169*	,204*	,146	,130	,057	1

\*\* . Korrelationen är signifikant på 0.01 nivå (2-tailed).

\* . Korrelationen är signifikant på 0.05 nivå (2-tailed).

Därefter genomfördes en multipel regressionsanalys för att predicera värdet av en prediktorvariabel (en oberoende variabel) på en utfallsvariabel. Prokrastinering ( $M = 23.22$ ,  $SD = 8.15$ ) predikterades utifrån variablerna ”mål” ( $M = 8.37$ ,  $SD = 3.29$ ), ”möjlighet” ( $M = 11.29$ ,  $SD = 3.73$ ), ”feedback” ( $M = 11.16$ ,  $SD = 4.54$ ), ”kompetens” ( $M = 10.55$ ,  $SD = 3.57$ ) och ”motivation” ( $M = 8.49$ ,  $SD = 3.28$ ). Analysen visade att en modell med alla prediktorvariablerna tillsammans var signifikant, d.v.s. predicerade utfallsvariabeln prokrastinering [ $F(5, 142) = 3,39$ ,  $p < .01$ ,  $R^2 = .07$ ]. Två prediktorvariabler visades signifikanta; möjlighet ( $\beta = .25$ ,  $p < .05$ ) och kompetens ( $\beta = -.28$ ,  $p < .05$ ).

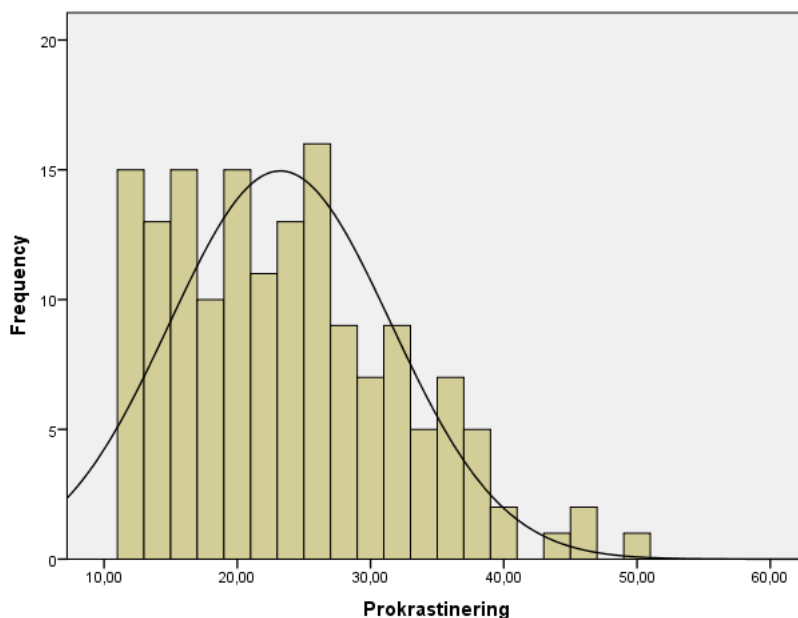
För att besvara studiens del att undersöka effekten av anställningsfaktorer på prokrastinering, genomfördes en flervägs ANOVA. Här användes modellens variabler inom anställningsfaktorer som mellangrupsdesign med; 2x kön (kvinna, man), 2 x roll (chef, medarbetare), 5 x anställningstid (< 1 år, 1 – 2 år, 3 – 5 år, 6 – 10 år, > 10 år), utbildningsnivå (grundskola, gymnasie, högskola eller universitet, forskningsutbildning) som oberoende variabler och med prokrastinering som beroendevariabel.

Resultatet visade att män ( $M = 24.25$ ,  $SD = 8.19$ ) prokrastinerade mer än kvinnor ( $M = 20.47$ ,  $SD = 7.82$ ) vilket visades av en signifikant huvudeffekt av kön [ $F(1, 102) = 5.09$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2p$

= .05]. Resultat pekade även på att individer med högskoleutbildning ( $M = 24.18, SD = 8.16$ ) procrastinerade mer än individer med grundskoleutbildning ( $M = 17.00, SD = 3.74$ ) vilket visades av en signifikant effekt av utbildningsnivå [ $F(3, 102) = 3.17, p < .05, \eta^2p = .08$ ]. Resultat visade även en interaktionseffekt ( $p < .05$ ), mellan kön och utbildningsnivå [ $F(1, 102) = 5.68, p < .05, \eta^2p = .01$ ]. Inga övriga signifikanta effekter observerades.

Den sista delen i studien innebar att undersöka om det finns skillnad mellan de två svarsgrupperna i tendensen att procrastinera. Enligt PPS skalan som använts i studien för att mäta procrastinering är 12 poäng (1 poäng x 12 frågor) den lägsta procrastineringsgraden och 60 poäng (5 poäng x 12 frågor) den högsta procrastineringsgraden. Deskriptiv data (Tabell 2) för procrastinering i denna studie visar  $N = 156, M = 23,22, SD = 8,3$ .

**Tabell 2.** Histogram över procrastinering i båda grupperna



För att undersöka effekten av grupp på procrastinering genomfördes en univariat ANOVA. Resultatet beskrev att den svenska gruppen ( $N = 94, M = 26.78, SD = 7.37$ ) procrastinerade mer än den norska gruppen ( $N = 62, M = 17.84, SD = 6.65$ ) vilket visades av en signifikant huvudeffekt av variabeln ”grupp” [ $F(1, 154) = 59.33, p < .01, \eta^2p = .28$ ].

## Diskussion

Studiens syfte har varit att finna faktorer inom arbete och organisation som har kopplingar till procrastinering och om de påverkar en organisations effektivitet. Uppskjutarbete har undersökts i ett flertal tidigare studier och begreppet procrastinering är tydligt definierat. Metoder för att mäta procrastinering är erkända inom psykologisk forskning och användes i denna studie. En av utmaningarna i att utforma denna studie var att finna definitionen på en effektiv organisation. Definitionen av en effektiv organisation har diskuterats i flera studier och undersökningar (Cameron, 1978). I föreliggande studie valdes att samla några definitioner och

information från tidigare forskning. Det visade sig inte finnas en mall på hur en effektiv organisation beskrivs, men information hämtades från litteratur som har visat på parametrar som kan användas generellt oberoende organisation (Olofsson, 2010).

Det första som undersöktes i föreliggande studie var om det finns en relation mellan en effektiv organisation och prokrastinering. Resultatet visar att prokrastinering relaterar till två av de faktorer som i studien beskrivs som organisationsfaktorer; mål samt möjlighet och bekräftar tidigare forskning som har genomförts. Mål är en variabel som har visat sig ha en stark relation till uppskjutarbeteende i tidigare studier (Mohrman & Lawler, 2014; Rozental et al., 2014). Att sätta mål är en av de viktigaste delarna i att förebygga och förhindra prokrastinering. Att det finns tydliga mål med en definierad deadline samt att medarbetare ges möjlighet att själv formulera och sätta upp egna mål, ökar både motivation och arbetsglädje (Barrick, Mount & Li, 2013). Den andra variabeln; möjlighet att utföra uppgifter, är också en viktig del i att förhindra prokrastinering. Möjligheten att själv få utforma sitt arbete, möjligheten till att få den utbildning som behövs för att utföra arbetet, samt möjlighet att få vara delaktig i beslut. Här har chefen och ledaren en viktig roll genom att ge medarbetaren de möjligheter som krävs för att utföra uppgiften (Andersen, 2006).

Nästa del att undersöka var om det fanns anställningsfaktorer eller bakgrundsfaktorer som relaterade till uppskjutandebeteende. Resultatet visar att faktorn ”kön” har en signifikant korrelation med prokrastinering. Detta bekräftas av tidigare studier som visar att män har en tendens att prokrastinera mer än kvinnor. Män tenderar att ha högre nivåer av impulsivitet och lägre nivåer av självkontroll, båda viktiga faktorer för uppskjutande (Steel, 2010; Steel & Ferrari, 2013). En ytterligare parameter som visas ha en relation med prokrastinering är utbildningsnivå. En förklaring kan vara är att utbildningsnivå är kopplat till möjlighet och den kompetens medarbetaren har för att utföra sin uppgift. Faktorn ”kompetens” pekar inte på någon signifikant korrelation till prokrastinering i denna studie, men tidigare forskning har visat att saknad av kompetens gör att individer har ett större uppskjutarbeteende (Olofsson, 2010). Roll i arbetet, att ha personalansvar eller inte, fanns med som en variabel men visade sig inte ha någon effekt på prokrastinering i denna studie. Enligt Steel (2010) prokrastinerar alla roller i en organisation, vilket är i överensstämmelse med resultatet i denna studie.

Slutligen undersöktes om någon av deltagargrupperna hade en tendens att prokrastinera mer än den andra. Analysen och resultatet visar att den svenska gruppen tenderar att skjuta upp uppgifter mer än den norska gruppen. En del av förklaringen till resultatet kan vara att den svenska gruppen hade fler yngre deltagare än den norska gruppen. Den svenska gruppen innehöll 48 % personer under 40 år jämfört med den norska gruppen som hade 46 % personer under 40 år. Prokrastinering har i tidigare studier visat sig vara kopplat till ålder, då individen med åldern får en ökad målmedvetenhet, en parameter som är starkt korrelerad med prokrastinering (Steel & Ferrari, 2013). En del av förklaringen till resultatet kan också vara att den svenska gruppen hade större andel män än kvinnor jämfört med den norska gruppen. Fördelningen i den svenska gruppen var 84 % män och 16 % kvinnor, medan den norska gruppen bestod av 59 % män och 42 % kvinnor. Som tidigare forskning visar, har män en tendens att prokrastinera mer än kvinnor (Steel & Ferrari, 2013). För att få en djupare förståelse

om de faktorer som gör att prokrastineringen är högre i den svenska gruppen, kan en vidare analys vara intressant.

Hanteringen av organisationer är inte om att vara eller vem du är. Det handlar om att agera och vad du gör och åstadkommer. I dagens samhälle blir organisationerna alltmer slimmade vilket gör att de anställda behöver fokusera på att arbeta effektivt och lönsamt. Men, i takt med att internet, sociala medier och smartphones blir nödvändiga i arbetet så ökar också antalet distraktorer, vilket kan leda till att mer tid läggs på andra saker än arbetsuppgifter (Steel, 2010). Det kan dock vara svårt att dra en tydlig gräns mellan medveten prioritering och prokrastinering. Här är det viktigt att individen och medarbetaren får hjälp av sin chef med att prioritera och få tillgång till verktyg som t.ex. tydliga mål.

### ***Metoddiskussion***

De mätfaktorer som använts i föreliggande studie, hämtades från frågor och påståenden i tidigare frågeformulär. När svaren från enkäten kom in, gjordes en reliabilitets analys, som visade att några av frågorna inte gav en god tillförlitlighet. I gruppen som beskriver faktorn ”mål” togs frågan ”Min arbetsplats omorganiserar ofta” bort samt i gruppen ”kompetens” togs frågan ”Jag får uppgifter utan tillräckliga resurser och material för att genomföra dem” bort. Att båda dessa påståenden samt ytterligare ett togs bort gjorde att helheten på materialet som beskrev effektiv organisation fick högre reliabilitet. En större korrelation med frågorna gällande organisation och prokrastinering hade förväntats, då det tidigare genomförts undersökningar som visat på att motivation och feedback påverkar prestationer på arbetet. För kommande forskning kan det förslagsvis genomföras en djupare analys av frågor som skall användas för att beskriva en effektiv organisation.

Faktorn ”ålder” togs inte med i analysen på grund av låg svarsfrekvens. Då det i tidigare studier har visats att ålder är en faktor som har ett samband med prokrastinering (Steel & Ferrari, 2013) hade det varit intressant att i denna studie se hur ålder relaterar till prokrastinering. En orsak till att denna fråga inte har besvarats av deltagarna kan vara att den inte gav den anonymitet som önskas, då studien var riktad till två utvalda grupper där det kunde upplevas att man inte var anonym inom gruppen om man besvarade med sin ålder. Ett sätt att öka anonymiteten kan vara att deltagarna istället för att skriva sin ålder, får svara på sin ålder på en intervallskala. För att undersöka effekten av vilka anställnings- och organisationsfaktorer som påverkade de olika grupperna hade också en ANOVA kunnat genomföras. Detta hade då kunnat ge ett resultat som tydligare visade på de faktorer som skiljer de två grupperna åt och vilken faktor som kan vara relaterande till att prokrastinering är högre i den svenska gruppen.

### ***Framtida studier***

Den aktuella studien hittade inga starka korrelationer mellan prokrastinering och organisationsfaktorerna; motivation, feedback eller kompetens, samtidigt som tidigare forskning (Steel, 2007; Pierce, 2011) visat på att det finns ett samband mellan prokrastinering och dessa parametrar. Det kan vara av intresse att använda materialet i föreliggande studie till att ytterligare undersöka om det finns en relation mellan; prokrastinering, motivation, feedback och kompetens samt dess koppling till en effektiv organisation. Denna studie har fokuserat på medarbetares uppskjutande av uppgifter i en organisation och hur chefer kan interagera för att



hjälpa till med att minska prokrastinering. Vidare studier kan även innehålla faktorer gällande ledarskap för att undersöka mer om chefer och ledares prokrastinering och en organisations effektivitet.

Som tidigare beskrivits finns det en begränsad mängd forskning inom prokrastinering i arbetslivet (Klingsieck, 2013) och för att öka kunskapen om uppskjutarbeteende i arbetslivet och djupare förstå hur det relaterar till dagens arbete och organisationer, rekommenderar jag ytterligare forskning inom området. Det finns indikationer på att prokrastinering är ett fenomen som ökar i dagens samhälle, vilket har påverkan både på individen och i samhället i stort (Steel, 2007; Steel, 2010). Då organisationer dagligen strävar efter att få bättre lönsamhet och effektivitet, är en del i att uppnå det målet att ha medarbetare som är motiverade och har möjlighet att utföra sin uppgift.

## Referenser

- Andersen, J.A. (2006). Leadership, personality and effectiveness. *The Journal of Socio-Economics* 35, 1078-1091.
- Baker, A., Perreault, D., Reid, A., & Blanchard, C. M. (2013). Feedback and organizations: Feedback is good, feedback-friendly culture is better. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 54.4, 260-268.
- Barrick, M., Mount, M., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy Of Management Review*, 38(1), 132-153. doi:10.5465/amr.2010.0479
- Cameron K.S. (1978). Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education. *Administrative Science Quarterly*, 23: 604-632.
- DeArmond, S., Matthews, R. A., & Bunk, J. (2014). Workload and procrastination: The roles of psychological detachment and fatigue. *International Journal of Stress Management*, 21, 137-161.
- Jacob, J.I., Bond, J.T., Galinsky, E., & Hill, E.J. (2008). Six critical ingredients in creating an effective workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 11(1), 141–161.
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18.1, 24-34.
- Levy, P. E., & Williams, J. R. (2004). The social context of performance appraisal: A review and framework for the future. *Journal of Management*, 30(6), 881–905. doi: 10.1016/j.jm.2004.06.005
- Lonergan, J., & Maher, K. (2000). The relationship between job characteristics and workplace procrastination as moderated by locus of control. *Journal Of Social Behavior And Personality*, 15(5), 213-224.
- McCrea, S. M., Liberman, N., Trope, Y., & Sherman, S. J. (2008). Construal level and procrastination. *Psychological Science*, 19(12), 1308-1314.
- Mohrman, S. A., & Lawler, E. E. (2014). Designing organizations for sustainable effectiveness. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 1 (1), 14-34.
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact on procrastination. *International Journal Of Selection & Assessment*, 21(4), 388-399. doi:10.1111/ijsa.12048

- Olofsson R. (2010). *Beteendeanalys i organisationer*. Stockholm: Natur & Kultur
- Pearce, M. (2011). Managing procrastination at work. (Research Translation). *University of California Irvine's Center for Global Leadership Fellowship*. Retrieved from <http://merage.uci.edu/ResearchAndCenters/CLTD/Resources/Documents/Procrastination%20At%20Work%202011.pdf>
- Rothblum, E. D., Solomon, Laura J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of Counseling Psychology* 33.4, 387-394.
- Rozental, A., Forsell, E., Svensson, A., Forsström, D., Andersson, G., & Carlbring, P. (2014). Psychometric evaluation of the Swedish version of the Pure Procrastination Scale, the Irrational Procrastination Scale, and the Susceptibility to Temptation Scale in a clinical population. *BMC Psychol.* 2014;2, doi: <http://dx.doi.org/10.1186/s40359-014-0054-z>
- Rozental, A., & Wennersten, L. (2014). *Dansa på deadline – uppskjutandets psykologi*. Stockholm: Natur & Kultur
- Schraw, G., Olafson, L., & Wadkins, T. (2007). Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal Of Educational Psychology*, 99(1), 12-25
- Skowronski, M., & Mirowska, A. (2013). A manager's guide to workplace procrastination. *SAM Advanced Management Journal (07497075)*, 78(3), 4-27.
- Steel, P. P., Brothen, T. T., & Wambach, C. C. (2001). Procrastination and personality, performance, and mood. *Personality And Individual Differences*, 30(1), 95-106. doi:10.1016/S0191-8869(00)00013-1
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Steel, P. (2010). *The Procrastination Equation: How to Stop Putting Things Off and Start Getting Stuff Done*. Random House Canada
- Steel, P., & Ferrari, J. (2013). Sex, education and procrastination: An epidemiological study of procrastinators' characteristics from a global sample. *European Journal of Personality*, 27, 51-58
- Svartdal, F. (2015). Measuring procrastination: Psychometric properties of the Norwegian versions of the Irrational Procrastination Scale (IPS) and the Pure Procrastination Scale (PPS). *Scandinavian Journal of Educational Research*. 13 s. doi: 10.1080/00313831.2015.1066439

van Eerde, W.W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination.  
*Personality And Individual Differences*, 35(6), 1401-1418.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. (17 s).

## Bilaga 1. Enkät del 1

1. Ålder: \_\_\_\_\_

2. Kön:

Kvinna

Man

3. Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats? \_\_\_\_\_

4. Har du personalansvar?

Ja

Nej

5. Om du har personalansvar, hur många har du ansvar för? \_\_\_\_\_

6. Högsta utbildningsnivå:

Grundskola

Gymnasium

Högskola el universitet

Forskarutbildning

### Organisation

När du besvarar kommande frågor: Markera den siffra på skalan som du anser passar dig/din situation bäst

7. Mål

a. Min arbetsplats omorganiseras ofta

Håller med

Håller inte med

1

2

3

4

5

b. Jag känner väl till företagets mål

Håller med			Håller inte med	
<hr/>				
1	2	3	4	5

c. Jag känner till målet med arbetsuppgiften jag skall utföra

Håller med			Håller inte med	
<hr/>				
1	2	3	4	5

d. Jag har tydliga personliga mål

Håller med			Håller inte med	
<hr/>				
1	2	3	4	5

e. Min chef följer upp mig på mina mål

Håller med			Håller inte med	
<hr/>				
1	2	3	4	5

## 8. Möjlighet (frihet, ramar)

a. Jag är betrodd att utföra mitt arbete utan påverkan av andra

Håller med			Håller inte med	
<hr/>				
1	2	3	4	5

b. Jag vet exakt vad som förväntas av mig i min arbetsroll

Håller med Håller inte med

---

1      2      3      4      5

c. Jag får uppgifter utan tillräckliga resurser och material för att genomföra dem

Håller med Håller inte med

---

1      2      3      4      5

d. Min chef hjälper mig prioritera mitt arbete.

Håller med Håller inte med

---

1      2      3      4      5

e. Jag har möjlighet att välja hur mina arbetsuppgifter skall utföras

Håller med Håller inte med

---

1      2      3      4      5

f. Jag har den behörighet jag behöver för att fatta beslut inom mitt arbete

Håller med Håller inte med

---

1      2      3      4      5

## 9. Feedback

a. Min chef lyssnar på mina ideer och förslag

Håller med Håller inte med

---

1      2      3      4      5

b. Jag får höra när jag inte gjort något bra

Håller med      Håller inte med

---

1      2      3      4      5

c. Min chef uppmärksammar mina prestationer och resultat

Håller med      Håller inte med

---

1      2      3      4      5

d. Jag har regelbundna medarbetarsamtal och utvecklingssamtal med min chef

Håller med      Håller inte med

---

1      2      3      4      5

e. Min chef ger mig konstruktiva råd

Håller med      Håller inte med

---

1      2      3      4      5

## 10. Kompetens

a. Jag har möjlighet till internutbildning inom mitt arbetsområde

Håller med      Håller inte med



---

1        2        3        4        5

b. Jag har goda möjligheter till karriär inom företaget

Håller med    Håller inte med

---

1        2        3        4        5

c. Jag har den kunskap och utbildning som krävs för att nå mina mål

Håller med    Håller inte med

---

1        2        3        4        5

d. Jag får testa på nya arbetsuppgifter på min arbetsplats

Håller med    Håller inte med

---

1        2        3        4        5

## 11. Motivation

a. Min närmaste chef informerar mig om vad som händer i företaget

Håller med    Håller inte med

---

1        2        3        4        5

b. Mina arbetsuppgifter intresserar mig

Håller med    Håller inte med

---

1        2        3        4        5

c. Mina arbetsuppgifter är rutinmässiga

Håller med

Håller inte med

---

1          2          3          4          5

d. Jag ser mina arbetsuppgifter som en rolig och spännande utmaning

Håller med

Håller inte med

---

1          2          3          4          5

e. Jag tillsammans med mina närmaste kollegor är delaktiga i att sätta upp avdelningens mål och plan

Håller med

Håller inte med

---

1          2          3          4          5

## Bilaga 2. Enkät del 2

### Prokrastinering

När du besvarar kommande frågor: Markera den siffra på skalan som du anser passar dig/din situation bäst

1. Mycket sällan eller stämmer inte alls i mitt fall	2. Stämmer sällan i mitt fall	3. Stämmer ibland i mitt fall	4. Stämmer ofta i mitt fall	5. Mycket ofta eller stämmer helt och hållet i mitt fall
--	-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------	--

1. Jag skjuter upp beslut tills det är försent

---

1                      2                      3                      4                      5

2. Även efter att jag har fattat ett beslut dröjer det innan jag agerar i enlighet med det

---

1                      2                      3                      4                      5

3. Jag kastar bort mycket tid på bagateller innan jag fattar ett slutgiltigt beslut

---

1                      2                      3                      4                      5

4. När jag måste hålla en tidsgräns slösar jag ofta bort tiden på annat

---

1                      2                      3                      4                      5

5. Även när det gäller arbeten som inte är särskilt krävande kan det ta mig flera dagar att slutföra dem

---

1                      2                      3                      4                      5

6. Jag ägnar mig ofta åt saker som jag hade tänkt att göra för flera dagar sedan

---

1                      2                      3                      4                      5

7. Jag säger hela tiden att "det där gör jag i morgon"

---

1                      2                      3                      4                      5

8. Jag väntar vanligtvis med att påbörja ett arbete som jag måste göra

---

1                      2                      3                      4                      5

9. Det känns som om tiden inte räcker till

---

1                      2                      3                      4                      5

10. Jag får inte saker och ting gjorda i tid

---

1                      2                      3                      4                      5

11. Jag är inte bra på att hålla utlovade tider

---

1                      2                      3                      4                      5

12. Att skjuta upp saker och ting till sista minuten har tidigare stått mig dyrt

---

1

2

3

4

5

**Tack för din medverkan!**

Anna Fransson

### **Bilaga 3. Brev till deltagare**

Vilken är relationen mellan effektiva organisationer och medarbetares uppskjutande av viktiga arbetsuppgifter?

Hej,

Jag genomför min kandidatuppsats i psykologi vid Högskolan Kristianstad och jag är intresserad av organisationers relation till personals val att skjuta upp viktiga arbetsuppgifter till senare, s.k. prokrastinering.

Jag vill alltså se om det finns aspekter i hur en organisation fungerar som har en relation till om man aktivt väljer att skjuta upp vissa arbetsuppgifter. Denna studie kommer att genomföras på två företag som jobbar med teknik och företaget du arbetar för är ett av dessa.

Din medverkan är frivillig och inga svar du ger kommer kunna spåras tillbaka till dig. Du fyller i enkäten anonymt och alla insamlade svar kommer att behandlas med sekretess för att inte kunna användas oriktigt utanför undersökningen. Materialet kommer användas till min kandidatuppsats och jag kommer göra resultatet tillgängligt för dig när min uppsats är godkänd.

Länk till enkät: <http://goo.gl/forms/oHd4JXIE4H>

Om länken ovan inte fungerar kan du pröva att kopiera och klistra in webbadressen i ett nytt webbläsarfönster eller annan webbläsare.

Det finns ingen begränsning på hur många gånger du kan svara på enkäten i detta enkätverktyg, men för att få ett relevant resultat ber jag dig enbart svara en gång. Enkäten tar ca 10 minuter att svara på. Svar önskas senast 20 april.

**Tack på förhand!**

Anna Bergquist Fransson

Email:

Telefon

Handledare Lilly Augustine. Email: