



MALMÖ HÖGSKOLA
FAKULTETEN FÖR
HÄLSA OCH SAMHÄLLE

STÖLD PÅ ARBETSPLATSEN

EN KVANTITATIV STUDIE AV STÖLD SOM
BEGÅS AV ANSTÄLLDA UTIFRÅN
SITUATIONELLA HANDLINGSTEORIN

FANNY AHLSTRÖM
CLARA GRUNDBERG

STÖLD PÅ ARBETSPLATSEN

EN KVANTITATIV STUDIE AV STÖLD SOM BEGÅS AV ANSTÄLLDA UTIFRÅN SITUATIONELLA HANDLINGSTEORIN

FANNY AHLSTRÖM
CLARA GRUNDBERG

Ahlström, F. & Grundberg, C. Stöld på arbetsplatsen. En kvantitativ studie av stöld som begås av anställda utifrån Situationella handlingsteorin. *Examensarbete i kriminologi 15 högskolepoäng*. Malmö högskola: Fakulteten för hälsa och samhälle, institutionen för kriminologi, 2015.

Den aktuella studien undersöker stöld som begås av anställda utifrån en kriminologisk teori som integrerar individuella och kontextuella faktorer – Situationella handlingsteorin. Syftet med studien är att testa huruvida denna teori utgör en lämplig förklaringsmodell för stöld som begås av anställda inom den svenska café- och restaurangbranschen samt detalj- och partihandeln. Studien ämnar även undersöka om individers stöldbenägenhet skiljer sig åt på respektive utanför arbetsplatsen. Studien grundar sig på primärdata inhämtad med hjälp av en webbenkät, distribuerad på det sociala nätverket Facebook. Materialet analyserades statistiskt och de huvudsakliga resultaten visar att individens benägenhet, i form av moral och självkontroll, samt motivation i form av frestelser, kan bekräftas som viktiga prediktorer för stöld som begås av anställda. Med grund i de samlade resultaten dras slutsatsen att Situationella handlingsteorin kan anses vara en lämplig förklaringsmodell för stöld på arbetsplatsen.

Nyckelord: anställd, extern kontroll, moral, moralkontext, Situationella handlingsteorin, självkontroll, stöld.

THEFT IN THE WORKPLACE

A QUANTITATIVE STUDY OF EMPLOYEE THEFT BASED ON THE SITUATIONAL ACTION THEORY

**FANNY AHLSTRÖM
CLARA GRUNDBERG**

Ahlström, F. & Grundberg, C. Theft in the Workplace. A Quantitative Study of Employee Theft Based on the Situational Action Theory. *Degree project in criminology 15 credits*. Malmö University: Faculty of health and society, Department of Criminology, 2015.

The present study examines theft committed by employees from a criminological theory, which integrates individual and contextual factors – Situational Action Theory. The purpose of this study is to test whether this theory is an appropriate model of explanation for theft committed by employees of the Swedish café and restaurant industry as well as retail and wholesale trade. The study also intends to examine whether individuals differ in their propensity to steal in, compared to outside of, their workplace. The study is based on primary data acquired with an online questionnaire, distributed on the social network Facebook. The material was analyzed statistically and the main results showed that individual's propensity, in the form of morality and self-control, and motivation in the form of temptations, can be confirmed as important predictors of theft committed by employees. With the foundation of the overall results the conclusion is that the Situational Action Theory could be considered a suitable model of explanation for theft in the workplace.

Keywords: employee, external control, morality, moral context, self-control, Situational Action Theory, theft.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	5
Teoretisk referensram	5
Syfte och hypoteser.....	8
Hypoteser	8
Begreppsdefinitioner.....	8
Tidigare forskning.....	9
Individuella faktorer	10
Kontextuella faktorer	13
Integrering av individuella och kontextuella faktorer.....	14
Metod och material	15
Avgränsningar.....	16
Etik.....	16
Material och teoretisk operationalisering	18
Statistisk analys.....	23
Resultat	24
Hypotes 1	25
Hypotes 2	29
Diskussion.....	31
Resultatdiskussion	31
Metoddiskussion	36
Slutsatser	40
Brottsprevention.....	40
Framtida forskning.....	40
Referenslista.....	42
Bilagor	45

INLEDNING

Den svenska detaljhandeln utsätts varje år för stölder och snatterier till ett värde av 6 miljarder kronor (Svensk Handel, 2013). Dagligvaruhandeln är den bransch som är mest utsatt, följt av butiker som säljer kläder, skor och accessoarer (a.a.). Enligt statistik från Svensk Handel (2013) begås nästan en tredjedel av stölderna av butikernas egen personal, en siffra som är nästintill oförändrad sedan 2010. Detta innebär att stöld som begås av anställda är ett aktuellt, omfattande och svårhanterligt problem. En amerikansk studie visar att en tredjedel av de anställda inom detaljhandeln stjälar från sin arbetsplats (Hollinger & Clark, 1983). Problemet är dock inte bara utbrett inom detaljhandeln, utan även inom restaurangbranschen (Thomas, Wolper, Scott & Jones, 2001). Personalstölder kan även antas begås i större utsträckning än vad statistiken visar, då en stor del av stölderna aldrig upptäcks och uppemot en tredjedel av de upptäckta brotten aldrig polisanmäls (Svensk Handel, 2013). Detta mörkertal kan återspegla avsaknaden av att tillräckliga åtgärder vidtas för att avskräcka anställda från att begå dessa stölder.

Tidigare forskning som syftat till att förklara orsakerna till stöld som begås av anställda har främst fokuserat på två perspektiv; individuella eller kontextuella faktorer (se bl.a. Hollinger & Clark, 1983; Kamp & Brooks, 1991; Mustaine & Tewksbury, 2002). Dock råder det fortfarande en stor lucka inom forskningen då dessa två perspektiv sällan har integrerats i en heltäckande modell (Greenberg, 2002). Till följd av denna brist ämnar följande studie tillämpa en kriminologisk teori på problemet inom två specifika branscher, med avsikt att tillhandahålla en integrerad förklaringsmodell. De branscher som undersökts är den svenska detalj- och partihandeln samt café- och restaurangbranschen, och den teori som behandlats är Situationella handlingsteorin (Wikström, 2010a).

TEORETISK REFERENSRAM

Situationella handlingsteorin, som utvecklades av kriminologen Per-Olof H. Wikström, utgår ifrån att alla handlingar, oavsett kriminella eller konforma, är moraliska handlingar (Wikström, 2010a). Wikström menar vidare att människan är en regelstyrd aktör vars handlingar styrs av moralregler, som indikerar vad som är rätt eller fel att göra i en särskild situation. Teorin definierar brott som "*acts of moral rule breakings defined in law*" (Wikström & Treiber, 2007: s. 241), och syftar till att kunna förklara alla typer av brott. I motsats till de flesta tidigare teorierna inom kriminologin integrerar Situationella handlingsteorin både individuella och miljömässiga förklaringsfaktorer (Wikström, 2010a).

Benägenhet

Den individuella faktor som enligt teorin är avgörande för individens beteende är benägenhet (Wikström, 2010a). Benägenheten består av individens moral och förmåga att utöva självkontroll, där moralen utgörs av moralvärderingar och moralkänslor (a.a.). Moralvärderingarna är individens uppfattning om vad som är rätt och fel, medan moralkänslorna omfattas av individens skam- och skuldkänslor (a.a.). Moralkänslorna kan uppstå om individen bryter mot sina personliga

moralregler, där skamkänslor är de som uppstår gentemot andra, medan skuldkänslor är de som uppstår gentemot individen själv (Wikström, 2010a). Situationella handlingsteorin utgår från att individer med låg moral, det vill säga personer med bristande moralvärderingar och svaga moralkänslor, är mer benägna att begå brott, än individer med hög moral (a.a.).

I motsats till Gottfredson & Hirschi (1990) självkontrollteori, benämner Wikström självkontroll som en situationell förmåga, snarare än en stabil individuell egenskap (Wikström & Treiber, 2007). En individs förmåga att utöva självkontroll är då hen handlar i överensstämmelse med sin moral under frestelser eller provokationer (a.a.). En individs självkontroll anses till skillnad från Gottfredson & Hirschi (1990) inte vara låg eller hög, då det är något vi utövar och inte en stabil egenskap vi besitter (Wikström & Treiber, 2007). Förmågan att utöva självkontroll avgörs av individens så kallade exekutiva förmågor, som grundar sig i kognitiva och biologiska faktorer (a.a.). Med goda exekutiva förmågor kan individen ta tillvara på tidigare erfarenheter och läsa av signaler i miljön, vilka kan ha en inverkan på hens beteende eller handlingar (a.a.). Genetiska eller biologiska brister kan påverka de exekutiva förmågorna negativt, vilket bland annat kan leda till större mottaglighet för frestelser och provokationer (a.a.). Även påtaglig emotionell stress och alkohol- eller drogberusning kan ha en tillfällig påverkan på förmågan att utöva självkontroll (a.a.).

Moralkontext

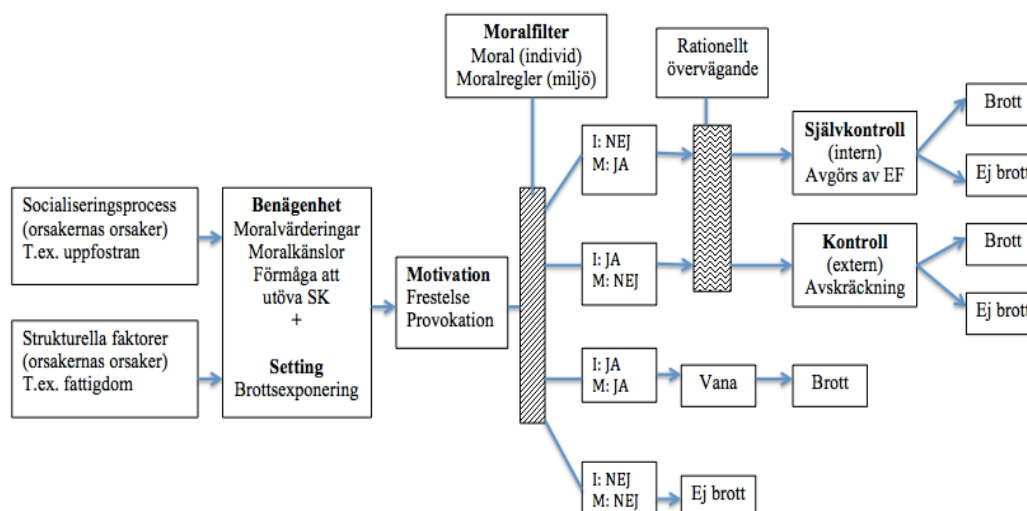
Olika miljöer, eller settings, skiljer sig åt gällande rådande moralregler och förekomsten av avskräckande egenskaper (Wikström, 2010a). Moralreglerna i kontexten utgörs av oskrivna regler om rätt och fel, som individen uppfattar är bundna till den specifika situationen (a.a.). Avskräckande egenskaper i miljön kan bestå av formell eller informell kontroll, som exempelvis kameraövervakning, larm eller närvaro av andra individer (a.a.).

Integrering av benägenhet och moralkontext

När en benägen individ exponeras för en kriminogen miljö (setting) kan detta ge upphov till att en motivation uppstår, i form av provokationer eller frestelser (Wikström, Oberwittler, Treiber & Hardie, 2012). Denna motivation är en nödvändig faktor vid förklaringen av brottsligt beteende och uppstår då individen antingen har möjlighet att uppfylla ett begär, eller upplever en friktion som leder till ilska eller negativ påfrestning (a.a.).

Situationella handlingsteorin betonar att det mest grundläggande i förklaringen till brottsliga gärningar utgörs av individers uppfattade handlingsalternativ (Wikström et al, 2012). Valet att begå brott har en betydelse först efter att individen uppfattat brott som ett genomförbart beteende (a.a.). Vad som ligger till grund för individens uppfattade handlingsalternativ, och huruvida individen agerar utifrån provokationen/frestelsen eller ej, är en interaktion mellan individens moral och den moralkontext hen befinner sig i, som kallas moralfilter (a.a.). Då teorin utgår ifrån att en individs beteende avgörs av både den individuella moralen och settingens moralkontext, kan individens beteende skilja sig åt beroende på situation (Wikström, 2010a). Detta innebär att en individ kan uppehålla ett lagligt beteende i vissa situationer, men utöva kriminella handlingar i andra situationer (a.a.).

Figur 1. Situationella handlingsteorin. *SK* = självkontroll; *I* = individens moral; *M* = moralkontext; *EF* = exekutiva förmågor.



Både individens moral, det vill säga moralvärderingar och moralkänslor, och miljöns moralkontext kan antingen uppmuntra eller hämma ett moralregelbrott (Wikström et al, 2012). Om både den individuella moralen och moralkontexten hämmar brott, kommer individen inte att se brott som ett handlingsalternativ och därmed inte begå brott (a.a.). Om individens moral och moralkontexten uppmuntrar till brott, kommer individen att begå brott som ett vanemässigt agerande, då hen ser brott som det enda möjliga alternativet (a.a.). Dessa vanemässiga handlingar formas till följd av att individen vid upprepade tillfällen exponeras för liknande situationer (a.a.) Individen applicerar tidigare erfarenheter vid det aktuella handlandet, och då beteendet sker automatiskt kommer individen inte göra något rationellt övervägande (a.a.). Vid vanemässiga brott har individens självkontroll inte någon inverkan på valprocessen, då hen inte ser brott som ett felaktigt handlingsalternativ, och därmed inte behöver utöva självkontroll för att kontrollera sitt beteende (a.a.). Likväl kommer extern kontroll inte heller ha någon betydande effekt, då individen uppfattar att kontexten uppmuntrar handlingen snarare än att avskräcka individen från att handla (a.a.).

I de fall det uppstår en konflikt mellan individens moral och miljöns moralkontext, kommer individen uppfatta ett flertal olika handlingsalternativ och därmed ställas inför ett rationellt övervägande (Wikström et al, 2012). Det är först vid detta övervägande som individens fria vilja, rationalitet samt intern och extern kontroll kommer att ha inverkan på om brott begås eller ej (a.a.). Individen kommer att väga för- och nackdelar mot varandra för varje handlingsalternativ och välja det som gynnar individen mest (a.a.). När individens moral hämmar brott, men kontexten uppmuntrar, kommer individens förmåga att utöva självkontroll att vara den avgörande faktorn för brott (a.a.). Individer med god förmåga att utöva självkontroll är enligt teorin mer troliga att avstå från att bryta moralregler, än individer med bristande förmåga (a.a.). Om individens moral uppmuntrar, men moralkontexten hämmar, kommer det rationella övervägandet istället påverkas av extern kontroll, i form av miljöns avskräckande förmågor (a.a.). Om den externa kontrollen är tillräckligt stark kommer individen att avstå från att handla utifrån den upplevda motivationen (a.a.). De interna och externa

kontrollerna har en ömsesidig relation, där bristande förmåga till självkontroll hos individen kräver en mer omfattande extern avskräckning för att förhindra att brott sker, och en bristande avskräckning ställer högre krav på individens självkontroll (Wikström et al, 2012).

Orsakernas orsak

En aspekt av teorin som inte behandlats i den aktuella studien, men som enligt Wikström (2010a) är en viktig komponent i förklaringen av brott, är orsakernas orsak. Orsakernas orsaker är faktorer som skapar förutsättningar för hur en individs benägenhet och en settings kriminogena egenskaper formas (a.a.). Vad som enligt teorin ligger till grund för individens benägenhet är omständigheter som påverkar utvecklingen av individens moral och förmåga att utöva självkontroll (a.a.). Denna utveckling sker under socialiseringsprocessen tidigt i livet, där inläringen av moral och kognitiva färdigheter sker (a.a.). De aktörer som är mest betydelsefulla under socialiseringsprocessen är föräldrar, vänner och skola (a.a.). Orsakerna till att en individ utvecklar en viss förmåga att utöva självkontroll beror på individens exekutiva förmågor (Wikström & Treiber, 2007). De exekutiva förmågorna formas i utvecklingen av individens kognitiva och biologiska färdigheter (a.a.). Vad som enligt teorin utgör orsakerna till en settings egenskaper är bredare sociala och strukturella förhållanden, som exempelvis fattigdom, integration eller politiska förändringar (Wikström et al, 2012). Dessa omständigheter kan generera miljöer med olika strukturella och sociala egenskaper, som kan göra vissa miljöer mer kriminogena än andra (a.a.).

SYFTE OCH HYPOTESER

Syftet med uppsatsen är att testa huruvida Situationella handlingsteorin utgör en heltäckande modell, som kan tillämpas i förklaringen av stöld som begås av anställda på arbetsplatsen. Studien ämnar även undersöka huruvida individers stöldbeteende skiljer sig åt på arbetsplatsen respektive utanför arbetsplatsen.

Hypoteser

De hypoteser som studien avser att testa är:

1. Individer som har låg benägenhet och inte är motiverade till att begå brott samt är verksamma på arbetsplatser med hämmande moralkontext och hög extern kontroll, begår stöldbrott mindre frekvent på arbetsplatsen, än individer som är benägna och motiverade till att begå brott och är verksamma på arbetsplatser med uppmuntrande moralkontext och låg extern kontroll.
2. Individer är mer benägna till att begå stöldbrott på arbetsplatsen än utanför arbetsplatsen.

Begreppsdefinitioner

En av svårigheterna inom forskningen om stöld på arbetsplatsen som begås av anställda är avsaknaden av en allmänt vedertagen och enhetlig definition (Greenberg & Barling, 1996; Sauser, 2007). En av de mest etablerade definitionerna, som återkommer i en stor del av litteraturen, är:

“the unauthorized taking, control, or transfer of money and/or property of the formal work organization that is perpetrated by an employee during the course of occupational activity. The methods by which employees victimize the property of their employers are both profuse in number and sometimes elaborate in design. Employee theft may take the form of borrowing money from a cash register; taking merchandise, supplies, or tools home in handbags and lunch boxes; or more complicated manipulations of organizational assets (more recently by computer) for personal benefit” (Hollinger & Clark, 1983: s. 2).

Vidare finns det forskare som i sin definition inkluderar stöld av arbetstid, så kallat “production deviance”, som bland annat kan handla om att ta längre raster än tillåtet eller på något sätt medvetet påverka kvaliteten på ens arbetsinsats negativt (Greenberg & Barling, 1996). Andra gör tydligare distinktioner genom att även skilja på stöld av organisationens egendom och stöld från medarbetare, eller att definiera handlingen som stöld alternativt snatteri, beroende på värdet på det stulna föremålet (Sausser, 2007). Den svenska organisationen Svensk Handel, som regelbundet för statistik över stölder som begås av anställda inom den svenska detalj- och partihandeln, kallar dessa typer av stölder för internt svinn (Svensk Handel, 2013). Svensk Handel definierar internt svinn som stölder som begås av anställda eller ägare till företag, som leder till ekonomisk förlust för företaget (a.a.). Bristen på en allmänt etablerad definition gör det svårt att få en uppfattning om problemets faktiska omfattning (Greenberg & Barling, 1996; Sausser, 2007). Till följd av de heterogena definitionerna blir den statistik som förs angående stöld som begås av anställda inte enhetlig, utan kan variera kraftigt beroende på informationskälla (Greenberg & Barling, 1996; Sausser, 2007; Tryon & Kleiner, 1997). Utöver den statistik som förs av Svensk Handel (2013), råder det i en svensk kontext brist på tillförlitliga källor gällande problemets omfattning inom detalj- och partihandel samt café- och restaurangbransch.

Den aktuella studiens definition av stöld som begås av anställda utgår från Hollinger & Clarks (1983) ovan nämnda definition. Med anledning av etiska och tidsmässiga begränsningar fanns det inte möjlighet att ta hänsyn till samtliga företags specifika regler och policys. Definitionen av stöld avser därför handlingar som respondenterna uppfattar går emot företagets regler. Då studien ämnar undersöka stöld av arbetsplatsens egendom har andra typer av avvikande beteenden på arbetsplatsen, såsom stöld av arbetstid eller stöld från medarbetare, exkluderats från studien. Begreppet stöld avgränsas inte till den juridiska definitionen av stöld, som regleras i Brottsbalken (1962:700) 8 kap. 1 §, vilken definierar stöld som tillgrepp av annans egendom till ett värde över 1000 kr, då även tillgrepp som understiger denna värdegräns inkluderas i studien under begreppet stöld.

TIDIGARE FORSKNING

Tidigare forskning inom området stöld på arbetsplatsen har främst fokuserat på två distinkta perspektiv i ett försök att förklara detta beteende; individuella och

kontextuella faktorer. Nedan följer en övergripande genomgång av litteratur gällande de individuella och kontextuella faktorer kopplade till stöld på arbetsplatsen, som kan relateras till Situationella handlingsteorin.

Individuella faktorer

Ett av de ledande perspektiven inom forskningen behandlar de individuella faktorer som antas ligga till grund för att anställda begår stölder på sin arbetsplats. Studier har funnit att bland annat ålder, kön, känslor av orättvisa och missnöje, samt bristande självkontroll och låg moral, är faktorer som predicerar stöldbeteenden hos anställda (Greenberg, 1990; Greenberg, 2002; Hollinger & Clark, 1983; Langton, Piquero & Hollinger, 2006).

Demografiska faktorer

Ett flertal studier har funnit stöd för att särskilda individuella demografiska faktorer utgör prediktorer för stöld på arbetsplatsen. Hollinger & Clark (1983) utförde under slutet av 1970-talet en tre år lång forskningsstudie i USA om stöld på arbetsplatsen inom tre branscher - detaljhandel, sjukhus och tillverkningsföretag av elektronik. Forskarna identifierade att män i större utsträckning begår stöld på arbetsplatsen, i jämförelse med kvinnor (a.a.). De fann även att ålder var en korrelerande faktor med stöld på arbetsplatsen, där yngre individer tenderade att rapportera fler stölder än äldre (a.a.). I likhet med Hollinger & Clark (1983) fann även Mustaine & Tewksbury (2002) i sin studie att män med större sannolikhet begår stöld på arbetsplatsen. Ytterligare en studie som undersökt betydelsen av ålder har funnit att äldre individer tenderar att ha en mer intolerant attityd gentemot stöld (Avery, McKay & Hunter, 2012). Resultatet visade på att medelåldern på arbetsplatsen hade en signifikant effekt på butikers svinn, där en högre medelålder indikerade lägre nivåer av svinn på arbetsplatsen (a.a.). Författarna fann att äldre individer tenderar att uppvisa ett mer etiskt korrekt beteende och en högre nivå av samvetsgrannhet, vilket kan förklara den påvisade korrelationen (a.a.).

Motivation

Studier inom området har länge försökt kartlägga vilka faktorer som motiverar individer till att begå stöld på arbetsplatsen, där orättvisa och missnöje har identifierats som några av de främsta motiven (Greenberg, 1990; Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark, 1983; Mustaine & Tewksbury, 2002; Niehoff & Paul, 2000; Tryon & Kleiner, 1997). En stor del av dessa studier har sin grund i John S. Adams rättviseteori, som föreslår att individer strävar efter att åtgärda upplevda orättvisor genom handling (se bl.a. McClurg & Butler, 2006; Tryon & Kleiner, 1997). Vad som i forskning visat sig kunna ge upphov till känslor av orättvisa och missnöje är bland annat bristande respekt och tillit från arbetsgivaren, underbetalning och omotiverade lönesänkningar (Greenberg, 1990; Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark, 1983; Mustaine & Tewksbury, 2002; Niehoff & Paul, 2000; Tryon & Kleiner, 1997). När anställda upplever att deras ansträngning på arbetsplatsen inte belönas i den utsträckning de anser att de förtjänar, eller att arbetsgivaren inte visar den anställde tillräcklig respekt och tillit, kan känslor av missnöje uppstå (Greenberg & Barling, 1996; Niehoff & Paul, 2000). Dessa affektiva reaktioner kan även grunda sig i att de anställda upplever att deras arbetskraft utnyttjas av arbetsgivaren (Hollinger & Clark,

1983). Orättvisan och missnöjet kan motivera individen till att begå stöld i syfte att kompensera för den upplevda underbetalningen eller känslan av utnyttjande (Greenberg & Barling, 1996). Hollinger & Clark (1983) diskuterar ytterligare att känslan av att bli utnyttjad på arbetsplatsen hämmar den anställdes skam- och skuldkänslor vid stöld, då det upplevs som ett ömsesidigt exploaterande, vilket kan öka motivationen för att begå stöld.

Å andra sidan tyder resultat från en tidigare genomförd studie att en låg lön i sig inte måste leda till känslor av orättvisa (Greenberg, 1990). Studien visade att anställda som fick en reducerad lön utan någon vidare motivering från ledningen stal uppemot dubbelt så mycket från sin arbetsplats, jämfört med anställda som fick en tydlig och ärlig förklaring till lönesänkningen (Greenberg, 1990). Den oförklarade lönereduceringen gav upphov till starkare känslor av orättvisa och missnöje, vilken enligt forskarna kunde ha minskats genom en bra kommunikation mellan ledning och anställda (a.a.).

Även den anställdes sociala band och anknytning till arbetsplatsen har visat sig vara starkt korrelerat med stöldbrottslighet (Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark, 1983; Niehoff & Paul, 2000). Greenberg & Barling (1996) återger i sin studie resultat från tidigare forskning, där forskare identifierat att marginaliserade anställda har svårare att knyta an och skapa relationer till sin arbetsplats, arbetsgivare och kollegor. De marginaliserade anställda kännetecknas av att de ofta har en lägre status inom företaget, har låga löner, ofta har en temporär anställning, saknar möjlighet att utvecklas inom företaget och ofta är socialt isolerade på sin arbetsplats (a.a.). Denna marginalisering kan leda till känslor av orättvisa och missnöje, vilket i sin tur kan skapa en motivation till att stjäla från sin arbetsplats (a.a.). Denna grupp av anställda karaktäriseras även ofta av en yngre medelålder, vilket kan vara en del i förklaringen av att stöld på arbetsplatsen är mer vanligt förekommande bland yngre individer (a.a.).

Nivån av orättvisa som en anställd erfar kan även påverkas av vilka sociala jämförelser individen gör på sin arbetsplats (Conner, 2003). När en anställd bedömer huruvida hen blir rättvist behandlad, utgår den ifrån en referensgrupp som hen kan identifiera sig med (a.a.). En anställds referensgrupp utgörs oftast av personer som hen anser sig vara likvärdig med gällande bland annat kompetens och arbetsuppgifter (a.a.). Upplever den anställda att dess referensgrupp blir mer gynnsamt behandlad, med exempelvis högre lön trots samma ansträngning, uppstår högre nivåer av orättvisa än vid jämförelser med mer distanserade grupper (individer med högre utbildning, mer erfarenhet, högre befattning) (a.a.).

En utveckling av John S. Adams rättviseteori föreslår att konsekvenserna av orättvisan kommer att ta sig olika uttryck beroende på den anställdes känslighet för upplevd orättvisa (Huseman, Hatfield & Miles, 1987). Forskarna menar att det finns individer som anser sig förtjäna mindre utdelning än sina referenter, individer som anser sig förtjäna samma utdelning som sina referenter, och slutligen individer som anser sig förtjäna större utdelning än referenterna (a.a.). Den sistnämnda gruppen individer är de som är mest känsliga för orättvisa och är mest troliga att handla för att kompensera för den upplevda orättvisan (a.a.).

Självkontroll

Utöver ovan nämnda faktorer har även självkontroll tillämpats som en individuell förklaringsfaktor gällande stöld som begås av anställda (Langton et al, 2006). Langton et al (2006) integrerade Gottfredson & Hirschi (1990) självkontrollteori med forskning om stöld på arbetsplatsen, i syfte att undersöka sambandet mellan låg självkontroll och avsikten att stjäla. Resultaten visade att självkontrollen hade en signifikant effekt på avsikten att stjäla på arbetsplatsen (a.a.). Individer med låg självkontroll uppvisade en högre sannolikhet att begå stöld på sin arbetsplats, än individer med hög självkontroll (a.a.). Författarna menar att låg självkontroll även kan associeras till en större benägenhet att uppfatta sin arbetsgivare som orättvis, vilket kan öka motivationen till att begå stöld på arbetsplatsen (a.a.).

Moral

Inom det kriminologiska forskningsfältet har moral i förklaringen av kriminellt beteende länge dementerats som en betydelsefull faktor (Antonaccio & Tittle, 2008). Trots att Hirschi (2002) redan på 1960-talet diskuterade moraliska övertygelser som en betydelsefull förklaringsfaktor för individers beteende, är det först på senare tid som moralen fått ett allt större utrymme (Antonaccio & Tittle, 2008; Greenberg, 2002; Wikström, 2010b). En stor del av forskningen kring moralens betydelse grundar sig i Kohlbergs moralteori, som bygger på att individer utvecklar olika nivåer av moral över tid (Greenberg, 2002). Kohlberg definierar moral som en individs uppfattning om rätt och fel, och delar in den moraliska utvecklingen i tre nivåer - prekonventionell, konventionell samt postkonventionell (a.a.). De individer med en prekonventionell moralutveckling karaktäriseras av ett särskilt egenintresse, med främsta fokus på kortsiktiga direkta effekter av beteenden, såsom belöningar och sanktioner (a.a.). Den mest förekommande utvecklingsnivån är den konventionella (a.a.). Dessa individer är mycket måna om att anpassa sig till normer och regler inom större sociala grupper och i samhället (a.a.). Den tredje och sista moraliska utvecklingsnivån är den postkonventionella. Individer på denna nivå präglas av en principfasthet om rätt och fel, som kan sträcka sig så långt att de egna principerna prioriteras över samhällets lagar och regler (a.a.).

Greenberg (2002) har tillämpat Kohlbergs moralteori i sin studie som undersökte hur den moraliska utvecklingen hos den anställde påverkade benägenheten för att stjäla på arbetsplatsen. Resultaten visade att individer som utvecklat den konventionella moralnivån uppvisade lägre nivåer av stöld, jämfört med den prekonventionella gruppen (a.a.). Dessutom fann de att anställda som uppvisade en konventionell moralisk nivå begick avsevärt färre stöldbrott om de arbetade på företag med ett utvecklat etikprogram, än moraliskt konventionella anställda på företag med avsaknad av ett etikprogram (a.a.). Dessa fynd indikerar att det rådde en signifikant interaktionseffekt mellan den anställdes moraliska nivå och förekomsten av etikprogram inom organisationen (a.a.).

Integrering av moral och självkontroll

Antonaccio & Tittles (2008) och Schoepfer & Piqueros (2006) studier integrerar självkontroll och moral, i syfte att undersöka deras betydelse i förhållande till varandra. Schoepfer & Piqueros (2006) studie grundar sig i Gottfredson & Hirschi (1990) antagande om att individers självkontroll är stabil över tid och att individer med låg självkontroll karaktäriseras av bland annat risktagande,

kortsiktighet och impulsivitet. Schoepfer & Piquero (2006) utgår från att moral är av en mer situationsbunden karaktär än självkontroll, där olika omständigheter kan frambringa olika nivåer av moral. Forskarna hade som syfte att undersöka huruvida moral hade en modererande effekt på sambandet mellan självkontroll och brott, med antagandet att låg självkontroll endast var relevant i situationer där även den individuella moralen var låg (a.a.). I likhet med Langton et al (2006) fann forskarna att självkontrollen hade en signifikant inverkan på avsikten att begå stöldbrott (Schoepfer & Piquero, 2006). Däremot visade resultaten att moral hade en modererande effekt på självkontrollen, då de fann belägg för att individers låga självkontroll endast hade en betydande inverkan på avsikten att begå stöld, i situationer där den individuella moralen var låg (a.a.). För individer med hög moral tycktes låg självkontroll inte utgöra någon avgörande prediktor för stöld (Schoepfer & Piquero, 2006). Forskarna drog utifrån dessa resultat slutsatsen att självkontroll är en situationsvarierande faktor, vars effekt avgörs av individens nivå av moral (a.a.).

Antonaccio & Tittle (2008) studerade i likhet med Schoepfer & Piquero (2006) interaktionen mellan självkontroll och moral, i förklaringen av kriminellt beteende. I motsats till Schoepfer & Piqueros (2006) studie gav Antonaccio & Tittles (2008) resultat endast ett svagt, men inte tillräckligt, stöd för en interaktion mellan självkontroll och moral. Forskarna kunde däremot i sina analyser fastställa att moralen utgör den främsta faktorn i prediktionen av kriminellt beteende, när den jämförs med betydelsen av självkontroll (Antonaccio & Tittle, 2008).

Kontextuella faktorer

Det andra ledande perspektivet inom forskningen rörande stöld på arbetsplatsen fokuserar på kontextuella faktorer som påverkar arbetsplatsers utsatthet för stöld. De kontextuella faktorer som visat sig vara relaterade till stöld som begås av anställda är normer och attityder på arbetsplatsen, kollegors och arbetsgivares beteenden, samt informell och formell kontroll (Avery et al, 2012; Hollinger & Clark, 1983; Kamp & Brooks, 1991; Niehoff & Paul, 2000; Robinson & O'Leary-Kelly, 1998; Sims, 2002; Weber, Kurke & Pentico, 2003).

Normer och attityder

Hollinger & Clark (1983) drog slutsatsen att anställda som uppfattar att organisationen inte tar stöld på stort allvar, förväntas begå fler stölder på sin arbetsplats. Kamp & Brooks (1991) fann, i likhet med Hollinger & Clark (1983), att den självrapporterade stöldbrottsligheten var associerad med den uppfattade toleransen mot stöld. De anställda som bedömde att organisationen inte hade normer som starkt gick emot stöld, rapporterade i större utsträckning att de begått stölder på sin arbetsplats (Kamp & Brooks, 1991). Dessa slutsatser får även stöd i ytterligare forskning, som visar att arbetsplatser med uttalade etiska ståndpunkter är mindre utsatta för stöld som begås av anställda, jämfört med arbetsplatser där etiken inte är tydligt markerad (Avery et al, 2012; Greenberg & Barling, 1996; Niehoff & Paul, 2000; Weber et al, 2003). Greenbergs (1990) forskning ger också stöd för att stöldbeteenden hos de anställda styrs av det organisatoriska klimatet och kollegornas normer, som antingen hämmar eller uppmuntrar dessa handlingar.

Medarbetares beteenden

Utöver de sociala normernas influenser, antas de anställda även påverkas mycket av kollegors och arbetsgivares beteende (Robinson & O'Leary-Kelly, 1998; Taylor & Prien, 1998). Anställda som uppfattar att ledningen inte själv följer den policy mot stöld som förekommer på arbetsplatsen, kommer i större utsträckning att ta efter detta beteende (Taylor & Prien, 1998). Denna faktor framgår i forskning som en av de främsta kontextuella orsakerna till att anställda bryter mot de etiska regler som råder på arbetsplatsen (a.a.). Robinson & O'Leary-Kellys (1998) forskning om arbetsgruppens influenser på den enskilde anställdes handlingar, visar däremot att kollegors beteende tycks ha större inverkan på individens stöldbrottslighet än ledningens handlande. Den anställda antas påverkas mer av normer och beteenden hos de närmsta kollegorna, än av mer distanserade medarbetare såsom arbetsledare och chefer (a.a.).

Kontroll

Forskning tyder på att tillgången till formell och informell kontroll inom organisationer påverkar nivån av stöldbrottslighet (Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark, 1983; Langton et al, 2006). Möjligheten för organisationer att upptäcka stöldbrott begångna av anställda regleras av interna kontroller och brottsförebyggande åtgärder (Niehoff & Paul, 2000). När den interna kontrollen är bristfällig ökar dels möjligheterna för de anställda att begå stölder, dels minskar avskräckningseffekten då den uppfattade risken för att bli upptäckt reduceras (a.a.). Organisationer vars arbetsgivare aktivt arbetar för att tillämpa förebyggande åtgärder och minska möjligheterna för stöld, genom exempelvis kameraövervakning, inventeringsrutiner, tydliga kassarutiner och lås, kan kraftigt minska stöldfrekvensen (a.a.).

Hollinger & Clarks (1983) ovan nämnda studie identifierade att den upplevda risken för att bli upptäckt för sitt stöldbrott, var den främsta avskräckande faktorn. Stöldbrottsligheten var som lägst inom de organisationer där en stor andel av stölderna upptäcktes och fick negativa konsekvenser (a.a.). Greenberg & Barling (1996) har sammanställt forskning som belyser vilka faktorer som påverkar avskräckningseffekten av formella kontroller. Den uppfattade övertygelsen om att en särskild regelöverträdande handling kommer att upptäckas, att handlingen kommer få en allvarlig konsekvens samt att påföljden kommer synliggöras för andra, utgör de tre elementen som avgör avskräckningens effekt (a.a.). I enlighet med Hollinger & Clark (1983) visade Greenberg & Barlings (1996) studie att övertygelsen om att handlingen kommer att upptäckas är den faktor som har störst avskräckande påverkan på individen. De kunde även utröna att anställda som bevitnar medarbetare som stjal av arbetsplatsens egendom, utan att upptäckas eller bestraffas, är mer troliga att själva engagera sig i liknande beteenden (Greenberg & Barling, 1996).

Integrering av individuella och kontextuella faktorer

Trots att det idag råder en stor lucka inom forskningen med en avsaknad av en heltäckande förklaringsmodell, finns det ett fåtal studier som försökt integrera de båda perspektiven (Greenberg & Barling, 1996; McClurg & Butler, 2006). Greenberg & Barling (1996) belyser vikten av att tre specifika element föreligger, för att stöld på arbetsplatsen ska ske. De (1996) menar på att en första förutsättning är att den anställda uppfattar en möjlighet för att begå stöld, där

riskerna för att upptäckas är låga. Utöver detta måste den anställda anse sig ha ett behov, det vill säga en motivation, till att begå stölden (Greenberg & Barling, 1996). Slutligen måste den anställda även befinna sig i en kontext vars normer och attityder uppmuntrar till stöld, då ett hämmande klimat kan hindra individen från att handla (a.a.). I likhet med Greenberg & Barling (1996) anser även McClurg & Butler (2006) att närvaro av motivation och möjligheter är avgörande för att stöldbrott ska ske på arbetsplatsen. Å andra sidan hävdar forskarna att kontextuella faktorer, som ett etiskt arbetsklimat, extern kontroll och kollegor som stjälar, inte är direkt relaterade till stöld (McClurg & Butler, 2006). De menar istället att de kontextuella faktorerna har en interaktionseffekt på de individuella faktorernas association till stöld, och därmed antingen ökar eller minskar sannolikheten för att den anställda begår stöldbrott (a.a.). I linje med Greenberg & Barling (1996) anser McClurg & Butler (2006) att möjligheter till att begå stöld på arbetsplatsen är en viktig men inte avgörande faktor, då individen även måste vara motiverad till att begå stöldbrott för att handlingen ska ske. De belyser därmed vikten av en integrerad modell, eftersom individuella och kontextuella faktorer enskilt inte utgör en fulltäckande förklaring till beteendet (McClurg & Butler, 2006). Med grund i detta kan Situationella handlingsteorin antas vara en lämplig teori, då den i sin förklaring av brottsligt beteende integrerar både individ och kontext.

METOD OCH MATERIAL

Den aktuella studien har en deduktiv ansats, med syfte att testa om P-O H. Wikströms Situationella handlingsteori kan tillämpas på det avvikande beteendet stöld som begås av anställda på arbetsplatsen. Det kvantitativa material som ligger till grund för undersökningen samlades in med hjälp av en webbenkät som fanns tillgänglig från den 28 april 2015 till och med den 4 maj 2015. Enkäten utformades i enkätverktyget Google Formulär och distribuerades via en bifogad länk på det sociala nätverket Facebook.

Urval och svarsfrekvens

Den population som studien avsett att undersöka består av nuvarande och/eller tidigare anställda inom detalj- och partihandel samt café- och restaurangbransch. Urvalsmetoden utgjordes av ett bekvämlighetsurval, då urvalet bestod av användare av Facebook som ingår i våra personliga kontaktnät. Det ena kontaktnätet omfattades till största delen av personer boende i södra delen av Sverige, medan det andra kontaktnätet främst bestod av personer hemmahörande i Stockholmsregionen. Den grupp som fick tillgång till enkäten via den länk som bifogades av oss på Facebook, utgjordes av 1333 personer. Förhoppningen var att de individer som ingick i våra kontaktnät skulle förmedla länken vidare till sina respektive kontaktnät och på så vis skapa en snöbollseffekt. Målet med datainsamlingen var att minst 100 personer skulle välja att besvara enkäten, för att få ett så bra statistiskt underlag som möjligt till analyserna.

Vid tidpunkten för avaktivering hade 168 individer besvarat enkäten. Då en av dessa individer ej angett bransch eller typ av befattning, ansågs detta svar inte vara brukbart i analysen och exkluderades därför. Ytterligare två svar uteslöts då

informationen som lämnats bedömdes vara oseriös. I analysen kvarstod därmed 165 respondenter.

Urvalet utgjordes av 70 procent kvinnor och 30 procent män. Drygt två tredjedelar av respondenterna var i åldrarna 15-25 år. Vidare var 21 procent av individerna 26-35 år medan cirka 10 procent av urvalet bestod av personer i åldrarna 36 år eller äldre. Av de besvarande respondenterna var knappt 70 procent tidigare eller nuvarande verksamma inom café- och restaurangbranschen, där de mest förekommande befattningarna var servitris/servitör, kock och barista. Av de ca 30 procent som tidigare var eller nuvarande är verksamma inom detalj- och partihandeln arbetade 79 procent som butiksbiträde, följt av arbetsledare som den näst vanligaste befattningen. De flesta respondenter angav att de arbetat på sin arbetsplats i 1-2 år. Endast 16 procent var eller hade varit verksamma i mer än 5 år. Timanställning var den vanligaste anställningsformen bland de besvarande individerna. Se bilaga 1 för fullständig beskrivning av urvalet.

Avgränsningar

Studien fokuserar på stöld som ett brott mot arbetsplatsens regler och policy, och avser endast stöld av arbetsplatsens egendom. Av resursmässiga skäl kontrollerades inte samtliga respondenters arbetsplatsers faktiska policy, vilket innebär att de regelbrott som studerades grundade sig i respondenternas egen uppfattning om arbetsplatsens policy. Studien avgränsades till att studera två olika branscher, som i stor utsträckning antas utsättas för stölder som begås av anställda (Svensk Handel, 2013; Thomas et al, 2001). De branscher som inkluderades är den svenska detalj- och partihandeln, samt café- och restaurangbranschen. Det finns ett flertal andra branscher som hade varit av intresse att inkludera i studien, exempelvis sjukvården och byggbranschen, men som av tidsmässiga begränsningar har exkluderats ur undersökningen. Undersökningen avgränsade sig inte till någon specifik åldersgrupp eller typ av befattning, utan riktade sig till individer i alla åldrar och befattningar verksamma eller tidigare verksamma inom dessa branscher. På grund av etiska aspekter har studien inte fokuserat på något särskilt företag inom de valda branscherna, då vi strävat efter att upprätthålla anonymiteten hos respondenterna.

Etik

Den som bedriver forskning har inte bara ett krav på sig att utveckla och generera ny kunskap som är relevant, utan även ett ansvar att kunskapsutvecklingen inte sker på bekostnad av individers välmående (Vetenskapsrådet, 2002). Inom kriminologin, som faller in under den samhällsvetenskapliga och humanistiska forskningen, ställs medborgarnas rättighet till forskning ständigt mot individskyddskravet, det vill säga att integritet och privatliv ska skyddas (a.a.). För att minimera och förebygga negativa konsekvenser som kan komma ur forskning är det därför nödvändigt att forskning som bedrivs går i linje med de fyra individskyddskraven: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (a.a.). Nedan följer en beskrivning av hur föreliggande studie har förhållit sig till de etiska principerna och kraven.

I enkätens inledande fas informerades respondenterna om studiens syfte och ändamål genom ett introducerande informationsbrev. Respondenterna blev därmed underrättade om vilka villkor som gällde för studiens deltagare, innan de

tog ett beslut om ett eventuellt deltagande. I enlighet med informationskravet från Vetenskapsrådet (2002), framgick det i informationsbrevet att medverkandet var helt frivilligt, att respondenten kunde avsluta sitt deltagande när som helst och att hen besvarade enkäten helt anonymt. Respondenterna efterfrågades i enkäten om tidigare brottslighet samt om avsedda brottsliga handlingar i olika fiktiva situationer. Denna typ av information kan uppfattas som etiskt känslig vilket var grunden till att studien genomgick en etisk granskning av etikrådet på Malmö Högskola. För att tidigt uppmärksamma respondenterna om den känsliga karaktär som några av enkätfrågorna var av, framgick det i informationsbrevet att en del frågor skulle komma att beröra individens erfarenhet och attityd gentemot stöld på arbetsplatsen.

Med avseende på den aktuella studiens karaktär och samtyckeskravet fordrades det att ett samtycke skulle inhämtas från samtliga informationslämnare (Vetenskapsrådet, 2002). Eftersom studien genomfördes i form av en webbenkät, kunde något skriftligt samtycke inte inhämtas från varje enskild respondent. Enkäten inleddes därför med en förklaring av innebörden med att lämna samtycke samt en obligatorisk fråga där respondenten ombads att lämna sitt medgivande. De som samtyckte leddes därefter vidare till enkätens resterande frågor. Valde individen däremot att inte lämna sitt medgivande, fick hen inte heller tillgång till de övriga enkätfrågorna. Därmed kunde vi säkerställa att det endast var individer som lämnat sitt samtycke som besvarade enkäten. Då det endast var samtyckesfrågan som var obligatorisk, hade respondenten möjlighet att välja att inte besvara vissa etiskt känsliga frågor om så önskades. Då det först var på enkätens sista sida som respondenten kunde välja om hen ville skicka in sitt svarsformulär eller ej, kunde individen även när som helst under enkätens gång välja att avbryta sin medverkan, varpå inga svar skulle komma att dokumenteras.

Det tredje forskningskravet, konfidentialitetskravet, berör deltagarnas anonymitet och förvaringen av känsliga personuppgifter (Vetenskapsrådet, 2002). Då vår studie genomfördes med hjälp av ett webbenkätverktyg, som distribuerades via en bifogad länk på Facebook, var respondenterna fullständigt anonyma vid besvarandet av enkäten. Med anledning av att en stor del av urvalet utgjordes av individer vilka vi har en personlig relation till, var det extra viktigt att anonymiteten betonades i informationsbrevet. Eftersom inga identifierbara uppgifter efterfrågades, som personnummer eller specifik arbetsplats, kunde ingen information återföras till någon enskild individ. Till följd av vår begränsade IT-kunskap, fanns det heller ingen möjlighet för oss att spåra den lämnade informationen. För att försäkra oss om att ingen insamlad information skulle finnas tillgänglig för obehöriga, granskades den sekretess som gäller för Googles verktyg. I informationen om sekretessen framgick det att data som inhämtas via det använda enkätverktyget endast är tillgänglig för oss och att Google inte har någon rättighet eller tillgång till vårt material (Google, 2015). Med anledning av att informationen endast fanns tillgänglig via våra Google-konton, säkrades tillgången till dessa med hjälp av en så kallad tvåstegsverifiering, vilket försvårar dataintrång avsevärt.

När insamlingen hade avslutats och enkäten avaktiverats, kodades det insamlade materialet in i SPSS och därefter raderades svarsformuläret, som fanns tillgängligt för oss via enkätverktyget. Den inkodade datan har efter detta förvarats på en

lösenordskyddad extern hårddisk, vilken endast vi har haft tillgång till. I det analyserade materialet som presenteras nedan redovisas datan på ett sådant sätt att ingen enskild individs svar kan identifieras. På detta vis har vi i största möjliga mån kunnat garantera respondenternas anonymitet och konfidentialitet. Tack vare anonymiteten förväntas det presenterade materialet inte leda till några negativa konsekvenser för de undersökta individerna. I rapporten presenteras resultat och slutsatser på ett sådant vis att risken för att någon enskild respondent, eller andra grupper av individer i populationen, upplever utsatthet eller kränkning är så liten som möjligt.

I linje med nyttjandekravet kommer det insamlade materialet enbart att användas för den aktuella studien (Vetenskapsrådet, 2002). Det framgick i informationsbrevet till respondenterna att den insamlade datan, efter avslutat projekt, kommer att raderas och därmed inte kunna utnyttjas för andra ändamål än det primärt avsedda. De respondenter som valde att besvara enkäten informerades också om att resultatet från studien senare publiceras på Malmö Högskolas databas MUEP.

Material och teoretisk operationalisering

För att kunna testa Situationella handlingsteorins förklaringskraft på frågan gällande stöld som begås av anställda, utformades en enkät med hjälp av enkätverktyget Google Formulär. Enkäten bestod av 30 huvudfrågor bestående av 102 underfrågor och en obligatorisk samtyckesfråga, samt en eventuell följdfråga baserad på respondentens svar (se bilaga 3). Enkäten inleddes av sex personliga faktafrågor, som berörde kön, ålder, vilken bransch individen är eller var verksam inom, typ av befattning, hur länge personen varit verksam inom den aktuella branschen, samt typ av anställningsform. Vidare utgjordes enkäten av frågor som mätte individens beteende kopplat till Situationella handlingsteorin, samt frågor rörande respondentens tidigare brottslighet på och utanför arbetsplatsen.

För att göra Situationella handlingsteorin mätbar operationaliserades den med hjälp av bland annat tidigare forskning som mätt samma teoretiska begrepp. Initialt identifierades teorins grundläggande komponenter: *benägenhet*, *moralkontext* och *motivation*. Vidare bröts de teoretiska begreppen ned till mätbara faktorer, som slutligen formulerades till frågor. I bilaga 3 presenteras den fullständiga enkäten som användes vid undersökningen. För att skapa samlade mått på de teoretiska begreppen slogs de underfrågor, som syftade till att mäta samma begrepp, samman till index. Detta ansågs vara nödvändigt eftersom de teoretiska begreppen består av flera indikatorer, som var för sig inte utgör ett fullständigt mått på teorins komponenter. Genom att få samlade mått på det studien ämnar undersöka, kan detta tillvägagångssätt öka studiens reliabilitet och validitet (Bryman, 2011).

De teman som kunde urskiljas i det teoretiska begreppet benägenhet var *moral* och *självkontroll*. En individs moral består, enligt Situationella handlingsteorin, av moralvärderingar och moralkänslor (Wikström et al, 2012). Begreppet moral bröts därför ned till indikatorerna *moralvärderingar* och *moralkänslor*.

Moralvärderingar

Begreppet moralvärderingar anses enligt teorin utgöras av individers uppfattning om rätt och fel (Wikström et al, 2012). Då undersökningen syftar till att studera individers moralvärderingar både på och utanför arbetsplatsen, formulerades 24 frågor som mätte respondentens moralvärderingar på respektive utanför arbetsplatsen. Utgångspunkten vid utformningen av dessa frågor var i Wikström et als (2012) studie, där de mätt moralvärderingar hos unga individer.

Moralvärderingar på arbetsplatsen mättes både utifrån individens uppfattning om rätt och fel gällande eget och kollegors beteende. I samtliga frågor ombads respondenten att ange hur pass allvarlig hen ansåg att en handling var i olika situationer, både på och utanför arbetsplatsen. Exempel på fråga som syftade till att mäta moralvärderingar var *“Hur allvarligt anser Du att det är om Du, på Din arbetsplats, bjuder en närstående/vän på en vara, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 1-100 kr?”*. Svartalternativen utgjordes av *“Inte alls allvarligt”*, *“Inte allvarligt”*, *“Allvarligt”* samt *“Mycket allvarligt”*, som inför analysen kodades med värdena 1-4. De 24 frågor som berörde individens moralvärderingar sammanställdes till fyra index. Det ena stod för moralvärderingar på arbetsplatsen gällande eget beteende (10-40 poäng), som antog ett Cronbach’s Alpha-värde (α) på 0,90. Det andra indexet stod för moralvärderingar på arbetsplatsen gällande kollegors beteende (10-40 poäng, $\alpha = 0,91$) och det tredje utgjorde ett samlat index för moralvärderingar på arbetsplatsen (20-80 poäng, $\alpha = 0,95$). Det fjärde indexet mätte moralvärderingar utanför arbetsplatsen (4-16 poäng, $\alpha = 0,81$). För samtliga index indikerade höga poäng starka moralvärderingar.

Moralkänslor

Begreppet moralkänslor består enligt teorin av individers känslor av skam och skuld, som kan uppstå då individen bryter mot moraliska regler (Wikström, 2010a). Skamkänslor är det individen känner gentemot andra, medan skuldkänslor är det individen känner gentemot sig själv (a.a.). Även här var tidigare forskning utgångspunkt vid formuleringen av frågorna, där forskare mätt i vilken utsträckning moralkänslor uppstår vid regelbrott (Svensson, Weerman, Pauwels, Bruinsma & Bernasco, 2013). I den aktuella enkäten mättes moralkänslor med hjälp av totalt 18 frågor, där individen ombads uppskatta sannolikheten för att skam och skuld skulle uppstå i olika fiktiva scenarion, på och utanför arbetsplatsen. Exempel på fråga som syftade till att mäta moralkänslor var *“Hur sannolikt är det att Du skulle känna skam gentemot någon annan om Du, på Din arbetsplats, blir påkommen med att ta något (varor/pengar) utan att registrera det i kassan, till ett värde av 1-100 kr?”*. Svartalternativen utgjordes av *“Mycket osannolikt”*, *“Osannolikt”*, *“Sannolikt”* samt *“Mycket sannolikt”*, som inför analysen kodades med värdena 1-4. I likhet med moralvärderingar skapades index som mätt på moralkänslor. Både indexen för skam och skuld på arbetsplatsen sträckte sig från 5-20 poäng ($\alpha = 0,80$ respektive 0,83). Ett samlat index för moralkänslor på arbetsplatsen skapades (10-40 poäng, $\alpha = 0,88$). De index som mätte skam respektive skuld utanför arbetsplatsen sträckte sig båda från 4-16 poäng ($\alpha = 0,96$ respektive 0,95). Ett samlat index för moralkänslor utanför arbetsplatsen skapades också (8-32 poäng, $\alpha = 0,95$). För samtliga index indikerade höga poäng starka moralkänslor.

Moral

För att få ett samlat mått på individens moral, på respektive utanför arbetsplatsen, kombinerades indexen för moralvärderingar och moralkänslor till två samlade index. För att skapa jämvikt i det samlade indexet för moral på respektive utanför arbetsplatsen normerades indexen för moralvärderingar och moralkänslor innan sammanslagningen. Indexet för *moral på arbetsplatsen* sträckte sig från 0-2 poäng ($\alpha = 0,95$). Det samlade indexet för *moral utanför arbetsplatsen* gick från 0-2 poäng ($\alpha = 0,91$). Höga poäng indikerade i de båda indexen att individen hade en hög moral.

Självkontroll

Enligt Situationella handlingsteori utgör en individs förmåga att utöva självkontroll den andra komponenten i det teoretiska begreppet benägenhet. En individs förmåga att utöva självkontroll är då hen handlar i överensstämmelse med sin moral under frestelser och provokationer (Wikström, 2010a). Det mest använda måttet på självkontroll, som även upphovsmannen till Situationella handlingsteorin utgår ifrån, är Grasmick, Tittle, Bursik & Arneklevs (1993) självkontrollskala. Med utgångspunkt i denna skala formulerades 12 frågor, som mätte självkontrollen på och utanför arbetsplatsen. Respondenten ombads att uppge hur väl ett antal påståenden stämmer in på individen, exempelvis "*Ibland bryter jag mot arbetsplatsens regler bara för nöjets skull*". Svartalternativen bestod av "*Instämmer inte alls*", "*Instämmer ej*", "*Instämmer*" samt "*Instämmer helt*". Kategorierna kodades med värdena 4-1 och formade två index, ett för självkontroll på arbetsplatsen (6-24 poäng, $\alpha = 0,74$) och ett för självkontroll utanför arbetsplatsen (6-24 poäng, $\alpha = 0,81$). För båda indexen indikerade höga poäng hög förmåga att utöva självkontroll.

Benägenhet

För att skapa ett samlat index för individens benägenhet på arbetsplatsen slogs indexet för moral (0-2 poäng) samman med indexet för självkontroll (6-24 poäng). Då båda indexen utgjordes av skilda intervallspann krävdes en normering innan sammanslagningen. Efter normering och sammanslagning skapades ett index som sträckte sig från 0-2 poäng, där höga poäng indikerade låg benägenhet på arbetsplatsen ($\alpha = 0,95$).

Ett index skapades även för individens benägenhet utanför arbetsplatsen genom en sammanslagning av indexet för moral (0-2 poäng) och för självkontroll (6-24 poäng). Även dessa index normerades innan sammanslagningen, för att skapa en jämvikt mellan dem i indexet för benägenhet. Indexet för benägenhet sträckte sig från 0-2 poäng, där höga poäng indikerar låg benägenhet utanför arbetsplatsen ($\alpha = 0,87$).

Situationella handlingsteorin utgår ifrån att vissa settings är mer kriminogena än andra, då de kan skilja sig åt både gällande moralregler och tillgång till avskräckande egenskaper (Wikström, 2010a). Med grund i detta identifierades tre egenskaper på arbetsplatsen, som kan tänkas påverka personens beteende. Dessa utgörs av moralregler, kollektiv styrka och extern kontroll på arbetsplatsen.

Moralregler i kontexten

För att mäta moralreglerna i kontexten utformades tre frågor, som undersökte hur väl ett antal påstående stämde in på respondentens nuvarande eller tidigare arbetsplats. Exempel på fråga som syftade att mäta moralregler i kontexten var *“Mina kollegor handlar i enlighet med arbetsplatsens regler”*. Påståendena besvarades efter svarsalternativen *“Instämmer inte alls”*, *“Instämmer ej”*, *“Instämmer”*, *“Instämmer helt”* samt *“Vet ej”*, som kodades med värdena 1-4. *“Vet ej”* behandlades som ett bortfall i analysen. Denna fråga utgjorde ett index på moralregler vilket sträckte sig från 3-12 poäng ($\alpha = 0,47$). På grund av det låga Alpha-värdet uteslöts detta index ur analysen.

Social sammanhållning

Kollektiv styrka har i studier på Situationella handlingsteorin använts som ett av de främsta måtten på moralkontexten (Wikström et al, 2012). Wikström et al (2012) bryter ned detta begrepp till bland annat social sammanhållning och informell social kontroll. Wikström et als (2012) frågeformulär för social sammanhållning anpassades till att beröra arbetsplatsen, för att kunna tillämpas i den aktuella studien. Den sociala sammanhållningen mättes genom fem frågor där respondenten tillfrågades huruvida ett antal påstående stämde in på dennes nuvarande eller tidigare arbetsplats. Exempel på fråga som syftade att mäta social sammanhållning var *“Kollegor på min arbetsplats är villiga att ställa upp för varandra”*. I likhet med moralreglerna, besvarades denna fråga utifrån svarsalternativen *“Instämmer inte alls”*, *“Instämmer ej”*, *“Instämmer”*, *“Instämmer helt”* samt *“Vet ej”*, som kodades med värdena 1-4. *“Vet ej”* behandlades i analysen som bortfall. Frågan skapade ett index för social sammanhållning (5-20 poäng, $\alpha = 0,39$). I likhet med moralregler i kontexten uppnådde indexet för social sammanhållning ett alltför lågt Alpha-värde och exkluderades därför ur analyserna.

Informell social kontroll

För att mäta den informella sociala kontrollen formulerades fyra frågor, där respondenten ombads att ange sannolikheten för att en kollega skulle uppmärksamma och/eller ingripa vid ett regelbrott i ett antal fiktiva situationer. Även dessa frågor är influerade av Wikström et als (2012) frågeformulär som mäter informell social kontroll, som anpassades till att beröra situationer på arbetsplatsen. Exempel på fråga som syftade att mäta informell social kontroll var *“Hur sannolikt är det att Dina kollegor skulle märka om någon anställd inte registrerar en vara i kassan, och behåller pengarna själv?”*. Svarsalternativen *“Mycket osannolikt”*, *“Osannolikt”*, *“Sannolikt”*, *“Mycket sannolikt”* samt *“Vet ej”* kodades med värdena 1-4. *“Vet ej”* behandlades i analysen som bortfall. Frågan skapade ett index från 4-16 poäng ($\alpha = 0,60$). Inte heller detta index inkluderades i analyserna, på grund av det låga Alpha-värdet.

Extern kontroll

Den externa kontrollen mättes utifrån tre frågor, där respondenten uppgav förekomsten av tre typer av situationell kontroll på arbetsplatsen – slutan kontanthantering, inventeringsrutiner och kameraövervakning. Svarsalternativen utgjordes av *“Ja”*, *“Nej”* samt *“Vet ej”*, där det senare behandlades som bortfall.

Ytterligare en faktor som mätte den externa kontrollen var uppfattade konsekvenser av regelbrott, då detta enligt tidigare forskning har visats ha avskräckande effekt (se bl.a. Wikström et al, 2012). I fyra frågor tillfrågades därför respondenten om vilken eller vilka åtgärder som var mest sannolik att dess arbetsgivare skulle vidta vid olika regelbrott. I de fall respondenten angivit flera troliga åtgärder kodades svaret om till att endast utgöra den mest allvarliga åtgärden som angetts. Exempel på fråga som syftade att mäta konsekvenser av regelbrott var *“Markera den eller de åtgärder som är mest sannolika att Dina arbetsgivare skulle vidta om de med säkerhet vet att en anställd har tagit något (vara/pengar) till ett värde av 1-100 kr?”*. Svartalternativen utgjordes av *“Vet ej”*, *“Ingen åtgärd alls”*, *“En tillsägelse”*, *“Intern uppgörelse utan polisanmälan”*, *“Uppsägning”*, *“Polisanmälan”* samt *“Polisanmälan + Uppsägning”*. Svartalternativet *“Vet ej”* behandlades som bortfall. De övriga svartalternativen kodades med värdena 1-6 och slogs samman i ett index, som sträckte sig från 4-24 poäng ($\alpha = 0,86$), där höga värden indikerade mer allvarliga konsekvenser av regelbrott.

Motivation

Enligt Situationella handlingsteorin kan det vid ett samspel mellan en brottsbenägen individ och en kriminogen miljö uppstå en motivation till att begå brott, i form av frestelser eller provokationer (Wikström et al, 2012). Denna motivation är en nödvändig faktor vid förklaringen av brottsligt beteende och uppstår då individen antingen har möjlighet att uppfylla ett begär, eller upplever en friktion som leder till ilska eller negativ påfrestning (Wikström, 2010a). För att mäta motivation i form av frestelse efterfrågades respondenten i fyra frågor om sannolikheten för att hen skulle handla på ett visst sätt utifrån ett antal fiktiva situationer, exempelvis *“Ta pengar direkt ur kassan, när ingen ser”*. Svarkategorierna utgjordes av *“Mycket osannolikt”*, *“Osannolikt”*, *“Sannolikt”* samt *“Mycket sannolikt”*, som kodades 1-4. Indexet för frestelse sträckte sig från 4-16 poäng ($\alpha = 0,75$), där höga värden indikerade hög frestelse.

Tidigare forskning har visat att faktorer som kan leda till en provokation hos anställda främst är känslor av orättvisa och missnöje (se bl.a. Greenberg, 1990; Hollinger & Clark, 1983; Mustaine & Tewksbury, 2002; Niehoff & Paul, 2000). Utifrån detta mättes därför provokation med hjälp av åtta frågor, där respondenten fick ange i vilken utsträckning hen instämde med ett antal påståenden, som berörde orättvisa och missnöje på arbetsplatsen. Exempel på fråga var *“Jag anser att min lön är lämplig i förhållande till min arbetsinsats”*. Frågorna besvarades utifrån kategorierna *“Instämmer inte alls”*, *“Instämmer ej”*, *“Instämmer”* samt *“Instämmer helt”*, vilka kodades med värdena 4-1. Indexet för provokation sträckte sig från 8-32 poäng, där höga värden indikerade hög provokation ($\alpha = 0,86$). Vidare gjordes ett samlat index för den totala motivationen, som består av frestelse och provokation, som individen upplever på sin arbetsplats. För att skapa jämnvikt mellan variablerna normerades de innan sammanslagningen. Detta samlade index för motivation gick från 0-2 poäng, där höga värden indikerade hög motivation ($\alpha = 0,80$).

Brottslighet

Den huvudsakliga beroende variabeln utgjordes av självrapporterad tidigare brottslighet på arbetsplatsen. Brottsligheten mättes med hjälp av fem frågor, där

respondenten ombads ange om och i så fall hur frekvent hen tagit något från sin arbetsplats. Exempel på fråga som mätte tidigare brottslighet var *“Har Du, någon gång, på Din arbetsplats tagit något (varor/pengar) till att värde av 1-100 kr?”*. Frågorna besvarades utifrån svarsalternativen *“Nej, aldrig”*, *“Ja, ett fåtal gånger”*, *“Ja, någon gång i månaden”*, *“Ja, någon gång i veckan”* samt *“Ja, varje dag”*, som kodades med värdena 1-5. Utifrån dessa frågor skapades ett index (5-25 poäng), som mätte frekvensen av individens brottslighet på arbetsplatsen, där höga poäng indikerade frekvent brottslighet på arbetsplatsen ($\alpha = 0,71$).

Respondenten tillfrågades även om tidigare brottslighet utanför arbetsplatsen, i syfte att kunna ställa detta i relation till brottsligheten på arbetsplatsen. Respondenten ombads i fyra frågor ange om och i så fall hur frekvent hen stulit någonting från en butik/café/restaurang, de senaste 12 månaderna. Exempel på fråga som mätte tidigare brottslighet var *“Har Du, de senaste 12 månaderna, utanför din arbetsplats, tagit något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 1-100 kr?”*. I likhet med brottslighet på arbetsplatsen besvarades frågorna utifrån svarsalternativen *“Nej, aldrig”*, *“Ja, ett fåtal gånger”*, *“Ja, någon gång i månaden”*, *“Ja, någon gång i veckan”* samt *“Ja, varje dag”*, som kodades med värdena 1-5. Ett index skapades som gick från 4-20 poäng, där höga poäng indikerade frekvent brottslighet utanför arbetsplatsen ($\alpha = 0,95$). För att få ett mer lättöverskådligt mått på respondenternas självrapporterade brottslighet på och utanför arbetsplatsen, kodades dessa variabler även om till dummies (Ja/Nej), som sedan tillämpades i hypotes 2.

Pilotstudie

Innan ordinarie utskick av webbenkäten genomfördes en pilotstudie på fem stycken icke-slumpmässigt utvalda individer. Syftet med pilotstudien var att testa förståelsen för frågorna och dess formuleringar och undersöka om svarsalternativen kunde anses vara heltäckande. Avsikten var även att bekanta oss med Google-verktyget och importeringen av svarsformuläret till SPSS, för att senare undvika problem under analysarbetet. Några av de åtgärder som genomfördes med grund i denna respons var att en del frågor omformulerades och kortades ned, följden på frågorna omstrukturerades för att tydliggöra vad som efterfrågades, samt en omarbetning av svarsalternativen. Vid detta moment kunde även en fungerande importlösning utarbetas, vilket underlättade det senare analysarbetet.

Statistisk analys

För att testa studiens första hypotes har univariata, bivariata analyser och multipla linjära regressionsanalyser utförts. Syftet med de statistiska analyserna var att undersöka relationen mellan variablerna och identifiera eventuella samband. Till en början analyserades de undersökta individuella och kontextuella variablerna separat i enkla regressionsanalyser, för att sedan integreras i en multivariat regressionsanalys. Detta för att studera huruvida variablernas förklaringskraft förändras när de integreras med varandra. I en av analyserna har det även undersökts om det föreligger några eventuella interaktionseffekter mellan de oberoende variablerna moral och självkontroll. I den multipla linjära regressionsanalysen har även autokorrelation och multikollinearitet undersökts. Vid tolkning av modellernas förklaringskraft används värdet på Adjusted R

Square, då studiens urval är relativt litet och ordinarie R^2 därmed kan antas vara för högt (Djurfeldt et al, 2010). För att testa studiens andra hypotes användes den statistiska metoden "Paired Samples T-test", som jämför medelvärden mellan två oberoende variabler. I samtliga analyser har outliers i form av extremvärden och inflytelserika fall undersökts. I de fall det identifierats enheter med en standardavvikelse på $\pm 3,29$ eller ett Cook's Distance-värde över 1, exkluderades dessa ur analyserna. Detta var nödvändigt för att skapa en normalfördelning i urvalet, då förekomsten av 1 outlier var tillräcklig för att mer än 0,1 procent av enheterna skulle överstiga $\pm 3,29$ standardavvikelser (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010). Utgångspunkten vid tolkningen av den statistiska signifikansen har varit signifikansnivån $p < 0,05$. Då denna nivå inte bör ses som någon kompromisslös gräns (Field, 2013), har även samband med signifikansvärde strax över 0,05 bedömts som betydelsefulla i analyserna. Indexen för moralregler i kontexten, social sammanhållning och informell social kontroll uppnådde inte tillräckligt högt Alpha-värde ($> 0,7$), vilket indikerar att de inte mäter de teoretiska begreppen tillräckligt bra (Bryman, 2011). Till följd av detta exkluderades dessa index ur samtliga analyser.

RESULTAT

De demografiska variablerna kön, ålder, bransch, befattning, antal verksamma år inom branschen samt anställningsform analyserades i bivariata analyser, där den beroende variabeln utgjordes av tidigare brottslighet på arbetsplatsen (Ja/Nej). I resultaten framgår det att det inte finns något signifikant samband mellan varken kön, ålder, befattning inom café- och restaurangbranschen samt anställningsform, och rapporterad brottslighet på arbetsplatsen. Det finns däremot en signifikant skillnad i stöldbrottslighet mellan de olika branscherna ($p < 0,001$), där 87,4 procent inom café- och restaurangbranschen uppger att de stulit från sin arbetsplats, till skillnad från 44,2 procent inom detalj- och partihandeln. Inom detalj- och partihandeln finns signifikanta skillnader mellan befattningarna ($p < 0,01$), där 100 procent av arbetsledarna uppger att de någon gång stulit på arbetsplatsen, medan 36,6 procent av butiksbiträdena och 50 procent av lagermedarbetarna anger att de tagit något. Även antalet verksamma år inom branscherna har en signifikant inverkan på den rapporterade stöldfrekvensen hos de anställda ($p < 0,01$). Drygt 50 procent av individer som varit verksamma mindre än ett år rapporterar att de stulit på sin arbetsplats, medan ca 80 procent av anställda som varit verksamma över ett år uppger att de stulit. Resultaten i tabell 1 (modell 1) visar även att anställda som blivit informerade om arbetsplatsens policy skiljer sig signifikant åt i deras rapporterade stöldbrottslighet ($p < 0,01$), jämfört med de som inte blivit informerade. De individer som inte blivit informerade om policyn stjal i större utsträckning än de individer som känner till arbetsplatsens regler. Trots detta anger 58,6 procent av de som vet att de enligt policyn inte får ta eller konsumera varor utan att betala, att de gör det ändå ($p < 0,001$). I tabell 1 (modell 2) kan det utläsas att betydelsen av att bli informerad om policyn minskar när den anställde får lov att ta eller konsumera varor på sin arbetsplats. Se bilaga 2 för fullständig tabell över andel och antal som stulit från sin arbetsplats, efter ovan nämnda variabler.

Tabell 1. Brottslighet på arbetsplatsen^a efter policy.

Prediktorer	Modell 1 (N = 156)			Modell 2 (N = 143)		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>
Info Policy ^b	-1.038**	.368	-.222	-.709	.426	-.134
Regler Policy ^c				.968***	.295	.264
Adjusted R Square	.043			.079		

** $p < .01$; *** $p < .001$

^a Index Brottslighet på Arbetsplatsen: 5-25 p. Höga värden indikerar frekvent brottslighet på arbetsplatsen.

^b Anställd har blivit informerad om arbetsplatsens policy: Ja = 1, Nej = 0.

^c Anställd får ta/konsumera varor på arbetsplatsen utan att betala: Ja = 1, Nej = 0.

Hypotes 1

“Individer som har låg benägenhet och inte är motiverade till att begå brott samt är verksamma på arbetsplatser med hämmande moralkontext och hög extern kontroll, begår stöldbrott mindre frekvent på arbetsplatsen, än individer som är benägna och motiverade till att begå brott och är verksamma på arbetsplatser med uppmuntrande moralkontext och låg extern kontroll.”

För att testa hypotes 1 genomfördes inledningsvis separata bivariata analyser av brottslighet på arbetsplatsen, efter samtliga oberoende variabler med ett Alpha-värde över 0,7. I tabell 2 framgår det att benägenhet och motivation har en signifikant effekt på den rapporterade stöldbrottsligheten ($p < 0,001$), när man inte har kontrollerat för övriga variabler. Benägenhet har en negativ inverkan på den rapporterade brottsligheten, där individer med låg benägenhet rapporterar lägre stöldfrekvens på sin arbetsplats. Motivation har däremot en positiv effekt, vilket innebär att individer som är motiverade, det vill säga frestade eller provocerade till att stjäla, rapporterar högre nivå av stöldbrottslighet. Sluten kontanthantering och kameraövervakning har ingen signifikant effekt på den rapporterade brottsligheten, när de studeras var för sig. Signifikansvärdena för konsekvenser av regelbrott ($p = 0,052$) och inventeringsrutiner ($p = 0,080$) uppgår till strax över signifikansnivån $p < 0,05$ och kan därmed antas ha en viss negativ inverkan på den rapporterade stöldbrottsligheten. Anställda som uppger att det förekommer inventeringsrutiner på arbetsplatsen rapporterar lägre nivåer av stöldbrottslighet, än anställda på arbetsplatser där det inte förekommer. Även sambandet mellan konsekvenser av regelbrott och rapporterad stöldbrottslighet är negativt, vilket innebär att ju allvarigare konsekvenser en anställd uppfattar att regelbrott kommer leda till, desto mindre frekvent stöldbrottslighet rapporterar individen. Determinationskoefficienten, det vill säga förklaringskraften varje enskild variabel har på variationen i den rapporterade stöldbrottsligheten, kan utläsas under Adjusted R^2 . Den variabel som bäst enskilt förklarar variansen i den rapporterade stöldbrottsligheten är moral, med en förklaringskraft på 43,6 procent.

Tabell 2. Bivariata analyser av brottslighet på arbetsplatsen^a efter benägenhet, motivation, konsekvenser av regelbrott, inventeringsrutiner, sluten kontanthantering samt kameraövervakning.

Prediktorer	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>	<i>Adj. R²</i>	<i>N</i>
Benägenhet ^b	-4.719***	.354	-.734	.535	155
Motivation ^c	2.969***	.467	.455	.202	157
Konsekvenser ^d	-.076	.039	-.172	.022	128
Inventeringsrutiner ^e	-.010	.006	-.139	.013	160
Sluten kontanthantering ^e	-.001	.005	-.012	-.006	160
Kameraövervakning ^e	-.006	.005	-.096	.003	160

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

^a Index Brottslighet på Arbetsplatsen: 5-25 p. Höga värden indikerar frekvent brottslighet på arbetsplatsen.

^b Index Benägenhet på Arbetsplatsen: 0-2 p. Höga värden indikerar *låg* benägenhet.

^c Index Motivation på Arbetsplatsen: 0-2 p. Höga värden indikerar hög motivation.

^d Index Konsekvenser av Regelbrott: 4-24 p. Höga värden indikerar mer allvarliga konsekvenser av regelbrott.

^e Binära variabler: Ja = 1, Nej = 0.

Benägenhet

För att analysera benägenhetens påverkan på den rapporterade stöldfrekvensen utfördes en multipel linjär regressionsanalys. De oberoende variablerna utgjordes av moral och självkontroll på arbetsplatsen, då dessa enligt teorin är beståndsdelarna i en individs benägenhet. Den beroende variabeln var brottslighet på arbetsplatsen (se tabell 3). De samlade oberoende variablerna kan enligt analysen förklara 53,5 procent av variationen i stöldbrottsligheten på arbetsplatsen. De båda variablerna har en enskilt signifikant effekt på brottsligheten på arbetsplatsen ($p < 0,001$), när man kontrollerat för den övriga variabeln. Utifrån betakoefficienterna går det att tyda att den variabel som har störst effekt på den rapporterade brottsligheten är individens moral på arbetsplatsen. Det föreligger ingen multikollinearitet mellan de oberoende variablerna.

Tabell 3. Brottslighet på arbetsplatsen^a efter moral och självkontroll (N = 155).

Prediktorer	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>
Moral ^b	-2.652***	.342	-.487
Självkontroll ^c	-.228***	.040	-.363
Adjusted R Square	.535		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

^a Index Brottslighet på Arbetsplatsen: 5-25 p. Höga värden indikerar frekvent brottslighet på arbetsplatsen.

^b Index Moral på Arbetsplatsen: 0-2 p. Höga värden indikerar hög moral.

^c Index Självkontroll på Arbetsplatsen: 6-24 p. Höga värden indikerar hög förmåga att utöva självkontroll.

Eventuella interaktionseffekter undersöktes, för att studera om betydelsen av självkontroll påverkas av individens nivå av moral. I tabell 4 framgår det att ju högre moral individen har, desto svagare effekt har självkontrollen på den rapporterade stöldbrottsligheten. Analysen visade dock att denna interaktionseffekt mellan moral och självkontroll inte är signifikant.

Tabell 4. Brottslighet på arbetsplatsen^a efter moral, självkontroll och interaktionsvariabel (N = 155).

Prediktorer	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>
Moral ^b	-1.936	1.967	-.356
Självkontroll ^c	-.184	.126	-.292
Interaktionsvariabel ^d	-.034	.093	-.178
Adjusted R Square	.532		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

^a Index Brottslighet på Arbetsplatsen: 5-25 p. Höga värden indikerar frekvent brottslighet på arbetsplatsen.

^b Index Moral på Arbetsplatsen: 0-2 p. Höga värden indikerar hög moral.

^c Index Självkontroll på Arbetsplatsen: 6-24 p. Höga värden indikerar hög förmåga att utöva självkontroll.

^d Interaktionsvariabel: Moral på Arbetsplatsen multiplicerat med Självkontroll på Arbetsplatsen

För att undersöka vilken beståndsdel av moralen, det vill säga moralvärderingar eller moralkänslor, som har störst betydelse för den anställdes rapporterade stöldfrekvens, genomfördes ytterligare analyser. I tabell 5 kan det utläsas att både moralvärderingar och moralkänslor har en enskild signifikant effekt på den rapporterade brottsligheten på arbetsplatsen, när man kontrollerat för den övriga variabeln, men att moralvärderingar har något större inverkan än moralkänslor. Någon multikollinearitet mellan de oberoende variablerna råder inte heller i detta fall.

Tabell 5. Brottslighet på arbetsplatsen^a efter moralvärderingar och moralkänslor (N = 154).

Prediktorer	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>
Moralvärderingar ^b	-.064***	.011	-.410
Moralkänslor ^c	-.102***	.020	-.361
Adjusted R Square	.435		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

^a Index Brottslighet på Arbetsplatsen: 5-25 p. Höga värden indikerar frekvent brottslighet på arbetsplatsen.

^b Index Moralvärderingar på Arbetsplatsen: 20-80 p. Höga värden indikerar starka moralvärderingar.

^c Index Moralkänslor på Arbetsplatsen: 10-40 p. Höga värden indikerar starka moralkänslor.

Motivation

I den inledande bivariata analysen (tabell 2) framgick det att den oberoende variabeln motivation kan förklara 20,2 procent av variationen i den rapporterade stöldbrottsligheten. Vidare analyserades vilken typ av motivation, det vill säga frestelser eller provokationer, som har störst betydelse för den rapporterade

brottsligheten (se tabell 6). Analysen visar att det endast är frestelser hos den anställda som har en enskilt signifikant inverkan på den rapporterade stöldbrottsligheten ($p < 0,001$), när man kontrollerat för provokation. Anställda som uppger hög nivå av frestelse, rapporterar även högre stöldfrekvens än andra. Provokation har emellertid ingen signifikant effekt på den rapporterade brottsligheten, när frestelse hålls konstant. Någon multikollinearitet råder inte mellan de oberoende variablerna.

Tabell 6. Brottslighet på arbetsplatsen^a efter frestelse och provokation (N = 154).

Prediktorer	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>
Frestelse ^c	.667***	.056	.695
Provokation ^d	.028	.022	.074
Adjusted R Square	.494		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

^a Index Brottslighet på Arbetsplatsen: 5-25 p. Höga värden indikerar frekvent brottslighet på arbetsplatsen.

^b Index Frestelse på Arbetsplatsen: 4-16 p. Höga värden indikerar hög frestelse.

^c Index Provokation på Arbetsplatsen: 8-32 p. Höga värden indikerar hög provokation.

Extern kontroll

För att djupare studera respondenternas uppfattade konsekvenser av regelbrott på arbetsplatsen genomfördes univariata analyser. Analysen visar att uppfattningen är att ju högre värde på det stulna föremålet, desto allvarligare påföljd kommer att tillämpas. Intern uppgörelse utan polisanmälan uppfattas som den mest sannolika konsekvensen av stölder av föremål till ett värde av 1-100 kr. Vid stölder av föremål till ett värde av 101-500 kr antas påföljden mest sannolikt bli uppsägning, medan det vid stölder över 500 kr förväntas leda till polisanmälan och uppsägning som konsekvens.

Integrerad förklaringsmodell

För att testa huruvida Situationella handlingsteorin kan förklara stöld som begås av anställda, genomfördes en multipel linjär regressionsanalys, där samtliga oberoende variabler med ett Alpha-värde över 0,7 inkluderades i modellen (se tabell 7, modell 1). De oberoende variablerna utgjordes av motivation, benägenhet, konsekvenser av regelbrott, inventeringsrutiner, kontanthantering samt kameraövervakning. I likhet med tidigare analyser var den beroende variabeln brottslighet på arbetsplatsen. I modellen, där samtliga variabler inkluderas, kan 55,6 procent av variationen i den rapporterade brottsligheten på arbetsplatsen förklaras av modellen. Den enda variabel som har en enskilt signifikant effekt på den rapporterade brottsligheten är benägenhet ($p < 0,001$), när man kontrollerat för övriga variabler. Sambandet för benägenhet är negativt, vilket innebär att anställda som uppger låg benägenhet rapporterar lägre stöldfrekvens på sin arbetsplats. De resterande oberoende variablerna uppvisar ingen enskild signifikant inverkan på den rapporterade stöldbrottsligheten, när man kontrollerat för övriga variabler. Utifrån analysen kan det även tydas att det inte förekommer någon korrelation mellan de studerade oberoende variablerna.

Tabell 7. Brottslighet på arbetsplatsen^a efter motivation, benägenhet, konsekvenser av regelbrott, inventeringsrutiner, sluten kontanthantering, kameraövervakning, samt frestelse.

Prediktorer	Modell 1 (N = 124)			Modell 2 (N = 126)		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>
Motivation ^b	.295	.461	.045			
Benägenhet ^c	-4.682***	.452	-.728	-4.270***	.460	-.638
Konsekvenser ^d	.009	.029	.019	.002	.029	.005
Inventeringsrutiner ^e	-.006	.005	-.089	-.007	.005	-.087
Sluten kontanthantering ^e	.005	.004	.073	.005	.004	.070
Kameraövervakning ^e	.000	.004	.005	.000	.004	-.004
Frestelse ^f				.194**	.061	.215
Adjusted R Square	.556			.596		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

^a Index Brottslighet på Arbetsplatsen: 5-25 p. Höga värden indikerar frekvent brottslighet på arbetsplatsen.

^b Index Motivation på Arbetsplatsen: 0-2 p. Höga värden indikerar hög motivation.

^c Index Benägenhet på Arbetsplatsen: 0-2 p. Höga värden indikerar *låg* benägenhet.

^d Index Konsekvenser av Regelbrott: 4-24 p. Höga värden indikerar mer allvarliga konsekvenser av regelbrott.

^e Binär variabel: Ja = 1, Nej = 0.

^f Index Frestelse på Arbetsplatsen: 4-16 p. Höga värden indikerar hög frestelse.

Då tidigare analyser visat att variabeln provokation, som ingår i indexet för motivation, inte har någon signifikant inverkan på den rapporterade brottsligheten, utfördes ytterligare en multivariat analys utan denna variabel (se tabell 7, modell 2). De oberoende variablerna i denna analys utgjordes därmed av benägenhet, konsekvenser av regelbrott, inventeringsrutiner, sluten kontanthantering, kameraövervakning, samt frestelse. Förklaringskraften för modellen uppgår till 59,6 procent, vilket är något högre än i modell 1. I den senare modellen uppvisar, utöver benägenhet, även frestelse en enskild signifikant inverkan på den rapporterade brottsligheten ($p < 0,01$), när man kontrollerat för övriga variabler. Benägenhet har ett negativt samband med brottsligheten, medan frestelse däremot har ett positivt samband med brottsligheten. Individer med högre nivå av frestelse rapporterar mer frekvent stöldbrottslighet. Av de två signifikanta variablerna är benägenhet den som har störst enskild inverkan på stöldfrekvensen.

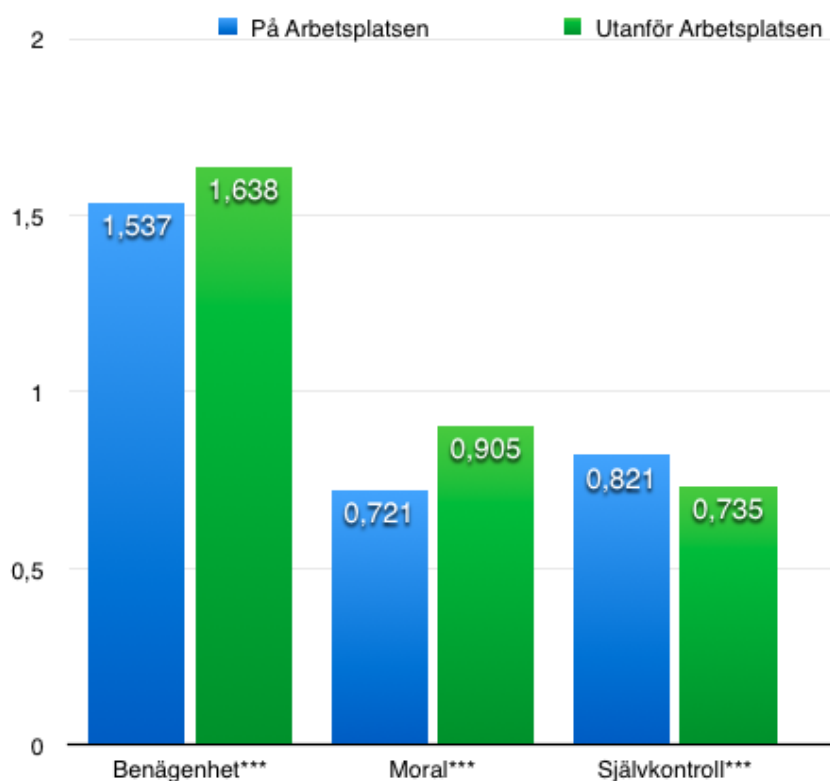
Hypotes 2

“Individer är mer benägna till att begå stöldbrott på arbetsplatsen än utanför arbetsplatsen.”

För att testa den andra hypotesen användes den bivariata metoden “Paired Samples T-Test”, som jämför medelvärden mellan individers benägenhet på respektive utanför arbetsplatsen. Analysen som presenteras i diagram 1 visar att individers benägenhet att stjäla är signifikant högre på arbetsplatsen, än utanför arbetsplatsen. Vidare analyser där medelvärden mellan individers moral respektive självkontroll jämförs på respektive utanför arbetsplatsen, visar att det

finns signifikanta skillnader. Individens moral är högre utanför arbetsplatsen än på den, medan förmågan att utöva självkontroll är lägre utanför än på arbetsplatsen.

Diagram 1. Jämförelse av medelvärden för benägenhet^a, moral^b och självkontroll^c på respektive utanför arbetsplatsen.



*** $p < .001$

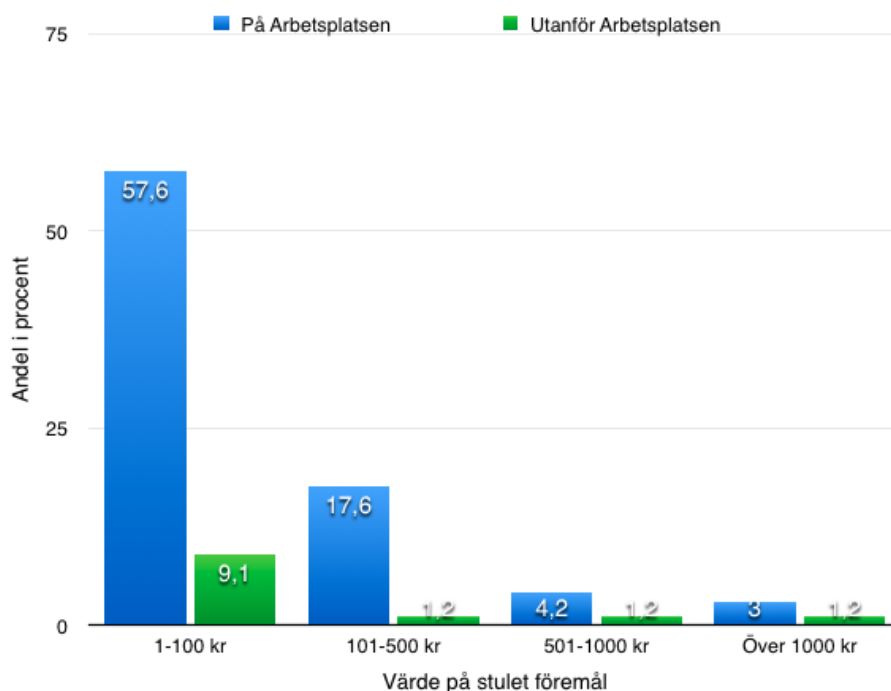
^a Index Benägenhet på/utanför Arbetsplatsen: 0-2 p. Höga värden indikerar *låg* benägenhet.

^b Index Moral på/utanför Arbetsplatsen: 0-1 p. Höga värden indikerar hög moral.

^c Index Självkontroll på/utanför Arbetsplatsen: 0-1 p. Höga värden indikerar hög förmåga att utöva självkontroll.

I univariata analyser (se diagram 2) framgår det att respondenter rapporterar en högre stödfrekvens på arbetsplatsen än utanför arbetsplatsen. Resultaten visar att 74 procent av individerna någon gång har stulit på sin arbetsplats, i jämförelse med att endast 9 procent rapporterar att de stulit i en butik, café eller restaurang, där de inte arbetar eller har arbetat. Drygt hälften av respondenterna anger att de någon gång stulit ett föremål på sin arbetsplats till ett värde av 1-100 kr, medan endast 3 procent rapporterar att de tagit något till ett värde över 1000 kr. Detta kan jämföras med att knappt en tiondel av respondenterna uppger att de stulit något utanför sin arbetsplats till ett värde av 1-100 kr, medan 1,2 procent anger att de stulit något till ett värde över 1000 kr.

Diagram 2. Andel i procent som stulit på respektive utanför arbetsplatsen, efter värde på det stulna föremålet.



DISKUSSION

I följande avsnitt diskuteras analysens resultat, följt av en diskussion gällande styrkor och brister i den valda metoden.

Resultatdiskussion

Urvalet som ligger till grund för den aktuella studien består utav 165 individer, där majoriteten (68,5 procent) arbetar inom café- och restaurangbranschen. Med anledning av att urvalet är relativt litet, anses resultaten inte kunna generaliseras till populationen, utan endast till de undersökta individerna. Snedfördelningen mellan branscherna innebär även att studiens slutsatser främst kan tillämpas på de anställda inom café- och restaurangbranschen.

Demografiska variabler

I studiens resultat framgår det att stöldbrottslighet är mer förekommande inom café- och restaurangbranschen än inom detalj- och partihandeln. Av de anställda inom café- och restaurangbranschen rapporterade 87,4 procent att de någon gång stulit från sin arbetsplats, medan endast 44,2 procent inom detalj- och partihandeln uppgav att de tagit något. Dessa resultat indikerar att problematiken med stöld som begås av anställda är mycket utbredd, både inom café- och restaurangbranschen och detalj- och partihandeln, vilket är i linje med vad tidigare forskning konstaterat (Hollinger & Clark, 1983; Thomas et al, 2001). Vad som däremot är intressant att diskutera är att förekomsten av den rapporterade stöldbrottsligheten är nästintill dubbelt så stor inom café- och restaurangbranschen

som i detalj- och partihandeln. Forskare har diskuterat vilka egenskaper hos stöldobjekt som gör dem mer lämpliga än andra (Cohen & Felson, 1979). Föremål som är lättåtkomliga, synliga för individen och lätta att ta utan större fysisk ansträngning, är mer stöldbärliga än andra (a.a.). Varor inom café- och restaurangbranschen kan i större utsträckning antas besitta dessa egenskaper, jämfört med varor inom detalj- och partihandel. Analysen visar även att det finns signifikanta samband mellan typ av befattning inom detalj- och partihandeln och brottslighet på arbetsplatsen. Tidigare forskning visar att ju mer marginaliserad position en anställd har inom organisationen, desto mer troligt är det att individen stjälar på sin arbetsplats (Greenberg & Barling, 1996). Trots detta rapporterar hundra procent av arbetsledarna, och endast drygt en tredjedel av butiksbiträdena, att de någon gång stulit av arbetsplatsens egendom. Dessa resultat kan anses gå emot den tidigare forskningen, då en position som arbetsledare kan anses vara mindre marginaliserad än butiksbiträde. Forskarna konstaterar även att anställda med en mer temporär anställning stjälar i större utsträckning än anställda som haft möjlighet att skapa relationer och anknytning till sin arbetsplats (Greenberg & Barling, 1996). Dock är även dessa resultat motstridiga de fynd som gjorts i föreliggande studie, då individer som varit verksamma inom branscherna i mindre än ett år stjälar i mindre utsträckning än individer med mer långvarig anställning.

Greenberg (2002) belyser vikten av en tydligt uttalad policy på arbetsplatsen, då förekomsten av ett utvecklat etikprogram kan minska de anställdas benägenhet att stjäla. I enlighet med detta visar studiens resultat att individer som blivit informerade om arbetsplatsens policy stjälar mindre frekvent än individer utan kännedom om policyn. Trots att sambandet inte uppnår signifikansnivån $p < 0,05$ antas det ändå vara giltigt, med anledning av att signifikansvärdet ($p = 0,065$) troligen hade sjunkit om fler respondenter hade ingått i urvalet (Field, 2013).

I motsats till forskning som funnit samband mellan brottslighet på arbetsplatsen och den anställdes kön och ålder (Avery et al, 2012; Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark 1983; Mustaine & Tewksbury, 2002), återfanns inga signifikanta samband mellan dessa variabler i den aktuella studien. Detta kan däremot tänkas bero på att spridningen mellan kön och ålder i urvalet är mycket liten, då 70,1 procent av respondenterna är kvinnor och drygt två tredjedelar av urvalet är i åldrarna 15-25 år.

Hypotes 1

“Individer som har låg benägenhet och inte är motiverade till att begå brott samt är verksamma på arbetsplatser med hämmande moralkontext och hög extern kontroll, begår stöldbrott mindre frekvent på arbetsplatsen, än individer som är benägna och motiverade till att begå brott och är verksamma på arbetsplatser med uppmuntrande moralkontext och låg extern kontroll.”

Den integrerade modellen, där samtliga variabler med ett tillräckligt högt Cronbach's Alpha-värde inkluderades, utgör den främsta förklaringsmodellen i den aktuella studien, med en förklaringskraft på 55,6 procent. Detta trots att benägenhet är den enda variabeln i modellen med en enskild signifikant inverkan på den rapporterade stöldfrekvensen.

Att det teoretiska begreppet benägenhet är en betydelsefull prediktor för stöld som begås av anställda kan styrkas i de resultat som framkommit ur analysen. Vid analys av benägenhetens delkomponenter framgick det att både moral och självkontroll har ett signifikant negativt samband med den rapporterade brottsligheten, vilket innebär att den rapporterade stöldfrekvensen är lägre hos de anställda med hög moral eller hög förmåga att utöva självkontroll. Liknande resultat återfinns i Langton et al (2006) studie, där forskarna drog slutsatsen att individer med låg självkontroll uppvisar en signifikant högre sannolikhet att begå stöld på sin arbetsplats, än individer med hög självkontroll. Resultaten från analysen får även stöd av Greenberg (2002), som i sin studie fann att anställda med en högre moralisk utveckling, begår avsevärt färre stöldbrott än individer med en lägre nivå av moralutveckling. I den aktuella studien framgår det att individens moral har större betydelse för den rapporterade stöldfrekvensen än självkontroll, vilket är i linje med både Schoepfer & Piqueros (2006) och Antonaccio & Tittles (2008) studier. Forskarna fastslog att moralen utgör den främsta faktorn i prediktionen av kriminellt beteende, när den jämförs med betydelsen av självkontroll. Schoepfer & Piquero (2006) menar även att det råder en interaktionseffekt mellan moral och självkontroll, där självkontrollens betydelse för brottsligheten avgörs av individens nivå av moral. Denna modererande effekt kan även tydas i den aktuella studiens resultat, men den undersökta interaktionseffekten uppnår inte statistisk signifikans och kan därmed inte fastställas utifrån det studerade urvalet.

Den vidare analysen som undersökte vilken beståndsdel av moralen som har störst betydelse för de anställdas rapporterade stöldfrekvens, visade att moralvärderingar och moralkänslor är av lika stor vikt. Dessa resultat får stöd i tidigare forskning som visat att en individs uppfattning om rätt och fel och hans nivå av skam- och skuldkänslor, påverkar i vilken utsträckning individen begår stöldbrott (Greenberg, 2002; Hollinger & Clark, 1983).

Att hög motivation leder till mer frekvent stöldbrottslighet hos de anställda, är starkt förankrat i tidigare studier inom området (Greenberg, 1990; Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark, 1983; Mustaine & Tewksbury, 2002; Niehoff & Paul, 2000; Tryon & Kleiner, 1997). I den bivariata analysen utgör motivation en signifikant förklaringsfaktor för den rapporterade stöldbrottsligheten. I den samlade modellen, när motivation kontrolleras med de övriga variablerna, försvinner dock denna signifikanta effekt. Detta resultat kan tyda på att en individs motivation till att begå brott inte är lika betydelsefull, när man även tar hänsyn till individens benägenhet, konsekvenser av regelbrott, inventeringsrutiner, sluten kontanthantering samt kameraövervakning. Ytterligare analys, där motivation bröts ned till sina delkomponenter frestelse och provokation, visar att frestelse är den enda signifikanta formen av motivation. Betydelsen av frestelse får stöd i Greenberg & Barlings (1996) och McClurg & Butlers (2006) studier, som menar att möjligheten och behovet av att begå stöldbrott, är grundläggande förutsättningar för att anställda ska stjäla från sin arbetsplats. Vad som däremot framgår i analysen är att provokation inte utgör någon enskilt signifikant prediktor för den rapporterade stöldbrottsligheten, vilket är oförenligt med tidigare studier. Dessa resultat skulle dock kunna förklaras av exempelvis Greenbergs (1990) slutsatser om att en upplevd underbetalning inte nödvändigtvis måste leda till känslor av provokation, om lönesituationen har motiverats väl av arbetsgivaren.

Resultaten kan även förklaras av att måttet på provokation kan ha varit missvisande. Med grund i tidigare forskning tillfrågades respondenterna bland annat om de är nöjda med sin lönesituation och anser sig ha rättvis lön i förhållande till sina kollegor, vilket syftade till att mäta deras nivå av provokation. Huseman et al (1987) identifierade en grupp individer som karaktäriseras av att anse sig förtjäna mindre utdelning än sina referenter. Det kan tänkas finnas individer i urvalet som angett att de inte alls instämmer med att deras lön är rättvis i förhållande till sina kollegor och sin arbetsinsats, med grund i att de anser sig ha högre lön än de förtjänar. Dock har dessa individer analyserats som anställda med starka känslor av orättvisa och missnöje, vilket då i själva verket är i motsats till vad de faktiskt upplever.

Resultaten från analyserna visar att individer som är verksamma på arbetsplatser där situationell kontroll, i form av inventeringsrutiner, förekommer rapporterar en lägre stöldfrekvens på arbetsplatsen. Detta går i linje med en stor del av forskningen, som tyder på att tillgången till kontroll på arbetsplatsen påverkar nivån av stöldbrottslighet bland de anställda (Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark, 1983; Langton et al, 2006). Forskare menar på att när kontrollen är bristfällig, ökar dels möjligheterna för de anställda att begå stölder, dels minskar avskräckningen då risken för att upptäckas minskar (Niehoff & Paul, 2000). Två av de situationella kontrollvariablerna som ingår i studien, slutan kontanthantering och inventeringsrutiner, antas minska möjligheter för anställda att begå stöldbrott, medan kameraövervakning antas öka upptäcktsrisken. Sambandet mellan slutan kontanthantering, kameraövervakning och rapporterad stöldbrottslighet får däremot inget signifikant stöd i föreliggande studie. Det framgår istället att den typ av situationell kontroll som tycks ha en hämmande inverkan på de anställdas rapporterade stöldfrekvens är inventeringsrutiner, vilket får stöd i ytterligare forskning, som identifierat att minskade möjligheter att begå stöldbrott har en reducerande effekt på stöldfrekvensen på arbetsplatsen (Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark, 1983). I resultaten kan det även tydas att anställdas uppfattning om konsekvenser av regelbrott har en signifikant inverkan på individens rapporterade stöldfrekvens. Anställda som uppfattar att regelbrott leder till strängare påföljder från arbetsgivaren, avskräcks och rapporterar i mindre utsträckning att de begått stöldbrott på sin arbetsplats. Liknande slutsatser dras i Greenberg & Barlings (1996) studie, där forskarna menar på att övertygelsen om att en handling kommer att få en allvarlig konsekvens, har en avskräckningseffekt på de anställda.

Eftersom tidigare analyser i studien visat att motivationen provokation inte utgör en signifikant prediktor för stöld som begås av anställda, har en alternativ förklaringsmodell tagits fram, baserad på det aktuella urvalet. Denna modell, där variabeln provokation exkluderats, uppnår en något högre förklaringskraft på 59,6 procent. Vad som skiljer de två modellerna åt är att det i den senare modellen uppstår ett signifikant samband mellan frestelse och den rapporterade brottsfrekvensen. De anställda som enligt den alternativa modellen rapporterar stöldbrott mest frekvent är individer som är benägna och frestade till att stjäla på sin arbetsplats. Att provokation i den aktuella studien inte fungerat som en viktig förklaringsvariabel, antas bero på bristfällig operationalisering av teorin eller ett allt för litet urval. Detta antagande görs med grund i att en omfattande del av forskningen inom området belyser provokation som viktiga prediktor (Greenberg,

1990; Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark, 1983; Mustaine & Tewksbury, 2002; Niehoff & Paul, 2000; Tryon & Kleiner, 1997). Den senare modellen är den bästa förklaringsmodellen för det aktuella urvalet, men då även den första modellen är signifikant och har starkare stöd i tidigare forskning, anses denna vara mer generaliserbar för populationen.

Resultat från tidigare forskning inom området tyder på att arbetsplatser med nolltolerans mot stöldbeteenden, är mindre utsatta för stöld som begås av anställda (Avery et al, 2012; Greenberg 1990; Greenberg & Barling, 1996; Hollinger & Clark 1983, Kamp & Brooks, 1991; Niehoff & Paul, 2000; Weber, Kurke & Pentico, 2003). Även kollegors och arbetsgivares beteende är faktorer som i forskning visats ha en inverkan på de anställdas stöldbrottslighet (Robinson & O’Leary-Kelly, 1998; Taylor & Prien, 1998). Dessa studier har funnit att anställda som har kollegor och arbetsgivare som bryter mot arbetsplatsens policy, själva i större utsträckning bryter mot arbetsplatsens regler. Dock fann föreliggande studie inget stöd för dessa slutsatser, då indexen för moralregler i kontexten ($\alpha = 0,58$), social sammanhållning ($\alpha = 0,39$) och informell social kontroll ($\alpha = 0,60$) inte kunde inkluderas i analyserna. Detta till följd av att de inte överstiger gränsen på $\alpha = 0,70$ som tyder på ett bra index (Bryman, 2011). Alpha-värdena tyder på att de teoretiska begreppen inte har mätts på ett uttömmande sätt. Trots att frågorna som ingick i indexen för social sammanhållning och informell social kontroll hade sin utgångspunkt i Wikström et als (2012) frågeformulär som mätte dessa begrepp, tycks frågornas anpassning till arbetsplatsen ha varit otillräcklig. Med anledning av detta kunde betydelsen av moralkontext som prediktor för stöld som begås av anställda, inte undersökas i den föreliggande studien.

Hypotes 2

“Individer är mer benägna till att begå stöldbrott på arbetsplatsen än utanför arbetsplatsen.”

Studiens andra hypotes bekräftades, då analysen visade att individer är mer benägna att stjäla på sin arbetsplats, än utanför arbetsplatsen. Utifrån studiens analyser tyder detta på att arbetsplatsen är en mer kriminogen setting än andra platser, då en signifikant större andel av respondenterna uppger att de stulit på arbetsplatsen än utanför. Benägenhetens delkomponenter studerades även var för sig, där analysen visar att både moralen och självkontrollen skiljer sig åt beroende på situation. Detta resultat är i linje med Situationella handlingsteorins antagande om att individers moraliska handlingar och självkontroll kan variera från situation till situation (Wikström et al, 2012). Då analysen visar att benägenheten att stjäla är högre på arbetsplatsen än utanför, fastän att förmågan att utöva självkontroll är högre på arbetsplatsen, kan detta tyda på att det är moralen som har störst betydelse för stöldbeteendet. Trots att benägenheten att stjäla är betydligt högre på arbetsplatsen än utanför, tycks det fortfarande finnas en normativ gräns för vad som uppfattas som moraliskt rätt att ta. Det går att se tydliga tendenser att anställda ser sig ha rätt till att ta föremål till ett värde av 1-100 kr, men att den rapporterade stöldfrekvensen blir drastiskt lägre när värdet på det stulna föremålet ökar.

Förklaringen till varför benägenheten är högre på arbetsplatsen än utanför, kan tänkas bero på kontexten där individens moral utvecklas. Individens moral på

arbetsplatsen utvecklas i en mer stöldtolerant kontext, jämfört med individens moralutveckling utanför arbetsplatsen, där det är mer allmänt vedertaget att stöld är moraliskt fel. Skillnaden i benägenhet kan även tänkas bero på att individer är mer avskräckta från att begå stöldbrott utanför arbetsplatsen, där dessa beteenden bestraffas enligt lag. Arbetsplatsen tycks däremot vara mer av en gråzon, där gränserna för och följderna av regelbrott inte är lika tydligt uttalade.

Sammanfattning

I den samlade modellen kan det tydas att en individs benägenhet och frestelse är viktiga prediktorer för stöld som begås av anställda, när man kontrollerat för konsekvenser av regelbrott, inventeringsrutiner, sluten kontanthantering samt kameraövervakning. Resultaten från de enskilda analyserna indikerar att kontroll, i form av uppfattade konsekvenser av regelbrott samt inventeringsrutiner, är faktorer som kan få anställda att avstå från att begå stöldbrott på arbetsplatsen. Dock tycks dessa effekter endast råda när variablerna studeras var för sig, utan kontroll av övriga variabler, då deras signifikanta inverkan försvinner i den integrerade modellen. I studiens inledande bivariata analyser framstod motivation som en mycket signifikant faktor i förklaringen av stöldbrott, men då variabeln bröts ned i sina delkomponenter frestelse och provokation, uppgick endast frestelse till en signifikant nivå. Trots att en stor del av tidigare forskning har fastställt provokation som en betydelsefull förklaringsfaktor för stöld som begås av anställda, tyder resultaten i den föreliggande studien på att provokation inte är en tillräcklig faktor för att motivera anställda att stjäla på sin arbetsplats.

Metoddiskussion

En kvantitativ metod valdes för att kunna undersöka ett stort antal individer och skapa en övergripande bild av ämnesområdet. Metoden var fördelaktig då den möjliggjorde att fler individer kunde ingå i urvalet, än om en mer kvalitativ ansats hade använts. En kvalitativ metod hade dock kunnat behandla fler av teorins dimensioner, däribland individens uppfattade handlingsalternativ. En triangulering av både kvantitativa och kvalitativa metoder hade kunnat bidra med mer djupgående kunskap, men var i den aktuella studien inte möjligt på grund av tidsbrist. Av samma orsak valdes tvärsnittsdesign istället för longitudinell design, som däremot hade kunnat ge mer kunskap om det kausala förhållandet mellan de studerade variablerna (Bryman, 2011).

Att använda webbenkät som datainsamlingsmetod har både ekonomiska, praktiska och etiska fördelar (Dahmström, 2011). Till att börja med är webbenkäter ett billigt och i många fall gratis tillvägagångssätt vid insamling av data. Ur en praktisk synvinkel erbjuder webbenkäter, i jämförelse med postenkäter, en snabbare och mer lätthanterlig insamling och analys av data, vilket möjliggör för mer omfattande material (a.a.). Att enkäten förmedlas via webben och då en stor del av populationen antas ha tillgång till smartphones, surfplattor och dylikt, möjliggör detta för respondenterna att själva välja var, när och hur enkäten ska besvaras. Dock kan kravet på tillgång till internetuppkoppling försvåra respondenternas deltagande och orsaka externa eller interna bortfall (Trost, 2007).

Vid utformningen av enkäten förekom alternativet att begränsa antalet gånger en IP-adress kunde besvara enkäten. På grund av eventuella tekniska problem som

kan uppstå vid ifyllandet av den elektroniska webbenkäten, vid exempelvis tillfälligt förlorad internetuppkoppling, valdes ingen sådan avgränsning. Till följd av detta finns det en risk att en enskild respondent besvarat enkäten upprepade gånger. Denna risk bedömdes dock vara låg och vid antaganden om oseriösa svar kunde dessa identifieras och uteslutas ur analysen.

En nackdel med webbenkäter är att svarsfrekvensen tenderar att vara lägre än vid postenkäter (Trost, 2007). Detta då en enkät i fysiskt format ofta uppfattas som mer påtaglig och konkret, än en mer abstrakt webbenkät som lättare kan ignoreras (a.a.). Med anledning av att enkäten distribuerats som den gjorts, har vi inte kunskap om det faktiska antalet personer som tagit del av enkäten, utan att besvara den. Därmed kan vi heller inte uttala oss om det externa bortfallet.

Ytterligare en fördel med enkät som insamlingsmetod är att det inte finns någon risk för intervjuareffekter, då vi som undersökare inte är närvarande när respondenterna fyller i enkäten (Bryman, 2011). Eftersom vi har nära personlig relation till en stor del av urvalet kan detta dock medföra att respondenten antingen känner sig tvingad att besvara enkäten, eller väljer att förvränga svaren åt ett mer önskvärt håll. Därför var det av stor vikt att en försäkran om respondentens anonymitet betonades i informationsbrevet.

För att mäta bland annat respondenternas moral, självkontroll och motivation användes attitydfrågor, då observationer av det faktiska beteendet inte var möjligt. Detta ansågs vara ett lämpligt tillvägagångssätt då det i tidigare forskning framkommit att information som lämnas vid sådana frågor ofta stämmer överens med individens faktiska beteenden (Schoepfer & Piquero, 2006).

Urvalsdiskussion

En av anledningarna till att bekvämlighetsurval valdes var att enkäten med hjälp av denna urvalsmetod blev tillgänglig för många individer på ett snabbt och billigt sätt. Valet av plattform där länken till enkäten distribuerades, Facebook, gjorde det även möjligt för en snöbollseffekt att uppstå. Då Facebook tillhandahåller en funktion för delning av andras inlägg, kunde personer som ingick i vårt bekvämlighetsurval sprida länken vidare. Detta möjliggjorde att respondenter som inte har någon direkt relation till oss, fick chansen att besvara enkäten.

Tidigare forskning gällande stöld på arbetsplatsen har visat att detta beteende är mer förekommande hos unga individer (Avery et al, 2012; Hollinger & Clark, 1983). Då våra personliga kontaktnät, som primärt nåddes av enkäten, till stor del består av unga individer antogs detta urval vara lämpligt att studera. Valet av urvalet grundade sig även i ett antagande om att en stor del av dessa individer är eller har varit verksamma inom någon av de aktuella branscherna.

Att respondenterna innefattar individer i våra personliga kontaktnät kan både innebära en fördel och en nackdel. Fördelen är att svarsfrekvensen kan tänkas öka, samtidigt som det finns en risk för snedfördelning på grund av det delvis homogena urvalet. Ett annat problem med bekvämlighetsurval är att man inte kan säkerställa att man når ut till en representativ och generaliserbar del av populationen (Dahmström, 2011). Ur ett etiskt och praktiskt perspektiv är vårt tillvägagångssätt fördelaktigt, då detta kan säkerställa att medverkan i studien är

helt frivilligt (Dahmström, 2011). Däremot kan denna typ av "självals metod" leda till att generaliserbarheten minskar, eftersom det är mest troligt att det är individer med ett intresse för ämnet som väljer att delta (a.a.). Något som dessutom är av etiskt känslig karaktär är att individer under 18 år har haft möjlighet att besvara enkäten, utan vårdnadshavares godkännande. Detta hade till viss del kunnat undvikas genom att i informationsbrevet upplysa respondenterna att studien vänder sig till individer över 18 år och att i frågan angående ålder utesluta kategorier under 18 år. I likhet med bekvämlighetsurval kan det även vid snöbollsurval uppstå begränsningar gällande generaliserbarhet och representativitet (a.a.). Dessa brister kan däremot vägas upp av att en större del av den aktuella populationen kan tänkas nås av enkäten, om det uppstår en snöbollseffekt.

Bortfall

Det är inte möjligt att säkerställa storleken eller karaktäristiken på det externa bortfallet i studien, eftersom det saknas vetskap om hur många och vilka individer som nåtts av enkäten men som valt att inte delta. Trots att det externa bortfallet för enkäter vanligtvis är stort (Bryman, 2011), ansågs plattformen för distribueringen av enkäten vara lämplig, då den möjliggjorde för en större spridning till fler individer. Till följd av att enkäten var mycket omfattande kan detta ha lett till att eventuella respondenter avstått från att besvara den. Det största problemet med externt bortfall är dock inte storleken på bortfallet, utan snarare vilka individer som valt att inte delta (a.a.). De individer som ingår i bortfallet hade kunnat vara av stort intresse att undersöka, då de kan tänkas skilja sig från de respondenter som deltagit i studien.

Det interna bortfallet var i studien relativt litet. De index som hade högst bortfall var de som mätte arbetsplatsens tillgång till situationell kontroll (21,8 procent), och de förväntade konsekvenserna av regelbrott (19,4 procent). Vad som däremot kan vara en del av förklaringen till dessa bortfall är att svarsalternativet "*Vet ej*", som utgjorde uppemot 12 procent av respondenternas svar, kodades som bortfall i analysen. En annan förklaring kan vara att de respondenterna med bortfall på en variabel i indexet försvann helt ur analysen.

En risk med användning av enkäter vid datainsamling är att det interna bortfallet till stor del påverkas av enkätens utformning, såsom många och otydliga frågor, icke uttömmande svarsalternativ och öppna svar (Bryman, 2011). Med detta i åtanke begränsades enkäten till att endast innehålla teoretiskt relevanta frågor som besvarade studiens huvudsakliga syfte. I största möjliga mån undveks svarsalternativet "*Vet ej*" då det bedömdes att respondenten kunde ta ställning i frågan. För att reducera bortfallet ytterligare och minimera respondentens ansträngning användes endast slutna svarsalternativ, som kunde förväntas täcka in samtliga respondenters åsikter. Vid känsliga frågor är det mer vanligt med internt bortfall (a.a.). De frågor som i studien ansågs vara av känslig art var de som behandlade respondenternas tidigare stöldbrottslighet. Trots detta uppgick bortfallet för dessa frågor endast till totalt 1,2 procent.

Regressionsdiagnostik

Vid användning av multipla regressionsanalyser är det av vikt att ta hänsyn till faktorer som bland annat autokorrelation, multikollinearitet och outliers (Djurfeldt

et al, 2010). Förekommer autokorrelation indikerar detta att enheterna i urvalet korrelerar med varandra, medan multikollinearitet innebär att det föreligger en korrelation mellan de oberoende variablerna (Djurfeldt et al, 2010). I samtliga analyser råder det autokorrelation mellan enheterna i urvalet, vilket betyder att det förekommer ett beroende mellan respondenternas svar. Detta beror med stor sannolikhet på att enheterna som ingår i urvalet inte är slumpmässigt utvalda och därmed skapar ett homogent urval. Autokorrelationen kan ge konsekvenser för signifikanstestet, vilket innebär att signifikansnivåerna i analyserna inte är fullkomligt pålitliga (Djurfeldt & Barmark, 2009). I analyserna framgår det även att det inte råder multikollinearitet i något fall, vilket innebär att det går att särskilja de enskilda oberoende variabelernas inverkan på stöldbrottsligheten på arbetsplatsen.

I analysen har samtliga enheter med en standardavvikelse på $\pm 3,29$ eller ett Cook's Distance-värde över 1 exkluderats. Två av extremvärdena, som utgjorde outliers i samtliga analyser, hade värden långt över medelvärdet för den beroende variabeln brottslighet på arbetsplatsen. Viss forskning ifrågasätter dock denna typ av uteslutning, då det kan anses vara en drastisk åtgärd som innebär en manipulering av datamaterialet (Bollen & Jackman, 1985). Dessa forskare anser att fokus bör ligga vid att undersöka varför en särskild enhet utgör en outlier snarare än att konsekvent utesluta sådana enheter utan närmare granskning. Det är därför viktigt att ha i åtanke att en uteslutning av outliers innebär att viktig och faktisk information lämnas utanför analysen. Trots detta har sådana enheter uteslutits ur studiens analyser, då de haft stor inverkan både på modellernas determinationskoefficienter och enskilda variabelers signifikansvärden. Exempelvis förbättrades determinationskoefficienten vid analysen av frestelsers och provokationers påverkan på stöldbrottsligheten från 30 till 49 procent, när de identifierade extremvärdena exkluderades. I samtliga fall ansågs exkluderingen av outliers vara välgrundad, då de i alla analyser hade en inverkan på sambanden.

Validitet, reliabilitet och objektivitet

Då operationaliseringen av den undersökta teorin har grundat sig i studier av teorins upphovsman samt annan tidigare forskning som studerat de teoretiska komponenterna, kan den aktuella studiens validitet anses vara relativt hög. Till följd av urvalet storlek och homogena karaktär är den externa validiteten låg, då resultaten inte går att generalisera till någon annan grupp än det studerade urvalet. För att undersöka den interna reliabiliteten i studiens mätningar, användes verktyget Cronbach's Alpha, som ger ett mått på hur väl de olika frågorna som ingår i ett index mäter det teoretiska begreppet (Bryman, 2011). Den interna reliabiliteten bedöms i studien vara väldigt varierande, då Alpha-värdena för de index som mäter moralregler i kontexten, social sammanhållning samt informell social kontroll är låga, medan det i resterande index uppgår till ett mycket högt värde. Den interna reliabiliteten hade kunnat öka genom en omarbetning av enkätens frågor, där fler och mer relevanta frågor hade kunnat inkluderas i indexen som berör de teoretiska begreppen. Studiens reliabilitet hade även kunnat förbättras genom triangulering, där exempelvis intervjuer eller observationer hade kunnat utgöra en ytterligare insamlingsmetod (a.a.). Den externa reliabiliteten, det vill säga studiens replikerbarhet (Bryman, 2011), anses vara mycket hög. Detta då samtliga steg i tillvägagångssättet har redogjorts för på ett tydligt och transparent vis, för att möjliggöra granskning och reproduktion av studiens resultat.

Under hela studiens gång har största möjliga objektivitet eftersträvat. Det har funnits en medvetenhet om att metod, analys och tolkning av resultat till viss del har präglats av en förförståelse för ämnesområdet. Denna förförståelse har underlättat vid bland annat avgränsningar för undersökningen, men kan samtidigt ha bidragit till en snävare uppfattning som orsakat att viktiga aspekter inom ämnet inte inkluderats i studien.

SLUTSATSER

De grundläggande teoretiska komponenterna moralregler i kontexten, social sammanhållning och informell social kontroll kunde i den aktuella studien inte analyseras som eventuella förklaringsfaktorer, på grund av svaga Alpha-värden. Å ena sidan kan dessa bristfälliga värden antas bero på ofullständiga mått på de teoretiska begreppen vilket kan ha bidragit till att dessa aspekter inte har studerats på ett uttömmande sätt. Å andra sidan kan karaktäristiken hos studiens urval ha lett till de bristande Alpha-värdena. Med andra ord hade de frågor som ingår i de samlade indexen kunnat utgöra bättre indikatorer i ett annat urval. Med grund i studiens resultat kan däremot individens benägenhet, i form av moral och självkontroll, samt motivation i form av frestelser, bekräftas som viktiga prediktorer för stöld som begås av anställda.

Trots att tre av teorins komponenter inte kunde inkluderas i analyserna anses Situationella handlingsteorin vara en lämplig förklaringsmodell för stöld på arbetsplatsen, som integrerar både individuella och kontextuella faktorer. Vad som däremot bör studeras närmre är de teoretiska komponenterna moralregler i kontexten, social sammanhållning och informell social kontroll, för att bättre kunna bedöma deras faktiska relevans i förklaringen av stöld som begås av anställda.

Brottsprevention

Enligt den aktuella studien tycks individers moral vara den främsta orsaken till att anställda stjälar på sin arbetsplats. Eftersom det är i moralkontexten den individuella moralen utvecklas bör det brottsförebyggande arbetet främst lägga fokus vid att förändra moralkontexten. Detta för att på lång sikt kunna förändra de anställdas moraliska utveckling på arbetsplatsen. Detta skulle kunna möjliggöras genom att bland annat tydligt informera, både skriftligen och muntligen, om vilka regler som gäller på arbetsplatsen. Att som arbetsgivare själv följa policyn och förespråka normer och värderingar som går emot stöldbeteenden, för att skapa ett tydligt etiskt klimat på arbetsplatsen, är ytterligare ett sätt att minska stöldbrottsligheten. Vidare kan ökad extern kontroll, i form av kameraövervakning och lämpliga konsekvenser av regelbrott, reducera förekomsten av stölder.

Framtida forskning

Situationella handlingsteorin kan enligt den aktuella studien anses vara en bra förklaringsmodell för stöld på arbetsplatsen. Då studien grundar sig på ett litet och icke-representativt urval krävs det däremot vidare undersökningar för att kunna fastställa denna slutsats. Undersökningen har inte haft möjlighet att studera forskningsfrågan utifrån teorins samtliga dimensioner, vilket skapar behov av mer

ingående analyser gällande bland annat den process som avgör individens uppfattade handlingsalternativ och val. Dessa analyser hade kunnat genomföras med en mer kvalitativ ansats, för att få en djupare förståelse för problemet. Framtida studier bör även undersöka orsakernas orsak till stöld på arbetsplatsen, det vill säga de faktorer som skapar förutsättningar för att en individ har en viss benägenhet och att en setting har en viss kriminogen egenskap.

REFERENSLISTA

- Antonaccio, O. & Tittle, C. R. (2008). Morality, Self-Control and Crime. *Criminology*, 46(2): 479-510.
- Avery, D. R., McKay, P. F. & Hunter, E. M. (2012). Demography and disappearing merchandise: How older workforces influence retail shrinkage. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1): 105-120.
- Bollen, K. A. & Jackman, R. W. (1985). Regression Diagnostics: An Expository Treatment of Outliers and Influential Cases. *Sociological Methods & Research*, 13(4): 510-542.
- Brottsbalk (1962:700).
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Cohen, L. E. & Felson, M. (1979). Social Change and Crime Rate Trends: A Routine Activity Approach. *American Sociological Review*, 44: 588-608.
- Conner, D. (2003). Social comparison in virtual work environments: An examination of contemporary referent selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 133-148.
- Dahmström, K. (2011). *Från datainsamling till rapport - att göra en statistisk undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Djurfeldt, G. & Barmark, M. (2009). *Statistisk verktyglåda 2: multivariat analys*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktyglåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Field, A. (2013). *Discovering statistiscs using IBM SPSS statistics – and sex and drugs and rock'n'roll*. London: Sage Publication.
- Google (2015). *Är min data skyddad?*
> <https://www.google.se/intx/sv/work/apps/business/learn-more/security.html><
(2015-05-22).
- Gottfredson, M. R. & Hirschi, T. (1990). *A General Theory of Crime*. California: Stanford University Press.
- Grasmick, H., Tittle, C., Bursik, R., & Arneklev, B. (1993). Testing the Core Empirical Implications of Gottfredson and Hirschi's General Theory of Crime. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 30(1): 5-29.

- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5): 561-568.
- Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1): 985-1003.
- Greenberg, L. & Barling, J. (1996). Employee Theft. *Journal of Organizational Behavior*, 3: 49-64.
- Hirschi, T. (2002). *Causes of delinquency*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Hollinger, R. C. & Clark, J. P. (1983). *Theft by employees*. Lexington, Mass.: Heath.
- Huseman, R., Hatfield, J. & Miles, E. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity constructs. *Academy of Management Review*, 12: 222-234.
- Kamp, J. & Brooks, P. (1991). Perceived organizational climate and employee counterproductivity. *Journal of Business and Psychology*, 5: 447-458.
- Langton, L., Piquero, N. & Hollinger, R. (2006). An empirical test of the relationship between employee theft and low self-control. *Deviant Behavior*, 27(5): 537-565.
- McClurg, L. A. & Butler, D. S. (2006). Workplace Theft: A Proposed Model and Research Agenda. *Southern Business Review*, 31(2): 25-34.
- Mustaine, E. & Tewksbury, R. (2002). Workplace Theft: An Analysis of Student-Employee Offenders and Job Attributes. *American Journal of Criminal Justice*, 27: 111-127.
- Niehoff, B. P. & Paul, R. J. (2000). Causes of employee theft and strategies that HR managers can use for prevention. *Human Resource Management*, 39(1): 51-64.
- Robinson, S. & O'Leary-Kelly, A. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41: 658-673.
- Sauser, W. I. Jr. (2007). Employee theft: Who, how, why, and what can be done. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 72(3): 13-25,2.
- Schoepfer, A. & Piquero, A.R. (2006). Self-control, moral beliefs, and criminal activity. *Deviant Behavior*, 27: 51-71.
- Sims, R. (2002). Ethical rule breaking by employees: A test of social bonding theory. *Journal of Business Ethics*, 40: 101-110.
- Svensk Handel (2013). *Stölder och annat svinn i svenska butiker*. Stockholm: Svensk Handel.

- Svensson, R., Weerman, F. M., Pauwels, L. J. R., Bruinsma, G. J. N. & Bernasco, W. (2013). Moral emotions and offending: Do feelings of anticipated shame and guilt mediate the effect of socialization on offending? *European Journal of Criminology*, 10(1): 22-39.
- Taylor, R. R. & Prien, K. O. (1998). Preventing employee theft: A behavioral approach. *Business Perspectives*, 10(4): 9-13.
- Thomas, P., Wolper, P., Scott, S. K. & Jones, D. (2001). The Relationship between Immediate Turnover and Employee Theft in the Restaurant Industry. *Journal of Business and Psychology*, 15(4): 561-577.
- Trost, J. (2007). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Tryon, G., & Kleiner, B. H. (1997). How to investigate alleged employee theft properly. *Work Study*, 46(1): 5-8.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Weber, J., Kurke, L. & Pentico, D. (2003). Why do employees steal? *Business and Society*, 42: 359-374.
- Wikström, P-O. (2010a). Situational Action Theory. In Cullen, F. & Wilcox, P. (Eds.), *Encyclopedia of criminological theory*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Wikström, P-O. (2010b). Explaining Crime as Moral Actions. In Hitlin, S. & Vaisey, S. (Eds.) *Handbook of the sociology of morality*. New York: Springer.
- Wikström, P-O, Oberwittler, D., Treiber, K. & Hardie, B. (2012). *Breaking rules: The social and situational dynamics of young people's urban crime*. Oxford: Oxford University Press.
- Wikström P-O & Trieber K. (2007). The Role of Self-Control in Crime Causation. Beyond Gottfredson and Hirschi's General Theory of Crime. *European Journal of Criminology*, 4: 237-264.

BILAGOR

Bilaga 1.

Deskriptiv tabell över demografiska variabler (N = 165).

Variabel	Andel (%)
<i>Kön</i>	
Kvinna	69,7
Man	29,7
<i>Ålder</i>	
15-25 år	69,1
26-35 år	21,2
Över 35 år	9,7
<i>Bransch</i>	
Café- & Restaurang	68,5
Detalj- & Parti	31,5
<i>Befattning Café- & Restaurang (N = 113)</i>	
Barista	16,8
Bartender	1,8
Chefsposition/Arbetsgivare	12,4
Diskare	2,7
Kassapersonal	6,2
Kock	18,6
Köksassistent	3,5
Restaurangansvarig	4,4
Servitris/Servitör	24,8
Supervisor/Arbetsledare	4,4
Köksmästare	2,7
<i>Befattning Detalj- & Parti (N = 52)</i>	
Arbetsledare	13,5
Butiksansvarig	3,8
Butiksbiträde	78,8
Lagermedarbetare	3,8
<i>Verksamhetstid</i>	
Mindre än 1 år	23,6
1-2 år	35,8
3-5 år	24,8
Mer än 5 år	15,8
<i>Anställningsform</i>	
Heltidsanställd	32,1
Deltidsanställd	13,9
Timanställd	43,6
Vikariat	1,8
Säsongsanställd	7,3

Bilaga 2.

Andel och antal som stulit från sin arbetsplats efter kön, ålder, bransch, befattning, verksamhetstid och anställningsform.

Variabel	%	n
<i>Kön</i>		
Kvinna	71,1	81
Man	79,2	38
<i>Ålder</i>		
15-25 år	70,5	79
26-35 år	82,9	29
36-45 år	72,7	8
46-55 år	75,0	3
Över 55 år	100	1
<i>Bransch***</i>		
Café- & Restaurang	87,4	97
Detalj- & Parti	44,2	23
<i>Befattning Café- & Restaurang</i>		
Barista	100	2
Bartender	85,7	12
Chefsposition/Arbetsgivare	100	3
Diskare	0	0
Diskplockare	100	1
Hovmästare	71,4	5
Kassapersonal	90,5	19
Kock	100	4
Köksassistent	80	4
Restaurangansvarig	85,2	23
Servitris/Servitör	100	5
Supervisor/Arbetsledare	66,7	2
Köksmästare		
<i>Befattning Detalj- & Parti**</i>		
Arbetsledare	100	7
Butiksansvarig	0	0
Butiksbiträde	36,6	15
Lagermedarbetare	50,0	1
<i>Verksamhetstid**</i>		
Mindre än 1 år	51,3	20
1-2 år	81,0	47
3-5 år	82,5	33
Mer än 5 år	76,9	20
<i>Anställningsform</i>		
Heltidsanställd	74,5	38
Deltidsanställd	65,2	15
Timanställd	77,8	56
Vikariat	0	0
Säsongsanställd	75,0	9
Ideellt arbete	100	1
<i>Får ta/konsumera varor***</i>		
Ja	91,5	54
Nej	58,6	51

** $p < .01$; *** $p < .001$

Bilaga 3 - Informationsbrevet

Till Dig som arbetar eller har arbetat inom detalj- & partihandel eller restaurang- & cafébranschen!

Denna studie är ett examensarbete på kandidatnivå i kriminologi som utförs på Malmö Högskola, vårterminen 2015. Uppsatsens syfte är att studera ett fenomen som blir allt mer uppmärksammat i dagens samhälle - stöld på arbetsplatsen. Det interna svinnet, det vill säga stöld som begås av personal och arbetsgivare, uppgår till flera miljarder kronor varje år inom den svenska detalj- och partihandeln, samt restaurang- och cafébranschen. En stor andel av dessa stölder begås av individer som i övrigt kan antas ha ett lagligt beteende. Vårt intresse ligger därför i att studera vilka faktorer och omständigheter som kan förklara detta handlande.

Vi vänder oss till Dig, som arbetar eller har arbetat inom detalj- och partihandel eller restaurang- och cafébranschen. Enkäten tar 10-20 minuter att besvara och innefattar 30 frågor gällande Din erfarenhet av och attityd gentemot stöld på arbetsplatsen.

Genom att på nästkommande sida fylla i svarsalternativet "Ja" lämnar Du ditt samtycke till att den information som lämnas får användas i den aktuella studien. Informationen kommer att förvaras på en skyddad enhet och ingen obehörig kommer att kunna ta del av denna. Ditt deltagande är helt frivilligt och Du kan när som helst avsluta din medverkan. Du som respondent besvarar enkäten anonymt och utifrån vår begränsade IT-kunskap är det inte möjligt för oss att föra tillbaka den lämnade informationen till Dig som enskild individ. Efter avslutat projekt kommer den lämnade informationen att raderas. Du som enskild individ kommer därmed inte att kunna identifieras under arbetets gång eller i det senare presenterade resultatet.

Resultaten kommer att redovisas i form av en skriftlig rapport, vilken kommer att publiceras på Malmö Högskolas databas, MUEP, samt vid en muntlig redovisning för medstudenter. Du som respondent har vid intresse möjlighet att ta del av denna rapport.

Vid eventuella frågor, vänligen kontakta någon av följande:

Clara Grundberg, student MAH
clara.grundberg@gmail.com
+46706-121801

Fanny Ahlström, student MAH
fannymeahlstrom@gmail.com
+46704-547259

Alberto Chrysoulakis, handledare
Universitetsadjunkt, Malmö Högskola
Jan Waldenströms gata 25
205 06 Malmö
alberto.chrysoulakis@mah.se

Bilaga 4 - Enkäten

Frågor indelade efter index.

Samtycker Du till att delta i studien?*

Genom att fylla i svarsalternativ "Ja" ger Du ditt medgivande till att delta i studien

Ja

Personliga faktafrågor

Kön

Kvinna Man Annat

Ålder

Under 15 år 15-25 år 26-35 år
 36-45 år 46-55 år Över 55 år

Ange vilken bransch Du är/har varit verksam inom

Om båda, ange den bransch Du senast var/är verksam inom

Café- & Restaurang Detalj- & Partihandel

Vilken typ av befattning har/hade Du på Din nuvarande/tidigare arbetsplats?

Ange det alternativ som stämmer bäst överens med Dina arbetsuppgifter

Barista Bartender Chefsposition/Arbetsgivare
 Diskare Diskplockare Hovmästare
 Kassapersonal Kock Köksassistent
 Restaurangansvarig Servitris/Servitör Städare
 Supervisor/Arbetsledare Övrigt: _____

Vilken typ av befattning har/hade Du på Din nuvarande/tidigare arbetsplats?

Ange det alternativ som stämmer bäst överens med Dina arbetsuppgifter

Arbetsledare Butiksansvarig Butiksbiträde
 Chefsposition/Arbetsgivare Lagermedarbetare
 Övrigt: _____

Hur länge har Du varit/var Du verksam, totalt sett, på Din nuvarande/tidigare arbetsplats?

Avrunda till närmsta helår

Mindre än 1 år 1-2 år 3-5 år Mer än 5 år

Vilken typ av anställningsform har/hade Du på Din nuvarande/senaste arbetsplats?

Heltidsanställd Deltidsanställd Timanställd
 Vikariat Säsonganställd Övrigt: _____

Har Du, muntligen eller skriftligen, tydligt blivit informerad om vilka formella regler som gäller på Din nuvarande/tidigare arbetsplats?

Gällande vad Du har rätt att ta/konsumera utan att betala

Ja, både muntligen och skriftligen Ja, endast muntligen Ja, endast skriftligen
 Nej

Får/Fick Du, enligt arbetsplatsens policy, ta/konsumera varor utan att betala, utöver det som ingår i Dina jobbförmåner*?

**Exempelvis förmåner som personalrabatter, kostförmåner etc.*

- Ja, vad jag vill Ja, men endast osäljbara/skadade varor Nej
 Vet ej

Moralvärderingar

Hur allvarligt anser Du att det är om Du, på Din arbetsplats...

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- ...bjuder en närstående/vän på en vara, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 1-100 kr?
 - ...bjuder en närstående/vän på en vara, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 101-500 kr?
 - ...bjuder en närstående/vän på en vara, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 501-1000 kr?
 - ...bjuder en närstående/vän på en vara, utan att registrera det i kassan, till ett värde över 1000 kr?
 - ...bjuder en närstående/vän på en osäljbar/skadad vara, utan att registrera det i kassan?
- Inte alls allvarligt Inte allvarligt
 Allvarligt Mycket allvarligt

Hur allvarligt anser Du att det är om Du, på Din arbetsplats...

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- ...tar en vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 1-100 kr?
 - ...tar en vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 101-500 kr?
 - ...tar en vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 501-1000 kr?
 - ...tar en vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan, till ett värde över 1000 kr?
 - ...tar en osäljbar/skadad vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan?
- Inte alls allvarligt Inte allvarligt
 Allvarligt Mycket allvarligt

Hur allvarligt anser Du att det är om Dina KOLLEGOR, på Din arbetsplats...

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- ...bjuder en närstående/vän på en vara, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 1-100 kr?
- ...bjuder en närstående/vän på en vara, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 101-500 kr?
- ...bjuder en närstående/vän på en vara, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 501-1000 kr?
- ...bjuder en närstående/vän på en vara, utan att registrera det i kassan, till ett värde över 1000 kr?
- ...bjuder en närstående/vän på en osäljbar/skadad vara, utan att registrera det i kassan?

- Inte alls allvarligt Inte allvarligt
 Allvarligt Mycket allvarligt

Hur allvarligt anser Du att det är om Dina KOLLEGOR, på Din arbetsplats...

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- ...tar en vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 1-100 kr?
- ...tar en vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 101-500 kr?
- ...tar en vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan, till ett värde av 501-1000 kr?
- ...tar en vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan, till ett värde över 1000 kr?
- ...tar en osäljbar/skadad vara, utan att registrera det i kassan?

- Inte alls allvarligt Inte allvarligt
 Allvarligt Mycket allvarligt

Hur allvarligt anser Du att det är att, UTANFÖR Din arbetsplats...

- ...ta något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 1-100 kr?
- ...ta något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 101-500 kr?
- ...ta något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 501-1000 kr?
- ...ta något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde över 1000 kr?

- Inte alls allvarligt Inte allvarligt
 Allvarligt Mycket allvarligt

Moralkänslor

Hur sannolikt är det att Du skulle känna skam gentemot någon annan* om Du, på Din arbetsplats, blir påkommen med att...

**arbetsgivare, kollega, familj, vänner, annan närstående*

- ...ta något (varor/pengar), utan att registrera det i kassan, till ett värde av 1-100 kr?
- ...ta något (varor/pengar), utan att registrera det i kassan, till ett värde av 101-500 kr?
- ...ta något (varor/pengar), utan att registrera det i kassan, till ett värde av 501-1000 kr?
- ...ta något (varor/pengar), utan att registrera det i kassan, till ett värde över 1000 kr?
- ...ta en osäljbar/skadad vara, utan att registrera det i kassan?

- Mycket osannolikt Osannolikt
 Sannolikt Mycket sannolikt

Hur sannolikt är det att Du skulle känna skuld gentemot Dig själv, om Du, på Din arbetsplats...

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- ...tar något (varor/pengar), utan att registrera det i kassan, till ett värde av 1-100 kr?
 - ...tar något (varor/pengar), utan att registrera det i kassan, till ett värde av 101-500 kr?
 - ...tar något (varor/pengar), utan att registrera det i kassan, till ett värde av 501-1000 kr?
 - ...tar något (varor/pengar), utan att registrera det i kassan, till ett värde över 1000 kr?
 - ...tar en osäljbar/skadad vara, utan att registrera det i kassan?
- Mycket osannolikt Osannolikt
 Sannolikt Mycket sannolikt

Hur sannolikt är det att Du skulle känna skam gentemot någon annan* om Du, UTANFÖR Din arbetsplats, blir påkommen med att...

**ägare eller anställd i butik/café/restaurang, familj, vänner, annan närstående*

- ...ta något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 1-100 kr?
 - ...ta något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 101-500 kr?
 - ...ta något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 501-1000 kr?
 - ...ta något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde över 1000 kr?
- Mycket osannolikt Osannolikt
 Sannolikt Mycket sannolikt

Hur sannolikt är det att Du skulle känna skuld gentemot Dig själv om Du, UTANFÖR Din arbetsplats...

- ...tar något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 1-100 kr?
 - ...tar något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 101-500 kr?
 - ...tar något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 501-1000 kr?
 - ...tar något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde över 1000 kr?
- Mycket osannolikt Osannolikt
 Sannolikt Mycket sannolikt

Självkontroll

Hur väl stämmer dessa påståenden in på Dig, på Din arbetsplats?

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- Ibland bryter jag mot arbetsplatsens regler bara för nöjets skull
- Jag kan ta saker (varor/pengar) på min arbetsplats, trots att det kan ge negativa konsekvenser på lång sikt
- Jag ägnar sällan tid och ansträngning till att säkerställa en framtid på min arbetsplats
- Jag bryter ibland mot arbetsplatsens regler, utan att stanna upp och tänka
- Jag undviker gärna arbetsuppgifter som jag vet kräver ansträngning

- Jag tar det jag vill ha (varor/pengar), även när jag vet att det kan få negativa konsekvenser för mina arbetsgivare eller kollegor
- Instämmer inte alls Instämmer ej
- Instämmer Instämmer helt

Hur väl stämmer dessa påståenden in på Dig, UTANFÖR Din arbetsplats?

- Ibland tar jag risker bara för nöjets skull
- Jag gör ofta saker som ger mig direkt tillfredsställelse, trots att det kan ge negativa konsekvenser på lång sikt
- Jag ägnar sällan tid och ansträngning till att förbereda mig inför min framtid
- Jag handlar ofta i stundens hetta utan att stanna upp och tänka
- Jag undviker gärna saker som jag vet kräver ansträngning
- Jag strävar efter att få det jag vill ha, även när jag vet att det kan få negativa konsekvenser för andra
- Instämmer inte alls Instämmer ej
- Instämmer Instämmer helt

Moralregler i kontexten

Hur väl stämmer dessa påståenden in på Din arbetsplats?

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- Mina KOLLEGOR handlar i enlighet med arbetsplatsens regler
- Min ARBETSGIVARE handlar i enlighet med arbetsplatsens regler
- Min ARBETSGIVARE uppmuntrar de anställda att rapportera när någon medarbetare överträder arbetsplatsens regler
- Instämmer inte alls Instämmer ej Instämmer
- Instämmer helt Vet ej

Social sammanhållning

Hur väl stämmer dessa påståenden in på Din arbetsplats?

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- Kollegor på min arbetsplats är villiga att ställa upp för varandra
- Jag litar på mina kollegor
- Kollegor på min arbetsplats kommer väl överens med varandra
- Kollegor på min arbetsplats delar samma värderingar
- Arbetsgivare och anställda kommer väl överens på min arbetsplats
- Instämmer inte alls Instämmer ej Instämmer
- Instämmer helt Vet ej

Informell social kontroll

Hur sannolikt är det att Dina kollegor...

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- ...skulle märka om någon anställd inte registrerar en vara i kassan, och behåller pengarna själv?
- ...skulle märka om någon anställd tar en vara som den vill ha, utan att betala?
- ...skulle märka om någon anställd tar pengar direkt ur kassan?
- ...skulle rapportera till arbetsgivaren om någon anställd bryter mot arbetsplatsens regler?

- Mycket osannolikt Osannolikt Sannolikt Mycket sannolikt
 Vet ej

Extern kontroll

Förekommer detta på din arbetsplats?

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- Slutentantihantering (Ej direkt tillgång till kontanter, exempelvis "CashGuard")
- Inventeringsrutiner
- Kameraövervakning

- Ja Nej Vet ej

Hur sannolikt är det att det skulle fångas på övervakningskameror om någon anställd...

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- ...inte registrerar en vara, och behåller pengarna själv?
- ...tar en vara den vill ha, utan att betala?
- ...tar pengar direkt ur kassan?

- Mycket osannolikt Osannolikt Sannolikt Mycket sannolikt
 Vet ej

Markera den eller de åtgärder som är mest sannolika att Dina arbetsgivare skulle vidta om de med säkerhet vet att...

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- ...en anställd har tagit något (vara/pengar) till ett värde av 1-100 kr?
- ...en anställd har tagit något (vara/pengar) till ett värde av 101-500 kr?
- ...en anställd har tagit något (vara/pengar) till ett värde av 501-1000 kr?
- ...en anställd har tagit något (vara/pengar) till ett värde över 1000 kr?

- Ingen åtgärd alls En tillsägelse Intern uppgörelse utan polisanmälan
 Uppsägning Polisanmälan Polisanmälan + Uppsägning
 Vet ej

Motivation

Hur sannolikt är det att Du skulle agera enligt följande på Din arbetsplats?

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- Inte registrera en vara i kassan, och behålla pengarna själv, när ingen ser
- Ta en vara jag vill ha, utan att betala, när ingen ser
- Ta pengar direkt ur kassan, när ingen ser
- Ta en osäljbar/skadad vara för eget bruk, utan att registrera det i kassan, när ingen ser

- Mycket osannolikt Osannolikt Sannolikt Mycket sannolikt

Ange hur väl Du instämmer med följande påståenden

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- Jag anser att min lön är lämplig i förhållande till min arbetsinsats
- Jag anser att min lön är rättvis i förhållande till mina kollegors löner
- Jag är nöjd med min lönesituation idag
- Jag trivs på min arbetsplats

- Jag upplever att min arbetsinsats är betydelsefull på min arbetsplats
 - Jag upplever att min arbetsgivare lyssnar på mina synpunkter och åsikter
 - Jag upplever att min arbetsgivare visar mig respekt på min arbetsplats
 - Jag upplever att min arbetsgivare visar tillit till mig på min arbetsplats
- Instämmer inte alls Instämmer ej Instämmer Instämmer helt

Brottslighet

Har Du någon gång, på Din arbetsplats...

Om Du ej är verksam för tillfället, besvara utifrån Din senaste arbetsplats

- ...tagit något (varor/pengar) till ett värde av 1-100 kr?
 - ...tagit något (varor/pengar) till ett värde av 101-500 kr?
 - ...tagit något (varor/pengar) till ett värde av 501-1000 kr?
 - ...tagit något (varor/pengar) till ett värde över 1000 kr?
 - ...tagit någon osäljbar/skadad vara?
- Nej, aldrig Ja, ett fåtal gånger Ja, någon gång i månaden
 Ja, någon gång i veckan Ja, varje dag

Har Du, de senaste 12 månaderna, UTANFÖR Din arbetsplats...

- ...tagit något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 1-100 kr?
 - ...tagit något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 101-500 kr?
 - ...tagit något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde av 501-1000 kr?
 - ...tagit något från en butik/café/restaurang, utan att betala, till ett värde över 1000 kr?
- Nej, aldrig Ja, ett fåtal gånger Ja, någon gång i månaden
 Ja, någon gång i veckan Ja, varje dag