



**PERSONALVETARPROGRAMMET**

# **Psykosocial arbetsmiljö och mobbning**

En kvantitativ studie om den psykosociala arbetsmiljöns samband med mobbning

**Författare**

**Malin Rönnerman**

**Ewa Wolska Sampedro**

---

Examensarbete:	15 hp
År:	2018
Handledare:	Jan Johansson Hanse
Examinator:	Carl-Christian Trönberg

# Abstract

BA-thesis: 15 hp  
Subject: Human Resources and Industrial Relations  
Level: Bachelor/First cycle  
Year: 2018  
Supervisor: Jan Johansson Hanse  
Examiner: Carl-Christian Trönnberg  
Keywords: *psychosocial work environment, psychosocial factors, bullying*

---

The purpose of this study was to investigate whether psychosocial factors at work predict bullying among employees. The paper is based on the work environment hypothesis stating that certain psychosocial factors at work may foster bullying behaviours. The research area is particularly relevant for HR professionals in regards to the provision about organisational and social work environment (2015:4), issued by the Swedish Work Environment Agency. The provision contains binding regulations that promote a sound work environment and emphasizes the employer's responsibility for preventing bullying at work.

The study was conducted among white collar workers employed at the headquarters of a global manufacturing company. Quantitative data was collected through a digital survey sent to 631 individuals. The total response rate was 56 %. The explored psychosocial factors were quantitative job demands, job control, social climate, leadership and role demands. The relationship between these factors and observed, person-related and work-related bullying was investigated through hierarchical multiple regression analysis. In order to assess what the psychosocial factors add to the prediction of bullying, the effect of sex, age and the period of employment had been controlled. Moreover, descriptive statistics and Pearson product-moment correlations were used to acquire an overview of the data that had been collected.

Statistical analysis of the survey indicates that there is a correlation between work environment and bullying behaviours in the organisation. All studied psychosocial factors despite job control showed statistically significant effect on work-related bullying, where high job demands turned out to be the strongest predictor. Moreover, high job demands, low job control, poor social climate and unfair leadership proved to correlate with person-related bullying, while factors as poor social climate and unfair leadership showed statistically significant effect on observed bullying.

These results show that psychosocial conditions in the work environment can give rise to bullying, which supports the work environment hypothesis. The practical implications of the study are that employers should take necessary measures and prioritize the work environment management in order to prevent bullying in organisations. Examples of conditions in operations that are important to pay attention to are: workloads, low level of control over the work tasks, limited support, unfair treatment and unclear role demands.

## **Förord**

Vi vill rikta ett stort tack till Professor Jan Johansson Hanse som med sin kunskap, starka engagemang och stora pedagogiska förmåga har väglett oss genom denna uppsats. Vi vill också tacka organisationen och kontaktpersoner som gjorde denna studie möjlig samt alla respondenter som deltog. Avslutningsvis, ett stort tack till våra familjer för allt stöd och uppmuntran som möjliggjort att studien kunnat bearbetas till vad den är idag.

TACK!

Du är på väg till arbetet med en klump i magen. Du har hört att det pratas om dig bakom din rygg, du blir ignorerad och till och med förödmjukad genom negativa kommentarer om hur du sköter ditt arbete. Hur känner du dig?

En arbetsmiljö där mobbning förekommer kan vara påfrestande både för den som blir utsatt och för den som endast är vittne för kränkande beteenden. Mobbning förorsakar stress som leder till fysiska, mentala och psykosomatiska hälsoproblem. Den som blir mobbad riskerar att utveckla depression, ångest, försämrad självkänsla och även posttraumatiskt stressyndrom (Arbetsmiljöverket, 1993).

Mobbning är ett förekommande problem på arbetsplatser och statistik från Statistiska centralbyrån (2013) visar att 12 % av befolkningen har utsatts för mobbning, kränkningar eller trakasserier på sin arbetsplats. Zapf, Escartin, Einarsen, Hoel och Vartia (2011) visade på att mobbning kan förekomma i alla sektorer och på alla arbetsplatser. År 2015 fick arbetsgivare ett ökat ansvar vad gäller den psykosociala arbetsmiljön i och med den nya allmänna föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2015). Föreskriften gör en tydlig koppling mellan den psykosociala arbetsmiljön och kränkande särbehandling som kan ses som ett förstadium till mobbning (Blomberg, 2016). Andersson (2013) beskrev i sin bok att yttre psykosociala faktorer kan leda till obehag, stress och kroppsliga sjukdomar. På organisatorisk nivå blir arbetet med den psykosociala arbetsmiljön viktigt för att minska risken för psykisk ohälsa och motverka kränkande beteenden samt mobbning. Arbetsmiljöarbetet i organisationer är HR-avdelningens processansvar, vilket gör det relevant för personalvetare att få ökad kunskap om vilka arbetsmiljöfaktorer som kan ha ett samband med kränkande särbehandling och mobbning. Detta för att kunna vidta åtgärder i enlighet med 13§ i Arbetsmiljöverkets allmänna föreskrift ”organisatorisk och social arbetsmiljö” (Arbetsmiljöverket, 2015).

Föreliggande studie utgår delvis ifrån Skogstad, Torsheim, Einarsen och Hauges (2011) artikel som har undersökt samband mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och observerad mobbning. Vår ambition är att kunna jämföra, på ett generellt plan, Skogstad et als. (2011) resultat med vår empiri som är avgränsad till tjänstemän på en privat organisation. Detta för att se om vi får liknande utfall i denna specifika kontext. Genom vårt val av sektor samt yrkesgrupp vill vi även bidra till den relativt sparsamma forskning som finns om mobbning bland tjänstemän i privata organisationer (Salin, 2001). Förutom observerad mobbning vill vi även mäta subjektiv mobbning, det vill säga undersöka om psykosociala arbetsmiljöfaktorer samvarierar med anställda som känner sig mobbade på sin arbetsplats.

Följande tvärsnittsstudie undersöker om de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar kan ha ett samband med förekomsten av mobbning på arbetsplatsen. Studien har genomförts bland högt uppsatta tjänstemän på ett huvudkontor i en stor, privat organisation inom tillverkningsindustrin.

## **Kränkande särbehandling och mobbning**

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp som innefattar negativa beteenden som vuxenmobbning, trakasserier, social utstötning och psykiskt våld (Arbetsmiljöverket, 1993). I samband med den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö har Arbetsmiljöverket breddat definitionen av begreppet (Arbetsmiljöverket, 2015). Kravet på att kränkande handlingar ska vara återkommande har tagits bort, vilket innebär att även en enstaka handling som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt kan klassificeras som kränkande särbehandling (jmf. Arbetsmiljöverket, 1993).

Mobbning är en utvecklad form av kränkande särbehandling, där någon utsätts för systematiska kränkningar under en längre period och inte kan försvara sig. Denna precisering anger Arbetsmiljöverket i sin vägledning till föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2016). Den stämmer överens med tidigare studier som belyser att mobbning innefattar negativa beteenden som ska ha ägt rum under minst sex månader och vid upprepade tillfällen, vanligtvis veckovis (Agervold & Mikkelsen, 2004; Leymann, 1996; Skogstad et al., 2011).

Mobbning kan antingen upplevas eller observeras. Blomberg (2016) skiljer på subjektivt upplevd mobbning och objektivt observerad mobbning. Observerad mobbning innebär att en anställd är vittne till att någon annan har blivit utsatt för återkommande negativa handlingar (Blomberg, 2016; Skogstad et al., 2011). Subjektivt upplevd mobbning betyder att personen själv har erfarenhet av att bli mobbad (Blomberg, 2016). Einarsen, Hoel och Notelaers (2009) delar upp subjektiv mobbning i tre kategorier: personrelaterad mobbning (*person-related bullying*), arbetsrelaterad mobbning (*work-related bullying*) och fysisk mobbning (*physically intimidating bullying*). Personrelaterad mobbning innebär hotfulla beteenden mot individen som person exempelvis att bli ignorerad, exkluderad eller förödmjukad. Arbetsrelaterad mobbning berör negativa beteenden relaterade till den anställdes arbetsuppgifter exempelvis att den anställda har blivit överdrivet bevakad eller har utsatts för en ohanterlig arbetsbelastning. Fysisk mobbning förekommer då mobbaren använder fysisk styrka för att terrorisera offret, bland annat genom våld och misshandel (Einarsen et al., 2009).

Begreppet ”mobbning” kan översättas till engelska begreppen ”*mobbing*” eller ”*bullying*”, ord som Salin (2001) likställer med varandra. Kvantitativ forskning mäter oftast mobbning med svarsalternativ som anger en frekvens av en eventuell exponering för dessa, exempelvis ”aldrig”, ”det har hänt”, ”varje månad”, ”varje vecka”, ”dagligen” (Agervold & Mikkelsen, 2004; Einarsen et al., 2009; Salin, 2001). Då vi också använder oss av denna skala i vår studie, väljer vi ”mobbning” som det fenomen som vi huvudsakligen vill undersöka. Svarsalternativet ”det har hänt” ger oss ändå möjligheten att även kunna fånga fenomenet kränkande särbehandling, vilket kommer att beaktas i diskussionsdelen.

## **Sambandet mellan psykosocial arbetsmiljö och mobbning**

Arbetsmiljö är den omgivning som medarbetare befinner sig i och förhåller sig till på sin arbetsplats. Granberg (2011) definierar arbetsmiljö som:

”En övergripande beteckning för de biologiska, medicinska, fysiologiska, pedagogiska, psykologiska och tekniska faktorer som i arbetssituationen eller arbetsplatsens närmaste omgivning påverkar individen.” (Granberg, 2011, s. 34)

Begreppet psykosocial arbetsmiljö innefattar en individs upplevelse och agerande i sin givna kontext (Arbetsmiljöverket, 2016). Skogstad et al. (2011) delar upp psykosociala arbetsmiljöfaktorer i relationsorienterade och arbetsorienterade faktorer. Relationsorienterade faktorer berör exempelvis socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar, medan arbetsorienterade faktorer exempelvis berör arbetskrav och kontroll i arbetet.

Under 1980- och 1990-talet kom Leymann (1996) fram till en hypotes om arbetsmiljö (*work environment hypothesis*) som förklarar fenomenet mobbning på arbetsplatsen (Blomberg, 2016; Leymann, 1996). Leymann såg ett mönster i över 800 fallstudier, där en dålig psykosocial arbetsmiljö fanns på arbetsplatser där mobbning florerade. Hypotesen blev därför att en

bristande psykosocial arbetsmiljö samvarierar med mobbning bland de anställda. Sedan dess har forskare testat arbetsmiljöhypotesen, vilken har kommit att få stöd och blivit en av de mest använda teoretiska ramverk för att förklara sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och mobbning (Agervold & Mikkelsen, 2004; Blomberg, 2016; Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007; Salin, 2015; Skogstad et al., 2011).

Inom forskningen har ett intresse av att undersöka mobbning riktats först och främst mot offentlig sektor (Leymann, 1996; Trepanier, Fernet, Austin & Boudrias, 2015). Salin (2001) belyser dock i sin studie att högt uppsatta tjänstemän i privat sektor har lika hög andel mobbade individer som andra sektorer. Vår ambition är därför att undersöka denna grupp av anställda i syfte att ge en bredare bild av fenomenet.

Skogstad et al. (2011) har undersökt 24 organisationer inom privat, kommunal och statlig sektor i Norge. De visade att samband fanns mellan observerad mobbning och psykosociala arbetsmiljöfaktorer, vilka vi i liket med Skogstad et al. kommer att undersöka. De psykosociala arbetsmiljöfaktorerna är arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar.

**Arbetskrav.** Krav i arbetet kan handla om en medarbetares arbetsmängd, arbetstempo och arbetsbelastning (Skogstad et al., 2011). Karasek och Theorell (1990) menar att höga krav i arbetet kan leda till arbetsrelaterad stress, i synnerhet om medarbetaren samtidigt upplever låg kontroll och ett bristande socialt stöd på arbetsplatsen. Karasek och Theorell menar vidare att höga arbetskrav kan utvecklas till konflikter, vilka kan eskalera till andra former av negativa beteenden. En arbetsgrupp med hög stressnivå kan utveckla ”syndabockstänkande” där enskilda medarbetare får ta skulden för olika negativa utfall i arbetet. Utstötning från gruppen i form av att man blir ignorerad och/eller exkluderad kan också förekomma, vilka är handlingar som anses vara mobbning (Andersson, 2013).

**Kontroll i arbetet.** Upplevelsen av att inte kunna påverka sin arbetssituation, såsom arbetsmängd, arbetssätt eller beslut som är direkt kopplade till dennes arbete är exempel på låg kontroll i arbetet (Skogstad et al., 2011). Låg kontroll i samverkan med ett bristande stöd och höga krav kan leda till arbetsrelaterad stress enligt Karasek och Theorell (1990). En låg stresstolerans i arbetsgrupper kan, som ovan beskrivits under faktorn ”arbetskrav”, eskalera till mobbningsbeteenden (Andersson, 2013).

**Socialt klimat.** Stämningen på arbetet mellan kollegor och chefer har betydelse för en eventuell utveckling av mobbning. Ett bra socialt klimat kännetecknas av uppmuntran och stöd (Skogstad et al., 2011). Enligt Baillien, Neyens, De Witte och De Cuype (2009) utvecklas mobbning ofta i ett socialt klimat där konflikter inom grupper av anställda förekommer. Om det sociala klimatet kännetecknas av misstro, kommer de flesta handlingar att tolkas negativt och ifrågasättas. Medarbetare blir misstänksamma, oro uppkommer och skvaller börjar spridas (Blomberg, 2016). I ett misstroget socialt klimat kan vi anta att stödet från kollegor och chefer är lågt. Detta i kombination med höga krav och låg kontroll i arbetet kan, enligt Karasek och Theorell (1990), leda till arbetsrelaterad stress. Stress kan påverka det sociala klimatet där mobbingbeteenden kan utvecklas (Skogstad et al., 2011).

**Ledarskap.** Hur chefer agerar i sitt ledarskap kan ha en inverkan på om mobbning florerar på arbetsplatsen, exempelvis om ledarskapet upplevs rättvist eller inte (Skogstad et al., 2011). Hoel, Glaso, Hetland, Cooper och Einarsen (2010) visade i sin studie att autokratiskt ledarskap, det vill säga ett tvingande ledarskap utan möjlighet till demokratiska beslut, har samband med observerad mobbning. Hoel et al. (2010) hävdar dock att så länge ledarskapet upplevs rättvist, behöver inte ledarskapsstilen i sig leda till mobbning.

**Rollförväntningar.** Otydliga roller uppkommer om en medarbetare inte vet vad dennes ansvarsområde är eller om medarbetaren inte vet vilka mål som denne förväntas uppnå i arbetet

(Skogstad et al., 2011). Skogstad et al. menar vidare att om kommunikation och information är bristfällig blir förväntningar på arbetsrollen oklara. Problemet som uppstår är att medarbetaren ofta personligen blir anklagad för brister i arbetsrollen, trots att det kan handla om organisatoriska förhållanden, såsom bristande kommunikation (Blomberg, 2016; Skogstad et al., 2011). Skogstad et al. (2011) beskriver oklara förväntningar som en hög stressfaktor för medarbetaren, vilken kan leda till konflikter och mobbingsbeteenden på arbetsplatsen.

## Syfte och hypoteser

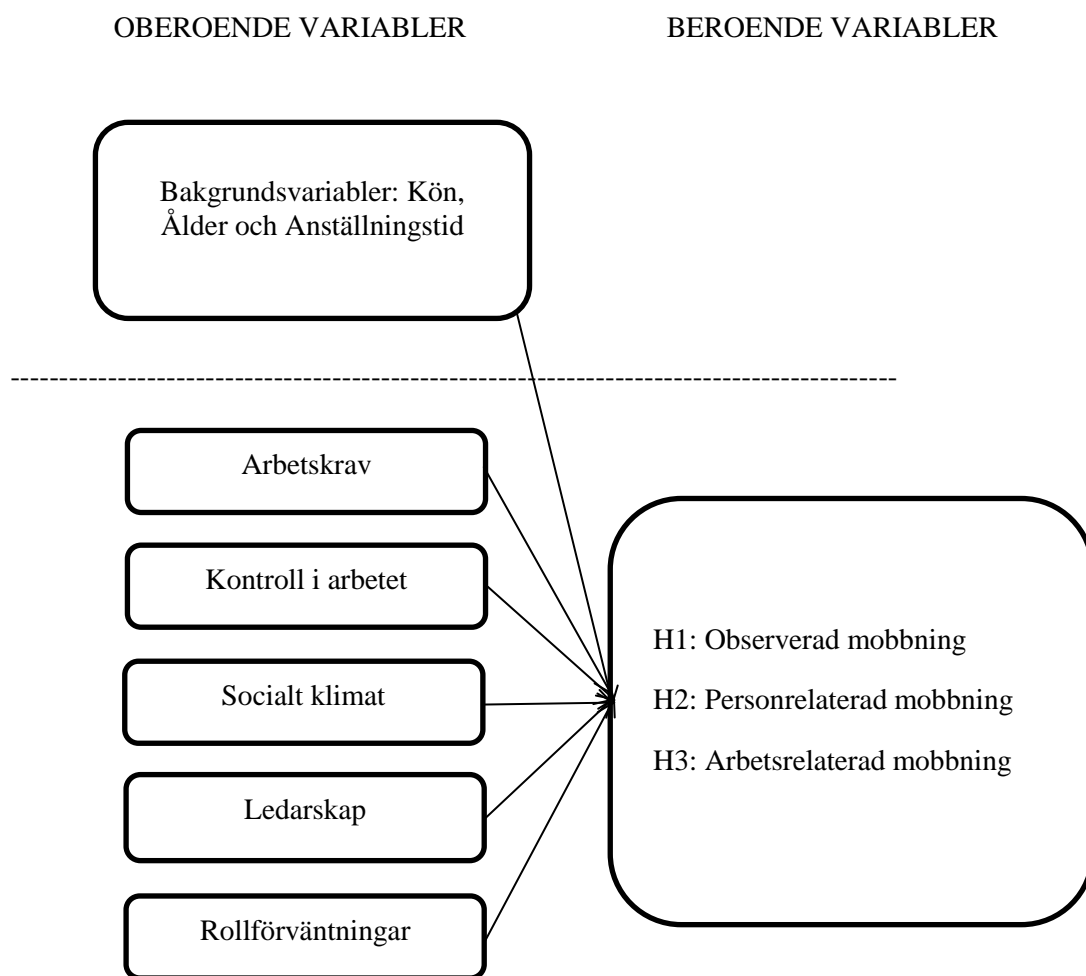
Syftet med denna studie var att beskriva hur psykosociala arbetsmiljöfaktorer samvarierar med objektiv och subjektiv mobbning bland tjänstemän inom en privat sektor. Utifrån tidigare forskning och teorier har följande hypoteser testats:

**Hypotes 1 – Det finns samband mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och observerad mobbning.** Höga arbetskrav, låg kontroll i arbetet, dåligt socialt klimat, orättvist ledarskap och otydliga rollförväntningar samvarierar med observerad mobbning, när vi har kontrollerat för kön, ålder och anställningstid. Hypotes 1 undersöker objektiv mobbning och grundas i tidigare teori och forskning som har visat att det finns ett samband mellan nämnda psykosociala arbetsmiljöfaktorer och observerad mobbning (Skogstad et al., 2011). Hypotesen testas genom hierarkisk multipel regressionsanalys.

**Hypotes 2 – Det finns samband mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och personrelaterad mobbning.** Höga arbetskrav, låg kontroll i arbetet, dåligt socialt klimat, orättvist ledarskap och otydliga rollförväntningar samvarierar med personrelaterad mobbning, när vi har kontrollerat för kön, ålder och anställningstid. Hypotes 2 undersöker subjektiv mobbning och grundas i Hauge et al. (2007) som visar att det finns ett starkare samband mellan exempelvis ledarskap och personrelaterad mobbning än arbetsrelaterad mobbning. Hypotesen testas genom hierarkisk multipel regressionsanalys.

**Hypotes 3 – Det finns samband mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och arbetsrelaterad mobbning.** Höga arbetskrav, låg kontroll i arbetet, dåligt socialt klimat, orättvist ledarskap och otydliga rollförväntningar samvarierar med arbetsrelaterad mobbning, när vi har kontrollerat för kön, ålder och anställningstid. Hypotes 3 berör i likhet med hypotes 2 subjektiv mobbning. Hauge et al. (2007) visar att exempelvis rollförväntningar och arbetskrav har ett starkare samband med arbetsrelaterad än personrelaterad mobbning. Hypotesen testas genom hierarkisk multipel regressionsanalys.

De formulerade hypoteserna visas i figur 1.



*Figur 1.* De formulerade hypoteserna (hypotes 1, hypotes 2 och hypotes 3) som testas med hierarkisk multipel regressionsanalys.

## Metod

För att undersöka sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och mobbning ansågs den kvantitativa metoden vara bäst lämpat för datainsamling och databearbetning. En kvantitativ undersökning ger en bra överblick över insamlade data och möjliggör att dra mer generella slutsatser än en kvalitativ undersökning (Borg & Westerlund, 2012; Bryman, 2011; Eliasson, 2013).



## Deltagare

Deltagarna till studien valdes ut i samråd med den studerade organisationen. Enkäten skickades ut till 631 högt uppsatta tjänstemän som arbetade på organisationens huvudkontor och hade en utbildningsbakgrund som ingenjörer, tekniker, ekonomer, säljare och marknadsförare. Denna typ av urval kallas för bekvämlighetsurval och innebär att den undersökta gruppen består av individer som är tillgängliga för forskaren (Bryman, 2011).

Antal respondenter som besvarade enkäten blev 367, där 11 personer hade ett högt internt bortfall på variablerna, vilket slutligen gav 356 deltagare. Svarsfrekvensen blev därmed 56%.

Eftersom frågorna gällande mobbning mätte kränkande beteenden över en tidsperiod om ett år, exkluderades de anställda med anställningstid mindre än ett år från datasetet. Detta i syfte att utesluta att deras svar eventuellt avsåg en annan arbetsplats än den studerade organisationen. Fördelning av anställningstid i procent var följande: mindre än 1 år (6,2%), mellan 1-5 år (16%) och mer än 5 år (77,8 %). Det slutliga antalet av respondenter blev därmed 334 (se ”Databearbetning”). Redovisning av deras kön, ålder och anställningstid återfinns i tabellerna (1-3) nedan.

Tabell 1

*Fördelning av kön i procent (n=334)*

Kön	%
Man	58,1
Kvinna	41,9

Tabell 2

*Fördelning av ålder för varje åldersintervall i procent (n=334)*

Åldersintervall	%
18-29 år	1,8
30-39 år	15,6
40-49 år	41,6
50-59 år	31,7
60 år eller äldre	9,3

Tabell 3

*Fördelning av anställningstid för varje tidsintervall i procent (n=334)*

Tidsintervall	%
Mellan 1-5 år	17,1
Mer än 5 år	82,9

## Instrument

Enkäten bestod av tre delar: "Personuppgifter", "Arbetsmiljö" samt "Interaktioner på arbetsplatsen" och innehöll 22 frågor. Då den studerade organisationen är ett stort globalt företag där engelska är koncernspråk, fick respondenterna välja om de ville besvara enkäten på svenska eller på engelska (se bilaga 2 och 3).

**Bakgrundsvariabler.** Del 1 "Personuppgifter" innehöll för undersökningen relevanta bakgrundsvariabler som kön, ålder och anställningstid. Kön mättes med en dikotom skala med två svarsalternativ "man" och "kvinna". "Man" kodades som 1 och "kvinna" kodades som 2. Frågan om ålder hade fem svarsalternativ där varje svarsalternativ var ett åldersintervall, från "18-29 år" till "60 år eller äldre". Frågan om anställningstid vid den studerade organisationen hade tre svarsalternativ i form av tidsintervall från "mindre än 1 år" till "mer än 5 år".

**Den psykosociala arbetsmiljön.** Del 2 "Arbetsmiljö" mätte fem psykosociala arbetsmiljöfaktorer. Frågorna hämtades från mätinstrumentet QPS Nordic som undersöker områden som är relevanta för arbete, hälsa, välbefinnande och motivation (Dallner, Lindström, Elo, Skogstad, Gamberale, Hottinen, Knardahl & Ørhede, 2000).

**Arbetskrav.** Denna faktor mättes genom tre frågor vilka berörde kvantitativa arbetskrav som arbetsmängd, arbetstempo och arbetsbelastning. Efter organisationens önskemål gjordes en mindre modifiering av några frågor, till exempel ersattes frågan "Har du för mycket att göra?" med "Upplever du att du har för mycket att göra?". Frågorna besvarades på en femgradig skala med svarsalternativen "mycket sällan eller aldrig", "ganska sällan", "ibland", "ganska ofta" och "mycket ofta eller alltid". "Mycket sällan eller aldrig" kodades som 1 och "mycket ofta eller alltid" kodades som 5. Cronbach's alpha (,84).

**Kontroll i arbetet.** Denna faktor mättes genom tre frågor som berörde individens kontroll över sitt egna arbetssätt, mängden av arbete och viktiga beslut för arbete, exempelvis "Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?". Frågorna besvarades på en femgradig skala med svarsalternativen "mycket sällan eller aldrig", "ganska sällan", "ibland", "ganska ofta" och "mycket ofta eller alltid". "Mycket sällan eller aldrig" kodades som 1 och "mycket ofta eller alltid" kodades som 5. Cronbach's alpha (,67).

**Socialt Klimat.** Denna faktor mättes genom två frågor som berörde en helhetsupplevelse av de sociala interaktionerna på arbetsplatsen. Frågorna var konstruerade att ge en uppfattning om i vilken utsträckning individen upplever det sociala klimatet på arbetsplatsen som "uppmuntrande och stödjande" eller "misstroget och misstänksamt". Efter organisationens önskemål omformulerades den inledande frågan "Hurdant är klimatet på din arbetsenhet" till "Hur upplever du det sociala klimatet på företaget?". Frågorna besvarades på en femgradig skala med svarsalternativen "mycket lite eller inte alls", "ganska lite", "något", "ganska mycket" och "väldigt mycket". Svarsalternativen till frågan som mätte "uppmuntrande och

stödande” socialt klimat kodades följande: ”mycket lite eller inte alls” som 1 och ”väldigt mycket” som 5. Svartalternativen till frågan som mätte ”misstroget och misstänksamt” socialt klimat kodades i omvänd ordning: ”väldigt mycket” som 1 och ”mycket lite eller inte alls” som 5. Cronbach’s alpha (,72).

**Ledarskap.** Denna faktor mättes genom två frågor som berörde specifikt rättvist ledarskap, exempelvis ”Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?”. Frågorna besvarades på en femgradig skala med svartalternativen ”mycket sällan eller aldrig”, ”ganska sällan”, ”ibland”, ”ganska ofta” och ”mycket ofta eller alltid”. ”Mycket sällan eller aldrig” kodades som 1 och ”mycket ofta eller alltid” kodades som 5. Cronbach’s alpha (,80).

**Rollförväntningar.** Denna faktor mättes genom två frågor som berörde arbetsmål och ett ansvarsområde i arbetet, exempelvis ”Finns det klart definierade mål för ditt arbete?”. Frågorna besvarades på en femgradig skala med svartalternativen ”mycket sällan eller aldrig”, ”ganska sällan”, ”ibland”, ”ganska ofta” och ”mycket ofta eller alltid”. ”Mycket sällan eller aldrig” kodades som 1 och ”mycket ofta eller alltid” kodades som 5. Cronbach’s alpha (,72).

**Mobbning.** Del 3 ”Interaktioner med kollegor” mätte observerad, personrelaterad och arbetsrelaterad mobbning.

**Observerad mobbning.** Denna faktor mättes med en fråga: ”Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbning/trakasserier på din arbetsplats?” som hämtades från QPS Nordic (Dallner et al., 2000). Efter organisationens önskemål ersattes den dikotoma skalan med svartalternativen ”nej” och ”ja” till en femgradig skala med svartalternativen ”aldrig”, ”det har hänt”, ”varje månad”, ”varje vecka” och ”dagligen”. ”Aldrig” kodades som 1 och ”dagligen” kodades som 5.

**Personrelaterad mobbning.** Denna faktor mättes genom tre frågor som berörde hotfulla beteenden mot individen som person, exempelvis ”Har du blivit ignorerad eller exkluderad?”. Frågorna hämtades från Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R), ett mätinstrument som innehåller 22 exempel på negativa beteenden på arbetsplatsen (Einarsen et al., 2009). De besvarades på en femgradig skala där respondenter fick skatta sin utsatthet för mobbning genom att välja ett svartalternativ som ”aldrig”, ”det har hänt”, ”varje månad”, ”varje vecka” och ”dagligen”. ”Aldrig” kodades som 1 och ”dagligen” kodades som 5. Cronbach’s Alpha (,78).

**Arbetsrelaterad mobbning.** Denna faktor mättes genom tre frågor som berörde negativa beteenden relaterade till den anställdes arbetsuppgifter, exempelvis ”Har du blivit utsatt för att någon undanhåller dig information som har påverkat din prestation?”. Frågorna hämtades från (NAQ-R) och besvarades på en femgradig skala med svartalternativen ”aldrig”, ”det har hänt”, ”varje månad”, ”varje vecka” och ”dagligen”. ”Aldrig” kodades som 1 och ”dagligen” kodades som 5. Cronbach’s Alpha (,73).

## Reliabilitet

Reliabilitet handlar om mätinstrumentets pålitlighet, det vill säga att undersökningen ger samma resultat om den upprepas under så lika förhållanden som möjligt (Eliasson, 2013). För att säkerställa en hög reliabilitet är det därför viktigt att formulera enkätfrågor på ett sätt som gör att respondenter väljer samma svartalternativ när de besvarar samma enkät flera gånger (Ejlertsson, 2014; Trost & Hultåker, 2012).

De i studien använda mätinstrumenten visar på en god reliabilitet. Reliabiliteten hos QPS Nordic har testats vid två tillfällen då olika datainsamlingar gjordes från ett flertal branscher i fyra nordiska länder. Processen belyser ett samband mellan de två

observationstillfällena och den interna reliabiliteten hos skalorna varierar mellan ,60 och ,88 (Dallner et al., 2000).

Den interna reliabiliteten hos NAQ-R som är utformad på engelska har ett högt Cronbach's Alpha värde på ,90 (Einarsen et al. 2009). Det samma gäller den svenska översättningen av NAQ-R som har använts i denna studie. Cronbach's Alpha värdet är lika med ,90 och stämmer överens med reliabiliteten i originalskalan (Westner, 2017).

## **Validitet**

Mätinstrumentets validitet handlar om frågorna som har ställts till respondenterna mäter det som de avser att mäta (Ejlertsson, 2014; Trost & Hultåker, 2012). Enkäten som har skapats för denna studie bygger på redan beprövade och kvalitetssäkrade mätinstrument, vilket säkerställer dess validitet.

QPS Nordics begreppsvaliditet som visar på i vilken utsträckning frågeformuleringarna mäter respektive psykosociala arbetsmiljöfaktorer verifierades med en strukturekvationsmodell som gav en mycket bra anpassning till insamlade data (Dallner et al., 2000). Kriterievaliditet, det vill säga hur väl en fråga korrelerar med ett visst uppsatt kriterium, till exempel "arbetskrav" med "stress symptom" (Ejlertsson, 2014) visade ett högt sambandsmönster (Dallner et al., 2000).

Valideringsprocess av NAQ-R visar både en god begreppsvaliditet och innehållsvaliditet (Einarsen et al., 2009). Innehållsvaliditet betyder att de frågor som mäter exempelvis "personrelaterad mobbning" innefattar alla de områden som anses ingå i begreppet (Ejlertsson, 2014).

Eftersom vissa enstaka frågor har modifierats efter den studerande organisationens önskemål kan validiteten av enkäten ha försämrats. Detta kommer att beaktas i avsnittet "Metoddiskussion".

## **Tillvägagångssätt**

I syfte att välja frågor som på det bästa sättet skulle mäta de definierade problemområdena genomfördes en innehållsanalys av författarna. Innehållsanalysen innebar att frågorna valdes ut genom att ta hänsyn till deras innehåll och relevans i förhållande till tidigare forskning (Einarsen et al., 2009; Hauge et al., 2007; Skogstad et al., 2011). Därefter skapades enkäten i två språkversioner, på svenska och engelska. För att testa frågorna genomfördes en förstudie där fem personer deltog. Eftersom frågorna upplevdes som tydliga och lättförståeliga infördes inga ändringar.

Enkäten distribuerades med hjälp av ett webbaserat verktyg, Qualtrics. Ett följebrev (se bilaga 1) med allmän information och enkätlänkarna skickades via mejl till kontaktpersonen på organisationen som därefter vidarebefordrade det till respondenternas e-postadresser. Respondenterna fick en vecka på sig att besvara frågorna och blev påmind efter fyra och sex arbetsdagar om att fylla i enkäten. Respondenternas svar översattes automatiskt i Qualtrics till numeriska värden som därefter bearbetades statistiskt i programvaran SPSS Statistics 25.

## Databearbetning

Resultatet togs fram med hjälp av SPSS där två datafiler, med svenska respektive engelska versionen av enkäten, slogs samman till en datafil. Individer som endast besvarade bakgrundsvariablerna eller inte lämnade några svar alls, exkluderades från studien. Resterande missade värden ersattes med gruppmedelvärdet för aktuell variabel och därefter genomfördes kvalitetskontroll för att säkerställa att minimum- och maximumvärdena var korrekta. Vidare exkluderades anställda vilkas anställningstid var kortare än ett år.

I syfte att testa hypoteserna skapades sju medelvärdesindex: ett för varje arbetsmiljöfaktor, ett för personrelaterad mobbning och ett för arbetsrelaterad mobbning. Därefter beräknades den interna konsistensen i form av Cronbach's Alpha, vilket redovisas i avsnittet "Instrument". Gränsen för en acceptabel nivå av Cronbach's Alpha anses vara ,70 men kan sänkas till ,60 i utforskande studier (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

Sambandsanalyserna inleddes med Pearsons korrelationskoefficient ( $r$ ) i syfte att undersöka samvariation mellan mobbning och de övriga indexen. Cohens riktlinjer användes för att uppskatta effektstyrkan mellan mobbning och de olika arbetsmiljöfaktorerna. Enligt Cohen visar  $r = ,10$  på ett svagt samband,  $r = ,30$  på ett medelstarkt samband och  $r = ,50$  på ett starkt samband (refererad till i Borg & Westerlund, 2012). Alphanivån valdes till 5% nivån.

Hypotestestningen utfördes med hierarkisk multipel regressionsanalys som möjliggjorde statistisk justering för inverkan av kön, ålder och anställningstid på sambandet mellan de undersökta arbetsmiljöfaktorerna och mobbning. Metoden "enter" användes inom respektive block. Effektstyrkan på  $R^2$  enligt Cohens riktlinjer bedömdes som svaga när  $R^2 = ,02$ , medelstarka om  $R^2 = ,13$  och starka om  $R^2 = ,26$  eller högre (Ellis, 2010).  $R^2$  visar på hur många procent av variansen i beroende variabeln i stickprovet som förklaras av varians i oberoende variablerna tillsammans (Borg & Westerlund, 2012). Eftersom  $R^2$ -värdet inte är väntevärdesriktigt beräknades "Justerat  $R^2$ " som står för hur många procent av variansen i beroende variabeln i populationen som förklaras av varians i oberoende variablerna tillsammans (Borg & Westerlund, 2012). Toleransnivån, som visar på i vilken grad oberoende variabler samvarierar med varandra, betraktades som acceptabel vid toleransvärdet  $< 0,10$  (Borg & Westerlund, 2012). Regressionsanalyserna undersöktes för extremvärden (*outliers*) vars standardiserade residualer var större än 3,3 eller mindre än -3,3, det vill säga hade sannolikhet av 1/1000 eller mindre att uppträda i stickprovet av en slump (refererad till i Borg & Westerlund, 2012).

## Etiska reflektioner

I enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer (2002) finns det fyra grundläggande krav som ska beaktas vid planering av en undersökning: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. För att uppfylla informationskravet blev respondenterna informerade i följebrevet om enkätens syfte och innehåll samt om att deras deltagande var frivilligt och anonymt. I följebrevet fanns även en e- postadress till en kontaktperson som deltagarna kunde vända sig till vid eventuella frågor. Samtyckeskravet uppfylldes genom att respondenterna själva kunde bestämma över sin medverkan och antingen fylla i enkäten eller lämna den obesvarad. Respondenternas svar samlades i enlighet med konfidentialitetskravet, då undersökningen var anonym och ingen utomstående kunde identifiera enskilda personers identitet. För att ytterligare minska risken för identifikation, togs ursprungsdata bort efter att uppsatsen slutfördes. I enlighet med

nyttjandekravet användes de insamlade uppgifterna endast för studiens ändamål (Vetenskapsrådet, 2002).

## Resultat

För en överblick vad gäller den psykosociala arbetsmiljön och upplevelsen av mobbning i stickprovet kommer först deskriptiva data att presenteras. Därefter redovisas korrelationsanalyser med samtliga prediktorer (oberoende variabler) samt beroende variabler. Resultatet redovisas slutligen utifrån de tre formulerade hypoteserna. Samtliga hypoteser testades med samma psykosociala arbetsmiljöfaktorer (arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar) i syfte att predicera en specifik beroende variabel per hypotes. Hypotes 1 berörde observerad mobbning, hypotes 2 berörde personrelaterad mobbning och hypotes 3 berörde arbetsrelaterad mobbning. Varje hypotes testades separat med multipel hierarkisk regressionsanalys.

### Deskriptiv statistik

Tabell 4 visar medelvärden där ett högt medelvärde för arbetskrav innebär en negativ upplevelse av denna faktor, medan ett högt medelvärde för övriga psykosociala variabler innebär en positiv upplevelse för respektive faktor. Exempelvis betyder ett högt medelvärde för kontroll i arbetet att respondenten känner att denne har stora möjligheter att påverka hur dennes arbete ska utföras.

Tabell 4

*Deskriptiv statistik över index (medelvärden och standardavvikelser) av psykosociala arbetsmiljöfaktorer (n=334)*

	<i>M</i>	<i>s</i>
Arbetskrav	3,5	0,8
Kontroll i arbetet	3,5	0,7
Socialt klimat	3,7	0,9
Ledarskap	4,1	1,0
Rollförväntningar	4,0	0,8

Tabell 5 innehåller medelvärden och frekvensfördelningen av svaren redovisade i procent. Vad gäller beroende variablerna observerad, personrelaterad och arbetsrelaterad mobbning innebär ett högt medelvärde att mobbning förekommer i en hög grad i organisationen.

Tabellen visar att 27,8% av respondenter svarade ”det har hänt” gällande observerad mobbning och 1,2% iakttog mobbning minst varje månad under det senaste året. När det gäller personrelaterad mobbning visar tabellen att nästan hälften av de tillfrågade, 48,5%, svarade ”det

har hänt” på frågan ”Har du blivit ignorerad eller exkluderad?”. Frågan ”Har du blivit utsatt för ohanterlig arbetsbelastning?” besvarades med ”det har hänt” av 53,9% av respondenterna.

Tabell 5

*Deskriptiv data över beroende variabler: observerad mobbning, personrelaterad mobbning och arbetsrelaterad mobbning (n=334)*

	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>Aldrig (%)</i>	<i>Det har hänt (%)</i>	<i>Varje månad (%)</i>	<i>Varje vecka (%)</i>	<i>Dagligen (%)</i>
Observerad mobbning	1,3	0,5	71,0	27,8	0,6	0,6	0,0
Personrelaterad mobbning (index)	1,5	0,6					
Har blivit ignorerad / exkluderad	2,3	0,8	41,0	48,5	4,2	3,6	2,7
Har blivit förödmjukad / förlöjligad	2,3	0,7	73,6	22,2	1,8	1,8	0,6
Har blivit utsatt för skvaller	2,3	0,8	75,1	21,0	0,9	1,8	1,2
Arbetsrelaterad mobbning (index)	1,7	0,6					
Har blivit undanhållen information	2,2	0,6	51,2	44,9	0,9	1,8	1,2
Har blivit tilldelad uppgifter med orimliga tidskrav	2,2	0,5	39,5	51,5	7,2	1,2	0,9
Har blivit utsatt för ohanterlig arbetsbelastning	2,3	0,7	35,6	53,9	5,4	2,7	2,4

## Korrelationer

I tabell 6 redovisas korrelationer mellan bakgrundsvariablerna (kön, ålder och anställningstid) och psykosociala arbetsmiljöfaktorer (arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar) med beroende variablerna (observerad mobbning, personrelaterad mobbning och arbetsrelaterad mobbning).

Tabell 6

*Bivariata korrelationer mellan prediktorer och tre beroende variabler (n = 334)*

	<i>Observerad mobbning</i>	<i>Personrelaterad mobbning</i>	<i>Arbetsrelaterad mobbning</i>
Kön	-,06	,03	-,03
Ålder	,12*	-,02	,02
Anställningstid	,12*	,07	,07
Arbetskrav	,17**	,24**	,50**
Kontroll i arbetet	-,28**	-,37**	-,31**
Socialt klimat	-,26**	-,43**	-,37**
Ledarskap	-,34**	-,44**	-,44**
Rollförväntningar	-,18**	-,32**	-,34**

\*  $p < ,05$ ; \*\*  $p < ,01$

**Observerad mobbning:** som framgår i tabell 6 fanns statistiskt signifikanta samband mellan samtliga prediktorer och observerad mobbning, förutom bakgrundsvariabeln kön. Vad gäller effektstyrkor hade ålder, anställningstid och arbetskrav svaga positiva samband med observerad mobbning. Sambandet mellan observerad mobbning och kontroll i arbetet, socialt klimat och rollförväntningar var svagt negativt. Den enda prediktorn som hade medelstarkt negativt samband med denna variabel var ledarskap, vilket betyder att när ledarskapet upplevs mindre rättvist ökar observerad mobbning.

**Personrelaterad mobbning:** det fanns statistiskt signifikanta samband mellan samtliga arbetsmiljöfaktorer och personrelaterad mobbning. Alla signifikanta prediktorer hade medelstarka negativa samband, förutom arbetskrav som korrelerade svagt positivt med personrelaterad mobbning. Detta innebär att om arbetskraven ökar då ökar även personrelaterad mobbning

**Arbetsrelaterad mobbning:** det fanns statistiskt signifikanta samband mellan samtliga arbetsmiljöfaktorer och arbetsrelaterad mobbning. Arbetskrav hade ett starkt positivt samband, medan kontroll i arbetet, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar visade på medelstarka negativa samband med arbetsrelaterad mobbning. Det betyder exempelvis att om rollförväntningarna blir mindre tydliga ökar arbetsrelaterad mobbning.



## Multipel regressionsanalys

**Hypotes 1 - Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och observerad mobbning.** Hypotes 1 lyder: höga arbetskrav, låg kontroll i arbetet, dåligt socialt klimat, orättvist ledarskap och otydliga rollförväntningar samvarierar med observerad mobbning. För att testa hypotesen utfördes en hierarkisk multipel regressionsanalys, där bakgrundsvariablerna kön, ålder och anställningstid utgjorde block 1. Block 2 innefattade bakgrundsvariablerna och de fem psykosociala arbetsmiljöfaktorerna (arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar). Beroendevariabeln var observerad mobbning.

Vid analysen upptäcktes tre extremvärden (*outliers*) som visade sig ha en stor påverkan antingen på betakoefficienterna eller  $R^2$ -värdet. Dessa tre individer hade standardiserade residualer på 5,00, 6,63 och 4,37. I syfte att förbättra den hierarkiskt multipla regressionsanalysens tillförlitlighet, exkluderades de från datasetet. Det slutliga antalet respondenter som undersöktes i hypotes 1 blev 331. Resultaten presenteras i tabell 7.

Tabell 7

*Hierarkisk multipel regressionsanalys med "enter" metoden i respektive block: inverkan av kön, ålder, anställningstid och psykosociala arbetsmiljöfaktorer på observerad mobbning (n = 331)*

<i>Prediktorer</i>	<i>Standardiserat betavärde (<math>\beta</math>)</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R<sup>2</sup></i>	<i>Justerat R<sup>2</sup></i>	<i>Förändring R<sup>2</sup></i>
<i>Block 1</i>				,04	,03	,04
Kön	,02	,38	,71			
Ålder	,07	1,13	,26			
Anställningstid	,16	2,65	<,01			
<i>Block 2</i>				,18	,16	,15
Kön	,03	,54	,59			
Ålder	,05	,84	,40			
Anställningstid	,11	1,99	<,05			
Arbetskrav	,04	,82	,42			
Kontroll i arbetet	-,08	-1,27	,20			
Socialt klimat	-,23	-3,56	<,001			
Ledarskap	-,18	-2,76	<,01			
Rollförväntningar	,05	,84	,40			

Som framgår i tabell 7 innehöll den avslutande modellen (block 2) ett  $R^2$ -värde som visade på ett medelstarkt statistiskt signifikant samband  $F(8,322)=9,07$ ,  $p<,001$  där prediktorerna tillsammans förklarade 18% av variationen i observerad mobbning i stickprovet och uppskattningsvis 16% (justerat  $R^2$ ) av variationen i observerad mobbning i populationen.

Vid analys av de ingående blocken framkom följande resultat:  $R^2$ -värdet för block 1 som utgjordes av bakgrundsvariablerna kön, ålder och anställningstid visade på ett svagt signifikant samband  $F(3,327)=3,99$ ,  $p<,01$ . Vid tillägg av block 2, som utgjordes av både bakgrundsvariablerna och de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, visade resultatet en statistiskt signifikant förändring i  $R^2$ ,  $F(5,322)=11,72$ ,  $p<,001$ . Förändringen i  $R^2$ -värdet stod för hur mycket de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna tillförde vad gällde förklarad varians i observerad mobbning, i detta fall 15%.

De standardiserade regressionskoefficienterna visade att anställningstid samvarierade signifikant positivt och socialt klimat samt ledarskap samvarierade signifikant negativt med observerad mobbning. Detta betyder att om skattningen för exempelvis ledarskap ökade med en standardavvikelseenhet, medan övriga prediktorer hölls konstanta, minskade skattningen på skalan för observerad mobbning med 0,18 standardavvikelseenheter. Med andra ord kan man säga att om ledarskapet skattades mer rättvist och jämlikt minskade skattad frekvens av observerad mobbning. Den standardiserade regressionskoefficienten visade att socialt klimat bidrog något mer till samvariationen än ledarskap och anställningstid. Toleransnivån låg på en acceptabel nivå för samtliga undersökta variabler, inom intervallet 0,60–0,95.

Sammanfattningsvis kan man säga att hypotes 1 får stöd, då de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna tillsammans samvarierade signifikant med observerad mobbning. Gällande regressionskoefficienter visade resultatet att ett mer orättvist ledarskap och ett sämre socialt klimat samvarierade signifikant positivt med observerad mobbning, samtidigt som de andra prediktorerna hölls konstanta. Regressionskoefficienterna för arbetskrav, kontroll i arbetet och rollförväntningar var inte signifikanta i regressionsmodellen.

**Hypotes 2 - Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och personrelaterad mobbning.** Hypotes 2 lyder: höga arbetskrav, låg kontroll i arbetet, dåligt socialt klimat, orättvist ledarskap och otydliga rollförväntningar samvarierar med personrelaterad mobbning. För att testa hypotesen utfördes en hierarkisk multipel regressionsanalys, där bakgrundsvariablerna kön, ålder och anställningstid utgjorde block 1. Block 2 innefattade bakgrundsvariablerna och de fem psykosociala arbetsmiljöfaktorerna (arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar). Beroendevariabeln var personrelaterad mobbning. Resultaten presenteras i tabell 8.

Som framgår i tabell 8 innehöll den avslutande modellen (block 2) ett  $R^2$ -värde som visade på ett starkt statistiskt signifikant samband  $F(8,325)=21,83$ ,  $p<,001$  där prediktorerna tillsammans förklarade 35% av variationen i personrelaterad mobbning i stickprovet och uppskattningsvis 33% (justerat  $R^2$ ) av variationen i personrelaterad mobbning i populationen.

Vid analys av de ingående blocken framkom att  $R^2$ -värdet för block 1 som utgjordes av bakgrundsvariablerna inte var signifikant. Vid tillägg av block 2, som utgjordes av både bakgrundsvariablerna och de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, visade resultatet en statistiskt signifikant förändring i  $R^2$ ,  $F(5,325)=34,12$ ,  $p<,001$ . Förändringen i  $R^2$ -värdet stod för hur mycket de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna tillförde vad gällde förklarad varians i personrelaterad mobbning, i detta fall 34%.

De standardiserade regressionskoefficienterna visade att samtliga psykosociala arbetsmiljöfaktorer, förutom rollförväntningar, samvarierade signifikant med personrelaterad mobbning. Kontroll i arbetet, socialt klimat och ledarskap samvarierade negativt med personrelaterad mobbning medan arbetskrav samvarierade positivt med denna beroende

variabel. Samtliga signifikanta samband gick i förväntad riktning. Prediktorn som bidrog mest till samvariationen med personrelaterad mobbning var socialt klimat. Toleransnivån låg på en acceptabel nivå för samtliga undersökta variabler, inom intervallet 0,58–0,95.

Tabell 8

*Hierarkisk multipel regressionsanalys med "enter" metoden i respektive block: inverkan av kön, ålder, anställningstid och psykosociala arbetsmiljöfaktorer på personrelaterad mobbning (n = 334)*

<i>Prediktorer</i>	<i>Standardiserat betavärde (<math>\beta</math>)</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R<sup>2</sup></i>	<i>Justerat R<sup>2</sup></i>	<i>Förändring R<sup>2</sup></i>
<i>Block 1</i>				,01	-,01	,01
Kön	,04	,72	,48			
Ålder	-,04	-,72	,47			
Anställningstid	,09	1,51	,13			
<i>Block 2</i>				,35	,33	,34
Kön	,07	1,49	,14			
Ålder	-,06	-1,27	,20			
Anställningstid	,05	1,11	,27			
Arbetskrav	,16	3,37	<,001			
Kontroll i arbetet	-,13	-2,49	<,05			
Socialt klimat	-,35	-6,06	<,001			
Ledarskap	-,18	-2,18	<,05			
Rollförväntningar	-,06	-1,09	,28			

Sammanfattningsvis kan man säga att hypotes 2 får stöd, då de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna tillsammans samvarierade signifikant med personrelaterad mobbning. Regressionskoefficienter visade att högre arbetskrav, lägre kontroll i arbetet, sämre socialt klimat och mindre rättvist ledarskap samvarierade signifikant positivt med personrelaterad mobbning, samtidigt som de andra prediktorerna hölls konstanta. Regressionskoefficienten för rollförväntningar var inte signifikant i regressionsmodellen.

**Hypotes 3 - Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och arbetsrelaterad mobbning.** Hypotes 3 lyder: höga arbetskrav, låg kontroll i arbetet, dåligt socialt klimat orättvist ledarskap och otydliga rollförväntningar samvarierar med

arbetsrelaterad mobbning. För att testa hypotesen utfördes en hierarkisk multipel regressionsanalys, där bakgrundsvariablerna kön, ålder och anställningstid utgjorde block 1. Block 2 innefattade bakgrundsvariablerna och de fem psykosociala arbetsmiljöfaktorerna (arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar). Beroendevariabeln var arbetsrelaterad mobbning. Resultaten presenteras i tabell 9.

Tabell 9

*Hierarkisk multipel regressionsanalys med "enter" metoden i respektive block: inverkan av kön, ålder, anställningstid och psykosociala arbetsmiljöfaktorer på arbetsrelaterad mobbning (n = 334)*

<i>Prediktorer</i>	<i>Standardiserat betavärde (<math>\beta</math>)</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R<sup>2</sup></i>	<i>Justerat R<sup>2</sup></i>	<i>Förändring R<sup>2</sup></i>
<i>Block 1</i>				,01	,00	,01
Kön	-,02	-,27	,78			
Ålder	-,01	-,17	,87			
Anställningstid	,07	1,16	,25			
<i>Block 2</i>				,43	,42	,43
Kön	,01	,22	,82			
Ålder	,00	,09	,93			
Anställningstid	,04	,84	,40			
Arbetskrav	,43	10,14	<,001			
Kontroll i arbetet	-,06	-1,23	,22			
Socialt klimat	-,16	-3,02	<,01			
Ledarskap	-,17	-3,05	<,01			
Rollförväntningar	-,16	-3,24	<,01			

Som framgår i tabell 9 innehöll den avslutande modellen (block 2) ett  $R^2$ -värde som visade på ett starkt statistiskt samband  $F(8,325)=31,09$ ,  $p<,001$  där prediktorerna tillsammans förklarade 43% av variationen i arbetsrelaterad mobbning i stickprovet och uppskattningsvis 42% (justerat  $R^2$ ) av variationen i arbetsrelaterad mobbning i populationen.

Vid analys av de ingående blocken framkom att  $R^2$ -värdet för block 1 som utgjordes av bakgrundsvariablerna inte var signifikant. Vid tillägg av block 2, som utgjordes av både bakgrundsvariablerna och de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, visade resultatet en statistiskt

signifikant förändring i  $R^2$ ,  $F(5,325)=49,17$ ,  $p<,001$ . Förändringen i  $R^2$ -värdet stod för hur mycket de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna tillförde vad gällde förklarad varians i arbetsrelaterad mobbning, i detta fall 43%.

De standardiserade regressionskoefficienterna visade att samtliga psykosociala arbetsmiljöfaktorer, förutom kontroll i arbetet, samvarierade signifikant med arbetsrelaterad mobbning. Socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar samvarierade negativt med arbetsrelaterad mobbning medan arbetskrav samvarierade positivt med denna beroende variabel. Samtliga signifikanta samband gick i förväntad riktning. Den prediktorn som bidrog mest till samvariationen med arbetsrelaterad mobbning var arbetskrav. Toleransnivån låg på en acceptabel nivå för samtliga undersökta variabler, inom intervallet 0,58–0,95.

Sammanfattningsvis kan man säga att hypotes 3 får stöd, då de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna tillsammans samvarierade signifikant med arbetsrelaterad mobbning. Gällande regressionskoefficienter visade resultatet att högre arbetskrav, sämre socialt klimat, mindre rättvist ledarskap och otydliga rollförväntningar samvarierade signifikant positivt med arbetsrelaterad mobbning, samtidigt som de andra prediktorerna hölls konstanta. Regressionskoefficienten för kontroll i arbetet var inte signifikanta i regressionsmodellen.

## Diskussion

Analys och diskussion av vårt resultat kommer att presenteras genom de formulerade hypoteserna och jämföras med tidigare forskning. Därefter kommer slutsats och avslutande diskussion, som följs av metoddiskussion och praktiska implikationer.

### **Hypotes 1 - Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och observerad mobbning**

Vår första hypotes styrks då de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna tillsammans visade sig samvariera med observerad mobbning på den studerade organisationen, i likhet med tidigare teori och forskning (Hauge et al., 2007; Salin, 2015; Skogstad et al., 2011).

I den multipla regressionsanalysen framgick det att socialt klimat och ledarskap predicerade observerad mobbning, samtidigt som de övriga faktorerna hölls konstanta.

**Socialt klimat** var den prediktor som gav starkast effekt på observerad mobbning, i likhet med Skogstad et als. (2011) studie. När det sociala klimatet kännetecknas av mindre stöd och uppmuntran ökar upplevelsen av att kränkande beteenden förekommer på arbetsplatsen. Detta stöds av tidigare forskning som visade på att mobbning ökar i ett misstroget och misstänksamt socialt klimat (Blomberg, 2016; Skogstad et al., 2011).

**Ledarskap** var den andra faktorn som samvarierade negativt med observerad mobbning, vilket går i linje med Hauge et al. (2007). Vår studie har specifikt undersökt rättvist ledarskap och visade att om ledarskapet upplevs mindre rättvist så ökar observerad mobbning. Detta stöds av Hoel et al. (2010) som påpekade att en upplevelse av orättvis behandling av sin ledare kan vara en viktigare prediktor av observerad mobbning, än vilken ledarskapsstil som utövas.

Övriga psykosociala arbetsmiljöfaktorer var inte signifikanta i regressionsanalysen, när övriga prediktorer hölls konstanta.

Intressant för hypotesen var att bakgrundsvariabeln anställningstid samvarierade positivt med observerad mobbning. En möjlig förklaring kan vara att ju längre tid man har

arbetat i organisationen, desto större inblick får man i de interpersonella förhållandena bland sina kollegor. Med en kunskap om sina kollegors beteendemönster menar vi därför att en person som arbetat en längre tid har lättare att uppmärksamma om någon exempelvis drar sig undan från gemenskapen. En nyanställd kan tänkas ha svårighet att avgöra om detta är ett avvikande beteende eller ett introvert personlighetsdrag, och därmed missa en indikation på mobbning.

## **Hypotes 2 - Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och personrelaterad mobbning**

Det fanns en samvariation mellan de undersökta psykosociala arbetsmiljöfaktorerna tillsammans och personrelaterad mobbning, vilket styrker vår andra hypotes. Resultatet går i linje med Agervald och Mikkelsens (2004) studie som undersökte subjektivt upplevd mobbning hos anställda på lägre befattningar inom tillverkningsindustrin. Vår studie visade att personrelaterad mobbning även fanns hos högt uppsatta tjänstemän.

Samtidigt som andra prediktorer hålls konstanta i den multipla regressionsanalysen bidrog arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt klimat och ledarskap med en unik prediktion av personrelaterad mobbning.

**Arbetskrav** visade på ett positivt samband. Med ökade arbetskrav ökar personrelaterad mobbning i den studerade organisationen, vilket stöds av Hauge et al. (2007). En hög arbetsbelastning och ett högt arbetstempo kan mynna ut i negativa beteenden (Karasek & Theorell, 1990). Negativa beteenden såsom ignorans och exkludering, vilka ingår i personrelaterad mobbning, kan uppkomma vid en hög stressnivå såsom vid höga arbetskrav (Andersson, 2015).

**Kontroll i arbetet** hade ett negativt samband med personrelaterad mobbning, i linje med Hauge et al. (2007). En upplevelse av minskad påverkan i sin arbetssituation vad gäller arbetssätt, arbetsmängd och beslutsfattande ökar personrelaterad mobbning. Karasek och Theroell (1990) menar att låg kontroll i arbetet kombinerat med höga arbetskrav ökar arbetsrelaterad stress, vilket Andersson (2015) anser kan utvecklas till mobbningsbeteenden. Detta resonemang stämmer överens med vårt resultat, specifikt mot personrelaterad mobbning.

**Socialt klimat** hade starkast effekt på personrelaterad mobbning i jämförelse med övriga psykosociala arbetsmiljöfaktorer i regressionsanalysen. Ett dåligt socialt klimat utifrån vår studie innebar bland annat ett bristande stöd. Då höga arbetskrav, låg kontroll och bristande stöd bidrog till en ökning av personrelaterad mobbning kan vi säga att denna kombination stämmer överens med Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stöd modell som förklarar att faktorerna tillsammans leder till arbetsrelaterad stress. En sådan stress kan utvecklas till mobbning (Andersson, 2015).

**Ledarskap** generellt har visat sig vara en starkt bidragande prediktor till mobbning (Agervald & Mikkelsens, 2004; Hauge et al., 2007; Salin, 2015). Vårt signifikanta resultat stödjer Hoel et als. (2010) resonemang och visade att ett minskat rättvist ledarskap ökar personrelaterad mobbning. Vi bidrar därmed med ännu en studie som belyser ledarskapets betydelse i samvariationen med mobbning.

Prediktorn rollförväntningar var inte signifikant för personrelaterad mobbning i den multipla regressionsanalysen, när vi justerat för övriga prediktorer. Detta kan bero på att kränkande beteenden vad gäller rollförväntningar för denna yrkesgrupp inte upplevs som ett personligt angrepp, då vi tänker oss att det finns en klar skillnad på yrkesidentitet och ens personliga identitet.

### **Hypotes 3 – Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och arbetsrelaterad mobbning**

Vår tredje hypotes styrks då de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna tillsammans visade sig samvariera med arbetsrelaterad mobbning, i linje med tidigare forskning (Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007).

Resultatet av hypotestestningen belyste att arbetskrav, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar samvarierade med arbetsrelaterad mobbning, när vi justerat för övriga prediktorer.

**Arbetskrav** var den starkaste prediktorn av arbetsrelaterad mobbning, i likhet med Hauge et al. (2007). Detta anser vi vara naturligt då arbetsrelaterad mobbning berör negativa beteenden relaterade till den anställdes arbetsuppgifter. Det är rimligt att förvänta sig ett starkt samband då exempelvis frågorna ”Upplever du att du måste arbeta i ett mycket högt tempo?” (arbetskrav) och ”Har du blivit tilldelad uppgifter med orimliga tidskrav/deadlines?” (arbetsrelaterad mobbning) överlappar varandra innehållsmässigt. En annan förklaring för detta samband är att det kan finnas en viss rivalitet och tävlande inom den privata sektorn på höga positioner (Salin, 2001). Konkurrens bland de anställda och höga individuella prestationskrav kan tänkas orsaka stress och resultera i arbetsrelaterad mobbning.

**Socialt klimat** som upplevdes misstroget och misstänksamt, ökade negativa beteenden på arbetsplatsen, enligt vårt resultat. Ett sådant socialt klimat kan leda till interpersonella konflikter, vilka kan utvecklas till mobbning (Baillien et al., 2009). Vårt resultat visar att ett mer stödjande och uppmuntrande socialt klimat på arbetsplatsen är en viktig faktor för att sänka arbetsrelaterad mobbning.

**Ledarskap** samvarierade negativt med arbetsrelaterad mobbning, i linje med Hauge et al. (2007). Vi undersökte negativa beteenden som att bli undanhållen information, få orimliga tidskrav eller ohanterlig arbetsbelastning. Resultatet visade på ett signifikant samband som går i linje med Hoel et al. (2010) resonemang om det rättvisa ledarskapets samvariation med mobbning.

**Rollförväntningar** som var otydliga vad gällde den anställdes definierade mål för dennes arbete och ansvarsområde samvarierade med arbetsrelaterad mobbning, vilket går i linje med Hauge et al. (2007). En förklaring kan vara att oklara arbetsroller påverkar hur arbetsuppgifter utförs. Då det finns risk för olika uppfattningar kring vad som förväntas kan den anställda bli kritiserad för sådant denne inte trodde ingick i arbetsuppgifterna (Blomberg, 2016).

Vårt resultat i den multipla regressionsanalysen visade att låg kontroll i arbetet inte samvarierar med arbetsrelaterad mobbning, när övriga prediktorer hölls konstanta. Detta går emot vår hypotes och Hauge et al. (2010) studie. En möjlig förklaring utifrån Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stöd modell kan vara att respondenter som rapporterade låg kontroll i arbetet, upplevde sina arbetskrav som låga och det sociala klimatet som stödjande. Eftersom vi inte har undersökt denna modell i vår studie, kan vi endast uttala oss om detta på en övergripande nivå.

### **Slutsats och avslutande diskussion**

Sammanfattningsvis kan vi säga att studien styrker arbetsmiljöhypotesen (*work environment hypothesis*) (Blomberg, 2016; Leymann, 1996), då den visade samband mellan den psykosociala arbetsmiljön och mobbning på arbetsplatsen, i likhet med Hauge et al. (2007),

Salin (2015) och Skogstad et al. (2011). Vår studie kan specificera och säga att detta gällde för observerad, personrelaterad och arbetsrelaterad mobbning bland högt uppsatta tjänstemän inom privat sektor. Resultatet styrkte därmed samtliga formulerade hypoteser.

Socialt klimat och ledarskap var de prediktorer som unikt samvarierade med alla tre beroende variabler: observerad, personrelaterad och arbetsrelaterad mobbning, när övriga prediktorer hölls konstanta. Det sociala klimatet och ledarskapet blir därmed de viktigaste faktorerna att ta hänsyn till för att motverka en organisationskultur som tillåter negativa beteenden. Arbetskrav var den prediktor som starkast samvarierade specifikt med arbetsrelaterad mobbning i regressionsanalysen. Arbetskrav utmärkte sig även som den faktor vilken enligt medelvärdet skattades relativt högt på skalan där respondenterna ibland eller ganska ofta upplevde höga arbetskrav. Rolförväntningar var statistiskt signifikant för arbetsrelaterad mobbning och prediktorn kontroll i arbetet var statistiskt signifikant för personrelaterad mobbning. I övrigt gav inte dessa prediktorer ett unikt bidrag till mobbning i de multipla regressionsanalyserna.

I likhet med Salin (2001) och Hauge et al. (2007) var exponering av arbetsrelaterad mobbning ( $M=1,7$ ) något högre än personrelaterad mobbning ( $M=1,5$ ). Detta anser vi rimligt då den rådande kontexten på en arbetsplats berör en persons arbete i första hand. Negativa beteenden som exempelvis utsatthet för ohanterlig arbetsbelastning (arbetsrelaterad mobbning) borde utifrån denna tolkning vara mer förekommande än att exempelvis bli utsatt för ryktesspridning (personrelaterad mobbning). Observerad mobbning hade det lägsta medelvärdet ( $M=1,3$ ). En möjlig förklaring kan vara att en anställd som observerar mobbning inte alltid är närvarande när en annan medarbetare blir utsatt för negativa beteenden, vilket också skulle förklara varför arbetsrelaterad och personrelaterad mobbning förekommer i något högre grad. Skillnaden i medelvärdena var dock små. Vår studie påvisar snarare att mobbning kan tas i uttryck på olika sätt inom organisationen.

Vi vill i denna studie även lyfta fenomenet kränkande särbehandling, det vill säga förstadiet till mobbning. Den bredare definitionen från Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket, 2015) har medfört att studier som redovisar mobbning inte längre täcker detta fenomen. För att fånga kränkande särbehandling krävs nu att svarsalternativ som visar på att en respondent blivit utsatt för ett enstaka negativt beteende redovisas. Detta skiljer sig från mobbning som kräver upprepade negativa beteenden (exempelvis veckovis) under en längre tidsperiod (exempelvis under sex månader) (Agervold & Mikkelsen, 2004; Leymann, 1996; Skogstad et al., 2011).

Både studien av Salin (2001) och studien av Agervold och Mikkelsen (2004) använder sig av mätinstrumentet NAQ-R där ett svarsalternativ ”det har hänt” (*”now and then”*) innefattas. Svarsalternativet tolkar vi som ett mått på kränkande särbehandling i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift (Arbetsmiljöverket, 2015). Dock grupperas svarsalternativet ”det har hänt” med andra svarsalternativ i de båda nämnda studierna, vilket gör att det inte går att urskilja fenomenet kränkande särbehandling.

Vår studie visade på siffror där närmare 30% av respondenterna observerat kränkande särbehandling. Personrelaterad kränkande särbehandling upplevdes av mer än 20% av respondenterna på samtliga innefattande frågor och minst 45% av respondenterna har upplevt arbetsrelaterad kränkande särbehandling (se tabell 5). Då den studerade organisation i sin policy om kränkande särbehandling skriver att de inte accepterar någon form av kränkande särbehandling på arbetsplatsen är detta siffror att beakta. Kränkande särbehandling kan vara en indikator på att mobbning är på väg att utvecklas på arbetsplatsen. Att identifiera frekvensen av förekommande kränkande beteenden på arbetsplatsen kan därför vara ett proaktivt arbete mot mobbning.



## Metoddiskussion

Den genomförda undersökningen innehåller en del brister och begränsningar som läsaren bör ta hänsyn till.

**Forskningsdesign och metodval.** Denna studie har en tvärsnittsdesign, vilket innebär att vi har samlat in data vid endast en tidpunkt då enkäten var tillgänglig för våra respondenter (Bryman, 2011). Eftersom vi varken kunde manipulera de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna eller låta slumpen avgöra vilken situation var och en av undersökningsdeltagarna skulle hamna i, påverkade det undersökningens interna och externa validitet. Intern validitet handlar om med vilken säkerhet vi kan uttala oss om att det verkligen var de fem psykosociala arbetsmiljöfaktorerna som hade en effekt på mobbning. Denna slutsats kan vi inte dra, då en tvärsnittsdesign skapar oklarheter angående kausalitet (orsakssamband) (Borg & Westerlund, 2012). Eftersom vår studie har visat starka samband enligt Cohens riktlinjer och resultatet liknar andra studier (Agervold & Mikkelsen, 2004; Hauge et al., 2007; Skogstad et al., 2011), finns det ändå en stor sannolikhet att de signifikanta sambanden är kausala (Hill, 1965).

Undersökningens externa validitet, som handlar om giltigheten att göra generaliseringar, är också begränsad med hänsyn till ett icke-sannolikhetsurval. Trots att resultatet endast är representativt för våra respondenter, kan det ändå fungera som en språngbräda för vidare forskning eller möjliggöra kopplingar mellan andra existerande resultat (Bryman, 2011). Den höga svarsfrekvensen gör det dessutom möjligt att kunna dra slutsatser för hela organisationen där studien genomfördes.

Till studiens fördel bör framhävas att den kvantitativa metoden har gjort det möjligt att fånga en helhetsbild över de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna och mobbning på arbetsplatsen. Hade vi kompletterat vår studie med ett antal kvalitativa intervjuer, hade vi fått en djupare förståelse för respondenternas tankar kring ämnet.

**Enkätundersökning.** Då omfattade enkäter vanligtvis innebär ett ganska stort bortfall (Bryman, 2011), valde vi att begränsa antalet frågor till de mest relevanta för det undersökta området. Genom det har vi gått miste om en del information som skulle kunna göra vår studie mer täckande. Hade vi valt att ställa fler frågor gällande till exempel arbetskrav, hade vi kunnat undersöka även kvalitativ arbetsbelastning och på detta sätt få en mer komplett bild över de anställdas arbetssituation. Detsamma gäller bakgrundsvariabler. Det hade varit intressant att, förutom kön, ålder och anställningstid, få kunskap om exempelvis deltagarnas etniska bakgrund. Då hade vi kunnat se om även denna faktor skulle ha haft inverkan på observerad, personrelaterad och arbetsrelaterad mobbning.

Enkätfrågorna har vi hämtat från redan beprövade frågeformulär, vilket styrker enkätens validitet. Eftersom vi har modifierat vissa enstaka frågeformuleringar (se avsnittet "Metod"), är vi dock medvetna om att validiteten i enkäten kan ha försämrats något. Med hänsyn till att endast små justeringar har gjorts och det centrala innehållet av frågorna har lämnats oberört, anser vi att den eventuella försämringen av validiteten är marginell.

**Hypotestestning.** Multipel regressionsanalys som vi har valt som analysmetod för vår hypotestestning ställer många krav på data. För att kunna undvika avvikelser och lita på resultatet är det därför viktigt att uppfylla ett antal antaganden gällande exempelvis stickprovsstorlek, multikollinearitet och exkludering av extremvärden (*outliers*) (refererad till i Borg & Westerlund, 2012). Vi anser att vår studie uppfyller dessa krav. Stickprovsstorlek vid regressionsanalys rekommenderas vara  $n \geq 50 + 8m$ , där "m" är lika med antalet oberoende variabler. Det innebär att vår studie skulle ha behövt minst 96 deltagare. Med 334 svarande respondenter har vi med marginal uppfyllt detta minimikrav, vilket gav oss bra förutsättningar för dataanalyserna. Multikollinearitet har inte orsakat några problem i vår studie, då

toleransvärdet låg inom det acceptabla intervallet. I syfte att uppfylla antaganden om extremvärden i multipel regressionsanalys, exkluderade vi extremvärden (*outliers*) som visade sig ha påverkan på regressionskoefficienterna.

**Övriga begränsningar.** Vi är medvetna om att denna studie troligtvis inte har fångat all mobbning som förekommer på den studerade organisationen. För det första är mobbning ett känsligt ämne som inte alla vågar rapportera. För det andra, när det gäller observerad mobbning, är en utomstående person inte alltid närvarande när en individ blir utsatt för negativa handlingar (Blomberg, 2016). För det tredje har vi begränsat oss till att undersöka personrelaterad och arbetsrelaterad mobbning genom att ge några exempel på mobbningsbeteenden, vilket gör att vi kan ha missat andra situationer där mobbning också är närvarande.

## Praktiska implikationer

Tidigare studier har visat att mobbning på arbetsplatsen medför många negativa konsekvenser både för medarbetare och arbetsgivare (Blomberg, 2016). Därför är det viktigt att arbetsgivare aktivt verkar för att skapa en arbetsmiljö där mobbning så långt som möjligt förebyggs och åtgärdas.

Denna studie visade att de fem psykosociala arbetsmiljöfaktorerna (arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt klimat, ledarskap och rollförväntningar) tillsammans hade signifikanta samband med mobbningsbeteenden på arbetsplatsen. Tabellen nedan presenterar vilka av dessa faktorer som samvarierade specifikt med observerad, personrelaterad och arbetsrelaterad mobbning.

Tabell 10

*Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och observerad, personrelaterad och arbetsrelaterad mobbning*

	Observerad mobbning	Personrelaterad mobbning	Arbetsrelaterad mobbning
Arbetskrav		X	X
Kontroll i arbetet		X	
Socialt klimat	X	X	X
Ledarskap	X	X	X
Rollförväntningar			X

Då socialt klimat och ledarskap visade signifikanta samband med alla tre typer av mobbning, rekommenderar vi att arbetsgivare tar särskilt hänsyn till dessa två faktorer i organisationens arbetsmiljöarbete.

När det gäller socialt klimat är det viktigt att de sociala interaktionerna på arbetsplatsen ska genomsyras av stöd och uppmuntran. Det kan arbetsgivare uppnå genom att skapa normer på arbetsplatsen som motiverar de anställda till att hjälpas åt samt att behandla varandra på ett vänligt och respekterande sätt. Dessa normer kan förstärkas genom att påminna chefer om hur viktigt det är att vara uppmärksam på negativa beteenden och främja en stöttande företagskultur som präglas av öppenhet och inkludering.

Angående ledarskap råder vi arbetsgivare att främja rättvist ledarskap där chefer fördelar arbetet och behandlar sina medarbetare på ett opartiskt och jämlikt sätt. Detta kan uppnås genom att ge chefer insikt och kunskaper inom området samt inkludera ”rättvisa” och ”jämlikhet” i organisationers värdegrunder.

För att minska personrelaterad och arbetsrelaterad mobbning rekommenderar vi, utöver de ovan nämnda åtgärderna, att även ta hänsyn till de anställdas arbetskrav. Ett sätt att reducera denna faktors negativa påverkan på arbetsmiljön kan, enligt oss, vara att se till att arbetskrav står i proportion till de resurser som organisationer har till sitt förfogande. Ett varningstecken för en ohanterlig arbetsbelastning är då medarbetare behöver utföra sina arbetsuppgifter i mycket högt tempo eller arbeta övertid för att hinna med. Därför ska det finnas en tydlig fördelning av arbetsuppgifter som möjliggör att identifiera eventuella ojämlikheter i arbetsbördan mellan medarbetarna.

Samma rekommendation följer för att se över faktorn kontroll i arbetet som visade sig samvariera med personrelaterad mobbning. För att förstärka den positiva upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön bör arbetsgivare undersöka om det finns möjlighet till att öka medarbetarnas inflytande över sin egen arbetssituation.

Gällande rollförväntningar som visade sig ha en effekt på arbetsrelaterad mobbning, råder vi att arbetsgivare ser till att de anställda har klart definierade mål för sitt arbete och att de vet vilket område de är ansvariga för. Detta för att stämma av ömsesidiga förväntningar på arbetets innehåll och minska risken för eventuella konfliktsituationer anställda emellan.

Sammanfattningsvis, vill vi påpeka att vår förhoppning är att arbetsgivare kommer att ha nytta av denna studie. Genom att få en större förståelse för vikten av de psykosociala förutsättningarna i arbetet, hoppas vi att den generella upplevelsen av arbetsmiljön förbättras och antalet mobbningsfall på arbetsplatser minskar.

## Referenser

- Andersson, P. (2013). *Vidta alla åtgärder som behövs*. Stockholm: Jure Förlag AB.
- Agervold, M., & Mikkelsen, E.G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336–351. doi:10.1080/02678370412331319794
- Arbetsmiljöverket. (1993). *Kränkande särbehandling i arbetslivet*. (Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling 1993:17). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. (Arbetsmiljöverkets författningssamling 2015:4). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön: viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 19*(1), 1–16. doi: 10.1002/casp.977
- Blomberg, S. (2016). *Mobbning på jobbet: uttryck och åtgärder*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare: Faktabok* (4:e upplagan). Malmö: Liber AB.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2:a upplagan). Malmö: Liber AB.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A.L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., & Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. (Arbetslivsrapport 2000:19). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work and Stress, 23*(1), 24-44. doi: 10.1080/02678370902815673
- Eliasson, A. (2013). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Ellis, P. (2010). *Essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge: University Press.
- Granberg, O. (2011). *PAOU: Personaladministration, HRM och Organisationsutveckling* (8:e upplagan). Stockholm: Natur och Kultur.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7:e upplagan). New York: Pearson.
- Hauge, L.J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress, 21*(3), 220–242. doi: 10.1080/02678370701705810
- Hill, A. B. (1965). The environment and disease: association or causation? *Proceedings of the Royal Society of Medicine, 58*, 295-300.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C.L., & Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management, 21*(2), 453–468. doi: 10.1111/j.1467-8551.2009.00664.x
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, Inc.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 165–184.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 425–441. doi: 10.1080/13594320143000771
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: the role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology, 56*, 69-77. doi: 10.1111/sjop.12169
- Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2011). Testing the work environment hypothesis of bullying on a group level of analysis: Psychosocial factors as precursors of observed workplace bullying. *Applied Psychology, 60*(3), 475-495. doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00444.x
- Statistiska centralbyrån. (2013). *Förutsättningar i arbetslivet*. Stockholm: Statistiska centralbyrån, avdelning för befolkning och välfärd.

- Trépanier, S.G., Fernet, C., Austin, S., & Boudrias, V.B. (2015). Work environment antecedents of bullying: a review and integrative model applied to registered nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 55 (3), 85-97.  
Hämtad från <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.10.001>
- Trost, J., & Hultåker, O. (2012). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Westner, I. (2017). *Att mäta utsatthet för mobbning på arbetsplatsen. Svensk översättning och validering av skala*. Opublicerat samhällsvetenskap-examensarbete, Södertörns högskola: Institutionen för samhällsvetenskaper, Stockholm.
- Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf., & C. Cooper (red:er.). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2:a upplagan) (ss. 75–97). London: Taylor & Francis Group.

## **Bilagor**

### **Bilaga 1 – Följebrev till enkät**

## **The evaluation of your work environment!**

April 2018.

(XXX; the name of the organisation) aims to maintain a healthy work environment. The purpose of this survey is to gain knowledge about how you, as an employee, experience the work environment and interactions in your workplace. The survey is a part of a Bachelor's thesis at the University of Gothenburg and will contribute to (XXX; the name of the organisation) work environment management and its stance against discrimination.

The survey is conducted anonymously, which means that your answers cannot be linked to you personally. The answers will be treated confidentially and no one unauthorized will be able to access them. The results of the survey will be presented in a way that the identification of a single respondent will not be possible.

We are grateful if you answer the survey as soon as possible, preferably before (XXX; the date).

To ensure accurate results, it is important that as many employees as possible respond. The participation is voluntary and you can finish the survey at your best convenience.

The survey is available both in English and Swedish. It takes about 5 minutes to complete and can be accessed through the following links:

The survey in English:

(XXX, the link to the survey)

The survey in Swedish:

(XXX, the link to the survey)

If you have any questions, please contact (XXX, the name of the contact person)

Your feedback is greatly appreciated, thank you for your participation!

Malin Rönnerman and Ewa Wolska Sampedro, GU

## Bilaga 2 – Enkät på svenska

Instruktion:

På följande sidor finns frågor om ditt arbete och din arbetsplats. Syftet med frågeformuläret är att undersöka hur du upplever olika arbetsmiljöfaktorer och interaktioner på din arbetsplats.

Du besvarar frågorna genom att välja det svarsalternativ som bäst stämmer överens med din åsikt.

Om du behöver pausa enkäten och fortsätta senare, klistra in enkätlänken i samma webbläsare och på samma dator.

Välj ETT svarsalternativ per fråga!

---

### PERSONUPPGIFTER:

1. Kön

- Man
- Kvinna

2. Ålder

- 18-29 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- 60 år eller äldre

3. Hur länge har du arbetat på företaget?

- mindre än 1 år
- mellan 1-5 år
- mer än 5 år

## ARBETSMILJÖ:

Nedanstående frågor berör din arbetsmiljö. Välj ETT svarsalternativ per fråga!

### Arbetskrav

4. Upplever du att du har för mycket att göra?
- Mycket sällan eller aldrig
  - Ganska sällan
  - Ibland
  - Ganska ofta
  - Mycket ofta eller alltid
5. Upplever du att du måste arbeta i mycket högt tempo?
- Mycket sällan eller aldrig
  - Ganska sällan
  - Ibland
  - Ganska ofta
  - Mycket ofta eller alltid
6. Behöver du arbeta övertid för att hinna med dina arbetsuppgifter?
- Mycket sällan eller aldrig
  - Ganska sällan
  - Ibland
  - Ganska ofta
  - Mycket ofta eller alltid

### Rollförväntningar

7. Finns det klart definierade mål för ditt arbete?
- Mycket sällan eller aldrig
  - Ganska sällan
  - Ibland
  - Ganska ofta
  - Mycket ofta eller alltid



8. Vet du vilket ansvarsområde du har?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

**Kontroll i arbetet**

9. Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

10. Kan du påverka mängden arbete du får?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

11. Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

## Ledarskap

12. Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

13. Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

## Socialt klimat

14. Hur upplever du det sociala klimatet på företaget?

14.a. Uppmuntrande och stödjande...

- Mycket lite eller inte alls
- Ganska lite
- Något
- Ganska mycket
- Veldig mycket

14.b. Misstroget och misstänksamt...

- Mycket lite eller inte alls
- Ganska lite
- Något
- Ganska mycket
- Veldig mycket

## INTERAKTIONER PÅ ARBETSPLATSEN:

Nedanstående frågor beskriver interaktioner på din arbetsplats.

För varje fråga, markera hur ofta **det senaste året** du har upplevt nedanstående interaktioner.

Har du under **det senaste året...**

### Personrelaterad mobbning

15. ...blivit ignorerad eller exkluderad?

- Aldrig
- Det har hänt
- Varje månad
- Varje vecka
- Dagligen

16. ...blivit förödmjukad eller förlöjligad i samband med att du utfört ditt arbete?

- Aldrig
- Det har hänt
- Varje månad
- Varje vecka
- Dagligen

17. ...blivit utsatt för skvaller eller rykten spridda om dig?

- Aldrig
- Det har hänt
- Varje månad
- Varje vecka
- Dagligen

### **Arbetsrelaterad mobbning**

18. ...blivit utsatt för att någon undanhåller dig information som har påverkat din prestation?

- Aldrig
- Det har hänt
- Varje månad
- Varje vecka
- Dagligen

19. ...blivit tilldelad uppgifter med orimliga tidskrav/deadlines?

- Aldrig
- Det har hänt
- Varje månad
- Varje vecka
- Dagligen

20. ...blivit utsatt för ohanterlig arbetsbelastning?

- Aldrig
- Det har hänt
- Varje månad
- Varje vecka
- Dagligen

### **Observerad mobbning**

21. ...lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbning/trakasserier på din arbetsplats?

- Aldrig
- Det har hänt
- Varje månad
- Varje vecka
- Dagligen

### **Bilaga 3 – Enkät på engelska**

#### Instructions:

The following pages contain questions about your work and workplace. The purpose of this survey is to investigate how you experience different work environment factors and interactions in your workplace.

Please answer the questions by choosing the option that most accurately reflects your opinion.

If you wish to terminate the survey and finish it later on, please paste the survey link on the same internet browser and the same computer.

Please choose only ONE answer per question.

---

#### PERSONAL BACKGROUND:

1. Sex

- Male
- Female

2. Age

- 18-29 years
- 30-39 years
- 40-49 years
- 50-59 years
- 60 years or older

3. How long have you been working at the company?

- Less than 1 year
- Between 1–5 years
- More than 5 years

## WORK ENVIRONMENT:

The following questions concern your work environment. Please choose only ONE answer per question.

### Job demands

4. Do you feel that you have too much to do?
  - Very seldom or never
  - Rather seldom
  - Sometimes
  - Rather often
  - Very often or always
5. Do you feel that it is necessary to work at a rapid pace?
  - Very seldom or never
  - Rather seldom
  - Sometimes
  - Rather often
  - Very often or always
6. Do you have to work overtime to keep up with your job assignments?
  - Very seldom or never
  - Rather seldom
  - Sometimes
  - Rather often
  - Very often or always

### Role demands

7. Have clear, planned goals and objectives been defined for your job?
  - Very seldom or never
  - Rather seldom
  - Sometimes
  - Rather often
  - Very often or always

8. Do you know what your responsibilities are?

- Very seldom or never
- Rather seldom
- Sometimes
- Rather often
- Very often or always

**Job control**

9. If there are alternative methods for doing your work, can you choose which method to use?

- Very seldom or never
- Rather seldom
- Sometimes
- Rather often
- Very often or always

10. Can you influence the amount of work assigned to you?

- Very seldom or never
- Rather seldom
- Sometimes
- Rather often
- Very often or always

11. Can you influence decisions that are important for your work?

- Very seldom or never
- Rather seldom
- Sometimes
- Rather often
- Very often or always

## **Leadership**

12. Does your immediate superior distribute the work fairly and impartially?

- Very seldom or never
- Rather seldom
- Sometimes
- Rather often
- Very often or always

13. Does your immediate superior treat the employees fairly and equally?

- Very seldom or never
- Rather seldom
- Sometimes
- Rather often
- Very often or always

## **Social climate**

14. What is the climate like at the company?

14.a. Encouraging and supportive...

- Very little or not at all
- Rather little
- Somewhat
- Rather much
- Very much

14.b. Distrustful and suspicious...

- Very little or not at all
- Rather little
- Somewhat
- Rather much
- Very much



## INTERACTIONS IN THE WORKPLACE:

The following questions describe interactions in your workplace.

Please answer the questions by indicating how often, during **the last year**, you have experienced the interactions described below.

Have you during **the last year...**

### **Person-related bullying**

15. ...been ignored or excluded?

- Never
- Now and then
- Monthly
- Weekly
- Daily

16. ...been humiliated or ridiculed in connection with your work?

- Never
- Now and then
- Monthly
- Weekly
- Daily

17. ...experienced that someone has been spreading gossip and rumours about you?

- Never
- Now and then
- Monthly
- Weekly
- Daily

### **Work-related bullying**

18. ...experienced that someone has been withholding information which affects your performance?

- Never
- Now and then
- Monthly
- Weekly
- Daily

19. ...been given tasks with unreasonable deadlines?

- Never
- Now and then
- Monthly
- Weekly
- Daily

20. ...been exposed to an unmanageable workload?

- Never
- Now and then
- Monthly
- Weekly
- Daily

### **Observed bullying**

21. ...noticed anyone being subjected to harassment or bullying at your workplace?

- Never
- Now and then
- Monthly
- Weekly
- Daily