



# **Arbetsplatsmobbing**

**– En undersökning ur ett hälsoperspektiv om den mobbade och den som mobbar**

**Carina Ragnestål-Impola**

**Psykologi 91- 120 hp, Examensarbete 15 hp  
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst  
Vårterminen 2015  
Handledare: Anna Dåderman  
Examinator: Josefa Vega Matuszczyk**

### **Arbetsplatsmobbing**

– En undersökning ur ett hälsoperspektiv om den mobbade och den som mobbar

Mobbning på arbetsplatser skapar ett stort lidande för den utsatte samt har stora konsekvenser för den enskilde och för organisationen. Tidigare forskning kring ämnet mobbning har mestadels fokuserat på självupplevd stress och psykisk ohälsa. Därför var syftet med föreliggande studie att undersöka arbetsplatsmobbing och egenupplevd allmän hälsa samt tre typer av ohälsotillstånd; Ohälsa 1 (hantering av vardagen); Ohälsa 2 (smärtor/besvär); Ohälsa 3 (oro/nedstämdhet). Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) och Negative Acts Questionnaire-Perpetrators (NAQ-P), användes för att mäta upplevelsen av att bli utsatt för olika mobbningsrelaterade beteenden och situationer (objektivt mått på mobbning) respektive upplevelsen av att utsätta andra för olika mobbningsrelaterade beteenden. NAQ-R har en mobbningsdefinition och en direkt fråga om att ha blivit utsatt för mobbning (subjektivt mått). För att undersöka allmän hälsa och tre typer av hälsotillstånd användes ett självskattat formulär. Undersökningen omfattade 172 personer inom Uddevalla Kommuns område, och deltagarna som medverkade var socialarbetare, ingenjörer, restauranganställda och ordningsvakter. Det var 73 män och 98 kvinnor. Det fanns ett signifikant positivt samband mellan Ohälsa 1-3 och NAQ-R, och ett signifikant negativt samband mellan allmän hälsa och NAQ-R. Resultaten indikerar att den mobbade utmärks av ohälsa. Inga signifikanta könsskillnader kunde urskiljas i upplevelsen av mobbningsbeteenden på arbetsplatsen (objektiv bedömning). Genom att undersöka egenupplevd hälsa utifrån olika typer av hälsotillstånd hos arbetstagare som blivit mobbade och arbetstagare som mobbar, kan denna studie leda till ett förbättrat förändringsarbete. Ett sådant förändringsarbete måste ske fortlöpande för att utveckla goda organisationsförändringar inom Sverige och påbörja ett bättre preventionsarbete gällande arbetsplatsmobbing.

*Nyckelord:* Mobbing, sociala relationer, egenupplevd hälsa och ohälsa, arbetsplatser, faktoranalys

### **Bullying in the workplace**

– A study from a health perspective of the bullied and the bullies

Bullying in the workplace creates a great suffering for the victim and has major consequences for the individual and for the organization. Previous research on the subject of bullying has mostly focused on self-perceived stress and mental illness. Therefore, the aim of the present study was to examine workplace bullying and self-perceived general health as well as three types of illness conditions; Unhealth 1 (everyday life management); Unhealth 2 (pain/discomfort); Unhealth 3 (anxiety/depression). Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) and Negative Acts Questionnaire-perpetrators (NAQ-P), used to measure the experience of being exposed to various bullying-related behaviors and situations (objective measure of bullying) and the experience of exposing others to various bullying-related behaviors. NAQ-R has a bullying definition and a direct question about having been a victim of bullying (subjective measurement). To investigate the general health and three types of unhealthy conditions. The survey covered 172 people in Uddevalla Municipality's area, and the participants who took part were social workers, engineers, restaurant staff and security guards. There were 73 men and 98 women. There was a significant positive correlation between Unhealth 1-3 and NAQ-R, and a significant negative correlation between general health and NAQ-R. The results indicate that bullying is related to illness. No significant gender differences could be seen in the experience of bullying behavior in the workplace (objective evaluation).

By examining the self-perceived health based on different types of health of workers who have been bullied and workers who bully, this study may lead to an improved change management. Such a change must be continuous to develop good organizational changes in Sweden and start a better prevention efforts regarding workplace bullying.

*Keywords:* Bullying, social relationships, self-perceived health and unhealth, workplaces, factor analysis

---

Jag vill framföra ett stort varmt tack till min handledare professor Anna M. Dåderman som med sitt stora stöd, engagemang och kunnighet hjälpt mig utmed vägen. Jag vill även tacka alla deltagare som har gjort den här uppsatsen möjlig, såsom chefer, avdelningsföreståndare och inte minst alla anställda inom de yrkesgrupper jag valde. Jag vill tacka professor Ståle Einarsen för hans tillstånd att kunna översätta och använda NAQ-R. Jag tackar dig Jimmy Andersson för dina värdefulla synpunkter, din kunskap och hjälp med översättning. Tack även till Carina Martinsen som hjälpte mig med översättning av den norska enkäten. Till sist tack till dig Leif min man för allt stöd och hjälp.

Mobbning har alltid förekommit bland människor menar Olweus (1991) som är en tongivande forskare inom ämnet mobbning. Det var först i slutet av 1960-talet som begreppet mobbning introducerades. Det var en läkare och debattör vid namn Peter Paul Heinemann som presenterade begreppet (Heinemann, 1987). Intresset för forskningen om mobbning tog fart under 1980-talet och det var då inspirerat av forskning som fokuserade på mobbning i skolan (Olweus, 1986). Mobbning utgör ett svårartat problem i Europa och kan skapa fientliga arbetsmiljöer, fientlig kommunikation, ihållande kritik och personliga övergrepp som i sin tur kan orsaka betydande skador för arbetstagare, organisationer och i samhället som helhet (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003; Leymann & Gustafsson 1996). Perspektivet på mobbning på arbetsplatsen har utvecklats i Norden under 1990-talet på grund av nationell arbetsmiljölagstiftning (Leymann & Gustafsson, 1996).

Studier har visat att mobbning i vuxenlivet är ett extremt svårt problem att undersöka, eftersom det är väl förtäckt i samhället (Einarsen et al., 2011; Salin, 2003). Enligt Casitto, Fattorini, Gilioli och Rengo (2003) förekommer vuxenmobbning på många arbetsplatser över hela världen och de anser att fenomenet är kulturrelaterat. Mobbning yttrar sig på varierande sätt i olika länder på grund av att moral och värderingar upplevs olika.

I arbetslivet öppnar sig många olika möjligheter till glädje, gemenskap och stimulans i olika konstitutioner, men det blir också en stor arena för mänskliga relationsproblem som till exempel psykiskt våld och provokationer (Zapf & Einarsen, 2005). Mobbning eller kränkande behandling är ett stort problem inom de flesta yrkesgrupper (Thylefors, 1999). Vidare beskriver hon att över 2,5 % av alla anställda någon gång drabbats och blivit utsatta av någon form av mobbning under yrkeslivet. Flera undersökningar visade att mobbningen hade med personligheten att göra hos de personer som blev utsatta för mobbning och inte med avvikande utseende, uppträdande eller något annat som utmärker den som blir mobbad (Höistad, 2001; Olweus, 1986; Olweus 1991). I en av Olweus (1986) undersökningar visade det sig att yttre avvikelser i utseendet hade liten betydelse, eftersom mobboffrens utseende inte skiljde sig påfallande från kontrollgruppens. Jämförbart med Olweus forskning har nyare studier som ståndpunkt att mobbning endast kan förklaras med hjälp av arbetsplatsfaktorer, och att det inte har något med personligheten hos de drabbade, eller offren för mobbningen att göra (Thylefors, 1999). Nya aktuella studier har visat att framförallt unga flickor beter sig annorlunda än pojkarna i mobbningsbeteende, då det ofta handlar om relationer, utseende och sexualitet (Dawn, 2013). Personlighetsdrag som till exempel aggressiv hållning eller ängslighet, kan enligt Höistad (2001) och Olweus (2007) spela en stor roll om man blir mobbare eller utsatt av andra. Einarsen, Raknes, Matthiesen och Hellesøy (1998) fann i sin forskning kring bakomliggande orsaker till mobbning att personligheten hos offret och psykosociala faktorer hade påverkan.

Det finns många studier gjorda om de som mobbas. Vid en sökning av tidigare studier gjorda inom ämnet mobbning på arbetsplatser i Sverige, hittades endast ett fåtal gjorda undersökningar om de som mobbar, vilket är en av frågeställningarna som behandlas i denna undersökning; att även undersöka mobbares upplevda hälsotillstånd, med en hypotes att inte bara de individer som är utsatta för mobbning mår sämre utan även mobbaren. Mobbning lyfts ofta fram som ett av de allvarligaste arbetsmiljöproblemen som innebär ett stort psykosocialt personligt lidande och det kan innebära lång frånvaro från arbetet som följd (Vartia, 1996; Zapf, Knorz & Kulla, 1996). Det har även visat sig att på de arbetsplatser där mobbning förekommer drabbas inte bara den som mobbas, utan även arbetsgruppen och till slut hela organisationen (Salin, 2003). Beskyllning om dåligt utfört arbete, hemlighållande av information och utestängning från möten är olika exempel på hur företeelsen mobbning kan se ut på olika arbetsplatser (Einarsen et al., 2003). Beteendet kring mobbning är relaterat till olika faktorer som innefattar diskriminering utifrån kön, ålder, religion, etnicitet, nationalitet,

funktionshinder, bakgrund, sexuell läggning samt socioekonomiska orsaker (Casitto et al., 2003). Äldre arbetstagare löper större risk att bli mer mobbade än sina yngre kollegor, förklaringen är att äldre individer är mer benägna att uppleva andras handlingar negativt och ogillar förändringar på arbetsplatser, och detta kan leda till mobbning (Einarsen et al., 2003).

Enligt Arbetsmiljöverket (2011) räknas mobbning och trakasserier som ett arbetsmiljöproblem och regleras av arbetsmiljölagen. Vidare beskriver Arbetsmiljöverket att det är arbetsgivaren som skall se till och ansvara för att arbetsmiljön är sund, trygg och att psykosociala arbetsmiljörisker som exempelvis mobbning förebyggs och uppmärksammas. Macintosh (2006) beskriver att det behövs krafttag mot mobbning, eftersom detta fenomen är utbredd inom alla yrkessektorer och att det medför allvarliga konsekvenser för den drabbades personlighet som lämnar spår i den mobbades liv även efter det att kränkningarna upphört.

Det finns ett stort behov av att undersöka fenomenet mobbning ur olika hälsoperspektiv, både psykosociala och somatiska. Den aktuella undersökningen har som övergripande mål att bidra med fördjupade kunskaper och se om det finns skillnader i tre typer av hälsotillstånd hos både personer som blir mobbade och individer som mobbar andra.

### **Definitioner av mobbning**

Det finns många olika definitioner av mobbning, bland annat att det är ett negativt beteende som upprepas och pågår under en viss tid, i en relation som präglas av styrkeförhållandet mellan parterna (Leymann & Gustafsson, 1996). Offret har oftast ett ängsligare beteendemönster och är fysiskt svagare än angriparen och kan därför inte försvara sig själv (Thylefors, 1999). Mobbning består av en serie kränkningar som kan ta sig uttryck i allt från utfrysning och att behandla någon som luft till grovt våld och misshandel. Den vanligaste formen av mobbning och den allra svåraste att upptäcka är den tysta mobbningen. Detta styrks av tidigare forskning (Höistad, 2001). Vidare beskriver Höistad att mobbningen oftast gör störst skada när det sker i det fördolda. Till skillnad från Höistads antagande så anser Coloroso (2003) att det är den verbala mobbningen som är den vanligaste sorten av mobbning, och han bedömer att det är första steget mot ett mer brutalt förnedrande. Till den verbala mobbningen räknas till exempel att skvallra, härma, kritisera o.s.v. (Coloroso, 2003). Enligt Höistad så är den fysiska mobbningen, den mest synliga och den tar sig oftast uttryck i fysiska kränkningar. I föreliggande undersökning användes Einarsen, Hoel och Notelaers (2009) definition av mobbning, både om man upplever sig mobbad (subjektiv bedömning) och om man upplevde mobbningsbeteenden på arbetsplatsen (objektiv bedömning). I denna undersökning följande definition av mobbning (författarens översättning) presenterades för deltagarna i syfte att få fram en subjektiv bedömning: ”Mobbning (för exempel trakassering, utfrysning eller sårande skämt) förekommer när en person upprepade gånger blir utsatt för obehagliga, nedvärderande eller sårande behandling på arbetsplatsen. För att vi skall kunna kalla något beteende för mobbning måste det pågå över en viss tidsperiod, och den som blir mobbad kan ha svårt att försvara sig. Det är inte mobbning när två lika ”starka” personer kommer i konflikt eller om det rör sig om ett enstaka tillfälle.”

Omgivningens inställning har stor betydelse för hur omfattande mobbningen blir (Olweus, 1991). Enligt Höistad (2001) så innebär mobbning frekventa destruktiva handlingar som utförs medvetet mot en eller flera personer under en längre period. Angriparen kan vara en enskild person eller en grupp som är aktivt eller passivt uppbackad av andra personer. Den eller de personer handlingarna riktas mot befinner sig i ett underläge gentemot angriparen och har därmed ett begränsat handlingsutrymme. Precis som offret så kan vem som helst oberoende av kön, ålder eller arbetsområde bli mobbare eller angripare (Thylefors, 1999). Jämförbart med Zapf et al:s (1996) forskning saknar angriparen skuld känslor och empati, kräver beundran samt utnyttjar andra för att nå egna framgångar.

Såväl Coloroso (2003) som Larsson (2002) anser att mobbningen alltid är medveten och avsedd för att skada, hota eller skrämma offret. En nyare definition som presenterats av Einarsen et al. (2011) är att mobbning på arbetsplatsen innebär trakasserier, kränkning, och/eller utfrysning av en individ eller när en eller flera individer påverkar någon annans arbetsuppgifter negativt. För att det skall ses som mobbning måste det förekomma upprepade gånger, samt över en tidsperiod (ca sex månader). Vie, Glasø och Einarsen (2011) har lyft fram att intensiv mobbning kan leda till social utplåning för en individ som utsätts länge. Mobbning skapar också en mycket hög stressnivå hos dem som observerar mobbningsbeteendet, på samma sätt som de som blir utsatta (Tuckey, Dollard, Hosking, & Winefield, 2009). Mobbning är en eskalerande process under vilken personen som utsätts hamnar i ett underläge och blir föremål för systematiska negativa sociala handlingar (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011). Det är av naturliga skäl svårt att mäta omfattningen av mobbning, då det oftast sker i det fördolda och många gånger diffust menar (Larsson, 2002). Escartin och Sora (2012) menar att de som kryssat sina svar ”att de vid upprepade tillfällen utsatt andra för negativa beteenden” (s. 157), enligt mobbningsdefinitionen betraktas som mobbare.

Arbetsmiljöverkets (2011) begreppsbestämning av mobbning: ”Mobbning är handlingar som upplevs som kränkande eller på annat sätt oönskade av den/de som utsätts för dem”. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Vidare beskrev Arbetsmiljöverket att mobbning kunde vara ett tecken på stora brister gällande det sociala samspelet och arbetsplatsens organisatoriska förhållningssätt. Coloroso (2003) är överens med Thylefors (1999) som framhåller att miljön spelar en stor betydande roll och kan dela in angriparna i olika kategorier enligt personlighet och beteende. Vidare anser han att faktorer som kan påverka är att det finns ojämn arbetsfördelning, oklara förväntningar på prestationer och tydliga roller. Det har stor betydelse hur ledarskapet utövas och att dåligt ledarskap kan skapa en arena som medför en större risk för mobbning på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2011). Framförallt bidrar avsaknaden av formell ledning i arbetsgruppen till en osäkerhet om vad som gäller. Larsson (2002) bedömer att mobbning kan ge allvarliga konsekvenser för mobboffren, såsom fysiska och emotionella störningar och en bristande social anpassning. När en person utsätts för kränkningar förlorar man sitt eget värde som är en grund för att må bra. Personer som är utsatta för mobbning och kränkningar kan känna hat, men även rädsla, ångest och uppgivenhet (Fors, 2007). Både Höistad (2001) och Larsson beskriver att mobbarna kan flytta över sina egna negativa känslor, tankar om utseendet och beteendet till offret. Forskning visar en tydlig koppling mellan mobbning och självmordsbeteende, så mycket som 100-300 självmord kan förknippas med mobbning (SOU 1999:69). Sverige har ingen lagstiftning som klart och tydligt inriktar sig på arbetsplatsmobbning. Däremot finns det några lagar som skulle kunna vara behjälpliga i en rättslig prövning av mobbningsärenden. Arbetsmiljölagen (SFS 1977/2010) utgör grunden för en god arbetsmiljö. Syftet med lagen är att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatsen samt att allmänt främja en positiv arbetsmiljö. Detta fenomen är utbrett inom alla yrkeskategorier över hela världen och det är av stor vikt att samverka i ett tvärprofessionellt perspektiv, och sammanföra insatserna mot mobbning; arbetstagarare, chefer, skydds och fackombud samt företagshälsovård för att kämpa mot mobbning. Alla individer har olika upplevelser och erfarenheter på vad mobbning är och var gränsen går. Människor upplever saker på olika sätt, vi betar oss olika både i språk och jargonger, alla är unika Berlin & Engqvist, 1998).

Sålunda är det en fråga av yttersta vikt i föreliggande undersökning att finna eventuella samband mellan mobbning och ohälsa. Det finns bara enstaka studier sedan tidigare dock med mest fokus på stress och psykisk ohälsa (Einarsen et al., 2009).

## Definitioner av hälsa/ohälsa och olika hälsoperspektiv relaterat till mobbning

Hälsa är ett begrepp som brukar definieras på många olika sätt. Fenomenet hälsa beskrivs som "ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande" (Nordenfeldt, 1991). Detta stämmer väl överens med tidigare forskning där ett resultat som framkom var att mobbningsoffren kan få svåra fysiska smärtor av psykisk stress (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Konsekvenserna av mobbning sträcker sig längre än till den utsatta personen, då även närstående kan bli hårt drabbade (Thylefors, 1999). Enligt vissa forskare utgör hälsan en resurs eller ett bidrag till ett gott och bra liv. Vidare bidrar hälsa till att människor utvecklas biofysiskt, emotionellt, intellektuellt, sociokulturellt och även andligt-existentiellt (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2008). Vie, Glasø och Einarsen (2011) anser att de processer som hjälper människor att uppleva en känsla av sammanhang, ges bättre förutsättningar att få en bättre hälsa och ett större motstånd att kunna påverka de faktorer som begränsar dessa möjligheter, som till exempel att bli utsatt för mobbning. Att få utgöra en del i en arbetsgrupp och uppleva sociala sammanhang kan minska mobbning (Fors, 2007).

I tidigare studier har man funnit en ökad stressnivå som konsekvenser av mobbning (Einarsen et al., 2009). I denna studie undersöks tre olika typer av ohälsotillstånd, hur människor självskattat sin psykiska ohälsa (hantering av vardagen och oro/nedstämdhet) samt sin fysiska ohälsa (smärtor/besvär). Många arbetstagare som är långtidssjukskrivna för fysiska besvär kan även relateras till psykiskt dåligt mående om individen har blivit utsatt för mobbning under en längre tid (Salin, 2003). Vidare beskriver Salin att det blir mer och mer vanligt att arbetsplatser och företag värderar personalens hälsa ur ett företagsekonomiskt perspektiv. Det ses som en slags investering och kompletterar det ekonomiska bokslutet, det möjliggör en påverkan att sätta in tidiga insatser och långsiktiga investeringar i hälsa, genom satsningar på arbetsmiljön. Konflikter som uppstår på grund av mobbning kan utvecklas till svår psykisk ohälsa (Leymann, 1996; Einarsen et al., 2009). De menar att de negativa hälsokonsekvenserna även påverkar mobbaren. I enighet med detta har Zapf och Einarsen (2005) påvisat signifikant skillnad på stress relaterat till arbetet och stress relaterat till arbetsplatsmobbning. Resultatet visade att hög arbetsbelastning inte gav lika mycket besvär med stress som när man var mobbad på arbetsplatsen. De redogör även att stress orsakat av mobbning kan övergå till somatiska besvär. Det är arbetsgivaren som ska se till att arbetsmiljön är sund och säker och att kränkande särbehandling förebyggs och att drabbade tas om hand (Arbetsmiljöverket AFS, 1993). Det finns starka samband mellan långtidssjukskrivningar och upplevd mobbning på arbetsplatsen (Nordenfeldt, 1991).

## Syfte, frågeställningar och hypoteser

Syftet var att studera arbetsplatsmobbning och egenupplevd allmän hälsa samt olika typer av ohälsotillstånd. Utifrån tidigare forskning och det som är känt om arbetsplatsmobbning formulerades följande frågeställningar och hypoteser:

- Hur vanligt förekommande är mobbning på arbetsplatsen inom olika yrkesgrupper?

**Hypotes 1:** Den förväntade frekvensen av arbetsplatsmobbning är ungefär lika hög som i tidigare undersökningar i Sverige (se Strandmark, 2014).

- Finns det några könsskillnader i upplevelsen av mobbningsbeteenden på arbetsplatsen?

**Hypotes 2:** Tidigare forskning i Sverige (Dåderman, Olsson, & Ragnestål-Impola, in press; Olsson & Ragnestål-Impola, 2013; Strandmark, 2014) har inte påvisat signifikanta könsskillnader i förekomsten av arbetsplatsmobbning, och det har därför inte förväntats några signifikanta könsskillnader i förekomsten av upplevd mobbning.

- Finns det ett samband mellan upplevelsen av arbetsplatsmobbing och självskattad hälsa?

**Hypotes 3:** Ett flertal studier fann ett tydligt samband mellan ett stort psykosocialt personligt lidande och arbetsplatsmobbing (t.ex., Einarsen et al., 2009; Vartia, 1996; Zapf et al, 1996) och sambandet mellan hälsa och mobbing förväntas vara negativt.

- Finns det ett samband mellan upplevelsen av att utsätta andra för mobbing på sin arbetsplats och självskattad hälsa?

Det finns inga teorier om personer som mobbar skulle kunna må bättre eller sämre, och sökning på eventuell forskning om detta har resulterat i avsaknaden av publikationer. Därför har det inte formulerats någon hypotes.

- Finns det några skillnader i egenupplevd allmän hälsa och i självskattad hälsa mellan grupper som upplever sig mobbade och de som inte gör det?

**Hypotes 4:** Utifrån forskning bland skolbarn (Olweus, 1991) förväntas även att vuxna personer som varit utsatta för arbetsplatsmobbing har sämre hälsa än de som inte upplever sig mobbade.

## Metod

### Undersökningsdeltagare

Undersökningen omfattade 172 personer inom Uddevalla Kommuns område, och deltagarna som medverkade var socialarbetare, ingenjörer, restauranganställda och ordningsvakter. Det var 73 män och 98 kvinnor. I tabell 1 presenteras beskrivande statistik av bakgrundsvariabler.

Tabell 1

*Beskrivning av deltagare i respektive yrkesgrupp relation till demografiska bakgrundsvariabler*

Variabel	Yrkes- grupp				Chi <sup>2</sup> / F	p
	S (n = 77)	I (n = 52)	R (n = 38)	O (n = 5)		
Kön (n, kvinnor)	64	7	28	0	72.8	<.001
Utbildning (n, eftergymnasial <3 år)	30	14	19	1	29.4	.001
Anställningsform (n, heltid)	60	49	26	0	134.6	<.001
Civilstatus (n, gift/sambo)	43	27	21	4	6.8	.344
Personalansvar (n, nej)	68	41	31	4	5.2	.525
Ålder [år, M (SD)]	43.2 (11.2)	40.6 (10.7)	40.5 (11.7)	46.2 (9.0)	1.0	.384
Arbetat på samma arbetsplats [år, M (SD)]	5.6 (3.7)	6.9 (6.1)	4.2 (3.8)	15.2 (10.2)	7.6	<.001
Storleken på arbetsgrupp (n)	19.1	16.9	12.9	9.0	9.7	<.001

*Not.* S = Socialarbetare; I = Ingenjörer; R = Restauranganställda; O = Ordningsvakter.



Det framgår av tabell 1 att de valda yrkesgrupperna var olika i relation till antal deltagare, könsfördelning, utbildningsnivå, anställningsform, hur länge de arbetat på en och samma arbetsplats och storleken på arbetsgruppen. Yrkesgruppen ordningsvakter var minst och socialarbetare störst till antal deltagare. Dessa yrkesgrupper skiljde sig däremot inte åt vad gäller ålder, civilstatus och om de hade personalansvar.

## Procedur

Deltagarna blev tillfrågade direkt på arbetsplatsen om de samtyckte till att ingå i undersökningen. De blev då informerade angående undersökningen och dess syfte. Pappers enkäterna delades ut på plats hos de arbetsplatser som medgett sin medverkan. Datainsamlingen genomfördes från 20 februari till 21 mars under vårterminen 2015. Arbetsplatserna valdes ut för att få en variation utifrån undersökningens frågeställningar. Fyra arbetsplatser i en region valdes ut strategiskt. Sannolikheten att finna potentiella mobbade/mobbare var god då det finns studier gjorda som visade att hälsovårdande yrken är mer utsatta för mobbning (Arbetsmiljöverket, 2011). Författaren tog i första hand kontakt med arbetstagare på respektive arbetsplatser, för att fråga om de ville delta, och vidare kontaktades även deras chefer och föreståndare. Det gjordes i den ordningsföljden av respekt för deltagarna. Författaren lämnade ut enkäter personligen till de anställda. Efteråt samlades enkäter in på plats. Deltagarna informerades om syfte, att det handlade om begreppet mobbning, och att det var helt frivilligt att delta i undersökningen. På varje enkät fanns det ett informationsbrev (appendix 1) med undersökningens syfte, information gällande etikkraven, samt författarens och handledarens kontaktuppgifter. Deltagarna fyllde i enkäterna medan författaren väntade men befann sig inte i samma rum. Tiden för genomförandet var mellan 25-30 minuter. Några deltagare var först lite tveksamma angående ämnet, då mobbning som ämne kan upplevas vara av känslig karaktär. Inga personuppgifter efterfrågades i enkäten och anonymitet garanterades, och samtliga arbetsplatser avidentifierades vid databearbetningen. Samtliga deltagare blev erbjudna att ta del av det slutliga resultatet. Samtliga arbetsplatser gav sitt tillstånd att skriva att det var från Uddevalla Kommuns område.

**Etiska överväganden.** Deltagarna upplystes om riktlinjer och de fyra forskningsetiska principerna; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet, 2010). Deltagarna fick skriftlig och muntlig information om syftet med denna undersökning. Vidare informerades om anonymiteten. Att den information de lämnade ut inte kommer att kunna avslöjas eller göra det möjligt att spåra deras identitet. I informationsbrevet som komponerades av författaren förklarades det att resultatet av undersökningen skulle ligga till grund för fortsatt forskning inom området/fenomenet mobbning och att undersökningen var en del av en magisteruppsats.

Eftersom mobbning inom olika arbetsplatser kan vara ett känsligt ämne och kan väcka mycket starka känslor hos alla berörda parter var det noga med att deras identitet skyddas. Därför efterfrågades bara kön, ålder, civilstatus, anställningsform, antal arbetade år, hur stor arbetsgruppen var och utbildningsbakgrund. Det var allmänt känt att de anställda på respektive avdelning fått en förfrågan att delta i undersökningen men det var okänt för alla, såväl för de anställda som för författaren vilka som till slut valde att vara med i undersökningen. Inga namn eller personuppgifter angavs i frågeformuläret vilket medförde att det inte gick att koppla resultaten till en specifik individ. Brevet kodades i sifferordning på ett slumpmässigt sätt i efterhand på så sätt säkerställdes deltagarnas anonymitet ytterligare. Utöver detta kunde ingen annan än uppsatsens författare och handledare se svaren (Forsman, 2012). De olika arbetsplatsernas namn benämndes inte heller. Det framkom också tydligt i informationsbrevet att det var frivilligt att delta och att man när som helst kunde välja att avbryta sin medverkan i undersökningen.

## Instrument

**Bakgrundsvariabler.** Följande sociodemografiska uppgifter samlades också in om deltagarna: kön, ålder, civilstånd, anställningsform, anställningslängd, antal anställda, personalansvar, utbildningsbakgrund och till sist typ av organisation. Dessa bakgrundsfrågor valdes för att beskriva gruppen och beräkna eventuella samband. Av de resterande sju mätinstrumenten användes tre skalor, vilka översattes från engelska och norska. De sammanställdes sedan till en enkät. För att undersöka sambandet mellan mobbning och hälsa/ohälsa använde författaren sig av enkäter i pappersform, som bestod av åtta delar, med sammanlagt 166 items hämtade från olika formulär, inklusive nio bakgrundsfrågor (appendix 2) konstruerade av författaren tillsammans med handledaren. Till hjälp användes *Enkätboken* (Trost, 2007), samt *Enkäten i praktiken* (Ejlertsson, 2005).

**The Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R;** Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). NAQ-R skalan används för att mäta mobbning, där högt egenskattade värden signalerar att man upplever sig mobbad (objektiv upplevelse av mobbning genom egenupplevelse av mobbningsbeteenden, utan att ordet ”mobbning” används). Cut-off värdet under 33 indikerar att man inte upplever sig mobbad, medan cut-off värdet över 45 indikerar att man upplever sig mobbad (Einarsen et al., 2009). NAQ-R består av två delar. Del 1, där deltagaren ombeds via 22 item svara på hur ofta hen hade utsatts för ett specifikt negativt beteende eller situation på arbetsplatsen. Svarkategorier är på en femgradig skala från 1 (*Aldrig*) till 5 (*Dagligen*). Exempel på item: ”Upplevelsen av att bli förödmjukad eller förlöjligad i samband med jobb”. Cronbachs alfa på samtliga 22 item var .88. Del 2 består av ett item, fråga nr 23, som avser om man varit utsatt för mobbning på arbetsplatsen, och där anges en definition på mobbning (subjektiv upplevelse av mobbning). Svartalternativen är från 1 (*Nej*) till 5 (*Ja, dagligen*).

I den föreliggande studien gjordes en faktoranalys (tabell 2), eftersom skalan blev i denna studie nyöversatt, och det kan vara av intresse att jämföra faktorstrukturen med resultat från andras översättningar. Det gjordes av författaren en bedömning att denna faktoranalys bör tolkas på följande sätt: av 22 item berörde 12 item *exkludering* (min 12 poäng, max 60 poäng), 5 item mätte *arbetsbelastning (överkrav/underkrav)* (min 5 poäng, max 25 poäng), och slutligen mätte 5 item *hot* (min 5 poäng, max 25 poäng).

Egenöversättning gjordes, eftersom sökning gjordes av den svenska versionen men den var inte möjlig att erhålla. Andersson och Molinder (2012), Mälardalens högskola, hade gjort en modifierad svensk version. Författarens handledare kontaktade i februari 2015 Ståle Einarsen och fick tillstånd att översätta och använda skalan. Språklig anpassning gjordes av Anna M. Dåderman. Carina Martinsen gjorde översättning av norsk version och författaren fick hjälp med ”backtranslation” (Brislin, 1970; Brislin, 1986) av Jimmy Andersson, University of Stirling U. K.

**EQ-5D** Hälsoenkät (EuroQoL Group, 1990). Instrumentet består av 2 delar som avser att mäta hälsorelaterad livskvalitet. Del 1 innehåller 5 olika typer av frågor i original, och mäter egenupplevd ohälsa. Skalan modifierades från originalversion på så sätt att två frågor plockades bort då dessa frågor var mer passande för interventioner hos sjuka. De två frågor som plockades bort berörde; Rörlighet (”Jag kan gå utan svårigheter till jag är sängliggande”) samt hygien (”Jag behöver ingen hjälp med min dagliga hygien till mat eller påklädning-jag kan inte tvätta eller klä mig själv”). Återstående tre frågor mäter följande typer av ohälsa: hantering av vardagen (Ohälsa 1), smärtor/besvär (Ohälsa 2) och oro/nedstämdhet (Ohälsa 3). Högre poäng betyder sämre hälsa. Exempel på item: ”Jag har svåra smärtor eller besvär”. Del 2 består av en termometer-liknande skala graderad från 0-100 (”Hälsobarometer”) där 0 betyder (*Sämsta tänkbara tillstånd*) och 100 betyder (*Bästa tänkbara tillstånd*) och är avsedd att estimeras deltagarnas allmänna nuvarande hälsotillstånd. Högre poäng betyder bättre hälsa.

**Negative Acts Questionnaire – Perpetrators** (NAQ-P; Escartin & Sora, 2012, appendix 3) består av sju item som handlar om olika negativa företeelser som kan förekomma på jobbet. Högt egenskattade värden signalerar att man utsätter andra för mobbning (är en mobbare). Svartalternativen är 1-5. Av formulärets sju item berör fem påståenden *negativt beteende*, medan två påståenden berör *verbal mobbning* (min 10 poäng, max 25 poäng). Exempel på item: ”Jag har medvetet undanhållit information, vilket har påverkat andras prestationer”. Vid översättningen anpassades vissa uttryck till originalversionen av NAQ-R. Översättning gjordes av författaren i samarbete med Anna Dåderman, Högskolan Väst. ”Back-translation” och språklig anpassning gjordes av Jimmy Andersson, University of Stirling U.K. (se appendix 3). Det gjordes även en faktoranalys på NAQ-P skalan då den också var nyöversatt. Faktoranalys (komponentanalys med obliminrotation visade på att det fanns bara en enda faktor som stod för 55.3% av variationen i datamaterialet). Detta resultat var i linje med Escartin och Soras studie (de har också fått en enda faktor). Cronbachs alfa ( $\alpha$ ) .59 visade att skalan hade låg reliabilitet.

### Övriga mätinstrument

Data med hjälp av följande mätinstrument samlades också, men resultaten kommer att presenteras i separata rapporter och konferenspresentationer (t.ex. Dåderman & Ragnestål-Impola, 2015, 2016). **Short Dark Triad** (SD3.1.1–27; Jones & Paulus, 2014). Den består av 27 påståenden om hur man upplever och ser på sig själv. Skalan avser att mäta tre specifika personlighetsdrag, narcissism, Machiavellism samt subklinisk psykopati. Svartalternativen är från 1 (*Instämmer inte alls*) till 5 (*Instämmer helt och hållet*). Översättning av denna skala gjordes av Magnus Lindén f.d. R. Larsson (Lunds universitet) och Anna M. Dåderman (Högskolan Väst), medan ”back-translation” gjordes av George Farrants (Billericay AB). Exempel på item: ”Man bör vänta på rätt tillfälle att ge igen på någon”. **Mini International Personality Item Pool-6** (Mini-IPIP6; Sibley, 2012) (se appendix 4 där det finns fler referenser och förklaringar kring den svenska versionen som användes). I den föreliggande datainsamlingen blandades item från Mini-IPIP6 med 8 item från en socialönkskärhetskala utvecklad av Paulhus (1984) med översättning till svenska av Bäckström (2007); fyra item avser mäta skönmålning (IM) och fyra item avser mäta självbedrägeri (SD). Dessa åtta item valdes slumpmässigt av författaren ur en pool av 32 item. Mini-IPIP6 mäter sex olika personlighetsdrag: extraversion, neuroticism, samvetsgrannhet, vänlighet, öppenhet till förändringar samt ödmjukhet. Exempel på item: ”Tycker om ordning”. **Portait Value Questionnaire** (PVQ-5X; utvecklat av (Schwartz et al., 2012) översättning till svenska gjordes av Lönnqvist, Konstabel, Lönnqvist, & Verkasalo, 2014). Skalan mäter värderingar och består av 57 item med 6 möjliga svartalternativ från 1 (*Inte alls lik mig*) till 6 (*Väldigt lik mig*). Formuläret består av påstående där deltagaren ska bedöma hur lik han/hon är den beskrivna personen. Exempel på item: ”Det är viktigt för honom att värna om naturen”. **Workplace Incivility Scale** (WIS; Cortina, Magley, Williams, & Langhout, 2001). Svensk version gjordes av Schad, Torkelson, Bäckström och Karlsson (2014). WIS består av sju påståenden där man frågar om hen varit med om att dennes chefer eller arbetskamrater utsatt hen för kränkning. Svartalternativen är från 0 (*Aldrig*) till 4 (*Allt som oftast*). Exempel på item: ”Ignorerat dig eller uteslutit dig från kollegiet”. WIS och NAQ-R mäter liknande beteenden, och användes i den här undersökningen i syfte att kunna validera de svenska översättningen av NAQ-R, vilket kommer att göras i en separat rapport.

## Statistisk analys och databearbetning

Först numrerades samtliga frågeformulär i sifferordning, för att hålla ordning och anonymisera svaren. Databearbetning och analys gjordes i SPSS version 21. Data analyserades från enkäten utifrån deskriptiv statistik sambandsanalys med Chi<sup>2</sup>-test (Catell, 1996). Vidare användes Mann-Whitney U test för att göra jämförelser mellan grupperna. Cronbachs alfa ( $\alpha$ ) är ett mått på testens reliabilitet, höga värden betyder högre reliabilitet och en tumregel för ett tillförlitligt Cronbachs alfa ligger mellan .70 och .80 (Howitt & Cramer, 2011). För sambandsanalyser användes Cohens riktlinjer som visar sambandets styrka (Howitt & Cramer, 2011), där  $r = .10-.29$  visar ett svagt samband,  $r = .30-.49$  visar ett medelstarkt samband,  $r = .50-.70$  visar ett starkt samband och slutligen  $r = .71-1$  visar ett mycket starkt samband. För att på ett lämpligt sätt kunna utläsa eventuella skillnader mellan variablerna analyserades fördelningen av variablerna, toppighet (kurtosis) och skevhet (skewness). Det fanns inga signifikanta outliers. Resultaten visade att variabeln NAQ-R inte var normalfördelad (skevhet = 1.3, toppighet = 3.17), och därför användes icke-parametriska test där NAQ-R analyserades. Icke-parametriska rang korrelationer gjordes med hjälp av Kendall's tau och jämförelse mellan män och kvinnor i NAQ-R gjordes med hjälp av Mann-Whitney U test (Field, 2013). Även för att göra jämförelser mellan grupperna i om man upplevde sig mobbad och om man inte upplevde sig mobbad gjordes Mann-Whitney U test.

Självupplevd mobbning genom subjektiv metod var normalfördelad, men Kruskal-Wallis test användes för att testa skillnader mellan grupperna uppdelade efter frekvensen av självupplevd mobbning, eftersom det bedömdes att avståndet mellan svarsalternativen inte var ungefär lika stort. Björkvist (2012) betonar att användningen av parametriska test förutsätter att "svarsalternativen är formulerade så att försökspersonerna uppfattar intervallen mellan 0, 1, 2, 3 och 4 som ungefär lika stora" (s. 64). Tre grupper formades: (*Nej, enstaka gång*), (*Ja, av och till*), (*Flera gånger i veckan*). Med detta test undersöktes hypotes 3, för att se om det fanns några av dessa grupper som skiljde sig åt i upplevelsen av olika hälsotillstånd. Kruskal-Wallis valdes även för att undersöka skillnader i upplevelsen av allmän hälsa, hälsobarometern, eftersom variansen var olika (Levenes test var signifikant,  $p = .021$ .)

Faktoranalys gjordes i SPSS. Faktorstrukturen presenterades då NAQ-R skalan nyligen översatts från norska till svenska. Deltagarna svarade på enkäterna men det fanns ett fåtal (21 frågor, totalt 0,6 %) svar som inte var ifyllda på de olika enkäterna. Bortfallen korrigerades genom att räkna fram ett medelvärde från svarsalternativen utifrån vad de övriga deltagarna hade svarat och detta medelvärde användes för icke ifyllda svarsalternativ. Dessa frågor uppfattades vara av känslig karaktär då flera deltagare kommenterade dem. Det framkom efter analys av data, att frågorna berörde övervägande *arbetsbelastning (överkrav/underkrav)*, *hot, negativt beteende och verbal mobbning*. Som första steg uttogs 4 faktorer, eftersom man i tidigare studier fått 4 faktorer (Kakoulakis, Galanakis, Bakoula-Tzoumaka, Darvyri, Chrousos & Darviri, 2015). Men denna faktorlösning höll inte ihop så 3 faktorer fick extraheras, vilket var i linje med studien av Einarsen et al. (2009). Vidare gjordes en Promax-rotation på faktorladdningarna för att få fram den optimala tolkningen av data. Ju högre laddning, desto mer förklaras variabeln av den bakomliggande faktorn. Förklaringsgrad är ett mått på hur mycket av variansen i materialet, det som kallas indikatorer, som förklaras med ett visst antal faktorer. En förklaringsgrad på 30 % är ett ganska bra värde inom psykologin (Bryman, 2011). I tabell 2 presenteras faktorladdningarna på de tre faktorer som hade ett s.k. egenvärde  $> 1$ .

Tabell 2

*Promaxroterad faktormatris, iterativ modifierad komponentanalys (principal faktoranalys) av den svenska versionen av the Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R; Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009)*

Item	Benämning	Faktor	Faktor	Faktor
		1	2	3
6	Utestängning från den sociala gemenskapen	<b>.92</b>	-.14	-.11
10	Hintar eller anspelningar från andra att sluta på jobbet	<b>.88</b>	-.14	-.08
5	Skvaller och rykten om dig som person sprids	<b>.80</b>	-.17	-.01
11	Upprepade påminnelser om tabbar eller fel du gjort	<b>.78</b>	.10	-.09
7	Upprepade angrepp mot din person (t.ex. vanor, bakgrund, dina värderingar eller kritik mot ditt privatliv)	<b>.76</b>	-.17	.16
14	Negligering av dina åsikter och värderingar	<b>.73</b>	.18	-.18
2	Upplevelsen av att bli förödmjukad eller förlöjligad i samband med jobb	<b>.72</b>	.08	.09
1	Undanhållits nödvändig information för att kunna utföra jobbet på rätt sätt	<b>.60</b>	.30	-.01
12	Fientlighet eller tystnad som svar på frågor eller försök till samtal	<b>.56</b>	.10	.04
19	Pressad till att inte kräva något du har rätt till (t. ex sjukfrånvaro, semester, och resekostnader)	<b>.55</b>	.11	-.03
17	Blivit utsatt för orimliga beskyllningar	<b>.52</b>	.25	.14
13	Varaktig kritik av ditt arbete eller din arbetsinsats	<b>.34</b>	.25	.28
16	Har fått uppgifter med orimliga eller omöjliga mål eller tidsramar	-.17	<b>.85</b>	-.12
21	Blivit utsatt för överdriven arbetsbörda	-.11	<b>.80</b>	-.18
18	Överdrivet övervakad av ditt arbete/insats	.03	<b>.65</b>	.40
3	Satt i arbete under din kompetensnivå	.40	<b>.60</b>	-.09
4	Blivit fråntagen ansvarsfulla arbetsuppgifter, eller satt att göra mer triviala och mer obehagliga arbetsuppgifter	.30	<b>.59</b>	
22	Fysiska övergrepp eller hot om sådana övergrepp	-.41	.06	<b>.91</b>
20	Blivit retad och utsatt för överdrivna skämt	.00	.08	<b>.74</b>
8	Blivit utskälld eller offer för spontana raseriutbrott	.10	-.06	<b>.66</b>
9	Kränkande beteende som att du har blivit pekad på, puttad, blivit hindrad när du går, visad fingret på osv.	.31	-.16	<b>.57</b>
15	Opassande skämt på din bekostnad från personer du kommer dåligt överens med	.40	-.15	<b>.52</b>
Förklaringsgrad (%)		<b>36.3</b>	<b>15.3</b>	<b>5.7</b>

*Not.* Faktor 1 = Exkludering; Faktor 2 =Arbetsbelastning (överkrav/underkrav); Faktor 3 = Hot.

## Resultat

### Hur vanligt förekommande är mobbning på arbetsplatsen inom olika yrkesgrupper?

I tabell 3 visas resultat från förekomsten av egenupplevd mobbning (subjektiv metod), samt upplevelsen av observerad mobbning i tidigare svensk och internationell forskning (Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Tabell 3

*Förekomsten av egenupplevd mobbning (subjektiv metod), samt upplevelsen av observerad mobbning*

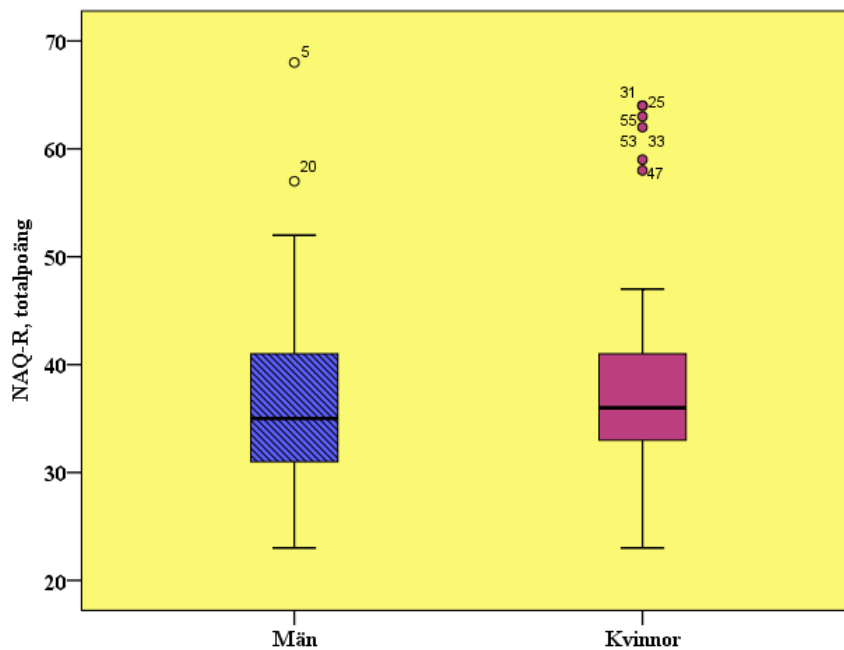
Exempel på undersökning	Land	Deltagare	Egenupplevd mobbning	Observerat andras mobbning
Föreliggande	Sverige	Socialarbetare, ingenjörer, restauranganställda, ordningsvakter ( $N = 171$ )	9.3%*	-
Dåderman, Olsson, Ragnestål-Impola, 2015; Olsson & Ragnestål-Impola, 2013	Sverige	Personal ungdomsvård, åldringsvård ( $N = 64$ )	19.4%	35.5%
Strandmark, 2014	Sverige	Personal vårdavdelningar ( $N = 1550$ )	18.5%	-
Escartin et al., 2009	Spanien	Personal inom olika näringslivsbranscher ( $N = 300$ )	20 %	39 %
Agervold & Mikkelsen, 2004	Danmark	Personal tillverkningsfabrik ( $N = 186$ )	10.3%	35 %
Lutgen-Sandvik et al., 2007	USA	Amerikanska arbetare ( $N = 469$ )	9.4%	10.9%
Akyuz et al., 2013	Turkiet	Anställda inom skogsindustrin ( $N = 2000$ )	-	19.2%
Einarsen & Skogstad, 1996	Norge	Blandade yrkesgrupper ( $N = 7986$ )	8.6%	-
Hansen et al., 2011	Danmark	Anställda inom privata och kommunala yrkesgrupper ( $N = 1944$ )	8.3%	12.1%
Zabrodská & Kveton, 2012	Tjeckoslovakien	Universitetsanställda ( $N = 211$ )	7.9%	28.8%
Mikkelsen & Einarsen, 2001	Danmark	Studenter, sjukvård, fabriksanställda, butikspersonal ( $N = 675$ )	2.2–4,1 %	15.5–17.7%
Agervold, 2007	Danmark	Offentliga sektorn ( $N = 3024$ )	1 %	3.3%

Not. \*Frekvensen av egenupplevd arbetsplatsmobbning ”Av och till”/”Flera gånger i veckan”.

Det framgår av tabell 3 att förekomsten av egenupplevd mobbning i föreliggande studie var lägre än i exempelvis Strandmarks (2014) undersökning. Resultaten från föreliggande undersökning tillsammans med studier från andra länder visar att mobbning är ett stort globalt problem och förekommer inom alla yrkesgrupper.

### Finns det några könsskillnader i upplevelsen av mobbningsbeteenden?

I figur 1 visas spridningen av totalpoängen i variabeln NAQ-R (mobbningsbeteenden).



Figur 1. Figuren visar boxplot av variabler från NAQ-R skalan. Den visar högsta och lägsta värden, första kvartilen, median, tredje kvartilen samt åtta stycken outliers (extremvärden).

Mann-Whitney test visade att det inte fanns några statistiskt signifikanta skillnader i variabeln NAQ-R mellan mäns ( $Mdn = 35$ ) och kvinnors ( $Mdn = 36$ ) upplevelse av mobbningsbeteenden och situationer,  $U = 3\ 061.5$ ,  $z = 0.75$ ,  $p = .456$ . (Outliers bedömdes inte påverka resultatet, det gjordes inget åt dem då dessa inte var onormalt höga.)

### Finns det ett samband mellan upplevelsen av arbetsplatsmobbning och självskattad hälsa?

Det genomfördes en Kendall's tau korrelationsanalys med NAQ-R och de tre ovan nämnda hälsovariablerna. En positiv signifikant korrelation påvisades mellan Ohälsa 1 (hantering av vardagen) och NAQ-R (Kendall's tau = .30,  $p < .001$ ). Det var ett medelstarkt positivt samband. Det betyder att de som upplevde sig mer mobbade klarade mindre av sina huvudsakliga aktiviteter. Även korrelationen mellan variabeln Ohälsa 2 (smärtor/besvär) och NAQ-R var positiv och signifikant, (Kendall's tau = .28,  $p < .001$ ), vilket var dock ett svagt samband, och kan betyda att personer som upplevde sig mer mobbade upplevde mer smärtor/besvär. Även mellan Ohälsa 3 (oro/nedstämdhet) och NAQ-R fanns en positiv signifikant korrelation (Kendall's tau = .19,  $p < .005$ ), vilket var dock ett svagt samband. De som kände sig mer

nedstämda och oroliga beskrev att de upplevde fler mobbningsrelaterade beteenden på arbetsplatsen. NAQ-R hade ett negativt signifikant samband med självskattat generellt hälsotillstånd, "hälsobarometer", (Kendall's tau =  $-.23$ ,  $p < .001$ ), ett svagt samband. Detta resultat kan betyda att de som upplever sig mer mobbade skattar sin aktuella generella hälsa som sämre. Sambandsstyrkan och riktningen mellan självskattad mobbning (subjektiv bedömning) och ohälsvariablerna var ungefär lika som mellan NAQ-R (objektiv bedömning) och hälsvariablerna, möjligtvis därför att sambandet mellan dessa två typer av bedömningar var starkt (Kendall's tau =  $.63$ ,  $p < .001$ ).

### **Finns det ett samband mellan upplevelsen av att mobba andra på sin arbetsplats och självskattad hälsa?**

Analysen genomfördes med hjälp av Kendall's tau på hälsvariablerna och deltagarnas svar på NAQ-P. Analysen visade att sambandet var icke-signifikant mellan Ohälsa 1 (Kendall's tau =  $-.02$ ,  $p = .783$ ), Ohälsa 2 (Kendall's tau =  $.04$ ,  $p = .540$ ) och Ohälsa 3 (Kendall's tau =  $-.13$ ,  $p = .057$ ). Dessa resultat betyder att högre poäng på den skala som estimerar tendensen att utsätta andra för mobbning var relaterad varken till bättre eller sämre hälsa. Det fanns inte heller något signifikant samband mellan NAQ-P och Hälsobarometern (Kendall's tau =  $.09$ ,  $p = .096$ ). Totalt 60 personer (35 %) av de 172 personer som medverkade i undersökningen valde svarsalternativ 3-5, där högt egenskattade värden signalerar att man utsätter andra för mobbning. Följande svarsalternativ på NAQ-P skalan fanns: 1 "aldrig", 2 "enstaka gång", 3 "1 gång/månad", 4 "1 gång/veckan" och 5 "dagligen".

### **Finns det några skillnader mellan grupper som upplever sig mobbade och de som inte gör det i hur de skattar sin hälsa?**

Skillnader testades mellan de som upplevde sig mobbade och inte i hur de skattade sin hälsa. Svarsalternativen i variabeln självupplevd mobbning (subjektiv metod) var: "Nej", "Ja, enstaka gång" och "Ja, av och till/flera gånger i veckan". Utifrån denna uppdelning formades 3 grupper. Då variabeln ansågs vara kontinuerlig valdes ett icke-parametriskt test, Kruskal-Wallis, som mäter de genomsnittliga rangtalen (Mean rank). Detaljerad redovisning av resultaten visas i tabell 4.

Tabell 4 visar att det fanns skillnad mellan grupperna i det genomsnittliga rangtalen. Det fanns en statistiskt signifikant skillnad mellan grupperna i deras upplevelse av Ohälsa 1 ( $\text{Chi}^2 = 17.35$ ,  $p < .001$ ), Ohälsa 2 ( $\text{Chi}^2 = 16.23$ ,  $p < .001$ ), Ohälsa 3, ( $\text{Chi}^2 = 8.05$ ,  $p = < .018$ ), och allmänt hälsotillstånd, Hälsobarometern ( $\text{Chi}^2 = 16.89$ ,  $p = < .001$ ). Tendensen var att variabeln "självskattad mobbning"- hade lägst rangtal på (*Nej*) och högst rangtal på (*Ja, av och till/Flera gånger i veckan*). Ett annat resultat var att analysvariabeln Hälsobarometer visade att om man inte upplevde sig mobbad så visade det ett högre rangtal och upplevde man sig mobbad och svarade "Ja, av och till"/"Flera gånger i veckan" så var rangtalet lägre, vilket betyder sämre hälsa över lag. Icke-parametriskt test användes även för att se om det fanns någon signifikant skillnad i medelvärde mellan de som svarade "inte mobbad" och de övriga grupperna. Då det var en oberoende design med oberoende grupper, användes Mann-Whitney U test enligt Field (2013) för att göra jämförelser mellan grupperna. I Ohälsa 1, hantering av vardagen, blev Mean rank 69.03–84.48,  $z = -2.704$ ,  $p = .007$ . I Ohälsa 2, smärtor/besvär, blev Mean rank 68.55–84.82,  $z = -2.557$ ,  $p = .011$ , medan i Ohälsa 3, oro/nedstämdhet, blev Mean rank 72.48–81.98,  $z = -1.497$ ,  $p = .134$ , och slutligen i Hälsobarometern blev Mean rank 87.98–70.79,  $z = -2.354$ ,  $p = .019$ . Mann Whitney U testet visade att det fanns en signifikant skillnad mellan Ohälsa 3 och de övriga; Ohälsa 1, Ohälsa 2 och Hälsobarometern. Den grupp som upplevde sig vara utsatt



för mobbning kände en högre grad av oro och nedstämdhet, än de som upplevde att de inte var utsatta.

Tabell 4

Resultat från signifikansprövning (Kruskal-Wallis test) i olika typer av hälsotillstånd, uppdelat mellan tre grupper utifrån självupplevd arbetsplatsmobbning

Typ av hälsotillstånd	Mobbad på sin arbetsplats		
	Nej (n = 65)	Ja, enstaka gång (n = 90)	Ja, av och till/ flera gånger i veckan (n = 16)
Ohälsa 1	72.80	89.78	114.83
Ohälsa 2	72.43	89.97	115.33
Ohälsa 3	77.18	87.51	109.47
Hälsobarometer	99.78	81.52	47.50

Not. I tabellen presenteras uppgifter avseende genomsnittliga rangtalen. Ohälsa 1 = Hantering av vardagen, huvudsakliga aktiviteter (t.ex. arbete, studier, hushållssysslor, familje- och fritidsaktiviteter). Ohälsa 2 = Smärtor/besvär. Ohälsa 3 = Oro/nedstämdhet. Hälsobarometer = Allmänt hälsotillstånd skattat på en skala 1-100 där 100 betyder bästa tänkbara hälsa.

## Diskussion

Syftet med den föreliggande undersökningen var att studera arbetsplatsmobbning och egenupplevd allmän hälsa samt tre typer av hälsotillstånd; Ohälsa 1 (hantering av vardagen); Ohälsa 2 (smärtor/besvär); Ohälsa 3 (oro/nedstämdhet).

Ett resultat var att 16 personer (9.3%) upplevde mobbning på arbetsplatsen, det vill säga att frekvensen av förekomsten av arbetsplatsmobbning var lägre än i tidigare undersökningar i Sverige (Dåderman, Ragnestål-Impola, 2015; Strandmark, 2014), dock ungefär lika som i internationella undersökningar (t.ex. Agervold & Mikkelsen, 2004; Lutgen-Sandvik et al., 2007). Skillnader i förekomsten kan förklaras med att i föreliggande studie undersöktes andra yrkesgrupper än i Dåderman och Ragnestål-Impolas, samt i Strandmarks studier i vilka studerades personer inom socialt arbete. Möjligtvis kan en orsak vara att det förekommer mer negativ stress inom socialt arbete p.g.a. hög arbetsbelastning, och p.g.a. för lite personal och tidsbrist (Olweus, 1991). Färsk statistik från Arbetsmiljöverket (2011) visar att högst andel anmälningar angående mobbning kommer från vård, omsorg och sociala yrken inom den offentliga sektorn.

I tabellen beskrevs "egenupplevd mobbning" och "observerat andras mobbning". Föreliggande studie har dock inte studerat variabeln "observerat andras mobbning". Generellt, fler uppger sig ha observerat mobbning än själva upplevt mobbning. En orsak kan vara att personer inte upplever sig mobbade eller att det är enklare att observera andra, än att se sin egen utsatthet.

Angående könsskillnader i frekvensen av upplevd mobbning kunde ingen signifikant skillnad utläsas (figur 1), därmed visade sig hypotes 2 var riktig. Resultat från tidigare studier har visat att det inte funnits några skillnader mellan kön i upplevelsen av mobbningsbeteenden (Strandmark, 2014). Män och kvinnor uppfattar mobbning på samma sätt. Detta överensstämmer delvis med Leymanns (1992) undersökning som visade att män och kvinnor upplevde mobbning på olika sätt, men att de var ungefär lika utsatta. En hypotes enligt Leymann som ofta framförs angående mobbning var att kvinnor skulle vara mer utsatta för fenomenet än män men så är inte fallet.

Den föreliggande undersökningen visat att de som är utsatta för mobbning mår sämre. Vilket betyder att man har bekymmer att klara av hanteringen av sin vardag såsom arbete, studier, hushållssysslor, familje- och fritidsaktiviteter. Ohälsoperspektivet i denna

undersökning innefattar hantering av vardagen, smärtor/besvär och oro/nedstämdhet. Det viktigaste resultatet var att det fanns ett signifikant samband mellan att vara mobbad och hälsoproblem. De som mobbades hade sämre hälsa, både i form av fysisk och psykisk hälsa, såsom stress, depression. Resultatet i föreliggande undersökning påvisade att svårt mobbade hade signifikant sämre upplevd hälsa. Därmed bekräftades hypotes 3, d.v.s. att det förväntades sämre hälsa för personer som är utsatta för mobbning. Hälsan försämras gradvis ju allvarligare mobbningen är vilket styrks av ett resultat som Einarsen et al. (2003). Tidigare forskning indikerar att de som mobbas har låg självkänsla, självanklagelser, fobier, sömnstörningar, problem med magbesvär, ben och muskelsystem samt förlust av sociala relationer, arbete eller inkomst (Casitto et al., 2003). Ett annat resultat som framkom var att de mobbade även i större utsträckning led av smärtor och besvär, det fanns även ett samband av högre grad av oro/nedstämdhet. Enligt Olsson (1998) hamnar arbetstagare ofta i samma tillstånd när de återgår till den destruktiva arbetsituationen, efter att ha varit sjukskrivna från sitt arbete på grund av somatiska besvär kopplat till stress. Vidare anser Olsson att besvären skulle försvinna om offret befriades från den stressade sociala situationen.

Men det skulle kunna vara så att personer med sämre hälsa utgör en grupp som mobbas oftare. Einarsen et al. (2009) anser att om en enkät omfattar både subjektiv självrapportering av mobbning på arbetsplatsen och svar om förekomster av egna negativa handlingar, är det möjligt att få en mer omfattande översikt av problemet.

En frågeställning var om det fanns ett samband mellan upplevelsen av att utsätta andra för mobbning på sin arbetsplats och hälsa. Resultatet var att det inte fanns något signifikant samband mellan att mobba andra och hälsovariablerna. Olweus (1991) beskriver att mobbare har låg grad av osäkerhet, brist på empati och saknar inlevelseförmåga. Det kan vara så att man kan sakna empati, enslighet och inlevelseförmåga och samtidigt uppleva sig ha en god hälsa. Vidare uttrycker Olweus tyngden i att mobbning handlar om individ och maktfaktorer. I den föreliggande undersökningen som bl.a. bygger på ett frågeformulär där höga poäng på NAQ-P skalan kan tyda på att personen är en mobbare. Men det kan vara så att man inte är medveten om det, och det kan även finnas en risk att deltagaren skönmålar sig själv när man svarar på NAQ-P frågor.

Det som gör datainsamlingen unik är att det har undersökts i en och samma studie, de som upplever mobbning och de som mobbar. Resultaten kan ha betydelse för preventionsarbete gällande mobbning som kan leda till organisationsförändringar inom Sverige. Enligt tidigare forskning så finns det åtgärdsprogram som ska implementeras, då framförallt inom skolans värld. Det är av stor vikt att någon form av sanktioner sätts in och att man fokuserar på de som mobbar, så att det blir påtagligt att det är ett problem. Enligt Olweus, Limber, och Milachic (2010) visade att det var mer effektivt i åtkomsten av mobbning om någon ansvarig utsågs på varje skola. Detta kanske man kunde införa även på arbetsplatserna där preventionsarbetet anses bristfälligt (Macintosh, 2006). På så sätt kan en förhoppning om en arbetsplats fri från mobbning förstärkas. Sammanfattningsvis har den föreliggande undersökningen visat att det finns en negativ påverkan på hälsan om man är utsatt för mobbning. Jacobson (2009) anser att även mobbaren påverkas negativt. Det som var anmärkningsvärt i denna undersökning var att de som mobbade andra individer hade inte sämre hälsa.

Mobbning har en negativ effekt på organisationens resultat och effektivitet främst på grund av följande orsaker såsom ökad sjukfrånvaro. Det betyder att hela organisationens arbete påverkas till exempel genom högre arbetsbelastning, vikariekostnad etc. (Arbetsmiljöverket, 2011). Det vore intressant att gå vidare och undersöka upplevd mobbning som observatör på arbetsplatser. Enligt (Thylefors, 1999) kan mobbning leda till arbetslöshet, och förlusten av ett jobb är en av de allvarligare konsekvenserna av arbetsplatsmobbning. Mobbning är ett globalt problem där det inte finns några permanenta enskilda lösningar. Utan stora delar av arbetet gällande mobbning handlar om preventionsarbete och ett pågående kontinuerligt arbete på

arbetsplatsen. Individer som utsätts eller utför mobbning riskerar att hamna i olika kritiska situationer där allvarliga konsekvenser för individen kan uppstå. Insatser behöver sättas in tidigt och även förebyggande insatser anbringas. Om man inte tar fenomenet mobbning på allvar kan det få förödande konsekvenser både för den mobbade och för mobbaren. Det är svårt att jämföra dessa resultat med andras resultat eftersom likartad forskning är begränsad.

En styrka med denna undersökning är att den är baserad på flera etablerade instrument, bland annat NAQ-R (Einarsen, 2009). Det är ett mätverktyg som är generellt lämplig för användning i Norden, de negativa handlingar som presenteras i NAQ-R metoden är begripliga för deltagarna i Sverige och för forskningen i Sverige. Då mobbning är ett känsloladdat ämne är frågor i detta instrument utformade på så sätt att kunna dämpa upplevelsen av det laddade ämnet och på så vis öka svarsfrekvensen (Einarsen et al., 2009). En svaghet med undersökningen kan vara att deltagarna inte var helt sanningsenliga då det är ett mycket tabubelagt ämne att skriva om som berör personens integritet, därför bör man ha i åtanke vid tolkning av resultaten att sanningsenligheten kan brista. Det stämmer väl överens med vad Strandmark (2014) redogör för *Ibland rationaliserar mobbningen bort i termer som - vi har en rå men hjärtlig ton här på jobbet*. Även Larsson (2002) beskriver att mobbning i det flesta fall sopas under mattan.

Det framkom i tabell 1 att det fanns skillnader i arbetsgrupperna avseende könsfördelning, utbildningsnivå, anställningsform, arbetsgruppens storlek och hur länge man hade varit anställd, vilka kunde påverka resultaten. En individ kan uppleva sig mer benägen att bli utsatt av kränkningar när det uppstår en slags hierarki på arbetsplatsen, genom att man har olika utbildningsnivåer i arbetsgruppen. Skillnader kan också komma att visa sig genom att man har personalansvar eller inte, eftersom den person som inte har personalansvar kan känna sig mobbad av någon som har en chefsposition. Påverkas personen av att ha arbetat en längre tid på samma arbetsplats? Har arbetsgruppens storlek någon betydelse? En person kanske kan vara mer utsatt i en mindre arbetsgrupp? De personer som utsätter sina kollegor för mobbning och kränkningar gör det genom ett negativt beteende och det hör ihop med verbala kränkningar (Einarsen, 2011).

Faktoranalysen i (NAQ-R skalan), tabell 2, visade att det fanns 3 faktorer, varav en som innefattade 12 item och som benämndes *exkludering*. Det finns många orsaker som gör om någon upplever sig exkluderad ur arbetsgruppen. Både den verbala mobbningen och den tysta mobbningen kan ta sig uttryck i utfrysning eller att behandla någon som luft (Coloroso, 2003; Höistad, 2001). Den andra faktorn kallades *arbetsbelastning (överkrav/underkrav)*. På denna faktor laddade 5 item. Dessa item indikerade en utsatthet för triviala arbetsuppgifter eller att man fått omöjliga tidsramar på en arbetsuppgift. Social exkludering och att någon negativt påverkar ens arbetsuppgifter (arbetsbelastning) är det som oftast beskrivs i samband med upplevelsen av mobbning (Coloroso, 2003; Höistad, 2001). Den tredje faktorn benämndes *hot*. Fem item beskrev fysiska övergrepp. Faktoranalysen som gjordes på NAQ-P skalan visade att samtliga item laddade högt på en enda faktorn.

Det ingick 172 deltagare och det är ett lämpligt underlag för de analyser som genomfördes, likväl variationen hos de representerade olika yrkesgrupperna. Resultatet av undersökningen gäller endast för den kommun där deltagarna deltog ifrån, och för den tidsperiod då undersökningen genomfördes. Av undersökningen framkom dock klart att det förekommer mobbning på arbetsplatserna och att många har hälsoproblem på grund av detta. Ytterligare studier av orsakerna och konsekvenserna är nödvändigt att fastställa i andra möjliga riskgrupper av mobbning i Europa. Som jämförelse kan resultaten från tidigare forskning som använt likande metoder användas för att mäta graden av mobbning (Leymann, 1986). På grund av förhöjd arbetspress, mer stress i vardagen och för lite resurser samt ökad konkurrens om arbete så är det större risker för att mobbning uppstår (Strandmark, 2014).

Den föreliggande undersökningen tog reda på om det fanns några samband i egenupplevd mobbning, den som mobbar andra och mellan tre typer av ohälsotillstånd (hantering av vardagen, smärtor/besvär och oro/nedstämdhet). Resultatet visade att det fanns en statistisk signifikant skillnad mellan grupperna i deras upplevelse av hälsa (tabell 4). Personer som upplevde sig mobbade uppfattade att de hade sämre hälsa över lag. Leymann (1986) beskriver att psykisk ohälsa tar sig uttryck genom att man kan få huvudvärk, tinnitus eller smärtor t.ex. i nacke och rygg. Människor funderar inte alltid över orsaken över sina smärtor och kanske inte alltid ser ett samband mellan mobbning och sitt hälsotillstånd. Det är ont om publicerade artiklar om mobbning på svenska arbetsplatser kan resultat från denna undersökning utgöra ett bidrag till forskningen om mobbning i arbetslivet och vara till stort intresse för arbetsgivare och arbetstagare, samt vara relevant även ur ett större samhällsperspektiv.

## Referenser

- Agervold, M. (2007). Bullying at work: A discussion definitions prevalence based on an empirical study. *Scandinavian Journal Psychology*, 48(2), 161-172.
- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying. Psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 3(14), 249-257  
<http://dx.doi.org/10.1080/02678370412331319794>
- Akyuz, K. C., Gedik, T., Balaban, Y., Yildirim, I., & Temi, A. (2013). Bullying at forest Products Industry in Turkey. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 11, 145-158.
- Andersson, L., & Molinder, C. (2012). *Vad påverkar vuxna observatörers intention att ingripa vid arbetsplatsmobbning?* (Kandidatuppsats). Akademin för hälsa och välfärd, Mälardalens högskola. Hämtad 2015-02-09 från [www.uppsatser.se](http://www.uppsatser.se)
- Arbetsmiljöverket. (2011:4). *Arbetsmiljön 2011*. Arbetsmiljöstatistik: Stockholm.
- Arbetsmiljöverket. (1993:17). SFS 1977/2010. *Kränkande särbehandling I arbetslivet 2011*. Arbetsmiljöstatistik: Stockholm.
- Berlin, E., & Engqvist, J. (1998). *Mobbningsboken*. Västervik: Ekblad.
- Björkqvist, K. (2012). *Introduktion till vetenskapsteori och forskningsmetodik för beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In: Lonner, W. J & Berry, J. W (Eds.) *Field methods in cross-cultural research*, Vol. 8 (pp. 137-164) Newbury Park, CA: Sage.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2:a uppl.) Malmö: Liber.
- Bäckström, M. (2007). Higher-order factors in a Five-Factor Personality Inventory and its relation to social desirability. *European Journal of Psychological Assessment*, 23, 63-70.
- Casitto, G. M., Fattorini, E., Gilioli, R., & Rengo, C. (2003). *Protecting workers health series no 4*. Raising awareness of psychological harassment at work. Hämtad 2015-05-04. [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4e.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf).
- Catell, R. B. (1996). Factor Analysis. In J. Pallant. *SPSS Survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Sydney: Allen & Unwin.
- Coloroso, B. (2003). *Mobbningens tre ansikten - så bryter vi våldets onda cirkel*. Falun Egmont Richter.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility at the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.

- Dawn, J. (2013). *Bullying- Girls and indirect aggression*. Bullying experiences and discourses of sexuality and gender, I. Rivers and Neil, D. (red.). TJ International. Routledge. Padstow, Cornwall: Great Britain.
- Dåderman, A. M., Olsson, A. – C., & Ragnestål-Impola, C. (in press). Two in ten feel excluded from social work-related processes by workplace bullying. In T. Jungert & R. Thornberg (Eds.), *Independent in the herd? Inclusion and exclusion as social processes*. Proceedings from 9th Nordic Conference on Group and Social Psychology. Linköping: Linköping University.
- Dåderman, A. M., & Ragnestål-Impola, C. (2015). Bully-typifying personality traits (Dark Triad) of workplace bullies are not shared by their victims. Oral presentation. 4th World Conference on Psychology and Sociology, 26-28 November 2015, Rome Italy.
- Dåderman, A. M., & Ragnestål-Impola, C. (2016). Workplace bullies, not their victims, score high in Dark Triad, but both tend toward introvert neuroticism. Oral presentation. The 2<sup>nd</sup> World Conference on Personality, 31 March – 04 April, Buzios, Brazil.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work : Validity, factors structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire- Revised. *Work & stress*, 23, 24-44. [Doi:10.1080/02678370902815673](https://doi.org/10.1080/02678370902815673)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for Negative Acts Questionnaire-Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1, 1-13.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. Boca Raton, FL: Taylor & Francis Group.
- Einarsen, S. & Hoel, H., Zapf, D., & Cooper C. L (Eds.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Frances.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1998). *Mobbning och svåra personkonflikter*. Södertälje: Kommentus Förlag.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Works and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken: En handbok o enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Escartin, J., Rodriguez-Carballeira, A., Porrua, C., & Martín-Peña, J. (2009). Perceived severity of various bullying behaviours at work and the relevance of exposure to bullying. *Revista de Psicología Social*, 23(2), 191-205.  
<http://www.psycontent.com/content/up7g0001087w1v72/>
- Escartin, J., Salin, D., & Rodriguez- Carballeira, A. (2011). Conceptualizations of workplace bullying. *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 157-165.
- Escartin, J., & Sora, B. (2012). Adaptación y Validación de la Versión Española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores: NAQ- Perpetrators. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(3), 157-170.
- EuroQoL Group. (1990). [www.euroqol.org.se](http://www.euroqol.org.se)
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics*. London: Sage.
- Fors, Z. (2007). Utstött: en bok om mobbning. Lärarförbundets förlag.
- Forsman, B. (2012). *Forskningsetik*. Studentlitteratur: Lund.
- Hansen, Å. M., Høgh, A., & Persson, R. (2011) Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health. *Journal of psychosomatic research*, (1)19-27. [doi: 10.1016/j.jpsychores.2010.05.010](https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.05.010). Epub 25.
- Heinemann, P. P. (1987). *Mobbning: gruppvåld bland barn och vuxna*. Stockholm: Natur & Kultur.

- Howell, D. C. (1992). *Statistical methods for psychology*, 3rd ed. Washington: Duxbury.
- Howitt, D., & Cramer. (2011). *Introduction to SPSS statistics in psychology: for version 19 and earlier*. (5: e uppl.) New York: Pearson Prentice Hall.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2011). *Introduction to statistics in psychology*. (5:e uppl.) Harlow, England: Pearson.
- Höistad, G. (2001). *Mobbning*. Stockholm: Informationsförlaget.
- Höistad, G. (2001). *Mobbning och människovärde - Om förtryck, utanförskap och vad vi kan göra*. Göteborg: Gothia.
- Jacobson, B. R. (2009). A place to stand: *Intersubjectivity and the desire to dominate*, Published online: 15 October 2009. [www.link.springer.com](http://www.link.springer.com)
- Jones, D., & Paulhus, D. (2014) Introducing the Short Dark Triad (SDR.1.1–27): a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, 28-41.
- Kakoulakis, C., Galanakis, M., Bakoula-Tzoumaka, C., Darvyri, P., Chrousos, P., & Darviri, C. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a Sample of Greek Teachers. *Psychology*, (6) 63-74. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.61007>
- Larsson, E. (2002). *Mobbad? Det har vi inte märkt!* Stockholm: Liber.
- Leymann, H. (1986). Bullying and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119–126.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbning at work and the development of post-traumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Lutgen - Sandvik, P., Tracy, S. J., & Albert, J. K. (2007). Quitting and other forms of resistance to workplace bullying. *Communication Monographs*, 73, 406–433.
- Lönnqvist, J.-E., Konstabel, K., Lönnqvist, N., & Verkasalo, M. (2014). Accuracy, consensus, in-group bias, and cultural frame shifting in the context of national character stereotypes. *The Journal of Social Psychology*, 154, 40-58.
- Macintosh, J. (2006). Tackling workplace bullying. *Issues in Mental Nursing*, 27, 665-679.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397-405.
- Nordenfeldt, L. (1991). *Hälsa och värde: studier i hälso- och sjukvårdens teori och etik*. Stockholm: Thales. Libris.
- Olsson, C. (1998). *Mobbning och våld i verkligheten*. Partille: Werne Förlag.
- Olweus, D. (1973). *Hackkycklingar och översittare. Forskning om skolmobbning*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Olweus, D. (1986). *Mobbning - Vad vi vet och vad vi kan göra*. Stockholm: Liber.
- Olweus, D. (1991). *Mobbning i skolan*. Falköping: Almqvist & Wiksell Förlag.
- Olweus, D., Limber, S., & Milahic, S. (2010). Bullying in school: Evaluation and dissemination of the Olweus bullying prevention program. *American Journal of Orthopsychiatry*, 80(1), 124-134.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46 (3), 598-609.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56, 1213-1232.
- Sarvimäki, A., & Stenbock- Hult, B. (2008). *Omvårdnadens etik-sjuksköterskan det moraliska rummet*. Stockholm: Liber.
- Schad, Torkelson, Bäckström, & Karlsson (2014). Introducing a Swedish translation of the Workplace Incivility Scale. *Lund Psychological Reports*, 14(1), 1-15.

- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20. doi:10.9707/2307-0919.116.
- Sibley, C. (2012). The mini-IPIP6: Item response theory analysis of a short measure of the big-six factors of personality in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(3), 21-31.
- Strandmark, M. (2014). Mobilisering mot mobbning. *Att utveckla, genomföra och utvärdera ett handlingsprogram*. AFA försäkring: Karlstads universitet.
- SOU. 1999:69, Försäkringskassan. [www.riksdagen.se](http://www.riksdagen.se)
- Thylefors, I. (1999). *Syndaböcker - Om utstötning och mobbning i arbetslivet*. Falun: Natur och Kultur.
- Trost, J. (2007). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Tuckey, M. R., Dollard, M.F., Hosking, P.J., & Winefield, A.H. (2009). Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management*, 16, 215-232. [Doi:10.1037/a0016841](https://doi.org/10.1037/a0016841)
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-214.
- Vetenskapsrådet. (2010). *Forskningsetiska principer*. Stockholm: HSFR.
- Vie, T., Glasø, L., & Einarsen, S. (2011). Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying. *Journal of Psychosomatic Research*, 70, 37-43. [doi:10.1016/j.jpsychores.2010.06.007](https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.06.007).
- Zabrodska, K., & Kveton, P. (2012). Prevalence and forms of workplace bullying among university employees. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25(2), 89-108.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbning at work: Escalated conflicts in organizations. In Fox, S., & Spector, P. E (Eds.) *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (23), 237-270. Washington, DC US: American Psychological Association. [doi: 10.1037/10893-010](https://doi.org/10.1037/10893-010).
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.

## Appendix 1 (4)

### DELTAGARINFORMATION FÖR STUDIEN ”UPPLEVELSE AV ARBETSKLIMAT, VÄRDERINGAR, SAMT PERSONLIGHETSDRAG I RELATION TILL SOCIALA RELATIONER PÅ ARBETSPLATSEN”

Under senaste åren har betydelsen av värderingar för arbetsklimatet kommit i fokus i den internationella litteraturen, men det finns en begränsad forskning om personlighetsdrag i relation till sociala relationer i Sverige. Därför skulle jag vilja undersöka detta. Jag studerar psykologi vid Högskolan Väst, och under denna termin ska jag skriva en magisteruppsats. Studien syftar till att undersöka hur arbetstagarna upplever och beskriver de sociala relationerna till arbetskolllegor och hur de upplever att de sociala relationerna till arbetskolllegor påverkar hälsan. Resultaten kan i framtiden bidra till förståelsen hur arbetsklimatet påverkas av dessa faktorer.

Du tillfrågas härmed om du önskar delta i denna studie. Om du väljer att delta i studien kommer du att bli ombedd att fylla i några korta frågeformulär, vilka tar mellan 25 och 30 minuter. Hur lång tid som behövs beror till stor del på hur snabbt du besvarar formulären.

När du fyller i formulären är det viktigt att du är noggrann med att besvara alla uppgifter och inte hoppar över någon. Gå därför gärna igenom formulären en extra gång innan du lämnar in, för att vara säker på att du inte har missat någon uppgift.

Ditt deltagande är helt frivilligt. Du har rätt att avbryta ditt deltagande när du vill, och du behöver aldrig förklara varför du inte vill delta. Det är anonymt att svara på samtliga frågor. Det material som insamlas till studien kan inte härledas till enskilda personer, och inte heller till den organisation där datainsamlingen kommer att ske. Inga svar kan länkas till personidentitet. Samtliga svar bearbetas på gruppnivå och ingen person kommer att kunna identifieras. Materialet kommer att förvaras på så sätt att ingen annan än jag som författare till uppsatsen och min handledare har tillgång till det.

Tack för din medverkan.

Ansvariga för studien:

Carina Ragnestål-Impola

Tel. 0730-871844 Mail: carinastahl@hotmail.com

Handledare professor Anna Dåderman, fil.dr., med.dr.

Tel. 070-49111413 Mail: anna.daderman@hv.se



## Undersökningsenkät XX Kommun

Kryssa endast för ett svarsalternativ per fråga.

### Bakgrundsfrågor:

1. Kön  Kvinna  Man

2. Ålder \_\_\_\_\_

3. Civilstatus  Partner/ särbo  Gift/sambo  Singel

4. Vilken anställningsform har du?

Heltid  Deltid  Timanställd  Vikarie  Annan

5. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? \_\_\_\_\_

6. Antal personer i din arbetsgrupp? \_\_\_\_\_

7. Har du personalansvar (fördelar arbete)?  Ja  Nej

8. Utbildningsbakgrund

Grund/yrkesskola

Gymnasium

Eftergymnasial utbildning 3 år eller mindre

Eftergymnasial utbildning 3 år eller mer

9. Arbetsområde  Socialt arbete  Tekniskt arbete  Restaurang arbete

Ordningsvakter

### Negative Acts Questionnaire-Perpetrators (NAQ-P) Swedish version

	Aldrig 1	Enstaka gång 2	1 gång/månad 3	1 gång/vecka 4	Dagligen 5
<b>1. Jag har medvetet undanhållit information, vilket har påverkat andras prestationer.</b>					
<b>2. Jag har begärt av andra att utföra uppgifter som jag vet är under deras kompetensnivå.</b>	1	2	3	4	5
<b>3. Jag har ignorerat, uteslutit eller fysiskt isolerat andra.</b>	1	2	3	4	5
<b>4. Jag har förolämpat eller kränkt andra avseende deras sätt att vara, deras attityder eller privatliv.</b>	1	2	3	4	5
<b>5. Jag har skrikit eller reagerat med ilska mot andra på ett oresonligt sätt.</b>	1	2	3	4	5
<b>6. Jag har kontrollerat eller övervakat andra på ett extremt sätt.</b>	1	2	3	4	5
<b>7. Jag har medvetet delegerat en omöjlig arbetsbelastning till andra.</b>	1	2	3	4	5

Urval av item till NAQ-P: Escartín, J. & Sora, B. (2012). Assessing Negative Acts performed by bullies at work: Spanish validation and adaptation of the NAQ-Perpetrators Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(3), 157-170.

Svensk version översattes och svarsalternativen 1-5 anpassades till originalversionen av NAQ-R. Översättning gjordes av Carina Ragnestål-Impola i samarbete av Anna Dåderman, Högskolan Väst. "Back-translation" och språklig anpassning gjordes i samarbete med Jimmy Andersson, University of Stirling U.K

**Mini-IPIP6 svensk version: kodningsmall, instruktioner och referenser**

*Instruktion.* Ringa in den siffra som bäst motsvarar hur väl varje påstående beskriver dig.

	<b>Jag...</b>	<b>Stämmer inte alls</b>	<b>Stämmer precis</b>
		↓	↓
1.	Tycker aldrig det finns en ursäkt att ljuga.	1 2 3 4	5 6 7
2.	Är den som håller igång ett party.	1 2 3 4	5 6 7
3.	Vet bara att jag kommer att lyckas.	1 2 3 4	5 6 7
4.	Sympatiserar med andras känslor.	1 2 3 4	5 6 7
5.	Får sysslor gjorda med en gång.	1 2 3 4	5 6 7
6.	Känner mig trygg med själv.	1 2 3 4	5 6 7
7.	Tycker illa om mig själv.	1 2 3 4	5 6 7
8.	Har ofta humörsvängningar.	1 2 3 4	5 6 7
9.	Har en livlig fantasi.	1 2 3 4	5 6 7
10.	Känner att jag har rätt till mer av allt.	1 2 3 4	5 6 7
11.	Pratar inte mycket.	1 2 3 4	5 6 7
12.	Är ointresserad av andras problem.	1 2 3 4	5 6 7
13.	Har låga tankar om mig själv.	1 2 3 4	5 6 7
14.	Har svårt att förstå abstrakta idéer.	1 2 3 4	5 6 7
15.	Ger tillbaka extra växel om en kassörska gett mig för mycket tillbaka.	1 2 3 4	5 6 7
16.	Tycker om ordning.	1 2 3 4	5 6 7
17.	Skapar oreda omkring mig.	1 2 3 4	5 6 7
18.	Förtjänar mer i livet.	1 2 3 4	5 6 7
19.	Är fantasilös.	1 2 3 4	5 6 7
20.	Använder svärord.	1 2 3 4	5 6 7

21.	Känner av andra människors känslor.	1	2	3	4	5	6 7
22.	Är avslappnad för det mesta.	1	2	3	4	5	6 7
23.	Tar revansch på andra.	1	2	3	4	5	6 7
24.	Blir lätt upprörd.	1	2	3	4	5	6 7
25.	Känner mig sällan nere.	1	2	3	4	5	6 7
26.	Skulle gärna vilja bli sedd när jag kör omkring i en väldigt dyr bil.	1	2	3	4	5	6 7
27.	Håller mig i bakgrunden.	1	2	3	4	5	6 7
28.	Är egentligen inte intresserad av andra.	1	2	3	4	5	6 7
29.	Är inte intresserad av abstrakta idéer.	1	2	3	4	5	6 7
30.	Glömmer ofta att lägga tillbaka saker på sin plats.	1	2	3	4	5	6 7
31.	Pratar med många olika människor på fester.	1	2	3	4	5	6 7
32.	Skulle njuta av att äga dyra och lyxiga saker.	1	2	3	4	5	6 7

#### Instruktioner för poängberäkning.

Först, vänd följande item: 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30 och 32. Därefter, skapa ett summerat (alternativt genomsnittligt) värde för de fyra item som bedömer varje personlighetsdimension. Extraversion: 2, 11, 27 och 31. Vänlighet: 4, 12, 21 och 28. Samvetsgrannhet: 5, 16, 17 och 30. Neuroticism: 8, 22, 24 och 25. Öppenhet: 9, 14, 19 och 29. Ärlighet-Ödmjukhet (eng. *Honesty-Humility*): 10, 18, 26 och 32.

Socialönskvärdhet består av två delskalor: *Self-Deception* (3, 6, 7 och 13) och *Impression Management* (1, 15, 20 och 23), vilka kan betraktas som två separata skalor eller summeras till en enda skala.

Observera att Cronbachs alfa (alt. genomsnittlig inter-item korrelation, då antal item i varje skala är mindre än 8) ska beräknas och presenteras för varje personlighetsdimension.

#### Referenser:

- Bäckström, M. (2007). Higher-order factors in a five-factor personality inventory and its relation to social desirability. *European Journal of Psychological Assessment*, 23, 63–70.
- Bäckström, M. (2010). *IPIP-NEO manual*. Lund, Sverige: Lunds Universitet, Institutionen för Psykologi. Opublicerat manuskript.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192-203.

- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe* (Vol. 7, pp. 7–28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*(3), 598-609.
- Paulhus, D. L., & Reid, D. B. (1991). Enhancement and denial in socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*(2), 307-317.
- Sibley, C. G. (2012). The Mini-IPIP6: Item Response Theory analysis of a short measure of the big-six factors of personality in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, *40*(3), 142-159.
- Sibley, C. G., Luyten, N., Purnomo, M., Mobberley, A., Wootton, L. W., Hammond, M. D., Sengupta, N., Perry, R., & West-Newman, T. (2011). The Mini-IPIP6: Validation and extension of a short measure of the Big-Six factors of personality in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, *40*(3), 142-159.

Noter:

Mini-IPIP6 svensk version och kodningsmallen sammanställdes av Anna Dåderman, Högskolan Väst. Den är fri att användas.

Urval av item till Mini-IPIP gjordes av Donnellan et al. (2006, se Appendix, s. 203).

Urval av item som mäter socialönskvärdhet gjordes av Carina Ragnestål-Impola inför hennes magisteruppsats i psykologi (2015). Dessa lottades ur en pool av 24 item som avser mäta "self deception" och "impression management" och som konstruerades av Paulhus (1984, se Table 3, s. 603); samtliga 24 item ingår i den svenska versionen av IPIP.

Mini-IPIP utvecklades till Mini-IPIP6 av Sibley (2012) och Sibley et al. (2011, se appendix B, s. 159).

Översättning av samtliga versioner av IPIP-skalor (Goldberg, 1999) gjordes av Bäckström (2007, 2010), och en del av dem bearbetades språkligt av Gunne Grankvist. Item 10, 18, 26 och 32 översattes av Anna Dåderman och Gunne Grankvist. "Back-translation" av Mini-IPIP6 gjordes av Linda Lundin. Samtliga item konsulterades med Petri Kajonius, och resultaten diskuterades med Martin Bäckström.

**Högskolan Väst**  
**Institutionen för individ och samhälle**  
**461 86 Trollhättan**  
**Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99**  
[www.hv.se](http://www.hv.se)