



## **Et brutalt arbeidsmiljø?**

# **En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv**

Ståle Einarsen  
Målfrid Tangedal  
Anders Skogstad  
Stig Berge Matthiesen  
Merethe Schanke Aasland  
Morten Birkeland Nielsen  
Brita Bjørkelo  
Lars Glasø  
Lars Johan Hauge

**Bergen Bullying Research Group**  
Institutt for samfunnspsykologi  
Det psykologiske fakultet  
Univeristetet i Bergen

2007

## Innholdsfortegnelse

Tabelloversikt.....	3
Figuroversikt .....	3
<u>Forord</u>	
1.0 Innledning .....	4
1.1 Faglig bakgrunn.....	6
1.2 Konsekvenser av mobbing i arbeidslivet .....	8
1.3 Hvorfor forekommer mobbing i arbeidslivet? .....	9
1.4 Hovedmål, problemstillinger og avgrensninger .....	11
2.0 Metode.....	12
2.1 Forskningsdesign og finansiering.....	12
2.2 Utvalg og utvalgsstørrelse .....	12
2.3 Prosedyre for sikring av svarprosent.....	13
2.4 Spørreskjema .....	13
2.5 Etikk .....	16
3.0 Hva er mobbing? .....	18
3.1 Resultater.....	19
3.2 Mobbingens varighet.....	22
3.3 Hvem er mobberne? .....	23
3.4 Risikogrupper forbundet med mobbing .....	24
3.5 Mye eller lite mobbing – en oppsummering .....	25
4.0 Arbeidsmiljøfaktorerers sammenheng med forekomst av mobbing .....	28
4.1 Jobbkraav .....	28
4.2 Rollekraav .....	29
4.3 Kontroll i arbeidet .....	30
4.4 Medbestemmelse .....	30
4.5 Omstillinger i organisasjon .....	30
4.6 Jobbusikkerhet.....	31
4.7 Oppsummering .....	31
5.0 Destruktiv ledelse og mobbing på arbeidsplassen .....	32
5.1 Tidligere forskning på destruktiv ledelse .....	32
5.2 En helhetlig modell for lederatferd .....	34
5.3 Resultater.....	37
5.4 Sammenhenger mellom lederatferd og mobbing .....	39
6.0 Konflikter på arbeidsplassen og forekomst av mobbing.....	41
6.1 Presentasjon og drøfting av resultatene.....	42
7.0 Seksuell trakassering .....	45
7.1 Presentasjon og drøfting av resultatene.....	46
7.2 Konklusjon .....	49
8.0 Mobbing og personlighet .....	51
8.1 Presentasjon og drøfting av resultater vedrørende personlighet .....	52
8.2 Et forbehold: høna eller egget? .....	55
9.0 Om varsling og varslere i norsk arbeidsliv .....	56
9.1 Utbredelse, varslingsmåter og faktorer som påvirker varsling .....	56
9.2 Presentasjon og drøfting av resultatene.....	57
9.3 Konklusjon .....	61
10.0 Et brutalt arbeidsmiljø?: Oppsummering og konklusjon	
Appendiks 1.....	67
Appendiks 2.....	68
Referanser .....	74

## Tabelloversikt

Tabell 1 Hvorvidt man selv har vært mobbet de siste seks måneder (n=2369) .....	20
Tabell 2 Korrelasjoner mellom arbeidsmiljøfaktorer og eksponering for mobbing målt .....	29
Tabell 3 Gjennomsnitt og standardavvik for de fem typer av lederatferd .....	38
Tabell 4 Hvor mange som er utsatt for minst to destruktive lederhandlinger "ganske ofte" eller "svært ofte" blant medarbeidere og svarere som selv er ledere.....	39
Tabell 5 Korrelasjoner mellom de fem typer lederatferd og eksponering for mobbing,.....	40
Tabell 6 Sakskonflikt og personkonflikt på egen arbeidsplass (n=2539).....	43
Tabell 7 Om seksuell oppmerksomhet og seksuelle tilnærmelser, prosent og antall (n=2539) .....	47
Tabell 8 Frekvens av seksuell trakassering (n=2539)..... Feil! Bokmerke er ikke definert.	
Tabell 9 Opplevd seksuell trakassering siste 6 måneder, ut fra egenrapportering (n= 2539).....	48
Tabell 10 Selvrapportert seksuell trakassering, for menn og kvinner, prosent og antall (n=2539).....	49
Tabell 11 Hvor mange handlinger kvinner under 36 år og yngre har opplevd mer enn to ganger .....	49
Tabell 12 Multiple sammenligninger på IIP-C dimensjoner mellom utvalgene: Ikke involvert i mobbing (n=2207), Offer (n=82) og Overgripere (n=42).....	53
Tabell 13 Har du én eller flere ganger tatt på deg rollen som varsler? n=2539.....	58
Tabell 14 Hvilke type forseelser gjorde det nødvendig å varsle? n=288 .....	59
Tabell 15 Hvor ble det varslet og hvordan? n=288 .....	59
Tabell 16 Hva skjedde med de som stod bak de kritikkverdige eller ulovlige forholdene? n=288 .....	60
Tabell 17 Hva skjedde med deg etter at du varslet? n=288 .....	61
Tabell 18 Negative handlinger på arbeidsplassen (n=2369) .....	68
Tabell 19 Konstruktiv lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n) .....	69
Tabell 20 Tyrannisk lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n) .....	70
Tabell 21 Avsporet lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n).....	71
Tabell 22 Vennlig, men illojal lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n).....	71
Tabell 23 Laissez-faire lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n) .....	72

## Figuroversikt

Figur 1 Krysskobling av mål på selvrapportert mobbing og Mikkelsen & Einarsen (2001) kriterium for mobbing (n=2369).....	21
Figur 2 Mobbingens varighet.....	23
Figur 3 En modell for konstruktiv og destruktiv lederatferd .....	35
Figur 4. Klyngeprofiler og multiple sammenligninger på IIP-C dimensjoner mellom seks grupper: Ikke-involvert 1 (n=776), ikke-involvert 2 (n=1372), offer 1 (n=42), offer 2 (n=38), overgripere (n=38), og offer og overgripere (n=24). Høy skåre på personlighetsskalaen indikerer høy grad av personlighetstrekket .....	54
Figur 5 Hvor lenge er det siden varslingen fant sted? Oppgitt i antall år.....	58
Figur 6 Hva skjedde med de kritikkverdige eller ulovlige forholdene etter at det var blitt varslet?.....	60

## Forord

Denne rapporten viser hovedresultatene fra en spørreskjemaundersøkelse om forekomsten av mobbing, seksuell trakassering, konflikter, destruktiv ledelse og varsling i norsk arbeidsliv gjennomført i 2005. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av den første av i alt tre planlagte undersøkelser der et representativt utvalgt norske arbeidstakere følges over en 6-års periode med målinger i 2005, 2007 og 2010. Det er også utarbeidet en rekke vitenskaplige artikler fra den foreliggende undersøkelsen. Disse er opplistet i Appendiks 1. Den foreliggende rapport er derfor bare én av mange rapporter fra den foreliggende undersøkelsen. De øvrige arbeider kan fåes ved henvendelse til oss i forskergruppen Bergen Bullying Research Group (se hjemmesiden [www.bullying.no](http://www.bullying.no))

Undersøkelsen som ligger til grunn for denne rapporten er gjennomført i samarbeid med Statistisk Sentralbyrå (SSB) som har stått for datainnsamlingen på oppdrag av forskergruppen ved Universitetet i Bergen. Spørreskjema, analyser og den foreliggende rapport står for forskergruppens regning, der gruppens medlemmer har deltatt som medforfattere på denne rapporten. Vi vil særlig få takke Bengt Oscar Lagerstrøm og Maria Høstmark i SSB for deres innsats i prosjektet.

Undersøkelsen og rapporten er finansiert med midler fra Forsøksvirksomheten i Rikstrygdeverket (nå NAV), NHO og KS, samt satsingen ”Jobbing uten mobbing” i regi av Arbeidstilsynet.

Bergen januar 2007-01-18

Ståle Einarsen  
Forskningsleder  
&  
Bergen Bullying Research Group

## 1.0 Innledning

Statsminister Kjell Magne Bondevik lanserte i sin nyttårstale i 2004 en kampanje mot mobbing på arbeidsplassen som en del av avtalen om det inkluderende arbeidsliv. Bondeviks tale utløste umiddelbart stor interesse og offentlig diskusjon, noe som ikke minst viste seg i en rekke avisoppslag, kronikker og leserbrev i riksavisene. Bondeviks initiativ førte også til at det ble igangsatt en nasjonal satsing med tilnavnet ”Jobbing uten Mobbing” (se [www.jobbingutenmobbing.no](http://www.jobbingutenmobbing.no)) for å sette partene i arbeidslivet i stand til å forebygge og håndtere mobbing i arbeidslivet. Satsingen drives av et sekretariat i Arbeidstilsynet, men inngår som en del av den såkalte avtalen om det inkluderende arbeidsliv inngått mellom partene i arbeidslivet. Den store offentlige interessen for problemet mobbing, den pågående satsingen mot mobbing og avtalen om et inkluderende arbeidsliv, har synliggjort et behov for ny kunnskap og økt forskning på området. Særlig gjelder dette forekomst av mobbing og andre tilgrensende psykososiale arbeidsmiljøforhold.

Mobbing, trakassering og helsefarlig ledelse er gjennom de siste 15 årene blitt dokumentert som utbredte og sentrale problemer i norsk arbeidsliv (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994; Einarsen & Skogstad, 1996). Imidlertid er betydelige deler av denne dokumentasjonen fra begynnelsen av 1990-tallet, noe som gjør at vurderinger om fenomenenes utbredelse, årsaker og konsekvenser blir stadig mer usikre i forhold til dagens arbeidsliv. Det er også behov for mer kunnskap om i hvilken grad mobbing, trakassering og helsefarlig ledelse bidrar til helseplager hos de utsatte, samt om – og på hvilken måte – dette eventuelt øker risikoen for utstøtning fra arbeidslivet. I denne rapporten presenteres resultater fra en landsrepresentativ undersøkelse gjennomført i 2005 med det mål å øke kunnskapen på disse områdene. Resultatene er hentet fra den første av tre planlagte undersøkelser der deltagerne skal følges frem til 2010.

Hovedmålsetting for undersøkelsen er å kartlegge forekomsten av mobbing og destruktiv atferd i norsk arbeidsliv; deres ytringsformer, samt deres konsekvenser og årsaker. Undersøkelsen bidrar med oppdaterte resultater om forekomsten av destruktiv atferd i norske virksomheter; herunder mobbing, seksuell trakassering, konflikter og destruktiv ledelse. Utbredelse og konsekvenser av varsling vil også bli kartlagt, da det har vist seg at varsling kan være en risikofaktor for mobbing. Vi undersøker videre sammenhenger mellom organisatoriske og psykososiale risikofaktorer og for forekomsten av mobbing i arbeidslivet. Selv om et dårlig psykososialt arbeidsmiljø ofte ses på som en årsak til mobbing (se for eksempel Einarsen, 1999), foreligger der relativt lite

forskning om sammenhengene mellom psykososiale og organisatoriske forhold, og opplevd mobbing på jobben.

Den foreliggende rapport presenterer i hovedsak deskriptive resultater, samt sammenhenger mellom mobbing og andre forhold knyttet til arbeidsmiljø, ledelse og personlighet hentet fra prosjektets første kartlegging, som ble gjennomført våren og sommeren 2005. I fortsettelsen planlegges ytterligere en kartlegging våren 2007 og våren 2010. Ved å gjennomføre oppfølgingsundersøkelser etter henholdsvis 2 og 5 år vil prosjektet kunne dokumentere hvorvidt forekomsten av mobbing er økende eller blir redusert i løpet av denne tidsperioden. Ved hjelp av repeterte undersøkelser vil prosjektet også kunne gi svar på flere viktige spørsmål vedrørende årsaksforholdet mellom mobbing, helse og personlighet, i hvilken grad organisatoriske forhold påvirker utbredelsen av mobbing i arbeidslivet, og hva som er risikofaktorer for fremtidig utstøtelse i arbeidslivet. En lang rekke vitenskapelig artikler er under publisering og vil bli publisert fra prosjektet (for eksempel (Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland, & Hetland, 2006) og (Skogstad, Matthiesen, & Einarsen, 2006).

## 1.1 Faglig bakgrunn

Ubehagelige opplevelser rammer de fleste arbeidstakere i løpet av et arbeidsliv. Dette er noe man statistisk sett vil måtte regne med å støte på og bli utsatt for som arbeidstaker. Det er meget sannsynlig for de fleste arbeidstakere at de vil oppleve å bli baksnakket, utskjelt, fleipet med o.l. på en måte som oppleves som ubehagelig. I en studie blant 450 mannlige norske industriarbeidere fant vi f.eks. at hele 88 % hadde opplevd minst én slik negativ handling i løpet av det siste halvåret (Einarsen & Raknes, 1997). Noen hadde følt seg latterliggjort, andre rapporterte å ha blitt urettferdig kritisert, andre at noen hadde satt ut rykter om dem. Det viste seg imidlertid at de som systematisk opplevde å bli utsatt for slike handlinger var klart mer plaget av psykiske problemer og hadde langt lavere jobbtilfredshet sammenlignet med dem som kun ble utsatt for slike handlinger en gang i blant.

Mobbing oppstår når én og samme person systematisk og vedvarende utsettes for negative handlinger fra en eller flere andre i arbeidsfellesskapet, og særlig dersom denne personen føler seg forsvarsløs overfor disse handlingene eller de som utfører dem. At en medarbeider vedvarende utsettes for negativ behandling av kolleger eller ledere er ikke noe man skal påregne som en del av et arbeidsforhold. Dette er derfor noe som verken den enkelte medarbeider, ledere, virksomhetseiere eller fagforeninger bør eller kan tolerere.

Begrepen "mobbing" og "trakassering" benyttes uheldigvis i dagligtalen både til å beskrive uskyldig fleip og erting mellom arbeidskamerater og til å beskrive alvorlige personlige motsetninger der en medarbeider systematisk plages, nedvurderes, latterliggjøres eller på annen måte systematisk behandles på en nedverdiggende måte. Å bli mobbet er en dypt nedverdiggende opplevelse med alvorlige negative effekter både for selvrespekt, mestring og helse. Med mobbing menes en situasjon der en person over lengre tid føler seg utsatt for negativ behandling av en eller flere andre personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994). Mobbing dreier seg altså ikke om enkeltstående konfliktepisoder på jobben, men om vedvarende aggresjon mot et eller flere individ som reelt eller opplevd føler seg underlegen i situasjonen.

I en tidligere undersøkelse basert på et utvalg på 8000 norske arbeidstakere innen en lang rekke ulike bransjer og næringer, viste det seg at 8,6 % av de spurte til enhver tid opplevde seg mobbet på jobben, om enn i varierende grad (se (Einarsen & Skogstad, 1996). Studien konkluderte med at omtrent 5 % kunne karakteriseres som mobbet dersom man la til grunn en streng definisjon av hva mobbing er. En undersøkelse av et representativt utvalg svenske arbeidstakere viste at rundt 3,5 % til enhver tid ble alvorlig mobbet på jobben (Leymann, 1996), mens finske undersøkelser har konkludert med at mobbing på jobben rammer rundt 10 % av arbeidsstokken, (se (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003b). Også andre europeiske undersøkelser indikerer at forekomsten av mobbing ligger mellom 5 og 10 %.

Det er i dag grunn til å være noe skeptisk overfor tidligere tall for forekomst av mobbing i norsk arbeidsliv. For det første er disse resultatene fra undersøkelser som ikke er fullstendig landsrepresentative, selv om de dekker mange ulike bransjer og yrkesgrupper. For det andre er mange av studiene etter hvert ganske gamle. De eldste resultatene er fra 1989, og norsk arbeidsliv har endret seg mye i løpet av 1990-tallet. Norsk arbeidsliv er også forskjellig fra mange andre land i Europa. I løpet av 1990 årene hadde vi om enn med ujevne mellomrom, stor fokus på mobbing i arbeidslivet. På den annen side er det mange som hevder at arbeidslivet er mer stressende og krevende enn det var den gang noen av disse målingene ble gjort. Vi har likevel en forventning om at forekomsten av mobbing vil være lavere i en ny landsrepresentativ undersøkelse enn det vi fant i undersøkelsene fra 1990-tallet. Dette bygger på at det har vært mye fokus på problemene og på mulige tiltak mot mobbing i disse årene. Det er videre mulig at forekomsten vil synke ytterligere som følge av det initiativ som nå er tatt innenfor avtalen om det inkluderende arbeidsliv for å forebygge og redusere slike

problemer på norske arbeidsplasser. På den andre siden er det mange arbeidstakere som rapporterer om et stadig mer konkurranseorientert arbeidssamfunn, der krav til effektivitet og ytelse er større enn noensinne. Kan dette ha økt forekomsten av mobbing de siste 10 til 15 år? Det foregår også stadig mer endringer på arbeidsplassen, og nordamerikansk forskning har vist at endringer på arbeidsplassen utløser mer aggresjon. Er det for eksempel en sammenheng mellom forekomsten av mobbing og graden av endringer i organisasjonen?

I en tidligere undersøkelse (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994) fant vi at eldre arbeidstakere følte seg mer mobbet enn yngre kolleger. Vil dette bildet endre seg i de kommende år? Er det en økende risiko for at eldre arbeidstakere vil kunne bli rammet av mobbing og utstøting? Foreliggende undersøkelse, sammen med de to planlagte oppfølgingsundersøkelser, tar sikte på å gi svar på slike sentrale spørsmål i koblingen mellom arbeidsliv, alder og mobbing.

Mobbing kan ta en lang rekke ytringsformer og vil nok utføres på ulike måter alt etter hvilken type organisasjon det er tale om. Like interessant som å undersøke hvor mange som mobbes, vil det være å få informasjon om hvilke typer handlinger det er tale om, hvem det er som rammes, og hvilke sektorer og bransjer som eventuelt er særlig utsatt.

## **1.2 Konsekvenser av mobbing i arbeidslivet**

For dem som opplever alvorlig mobbing er dette en dypt nedverdiggende opplevelse med negative effekter på både selvrespekt, identitet og helse. En rekke ulike undersøkelser har dokumentert alvorlige konsekvenser av det å utsettes for mobbing på arbeidsplassen i form av (Einarsen & Mikkelsen, 2003):

- Psykosomatiske helseplager
- Mentale lidelser
- Redusert arbeidskapasitet
- Økt sykefravær
- Økt turnover
- Utstøtning fra arbeidslivet

En rekke undersøkelser har f.eks. dokumentert psykosomatiske symptomer hos ofre i form av hodepine, mageproblemer, søvnløshet, angst, depresjon, diaré, kvalme, allergiske reaksjoner og selvmordstanker (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1996). I en studie blant



danske arbeidstakere ble det påvist at spesielt depresjoner synes å være relatert til det å være utsatt for mobbing (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Rayner, Hoel og Cooper (2002) viste at ansatte som var utsatt for vedvarende mobbing hadde større sannsynlighet for å plages av angst og depresjoner enn arbeidstakere som ikke var blitt mobbet. Tilsvarende funn er gjort av Zapf og medarbeidere (Zapf, Knorz, & Kulla, 1996), som i tillegg avdekket at 54 % av mobbeofrene fikk medisinsk behandling, mens 55 % hadde hatt tre eller flere fraværperioder i løpet av de siste 12 månedene.

I en undersøkelse blant 100 norske ofre for langvarig mobbing gjennomført i 1999 viste det seg at hele 26 % var uføretrygdet, mens 12 % var arbeidsledige (Einarsen, Matthiesen, & Mikkelsen, 1999). En finsk studie viste at ofre for mobbing hadde 26 % prosent større risiko for å ha langvarige sykemeldinger ett år etter, sammenlignet med sine ikke mobbede kolleger (se også Einarsen & Mikkelsen (2003). Flere undersøkelser har også påvist en sammenheng mellom det å ha vært utsatt for mobbing og symptomer på posttraumatisk stresslidelse (se for eksempel (Einarsen, Matthiesen, & Mikkelsen, 1999); (Leymann & Gustafsson, 1996). En rekke studier har vist at inntil 75 % av ofrene for langvarig mobbing kan ha slike symptomer (Einarsen, Matthiesen, & Mikkelsen, 1999); (Mikkelsen & Einarsen, 2002a).

### **1.3 Hvorfor forekommer mobbing i arbeidslivet?**

Ulike forklaringer på hvorfor mobbing oppstår er blitt lansert (se også Einarsen et al., 2003). En forklaring har vært at mobbing er forårsaket av et generelt dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Flere studier har f.eks. vist en klar sammenheng mellom et hektisk og monotont arbeid og opplevelsen av mellommenneskelige konflikter i arbeidsfelleskapet, noe som videre kan resultere i mobbing (Einarsen, 1999). I en studie på norske arbeidsplasser fant vi at både ofre for mobbing og de som var vitne til mobbing, var mer misfornøyd enn andre arbeidstakere med en lang rekke psykososiale arbeidsmiljøforhold (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994). Særlig viktige i denne forbindelse var spørsmål knyttet til mangelfull ledelse eller destruktiv ledelse, opplevelse av rollekonflikt og opplevelse av lav egenkontroll (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994; Skogstad, 1997). Høy grad av rollekonflikt fremsto som fellesnevneren for alle arbeidsmiljø hvor mobbing forekom. Det er mulig at manglende avklaring av krav og forventninger rundt roller, oppgaver og ansvar, skaper konflikter i arbeidsfelleskapet knyttet til rettigheter, plikter, privilegier og posisjoner. Et høyt konfliktnivå er vanligvis sett på som en viktig risikofaktor for mobbing (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994; Leymann, 1992).

En finsk studie fant at mobbing særlig forekom på arbeidsplasser med dårlig informasjonsflyt, der medarbeiderne hadde liten innflytelse over egen arbeidssituasjon og på arbeidsplasser der man i liten grad diskuterte felles oppgaver og felles mål (Vartia, 1996). At mobbing har en sammenheng med et dårlig arbeidsmiljø og dårlig ledelse virker klart. På hvilken måte ledelse og arbeidsmiljøfaktorer forårsaker og utløser mobbing vet vi imidlertid lite om. Ei heller vet vi sikkert hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som er de viktigste utløserne av mobbing.

Undersøkelser viser at ledere gjennomgående står for 50-80 % av all mobbingen. Det vi ikke vet er hvilke former for ledelse som utgjør en risikofaktor for mobbing. Ei heller vet vi noe om forekomsten av destruktive ledelsesformer i seg selv, uavhengig av om medarbeiderne føler seg mobbet eller ei. Videre er vi usikre på hvor stor del av mobbingen som kan forklares av lederstil og arbeidsmiljøfaktorer. Vi mangler også sikker kunnskap om årsaksforholdene mellom mobbing og arbeidsmiljø; hvorvidt er det faktisk mobbing som skaper et dårlig arbeidsmiljø og ikke omvendt. Vi vet heller ikke om et dårlig arbeidsmiljø er typisk for alle i virksomheten, eller om det dårlige arbeidsmiljøet er noe som er spesifikt for den rolle og de oppgaver offeret har eller har hatt. Tilsvarende er det behov for mer kunnskap om den relative betydning av arbeidsmiljøfaktorer i forhold til personlighetsfaktorer og helsefaktorer. Den foreliggende og de planlagde undersøkelsene har derfor som mål å gi vitenskapelig gyldig kunnskap om forholdet mellom arbeidsmiljø, personlighet og helse. De endelige svarene på mange av disse spørsmålene vil imidlertid ikke foreligge før de neste undersøkelsene er gjennomført.

Det er en grunnforutsetning i store deler av mobbeforskningen at offerets opplevelse av å være mobbet må tas på alvor, uavhengig av hvordan utenforstående observatører eller kolleger ser på saken (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994); (Niedl, 1995). Mobbing sees i de fleste studier på som en subjektiv opplevelse av å være utsatt for en negativ behandling som man ikke klarer å forsvare seg mot. Både offerets personlighet og helsetilstand, hans/hennes tidligere livserfaringer og totale livssituasjon, vil da nødvendigvis influere hvordan han eller hun opplever og fortolker hendelser på jobben og sine egne muligheter til mestring av de problemer man opplever. Å se mobbing i sammenheng med offerets personlighet, har imidlertid vært et kontroversielt tema i den faglige debatt om mobbing. Leymann (1992) hevdet for sin del at det ikke finnes personlighetsforskjeller mellom offer og andre arbeidstakere, og avviste dermed at offerets personlige egenskaper kan spille noen rolle i utviklingen av mobbing. En rekke tidligere studier har imidlertid dokumentert klare sammenhenger mellom personlighet og det å *utsettes* for mobbing på

arbeidsplassen, (f.eks. (Matthiesen & Einarsen, 2001), selv om man ennå ikke har kunnet fastslå de faktiske årsaksforholdene. Mobbeofre har lavere selvaktelse og høyere sosial angst enn andre. Ofre for mobbing er også ofte er kjennetegnet ved høye skårer på nevrotiske symptomer (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994). Men er de persontrekk vi kan observere hos ofrene en konsekvens av mobbingen eller en medvirkende årsak til denne mobbingen? Både selvtillit, sosial angst, psykosomatiske problemer og nevrotisme kan i stor grad være influert av vanskelige mellommenneskelige forhold. Flere studier underbygger at mobbing kan føre til store personlighetsendringer i retning av overdreven fiendtlighet og mistenksomhet, en kronisk følelse av nervøsitet og følelse av å være i fare, en overdreven opptatthet av egen skjebne, en hypersensitivitet i forhold til urettferdighet, og en konstant og overdrevet identifisering med andres lidelser (Leymann & Gustafsson, 1996). På den annen side er det heller ikke vanskelig å argumentere for at personer som generelt er negativt innstilt til sine omgivelser og som er engstelige og mistenksomme, lettere enn andre kan oppleve seg som utsatt for mobbing, og faktisk oftere også blir utsatt for mobbing.

Gjennom en longitudinell studie om mobbing og destruktiv atferd der det samme utvalget måles flere ganger over tid, er det vårt mål å dokumentere viktige årsakssammenhenger mellom mobbing, personlighet og helse. Om f.eks. personligheten endrer seg som følge av mobbing, er i denne forbindelse et viktig spørsmål som undersøkelsene kan bidra til å klarlegge. Slike spørsmål kan imidlertid ikke besvares helt i den foreliggende rapport, da vi her kun rapporterer data fra første måletidspunkt.

#### **1.4 Hovedmål, problemstillinger og avgrensninger**

Gjennom tre undersøkelser i et representativt utvalg av norske arbeidstakere, er det vår målsetting å kartlegge forekomst, risikofaktorer, konsekvenser og årsaker til mobbing i norsk arbeidsliv; og gjennom dette kartlegge risikofaktorer for uhelse og utstøtning fra arbeidslivet.

Den foreliggende rapport baserer seg på første undersøkelse, utført i 2005, og viser for det første forekomst av mobbing, destruktiv ledelse, konflikter og seksuell trakassering i arbeidslivet, samt utbredelse av varsling. Videre dokumenteres hvilke forhold i arbeidsmiljøet og hos ens nærmeste leder som kan bidra til å forklare mobbing, samt hvordan sammenhengen er mellom mobbing og personlighet.

## **2.0 Metode**

### **2.1 Forskningsdesign og finansiering**

Prosjektet gjennomføres som en landsrepresentativ longitudinell undersøkelse med tre repeterte målinger. Prosjektet er godkjent av regional etisk komité (REK). Den foreliggende rapporten er basert på første kartlegging i prosjektet. Undersøkelsen baserer seg på spørreskjemametodikk med bruk av utprøvde og standardiserte skalaer med faste svaralternativer. Skjemaet kartlegger opplevd mobbing og destruktiv atferd i arbeidslivet, psykososiale arbeidsmiljøforhold, personlighetsfaktorer og selvrapporterte subjektive helseplager. I prosjektet er det planlagt tre undersøkelser over en 6-årsperiode. Første datainnsamling ble gjennomført våren 2005 og danner bakgrunn for resultatene i denne rapporten. Måling nummer to vil bli gjennomført våren 2007, mens tredje måling vil foregå i 2010.

Datainnsamlingen er i sin helhet administrert og gjennomført av Statistisk Sentralbyrå (SSB) på oppdrag fra Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen (se også Høstmark & Lagerstrøm, 2006, for en egen dokumentasjon av selve undersøkelsen og dens gjennomføring). SSB står for trekking av et representativt utvalg blant norske arbeidstakere, henvendelse til utvalget, datainnsamling, puring og registreringen av svarskjema samt opprettelse av database. Undersøkelsen og den foreliggende rapport er finansiert av Rikstrykdeverkets forsøksvirksomhet, NHO's arbeidsmiljøfond, Kommunenes Sentralforbund og satsingen Jobbing uten mobbing.

### **2.2 Utvalg og utvalgsstørrelse**

Utvalget baserer seg på et tilfeldig utvalg av norske arbeidstakere slik dette fremkommer i det såkalte Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Bruttoutvalget var på 4500 personer. Kriterier for utvelgelse var at man var mellom 18 år og 65 og at man var registrert i dette registeret som ansatt i en norsk virksomhet med fem eller flere ansatte våren 2005. Svarprosent på første måling ble 57 %, med et nettoutvalget på 2539 personer.

## 2.3 Prosedyre for sikring av svarprosent

Svarprosenten på rundt 57 % i første måling må kunne sies å være meget godt og i tråd med en forventet svarprosent på 60 %. Den forventede videre deltagelsen i andre måling er på 80 %, med en videre ny deltagelse på 80 % fra andre til tredje måling. Følgende prosedyrer ble og vil bli benyttet for å sikre en så høy deltakelse:

Det utarbeidede spørreskjema med ferdigfrankert konvolutt ble sendt til et tilfeldig utvalg på 4500 norske yrkesaktive. Vedlagt skjemaet var et informasjonsskjema om undersøkelsen, dens formål og praktiske gjennomføring. Det ble sendt et takkebrev etter en uke. Videre ble det etter 21 dager sendt ut en purring med nytt spørreskjema til de som ikke hadde svart. En andre og siste purring med nytt spørreskjema ble foretatt ca. 3 måneder etter første utsendelse. Siste purring ble foretatt i juli 2005. I tråd med etisk godkjenning fra Regional etisk komité, ble det ikke gjennomført flere purringer. De som ikke deltok i første kartlegging vil ikke bli kontaktet i de to oppfølgingsstudiene.

Denne prosedyren benyttes også ved de neste to planlagte målinger. I tillegg vil det sendes et nyhetsbrev til dem som deltok i første undersøkelse der det gis informasjon om undersøkelsen og hvordan resultatene til nå er brukt. Her gis det også informasjon om hvor resultatene er publisert eller tenkt publisert og hvor de som måtte være interessert kan få tilgang til de publiserte resultater.

Som belønning for deltagelse tar respondentene del i et lotteri om én reisegavesjekk á kr. 10.000 og ti gavesjekker á kr. 1000. Disse er trukket av SSB blant de som deltok på første måling. Slik belønning vil også bli benyttet ved de to neste målingene.

## 2.4 Spørreskjema

Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av et spørreskjema som inneholder en rekke spørsmål og skalaer. Disse er i stor utstrekning hentet fra internasjonalt anerkjente skalaer. I det følgende beskrives de spørsmål og skalaer som er inkorporert i spørreskjemaet.

### Demografi

For å kunne øke vår forståelse omkring utbredelse av mobbing, er det viktig at man i undersøkelsen kan analysere data i ulike demografiske undergrupperinger. Vi bruker standard *demografiske spørsmål* (som bl.a. benyttes av Statistisk sentralbyrå og Norsk

samfunnsvitenskapelig datatjeneste). Disse demografiske spørsmål handler om forhold som kjønn, alder, arbeidserfaring, yrke, utdanning, stillingsbrøk, type bedrift, størrelse på bedrift, størrelse på arbeidsgruppe, om man er tillitsvalgt eller leder, ledernivå, jobbsektor (offentlig/privat) og fylke. Ved andre måling vil det også undersøkes hvor mange av det opprinnelige utvalg som ikke lengre er i fast arbeid, dvs. om man er sykemeldt, uføretrygdet, førtidspensjonert, arbeidsledig eller under attføring.

### **Psykososialt arbeidsmiljø**

En rekke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer kartlegges ved hjelp av utprøvde skalaer.

Rollekonflikt og rolleklarhet måles med et instrument på 17 spørsmål (Rizzo, House, & Lirzman, 1970). Jobbkraft, egenkontroll og medbestemmelse måles ved hjelp av et skjema med 12 spørsmål (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Jobbtilfredshet blir målt ved hjelp av et 5-spørsmåls inventarium på global jobbtilfredshet (Brayfield & Rathes, 1951).

Jobbusikkerhet måles ved hjelp av åtte spørsmål, herunder ett spørsmål om planer om å slutte i jobben (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999). Opplevd konflikt på arbeidsplassen måles ved hjelp av fire spørsmål konstruert for den foreliggende undersøkelsen. Omstillinger på arbeidsplassen siste 12 måneder måles ved hjelp av 11 spørsmål hentet fra Baron & Neumann (Baron & Neuman, 1998).

### **Mobbing, trakassering og destruktiv ledelse**

I spørreskjemaet vil *mobbing* kartlegges ved bruk av følgende mål:

1) Negative Acts Questionnaire (NAQ, 22 ledd). Dette måler forekomst av negative handlinger i den daglige jobb, og kartlegger to områder: arbeidsrelatert mobbing (organisatorisk utstøtning) og personlig mobbing (sosial utstøtning) (Einarsen & Raknes, 1997; Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994). Arbeidsrelatert mobbing berører i hvilken grad mobbingen retter seg mot ens arbeidsoppgaver og ens muligheter til å få gjort den daglige jobb. Personlig mobbing kartlegger forholdet til andre mennesker, for eksempel i hvilken grad man isoleres eller "fryses ut" av arbeidsfellesskapet. NAQ er for tiden det mest brukte måleinstrumentet i verden for kartlegging av mobbing i arbeidslivet. I dette brukes ikke begrepet mobbing. Svarene oppgir derfor hvilke spesifikke negative handlinger der har opplevd, uten at de behøver å ta stilling til om de er mobbet eller ei.

2) Bergen Bullying Inventory (Einarsen & Raknes, 1991); (Einarsen & Skogstad, 1996); (Mikkelsen & Einarsen, 2001) presenterer deltakerne for en definisjon på mobbing. En rekke spørsmål kartlegger deretter om man selv opplever seg mobbet, samt varighet av mobbingen, hvem som mobber, om man har kjennskap til at andre mobbes, om man har blitt mobbet i

tidligere jobber, om man har blitt mobbet i barndommen etc.. Følgende definisjon blir presentert for deltagerne: *”Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysning eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. For at vi skal kunne kalle noe mobbing må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet har vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like ”sterke” personer kommer i konflikt eller dersom det kun dreier seg om en enkeltstående episode”.*

*Seksuell trakassering* måles ved hjelp av 11 spørsmål om spesifikke uønskede seksuelle handlinger og ett spørsmål om man selv har opplevd seksuell trakassering siste halvår (Einarsen & Sørnum, 1996). De 11 spørsmålene kartlegger følgende områder: Uønsket verbal seksuell oppmerksomhet, uønsket fysisk seksuell oppmerksomhet og seksuelt press.

*Destruktiv ledelse* kartlegges ved bruk av DLQ (Destructive Leadership Questionnaire). Skjemaet består av 33 ledd og baserer seg på en ledelsesmodell opprinnelig presentert av Einarsen og medarbeidere (Einarsen, Skogstad, Løseth, & Aasland, 2002), hvor ledelse kategoriseres i fem lederstiler; ”god ledelse”, ”la det skure ledelse”, ”tyrannisk ledelse”, ”avsporet ledelse” og ”vennlig, men illojal ledelse”.

### **Varsling**

Organisatorisk varsling kartlegges ved bruk av kortversjon av Bergen Whistleblowing Indicator (Severinsen & Høstmælingen, 2004). En varslers defineres som ”et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen og som åpent varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet” (Near & Miceli, 1985). Det kartlegges hvorvidt man har foretatt slik varsling, hvordan varslingen foregikk og hvilke konsekvenser det fikk for virksomheten og en selv.

### **Utstøtning**

Arbeidsmessig utstøtning fra arbeidslivet er operasjonalisert som de arbeidstakerne som er i arbeid ved første måling, men som oppgir at de enten er uføretrygdet, uønsket arbeidsledig, førtidspensjonert eller på langvarig sykemelding ved annen gangs eller tredje gangs måling, altså etter 2 og 5 år. Disse data vil brukes til å undersøke individuelle, organisatoriske og arbeidsmiljømessige risikofaktorer for slik utstøtning fra arbeidslivet. I denne rapport kan nødvendigvis ikke disse resultatene rapporteres, da dette kun er en rapport fra første

kartlegging. Det registreres imidlertid om man er sykemeldt eller under attføring på måletidspunkt 1.

### **Personlighet**

Noen sider ved deltagernes personlighet kartlegges ved hjelp av den norske versjonen av "Inventory of Interpersonal Problems – Circumplex" (IIP-C). Skalaen består av 48 spørsmål om ulike personlige problemer i mellommenneskelig samhandling (Horowitz, Rosenberg, Baer, Ureño, & Villaseñor, 1988); (Pedersen, 2002). Inventoriet måler følgende subskalaer: dominans, mistenksomhet, kulde, sosial unnvikelse, selvheldelse, utnyttbar, oppofrende og påtrengende. Eksempel på ledd er "det er vanskelig for meg å presentere meg for nye mennesker" og "jeg prøver for sterkt å tekkes andre mennesker".

### **Helsemessige forhold**

Mulige helsemessige konsekvenser kartlegges ved hjelp av Hopkins Symptom Checklist som består av 25 spørsmål som måler 3 dimensjoner av subjektive helseplager: angst, depresjon og psykosomatiske plager (Derogatis, 1974). Tidligere forskning har funnet en sterk forbindelse mellom mobbing og slike symptomer (Matthiesen & Einarsen, 2004; Mikkelsen & Einarsen, 2002a, 2002b). Helse i forhold til mobbing blir imidlertid først rapportert etter 2. måling.

*Sykefravær* blir målt ved hjelp av antall dager med sykefravær siste 12 måneder, og hvor mye av dette sykefraværet som eventuelt skyldes stress og belastning på jobben. Sykefravær er særlig interessant etter andre og tredje måling, og vil derfor ikke rapporteres i denne rapport.

## **2.5 Etikk**

Undersøkelsen er godkjent av Regional komité for medisinsk forskningsetikk (REK Vest) og personombudet ved Statistisk Sentralbyrå (SSB). Undersøkelsen gjennomføres slik at det sikres konfidensialitet, informert samtykke og frivillig deltagelse, og slik at belastningen med det å delta i undersøkelsen blir minst mulig. Informert samtykke, frivillig deltagelse, anonymitet og konfidensialitet sikres av SSB gjennom standardprosedyrer. Forskerne ved UiB har kun hatt tilgang til et anonymisert datasett. Ved anonymisering av datafil fjernes opplysninger om navn, adresser og lignende som forteller direkte hvem som har svart hva. Alle identifikasjonsnøkler (variabler) som bidrar til at en ved hjelp av kobling mot andre filer/registre kan identifisere minst en enhet i datafilen slettes. Dette gjelder variabler som fødselsnummer. I sikkerhetshåndboka for SSB har anonymiserte opplysninger følgende



definisjon: ”opplysninger hvor så mange kjennemerker/kategorier er fjernet at en med rimelige midler ikke kan direkte eller indirekte identifisere fysiske eller juridiske personer”. Siden undersøkelsen planlegger å samle inn paneldata, dvs. å følge en gruppe mennesker over tid, vil SSB ta vare på fødselsnummer for å kunne koble opplysninger fra de ulike målingene. For å gjøre dette på lovlig måte blir spørreskjemaet kun merket med et nummer mens fødselsnummeret lagres på en annen fil klart atskilt fra dataene som samles inn. Dataene anonymiseres fullstendig og endelig etter tredje og siste måling.

For å sikre at informert samtykke respekteres fullt ut er det utarbeidet følgende nekterutine: Hvis en respondent tar kontakt for å si at han/hun ikke ønsker å delta, registreres dette som frafall pga nekt. Vedkommende blir da ikke kontaktet på nytt. De som ikke har svart etter andre purring, regnes også som å ha nektet deltagelse og vil heller ikke bli kontaktet flere ganger.

### 3.0 Hva er mobbing?

En viktig problemstilling i denne første målingen er hvor utbredt mobbing er og om mobbing har økt eller er redusert sammenlignet med tidligere undersøkelser. Fra et forskningsmessig perspektiv betrakter man mobbing som en serie av opplevde aggressive handlinger. Ut fra definisjonsmessige kriterier er det særlig tre viktige kjennetegn som skiller mobbing fra andre negative sosiale hendelser i arbeidslivet (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994). For det første må handlingene finne sted gjentatte ganger, det vil si at engangsfenomenet ikke regnes som mobbing. For det andre må mobbingen foregå over en lengre tidsperiode. For eksempel hevder (Leymann, 1996) at kriteriet for å betegne en konflikt for mobbing bør være at offeret opplever minst en negativ hendelse i uken, og at dette skjer over en periode på seks måneder. Det siste kjennetegnet ved mobbing i arbeidslivet er at det er en opplevd ubalanse i styrkeforholdet mellom mobber og offer, hvilket betyr at den som utsettes for mobbingen ikke makter å forsvare seg eller å ta igjen mot den eller de som mobber. Det vil med andre ord ikke være snakk om mobbing hvis partene i konflikten opplever seg som like sterke. Forskjeller i styrkeforhold har ofte et subjektivt utgangspunkt der offeret har en *følelse av underlegenhet* og av en manglende evne til å forsvare seg mot de handlingene vedkommende opplever rettet mot seg. I følge Ekeland (1991) er det derfor snakk om jobbmobbing når en person over lengre tid opplever en psykisk og sosial belastning i jobben som fortolkes som forårsaket av andres atferd eller handlinger rettet mot ham eller henne. Med utgangspunkt i de tre omtalte kjennetegnene defineres mobbing i arbeidslivet på følgende måte: *”Med begrepet mobbing i arbeidslivet tenker man på negative handlinger som å sjikanere eller fornærme noen, utelukke noen sosialt, eller å påvirke noens arbeidsoppgaver på en negativ måte. For å kunne benytte begrepet mobbing i forhold til en aktivitet, samhandling eller prosess, må den finne sted gjentatte ganger og regelmessig (for eksempel ukentlig), og over en viss tidsperiode (for eksempel seks måneder). Mobbing er en eskalerende/opptrappende prosess hvor personen som er konfrontert ender opp i en underlegen posisjon, og blir offer for systematiske negative sosiale handlinger. En konflikt kan ikke betegnes som mobbing hvis episoden er en isolert handling eller hvis to parter som er jevnbyrdig styrkemessig er i konflikt”* (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003a s.15).

Tidligere undersøkelser har vist at rundt 9 % av norske arbeidstakere hevder å være mobbet på jobben. Blant annet ble det i en studie som omfattet 8000 norske arbeidstakere innen en lang rekke bransjer og næringer, funnet at tilnærmet 8,6 % av de spurte opplevde seg mobbet på jobben. Ved bruk av kriterier fra forskningen om barnemobbing fastslo man i denne

studien at rundt 5 % kunne sies å oppleve alvorlig og langvarig mobbing. Kriteriet var her at man oppgav å være mobbet av og til eller oftere siste halvår. De resterende 3,6 % oppgav at mobbingen kun forekom en sjelden gang i denne perioden (Einarsen & Skogstad, 1996). Med andre ord ligger forekomsten mellom fem og rundt ni prosent. Mobbing kan også oppfattes som et problem for flere enn de som selv mobbes. Blant annet ble det i en større undersøkelse funnet at 14 % opplevde mobbing som en daglig belastning, mens hele 21 % hevdet at mobbing reduserte deres trivsel i arbeidet (Einarsen & Raknes, 1991).

I løpet av de ti årene som har gått siden den siste store undersøkelsen om arbeidsrelatert mobbing fant sted har store deler av det norske arbeidsliv gjennomgått en rekke endringer (Saksvik & Nytrø, 2003); (Jacobsen, 2004). Blant annet har økt grad av internasjonalisering ført til at mange norske bedrifter må arbeide mot, og konkurrere på, en stor internasjonal arena i tillegg til det nasjonale markedet (Fleming & Thörnqvist, 2003). For mange bedrifter fører dette til økt press og hardere vilkår. Omstilling har nå blitt en del av det daglige arbeidet i mange virksomheter. Også den norske arbeidsstyrken har endret seg. Med lav fødselsrate blir arbeidsstyrken stadig eldre, og det blir vanskeligere å rekruttere unge arbeidstakere. Samtidig har de nye arbeidstakerne høyere utdanning enn før, noe som danner forventninger om arbeidsoppgaver med økt selvbestemmelse og muligheter for personlig vekst og utvikling (Jacobsen, 2004). En annen utvikling som har funnet sted i denne perioden er at mobbing i arbeidslivet er et tema som har mottatt stor oppmerksomhet både i offentlig debatt, fagforeninger og media, så vel som i forskning. Fra å ha vært et tabuområde i arbeidslivet har mobbing nå blitt en sak man er oppmerksom på, og som forsøkes håndtert innenfor rammene av virksomheters arbeidsmiljøtiltak. I 1995 ble også temaet trakassering tatt med i den norske arbeidsmiljøloven. I tillegg lanserte som tidligere nevnt daværende statsminister Kjell Magne Bondevik i sin nyttårstale i 2004 en treårig satsing for å bekjempe mobbing i arbeidslivet.

Et sentralt spørsmål i denne sammenheng er hvordan endringene i arbeidslivet, og den økte oppmerksomheten rundt mobbing som fenomen, har påvirket forekomsten av mobbing og risikogrupper for mobbing i norsk arbeidsliv.

### **3.1 Resultater**

Av de 2369 deltakerne som besvarte spørsmålet om hvorvidt man hadde vært utsatt for mobbing i løpet av de siste seks måneder svarte 2261 (95,4 %) at de ikke hadde vært mobbet, mens til sammen 108 personer rapporterte å ha vært mobbet i denne perioden. Av det totale

utvalget rapporterte 2,5 % å ha vært mobbet en sjelden gang, men 2,1 % hevdet å ha vært mobbet av og til eller oftere i løpet av siste halvår (se også tabell 1). Til sammen 4,6 % oppgir altså at de mobbes på jobben. Fra annen forskning vet vi at slike selvrappporter har en tendens til å vise lavere forekomst av mobbing enn dersom det tas utgangspunkt i hvor mange negative handlinger man utsettes for (se for eksempel Einarsen et al., 2003).

**Tabell 1 Hvorvidt man selv har vært mobbet de siste seks måneder (n=2369)**

	n	Prosent
Nei	2261	95.4
En sjelden gang	59	2.5
Av og til	34	1.3
Omtrent en gang i uken	7	0.3
Flere ganger pr. uke	8	0.3

Til sammen 5,2 % av deltakerne svarte bekræftende på spørsmålet om man hadde vært utsatt for mobbing på et tidligere tidspunkt enn de siste seks måneder. I forhold til hvor vidt man hadde kjennskap til at andre hadde blitt mobbet på egen arbeidsplass de siste seks måneder, svarte 87 % avkrefrende på dette. Omtrent åtte prosent hadde kjennskap til mobbing på sin egen avdeling, 3,5 % kjente til mobbing på en annen avdeling enn sin egen, mens 2 % rapporterte å kjenne til mobbing på både egen og annen avdeling.

Sekstiåtte deltakere (2,8 %) i undersøkelsen hevdet å ha mobbet arbeidskollegaer i løpet av de siste seks måneder. Ved å slå sammen spørsmålet om hvor vidt man hadde vært utsatt for mobbing og om man hadde utsatt andre for mobbing, hadde 93,7 % av utvalget verken vært mobbet eller mobbet andre. Tre og en halv prosent hadde utelukkende vært mobbet, mens 1,8 % hadde utelukkende opptrådt som overgripere. Til sammen én prosent oppgir å både være mobbet selv, og samtidig mobbe andre.

Ut i fra en liste med 22 negative handlinger (Negative Acts Questionnaire), var ”Å bli satt til arbeid under ens kompetansenivå” den negative enkelthandlingen flest i utvalget (49 %) rapporterte å ha vært utsatt for. I tillegg rapporterte 45,3 % å ha fått holdt tilbake nødvendig informasjon som påvirket deres arbeidsinnsats, mens 33 % hadde opplevd å få neglisjert sine meninger eller synspunkter. ”Fysiske overgrep, eller trusler om slike overgrep” var den handlingen færrest (2,6 %) hadde vært utsatt for. Tabell 18 i appendiks gir en oversikt over frekvensen av de handlingene vi undersøkte.

Det er vanlig i slike undersøkelser at mange arbeidstakere kan ha opplevd enkeltstående negative handlinger en gang i blant. Det som kjennetegner mobbing er imidlertid når disse handlingene forekommer hyppig over tid. Ved å summere antall enkelthandlinger den enkelte respondent rapporterer, kan man dermed få et mål på hvor mange som blir mobbet uavhengig av om de selv har satt denne merkelappen på sine opplevelser. Å kalle seg selv for mobbet er noe mange har en høy terskel for og noe man i det lengste ønsker å unngå. Heinz Leyman (1990) mente for eksempel at dersom man opplevde en negativ handling ukentlig eller oftere i løpet av seks måneder, var det stor sannsynlighet for at man ble mobbet, uavhengig av om man selv kalte seg for mobbet eller ikke. I følge dette kriteriet er det rundt 14 % som kan sies å være mobbet eller som i hvert fall er i en risikosone for å oppleve mobbing i den foreliggende undersøkelsen. Mikkelsen og Einarsen (2001) viste at et slikt kriterium kanskje burde være noe strengere. De foreslo derfor et kriterium som tilsa at man var mobbet dersom man hadde vært utsatt for minst to negative handlinger ukentlig eller oftere i løpet av de siste seks måneder. Ut fra dette kriteriet kunne 6,2 % bli klassifisert som ofre for mobbing i den foreliggende undersøkelsen.

For å undersøke samsvar mellom disse ulike målene på mobbing ble målemetodene krysskoblet, dvs. at selvrapportert eksponering for mobbing ble krysskoblet mot kriterium om at man har opplevd minst to negative handlinger ukentlig eller oftere. Resultatet fra denne analysen gav fire grupper (figur 1).

		<b>Mikkelsen &amp; Einarsen (2001) kriterium</b>	
		<i>Utsatt for færre enn to handlinger</i>	<i>Utsatt for to eller flere handlinger</i>
<b>Selvrapportert eksponering for mobbing</b>	<i>Ikke offer</i>	91.1 % (n=2157) Opplever seg ikke mobbet, og er ikke mobbet ut i fra kriterium	4.4 % (n=104) Opplever seg ikke mobbet, men er mobbet ut i fra kriterium
	<i>Offer</i>	2.9 % (n=69) Opplever seg mobbet, men er ikke mobbet ut i fra kriterium	1.6 % (n=39) Opplever seg mobbet, og er mobbet ut i fra kriterium

**Figur 1** Krysskobling av mål på selvrapportert mobbing og Mikkelsen & Einarsen (2001) kriterium for mobbing (n=2369)

Som figuren viser er 91,1 % nok ikke utsatt for mobbing. Ikke er de utsatt for to eller flere negative handlinger ukentlig, og heller ikke opplever de selv at det er mobbet. Den andre

gruppen som er klar, er de som tilfredsstillter begge kriterier for mobbing. Til sammen 1,6 % oppgir nemlig at de er utsatt for flere enn to negative handlinger i uken, samtidig som de også opplever seg mobbet.

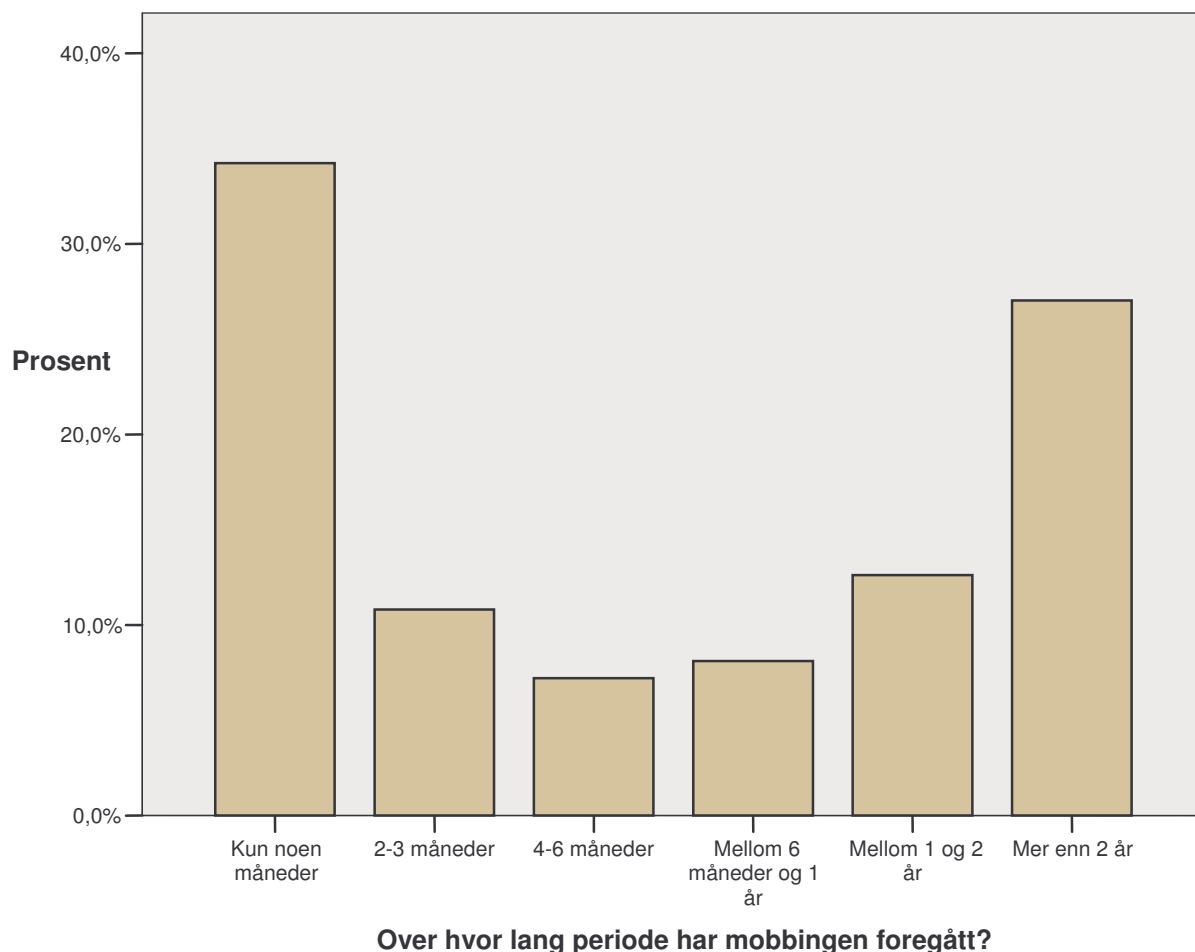
De to andre gruppen er vanskeligere, i det de kun tilfredsstillter ett av de to kriteriene. Til sammen 4,4 % tilfredsstillter kriteriet for antall negative handlinger, uten å oppleve seg mobbet, mens nær tre prosent opplever seg mobbet uten at de tilfredsstillter kriteriet om to negative handlinger ukentlig eller oftere. En nærmere analyse av sistnevnte gruppe viser imidlertid at de utsettes for en lang rekke forskjellige handlinger, selv om hver enkelt handling bare forekommer av og til. De opplever altså en lang rekke negative handlinger uten at det nødvendigvis er samme handling som går igjen. Hele 75 % i denne gruppen utsettes for mer en syv ulike slike handlinger, mens ingen i denne gruppen oppgir at de ikke utsettes for noen spesifikke negative handlinger. De opplever altså ikke uten grunn at de føler seg mobbet. Tvert om opplever de mange negative handlinger som til sammen kan overstige deres toleranse. Vi må derfor kunne konkludere med at også disse har grunn til å oppleve seg mobbet. Med andre ord, ingen deltakere rapporterer seg mobbet uten at de også refererer til en rekke spesifikke handlinger.

Hva så med den gruppen på 4,4 % som tilfredsstillter kriteriet om å være utsatt for hyppige negative handlinger uten at de selv oppgir at de føler seg mobbet? For å sjekke om denne gruppen også kan sies å være mobbet, undersøkte vi hvordan de opplevde sin egen jobbtilfredshet. Det viste at denne gruppen rapporterte redusert jobbtilfredshet, og det på nivå med de andre to gruppene av mobbeofre i figuren, noe som skulle tilsi at også de opplever en meget vanskelig jobbsituasjon. Vår konklusjon er derfor at til sammen 8,9 % av deltakerne i den foreliggende undersøkelsen er utsatt for eller i det minste i en risikosituasjon for mobbing, enten som selvopplevd offer, eller som målperson for en rekke negative handlinger fra andre i arbeidsmiljøet.

### **3.2 Mobbingens varighet**

Da undersøkelsen ble gjennomført hadde omtrent halvparten (45 %) av mobbeepisodene hatt en varighet på mindre enn tre måneder, mens 15 % av sakene hadde vart mellom fire måneder og ett år. En betydelig andel av ofrene hadde imidlertid vært mobbet over en lengre periode, da 13 % av sakene hadde vart ”mellom ett og to år”, og 27 % i ”mer enn to år” (Figur 2). I samsvar med tidligere undersøkelser (Einarsen & Skogstad, 1996), oppgir ofre som

rapporterer lang varighet at de er mobbet oftere enn ofre som oppgir å ha vært mobbet over en kortere periode ( $\chi^2=34.$ ;  $df=15$ ;  $p<.01$ ). Etter hver som tiden går, øker altså mobbingens hyppighet.



**Figur 2 Mobbingens varighet**

### 3.3 Hvem er mobberne?

Resultatene fra den foreliggende undersøkelsen viser at mange ofre for mobbing oppgir sin nærmeste overordnede som den som mobber. Til sammen 37 % av ofrene rapporterer å ha vært mobbet av sin nærmeste leder, mens 25 % oppgir å ha vært mobbet av andre ledere i virksomheten. Selv om ledere er hyppig rapportert som mobbere, hevder over halvparten (55,6 %) av ofrene i undersøkelsen at de har vært mobbet av en eller flere arbeidskollegaer. Rundt 10 % oppgir at det er underordnede som har mobbet dem, mens 7,4 % har vært mobbet av kunder eller klienter. Siden disse tallene langt overstiger 100%, er det mange som mobbes av både ledere og kolleger.

### 3.4 Risikogrupper forbundet med mobbing

#### *Kjønn og alder*

Vi fant ingen statistiske forskjeller mellom kvinner og menn i selvopplevd mobbing ( $\chi^2=.72$ ;  $df= 4$ ;  $p>.05$ ), selv om den mannlige delen ( $M=1.24$ ;  $SD=.33$ ;  $N=1150$ ) av utvalget rapporterte å ha vært utsatt for signifikant flere konkrete negative handlinger enn den kvinnelige delen ( $M=1.24$ ;  $SD=.33$ ;  $N=1150$ ) av utvalget ( $t=2.3$ ;  $df=2259.53$ ;  $p<.05$ ). Denne forskjellen opphørte imidlertid når vi bare så på de som klassifiserte seg som ofre for mobbing. Menn vil altså i større grad enn kvinner kunne oppleve mange negative handlinger uten at de velger å si at de er mobbet. Resultatene viste en forholdsvis svak negativ sammenheng mellom alder og negative handlinger ( $r= -.10$ ;  $p<.01$ ), noe som indikerer at yngre medarbeidere er utsatt for noe flere negative handlinger enn eldre. Det ble derimot ikke funnet noen sammenheng mellom ulike aldersgrupper i utvalget og hvor vidt respondentene selv rapporterte å ha vært mobbet eller ikke. Ser man disse to funnene relatert til alder i sammenheng betyr dette at selv om yngre medarbeidere er utsatt for noe flere mobbende handlinger enn eldre, så karakteriserer de ikke nødvendigvis selv dette som mobbing.

#### *Utdanning, yrke og yrkesstatus*

Det ble ikke funnet noen signifikant forskjell mellom lengden på ens utdanning og hvor vidt man selv opplevde seg utsatt for mobbing ( $\chi^2=18.43$ ;  $df= 16$ ;  $p>.05$ ). Det vi derimot fant var at personer med mer enn 20 års utdanning (iberegnet barne- og ungdomsskole) rapporterte seg betydelig mer utsatt for negative handlinger enn det personer som hadde mindre enn 20 års utdanning gjorde ( $F= 7.95$ ;  $df=4/2351$ ;  $p<.001$ ).

Nåværende yrkesstatus viste seg å være forbundet med både opplevd mobbing og grad av negative handlinger respondentene var utsatt for. Til sammen 8,3 % av respondentene som ikke var i ordinært arbeid, men sykemeldt eller under attføring på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført, opplevde seg utsatt for mobbing i jobben i løpet av de siste seks månedene. Den tilsvarende andelen blant de som var i ordinært arbeid var 4,3 %. I tillegg viste det seg at personene som ikke var ordinært i arbeid på undersøkelsestidspunktet ( $M=1.32$ ;  $SD=.41$ ;  $N=119$ ) hadde vært utsatt for betydelig flere negative handlinger enn personene i arbeid siste halvår ( $M=1.22$ ;  $SD=.30$ ;  $N=2229$ ) ( $t=2.59$ ;  $df=125.1$   $p<.05$ ).



Resultatene viste ingen signifikante forskjeller mellom de ulike yrkesgruppene i undersøkelsen og opplevd mobbing ( $\chi^2=43.74$ ;  $df= 36$ ;  $p>.05$ ). I forhold til grad av negative handlinger ble det derimot funnet at håndverkere var noe mer utsatt for negative handlinger enn yrker med kortere universitets eller høyskoleutdanning, akademiske yrker og yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske. Ellers var forskjellene mellom yrkesgruppene ubetydelige.

#### *Andre kjennetegn ved virksomheten og egen jobb*

Det ble ikke funnet noen forskjeller mellom antall ansatte på arbeidsplassen/bedriften og mobbing eller negative handlinger. Selv om det heller ikke ble funnet noen signifikante forskjeller mellom mobbing og antall timer arbeid i uken ( $\chi^2=6.72$ ;  $df= 8$ ;  $p>.05$ ), viste resultatene at ansatte som arbeider mellom 20 og 30 timer i uken var utsatt for færre negative handlinger enn ansatte som jobber mindre enn 20 eller mer enn 30 timer i uken ( $F= 9.63$ ;  $df=2/2363$ ;  $p<.001$ ). Det ble imidlertid ikke påvist noen sammenheng mellom arbeidstidsordning og forekomst av mobbing og negative handlinger.

Å ha lederansvar eller å ha status som fagforeningsrepresentant hadde ingen sammenheng med verken mobbing eller negative handlinger. Ledere med personalansvar og tillitsvalgte har altså samme risiko som andre ansatte for å oppleve mobbing.

### **3.5 Mye eller lite mobbing – en oppsummering**

Tidligere norske undersøkelser av mobbing i arbeidslivet på 1990-tallet viste en forekomst av selvrapportert mobbing på rundt ni prosent, hvorav halvparten rapporterte å ha vært utsatt for ofte forekommende mobbing (Einarsen et al., 1994; Einarsen & Skogstad, 1996). Tilsvarende tall fra den foreliggende studien viser at forekomst av mobbing i arbeidslivet er nesten halvert siden tidlig på 1990-tallet. I vår undersøkelse rapporterer til sammen 4,6 % selv at de har vært utsatt for mobbing. Ser vi på den gruppen som opplever den mest hyppige mobbingen, utgjør denne i vår undersøkelse til sammen 2,1 %. Tilsvarende tall fra Einarsen & Skogstad (1996) sin undersøkelse med identisk metode, viste henholdsvis 8,6 % og 4,5 %. Sammenlignet med undersøkelser i andre land er også forekomsten av selvrapportert mobbing lav i den foreliggende undersøkelsen (Zapf, Einarsen, Hoel, & Vartia, 2003). En undersøkelse fra Storbritannia, publisert i 2001, viste en forekomst av selvrapportert mobbing på rundt 10 % (Hoel, Faragher & Cooper, 2001).

Det kan tenkes flere forklaringer på hvorfor forekomst av mobbing er redusert de siste ti til femten år. Samtidig som det har vært økt interesse for mobbing innenfor forskning om mobbing i denne perioden, har fenomenet også blitt gjenstand for økt oppmerksomhet i den offentlige debatt og i massemedia (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003). Fra å tidligere ha vært et tabuområde i arbeidslivet har mobbing de siste årene blitt anerkjent som et alvorlig problem som har betydelige konsekvenser for de personene som er utsatt for mobbingen og for virksomhetene som rammes. At mobbing er anerkjent som et arbeidsmiljøproblem gjenspeiles blant annet ved at forhenværende statsminister, Kjell Magne Bondevik, tok opp temaet som en viktig utfordring i sin nyttårstale ved inngangen til 2004. I tillegg har det de senere år blitt gjennomført en rekke kampanjer mot mobbing, blant annet gjennom avtalen om det Inkluderende Arbeidsliv. En rimelig forklaring kan dermed være at virksomheten også har økt kompetanse på det å forebygge og håndterer slike problemer. En annen forklaring på den lave og reduserte forekomsten av mobbing, kan være de gode økonomiske tidene i Norge de siste årene (SSB, 2006). Store inntekter fra blant annet oljesektoren har sikret nordmenn en stabil velferd med lav inflasjon, lav arbeidsløshet og høy levestandard. En mulig sideeffekt av dette er at mobbing reduseres. For eksempel vil gunstig arbeidsmarked kunne gjøre det enklere for arbeidstakere å skifte jobb hvis konflikter og mobbing oppstår. Den store graden av omstillinger kan også ha bidratt til å redusere graden av mobbing. Omstillinger er ikke bare en risikofaktor for mobbing, stor grad av omstilling kan også ha forebygget fremtidige mobbesituasjoner ved å løse opp dårlige arbeidsmiljøer. Imidlertid må vi også ha i mente at andelen arbeidstakere på uføretrygd også har øket i denne perioden, noe som også kan forklare redusert mobbing ved utstøtning av disse arbeidstakerne fra arbeidslivet.

Selv om den foreliggende studien viser at forekomst av opplevd mobbing er redusert, viser andre metoder for å fastslå forekomsten av mobbing noe høyere tall, samt at mobbing fremdeles forekommer i betydelig grad på norske arbeidsplasser. Ved å krysskoble respondentenes opplevelse av å være mobbet med i hvilken hyppighet de rapporterer å ha vært utsatt for negative handlinger på arbeidsplassen finner vi som vist ovenfor, at hele 8,9 % kan sies å være utsatt for en eller annen form for mobbing (se figur 1). En statistisk analyse (cluster-analyse) viste at den samlede risikogruppen for å oppleve mobbing var på rundt 17 %. Deltagerne i denne gruppen skilte seg fra andre arbeidstakere i undersøkelsen ved å rapportere en høyere forekomst av negative handlinger enn det de øvrige deltagerne gjorde, uten at de dermed nødvendigvis kan sies å være mobbet.

I samsvar med tidligere norske undersøkelser, men i motsetning til utenlandske studier (se Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2003 for en oversikt) ble det i foreliggende undersøkelse ikke funnet tydelige risikogrupper i forhold til mobbing. Mobbing rammer både menn og kvinner, unge som eldre, og ledere og tillitsvalgte i like stor grad som andre arbeidstakere. I andre land har man f.eks. funnet at kvinner og yngre ansatte har en forhøyet risiko for mobbing.

En forklaring på våre funn kan være at det norske samfunnet er homogent med noenlunde like arbeidsforhold mellom ulike sektorer og at vi som kultur er preget av feminine verdier (likhet), individualisme og lav maktdistanse (se (Hofstede, 2001). Dermed er det små forskjeller mellom personer i forhold til formell og uformell status, mellom ledere og medarbeidere, og mellom kvinner og menn. Folk betrakter hverandre som like, og føler seg sjeldnere truet av personer med mer formell makt. I motsetning vil mer maskuline samfunn være preget av verdier som aggresjon, konkurranse, dominans og selvsikkerhet, noe som kan gi sterkere grobunn for mobbing, særlig når det kombineres med høy maktdistanse. Norges gode økonomi og vårt gode arbeidsmarked gjør det kanskje lettere for medarbeidere å skifte jobb enn det som var tilfelle tidligere. Samtidig er mange utstøtt fra arbeidslivet; i tidlig pensjon, sykemelding eller på uføretrygd.

## 4.0 Arbeidsmiljøfaktorers sammenheng med forekomst av mobbing

Det psykososiale arbeidsmiljøet antas i utgangspunktet å ha så vel konstruktive og oppbyggelige som nedbrytende effekter på den enkelte arbeidstaker. Begrepet psykososialt arbeidsmiljø blir brukt som en betegnelse på mange forhold som har med vår arbeidssituasjon, det mellommenneskelige klimaet og våre arbeidsbetingelser å gjøre (Skogstad, 2000). Det er vanlig å anta at et dårlig arbeidsmiljø vil skape forhold som kan føre til mobbing (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Bäck, 1994; Hoel & Salin, 2003). For eksempel vil et dårlig arbeidsmiljø kunne øke sannsynligheten for konflikter mellom arbeidstakere, noe som kan resultere i mobbing (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994; Zapf, 1999). Et dårlig arbeidsmiljø kan skape frustrasjoner som igjen kan gi aggresjon og irritasjon mellom ansatte. Studier har tidligere vist at arbeidstakere som har blitt utsatt for mobbing eller som har observert andre bli mobbet, vurderer arbeidsmiljøet sitt som dårligere enn arbeidstakere som ikke har blitt utsatt for mobbing (Vartia, 1996; Zapf, Knorz, & Kulla, 1996). En rekke faktorer i det såkalte psykososiale arbeidsmiljøet kan tenkes å være forløpere til mobbing. I det følgende vil flere sammenhengene mellom mobbing og noen slike faktorer bli presentert. Resultatene er presentert i tabell 2, som viser grad av samvariasjon mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer og hvor mye man utsettes for mobbing, målt ved hjelp av mengden rapporterte negative handlinger.

### 4.1 Jobbkraav

En rekke faktorer som kan føre til stressreaksjoner er innebygd i våre arbeidsbetingelser og arbeidsoppgaver. Vi kan her skille mellom kvantitativ og kvalitativ overbelastning, eller tilsvarende understimulering i jobben. Dette kan dreie seg om for eksempel om for tunge og for mange arbeidsoppgaver på en gang, eller at arbeidstakeren opplever manglende utfordringer i arbeidet eller til og med har for få oppgaver (Skogstad, 2000). Tidligere studier har vist sammenhenger mellom det å ha en jobb med høye mentale jobbkraav og det å utsettes for mobbing (Agervold & Mikkelsen, 2004). I denne undersøkelsen er det målt kvantitative jobbkraav, og det ble funnet en moderat sammenheng mellom kvantitative jobbkraav og mobbing målt gjennom negative handlinger ( $r = .26$ ) (Se tabell 2). Arbeidstakere som rapporterer seg utsatt for mange negative handlinger, rapporterer altså om en arbeidssituasjon preget av mye travelhet og høyt press. Vi forstår dette resultatet som at jobbkraav har betydning for opplevelse av å bli utsatt for mobbing, men at sammenhengen ikke er særlig sterk.

**Tabell 2 Korrelasjoner mellom arbeidsmiljøfaktorer og eksponering for mobbing målt gjennom opplevde negative handlinger**

	n	Pearson korrelasjon
Kvantitative jobbkrav	2348	.26**
Rollekonflikt	2355	.47**
Rolleklarhet	2357	.35**
Kontroll i arbeidet	2347	-.21**
Medbestemmelse	2356	-.32**
Omstillinger i organisasjon	2366	.23**
Kvantitativ jobbusikkerhet	2333	.27**
Kvalitativ jobbusikkerhet	2346	.27**

\*\* Signifikant på .01 nivå

## 4.2 Rollekrav

Rollekrav utspringer fra det sosiale miljøet, nærmere bestemt de krav og forventninger som betydningsfulle andre har til oss i forbindelse med jobben. Rollekravene kan komme fra for eksempel overordnede, kolleger, underordnede eller samarbeidspartnere. Når en ikke opplever å være i stand til å imøtekomme de krav og forventninger en blir møtt med, oppstår rollestress. Viktige kilder til slikt stress er rollekonflikter og rolleklarhet. *Rollekonflikter* kan handle om å ville gjøre jobben sin på en annerledes måte enn det uttrykte forventninger tilsier, å møte ulike forventninger og krav fra forskjellige personer, og det å oppleve konflikter mellom ulike roller som vanskelig lar seg kombinere (Skogstad, 2000). *Rolleklarhet* innebærer at arbeidstakeren ikke har fått tilstrekkelig informasjon eller instruksjon om hva som forventes av en i jobben, og dermed vet lite om hva som faktisk blir forventet.

Tidligere studier har vist at rollekonflikt og rolleklarhet er faktorer i arbeidsmiljøet som har vist klare sammenhenger med mobbing (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994). Videre har Vartia (1996) funnet at arbeidstakere som har vært utsatt for mobbing rapporterer mindre klare mål i arbeidet enn andre arbeidstakere. Dette stemmer godt overens med våre funn som viser en moderat sammenheng mellom rolleklarhet og rapportert mobbing ( $r = .35$ ), og en sterk sammenheng mellom rollekonflikt og rapportert mobbing ( $r = .47$ ). De som opplever mange negative handlinger i jobben arbeider altså i arbeidsmiljø preget av uklare eller konfliktfylte forventninger.

### 4.3 Kontroll i arbeidet

Kontroll i arbeidet dreier seg om muligheter til å benytte egne ferdigheter og kompetanse i sin jobbutførelse (Skogstad, 2000). Liten grad av kontroll i arbeidet har vist seg å ha en sammenheng med mobbing (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994) noe vi også fant i denne undersøkelsen. Sammenhengen mellom mobbing og kontroll i arbeidet er imidlertid ikke sterk i denne undersøkelsen, selv om den er på statistisk grunnlag er signifikant ( $r = -.21$ ). De som opplever mange mobbebehandlinger har altså en svak tendens til å rapportere lav kontroll over egen arbeidssituasjon.

### 4.4 Medbestemmelse

Medbestemmelse eller innflytelse dreier seg om å kunne påvirke beslutninger som blir tatt på et overordnet nivå. Manglende innflytelse på overordnede beslutninger er en betydelig belastning for eksempel i forbindelse med omstillinger og nedbemanning (Skogstad, 2000). Vartia (1996) fant i en finsk studie at mobbing særlig forekom på arbeidsplasser der medarbeiderne hadde liten innflytelse over egen arbeidssituasjon, og der man i liten grad diskuterte felles oppgaver og felles mål. I denne undersøkelsen ble det funnet en moderat sammenheng mellom medbestemmelse og mobbing ( $r = -.32$ ), noe som betyr at vår innflytelse på overordnede beslutninger har betydning for i hvilken grad arbeidstakere blir mobbet, ved at de som opplever mobbing også rapporterer lavere medbestemmelse enn de som ikke opplever noen form for mobbing.

### 4.5 Omstillinger i organisasjon

Forskning har vist at omorganisering, nedbemanning og andre organisatoriske endringer kan føre til mobbing (Baron & Neuman, 1996; McCarthy, 1996). Omorganisering og nedbemanning fører ofte til fjerning av visse posisjoner og stillinger i organisasjonen, noe som kan føre til færre karrieremuligheter, økt arbeidsmengde og intern konkurranse, og redusert jobbtrygghet. Dette kan føre til høyere opplevde belastninger, noe som i sin tur kan resultere i en lavere terskel for aggresjon og mobbing (Salin, 2003). Endringer i jobbsituasjon kan også i seg selv både brukes som og oppleves som mobbing. I denne studien ble det funnet en svak men systematisk sammenheng mellom antall omstillinger en har opplevd i egen organisasjon de siste 12 måneder og rapporterte negative handlinger ( $r = .23$ ). De som har opplevd mange og omfattende endringer på jobb, rapporterer altså flere negative handlinger enn andre, selv om denne sammenhengen kun er svak.

## 4.6 Jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet går på den enkelte arbeidstakers redsel for å miste arbeidet sitt, dvs. kvantitativ jobbusikkerhet, eller det å miste viktige aspekter ved arbeidet sitt, dvs. kvalitativ jobbusikkerhet (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999). Økt jobbusikkerhet kan føre til at arbeidstakere blir mindre villig til å yte motstand mot press og dårlig behandling fra overordnet ledelse (Hoel, Zapf, & Cooper, 2002). Lee (2000) fant i sin studie støtte for at mobbing ble brukt som en bevist strategi for å få arbeidstakere til 'frivillig å forlate organisasjonen'. Imidlertid har få studier undersøkt sammenhenger mellom jobbusikkerhet og mobbing. Både kvantitativ jobbusikkerhet ( $r = .27$ ) og kvalitativ jobbusikkerhet ( $r = .27$ ) ble i denne studien funnet å ha en moderat sammenheng med mobbing. De som opplever mye mobbing har altså en tendens til å oppleve høyere jobbusikkerhet enn andre arbeidstakere.

## 4.7 Oppsummering

Den sterkeste sammenhengen med mobbing målt gjennom negative handlinger fant vi for rollekonflikt, rolleklarhet og medbestemmelse. Mobbing oppstår dermed i første rekke på arbeidsplasser med konfliktfylt eller uklar arbeidsorganisering og der medbestemmelsen er lav. Mer moderate sammenhenger ble funnet for kvantitativ og kvalitativ jobbusikkerhet, kvantitative jobbkrav, omstillinger i organisasjonen og kontroll i arbeidet. Sammenhengene ovenfor sier oss noe om hvilke faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan lede fram til at mobbing oppstår på en arbeidsplass. Disse gir oss signaler om hvor en må rette innsatsen for å forsøke å skape et godt arbeidsmiljø med så lite mobbing som mulig. For ordens skyld må vi imidlertid påpeke at vi her kun viser samvariasjon og ikke nødvendigvis en klar årsak - virkning.

## 5.0 Destruktiv ledelse og mobbing på arbeidsplassen

Både denne og tidligere undersøkelser har vist at mange ofre for mobbing oppgir ledere som de som mobber. Både ofre for mobbing og de som er vitne til mobbing er mer misfornøyd med lederstil hos nærmeste leder. Særlig viktige i denne forbindelse blir derfor spørsmål knyttet til mangelfull eller destruktiv ledelse (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994; Skogstad, 1997). I det følgende kapittel vil vi presentere en ny norsk modell for destruktiv lederatferd, og resultater fra vår undersøkelse når det gjelder forekomst av destruktiv ledelse slik de nærmeste underordnede opplever det, samt sammenhengen mellom mobbing og ulike typer lederatferd.

### 5.1 Tidligere forskning på destruktiv ledelse

Trolig har mobbing, trakassering og destruktiv lederatferd alltid forekommet i mellommenneskelige relasjoner. Flere har i denne forbindelse stilt seg undrende til hvorfor nyere bøker om ledelse ikke diskuterer denne siden ved ledelsesbegrepet (Einarsen, Skogstad, Aasland, & Løseth, 2002; Rayner, Hoel, & Cooper, 2002). Skogstad (1997) påpeker at en av årsakene til at destruktiv ledelse som fenomen ikke har en sentral plass i litteratur om ledelse, kan være at tradisjonell forskning på ledelse (f.eks. Ohio- og Michigan studiene, se Bass (1990), for en oversikt); har konsentrert seg om lederatferd som fremmer effektivitet i organisasjoner, til forskjell fra mer helsemessige konsekvenser av lederatferd hos underordnede. Fokus på atferd som fremmer effektivitet kan i en viss grad også forklare hvorfor det er rettet forholdsvis lite oppmerksomhet mot ledere som aktivt motarbeider den organisasjonen de er ansatt i eller de ansatte de er satt til å lede.

I den grad man vektlegger at god ledelse innebærer at lederen fremviser visse typer atferd, er det kanskje naturlig å se på negativ ledelse som fravær av disse handlingene. Gjennom begrepet "laissez-faire ledelse" (Bass, 1990; Blake & Mouton, 1968), eller "la det skure" ledelse (Skogstad & Einarsen, 2002), har man vektlagt nettopp de mulige negative effekter av at en leder ikke utfører de handlinger man kan forvente av han eller henne. Laissez-faire ledere er ledere som lar være å følge opp arbeidsoppgaver og målsetninger for sin virksomhet, eller som lar være å følge opp de mennesker de er satt til å lede (Einarsen, Skogstad, Aasland, & Løseth, 2002). Litteratur omkring ledelse ser gjennomgående ut til å bygge på en hypotese om at ledelse kan defineres som værende på et kontinuum fra laissez-faire ledelse til konstruktiv ledelse. Skogstad (1997) argumenterer derimot for at destruktiv ledelse er noe



annet enn laissez-faire ledelse, og hevder at de to formene for ledelse synes å være kvalitativt forskjellige. Mens laissez-faire ledelse er *fravær* av ledelse, er destruktiv ledelse en form for atferd som kommer til uttrykk gjennom *aktive* handlinger, fremfor det å ikke handle. Det er også mulig at laissez-faire ledelse ikke bare er en type "0-ledelse", men i seg selv en destruktiv form for ledelse der lederen lar være å utføre handlinger de underordnede eller egne underordnede med rimelighet kan forvente.

Selv om det innenfor ledelseslitteraturen generelt ikke er blitt rettet betydelig fokus på destruktiv ledelse, betyr det ikke at det ikke finnes litteratur som omhandler fenomenet. Kile (1990a) definerte destruktiv ledelse, eller "helsefarlige ledere", som "*ledere som oppfører seg på en slik måte overfor andre mennesker, enten en person eller flere, at disse menneskene utvikler helseplager og tilskriver disse plagene til atferden til lederen*" (Kile, 1990a s.26). Tepper definerer mishandlende (abusive) ledelse som underordnetes opplevelse av at deres ledere deltar i vedvarende, fiendtlig verbal, eller ikke-verbal atferd (Tepper, 2000). Ashforth (1994) beskriver destruktive ledere som "smålige tyranner" som misbruker sin makt og autoritet. Ashforth (1994) fant seks kategorier av slik destruktiv lederatferd i sin studie av den "smålige tyrann":

- egenmektig og selvopphøyet atferd
- nedlatende atferd overfor underordnede
- manglende hensynstagning
- tvingende konfliktløsningsstil
- kritiskhet mot initiativ
- bruk av vilkårlig straff.

Eksisterende forskning vedrørende mobbing, trakassering og aggressiv atferd på arbeidsplassen omhandler således i stor grad negative handlinger på det mellommenneskelige området. Slik atferd handler for eksempel om at lederen truer, ydmyker, baktaler, manipulerer eller lyver. Det har derimot ikke vært rettet like stor oppmerksomhet mot atferd som i første rekke har negative konsekvenser for oppgaveutførelse, virksomhetens resultater og dens kunder, klienter eller eiere (Greenberg, 1997). Denne type atferd innebærer at lederen ikke bare unnlater å gjøre jobben sin, men aktivt bidrar til at organisasjonens mål ikke blir nådd. Lederne kan komme til å motarbeide de mål og oppgaver de er satt til å oppfylle eller arbeide for alternative mål som overhodet ikke ivaretar organisasjonens interesser. Slike alternative mål kan være egen vinning eller for eksempel det som er til beste for ens fagforening, en mindre gruppe medarbeidere, eller en kunde/brukerorganisasjon. Slik destruktiv atferd kan for

eksempel være å sabotere egne eller underordnedes oppgaver, å stjele fra organisasjonens ressurser, det være seg materielt, økonomisk eller tidsmessig, eller oppfordre sine medarbeidere til slike aktiviteter. På denne måten vil en leder som handler destruktivt i henhold til virksomhetens oppgaver og måloppnåelse, direkte eller indirekte skade den organisasjonen han/hun jobber for.

En definisjon av begrepet destruktiv ledelse som vektlegger begge disse dimensjonene, er som følger: *”Systematisk og gjentakende atferd fra ledere som undergraver organisasjonens legitime interesse ved å undergrave, og/eller sabotere organisasjonens mål, oppgaver, ressurser, og effektivitet og/eller motivasjonen, helsen og trivselen blant de underordnede”* (Einarsen, Aasland, & Skogstad, submitted).

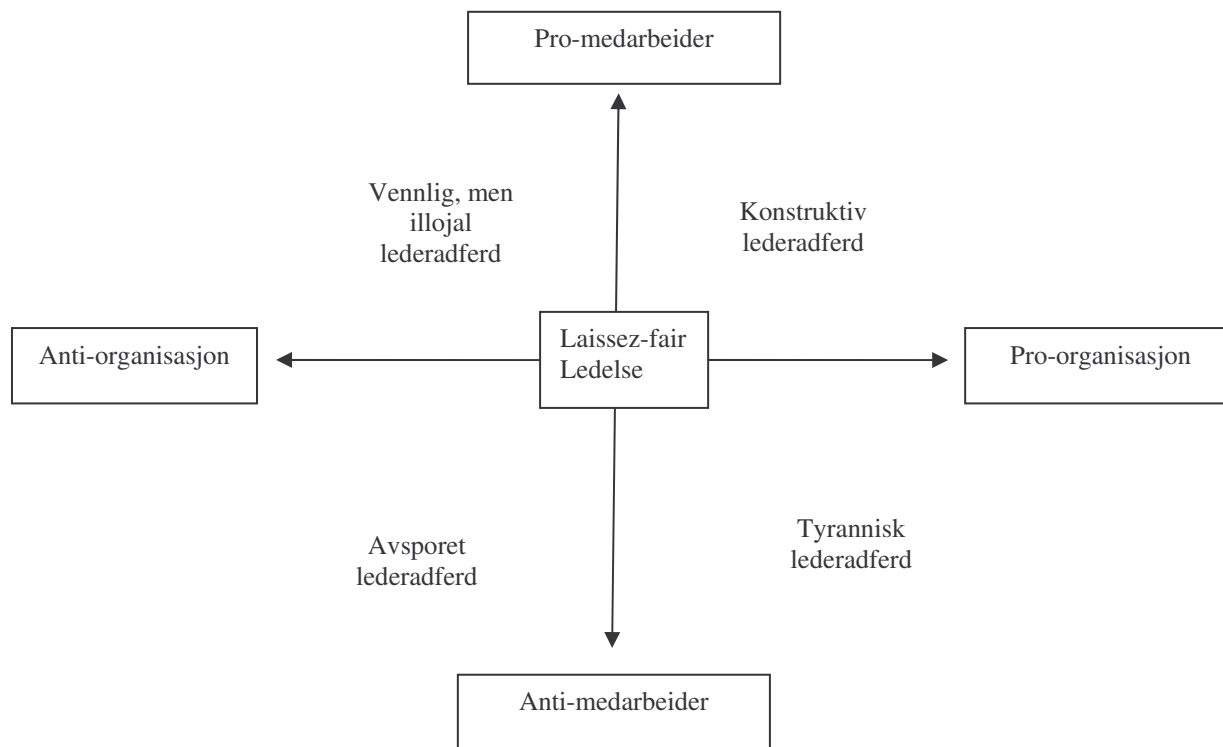
Definisjonen inkluderer destruktiv lederatferd som både kan skade underordnede og organisasjonen selv. Det vektlegges at denne atferden er gjentakende og systematisk i motsetning til enkeltstående, destruktive handlinger, som for eksempel et enkeltstående raseriutbrudd, feilhandling eller uhell. I den foreliggende undersøkelsen måles slik atferd gjennom underordnedes opplevelser og vurderinger av sitt umiddelbare arbeidsmiljø, noe som selvsagt innebærer en vektlegging av atferd som mer direkte rettes mot de underordnede selv.

Når det gjelder effekter av destruktiv lederatferd, fant Bies og Tripp (1998) at de som opplevde tyrannisk lederatferd på arbeidsplassen, rapporterte at de opplevde seg sveket, manglet tillit til sin leder, opplevde mye frustrasjon og var mentalt utslitte. Flere av respondentene rapporterte også at de hadde vansker med å kontrollere gråt, at de hadde uspesifikke smerter i magen og var fysisk slitne. Det er også blitt rapportert at underordnede som opplever trakasserende lederatferd er mer tilbøyelig til å si opp sin stilling (Tepper, 2000). Tepper (2000) fant også at for de som valgte å bli værende i bedriften, var opplevelsen av destruktiv lederatferd forbundet med lavere jobb- og livstilfredshet, lavere tilhørighet til arbeidsplassen, konflikter mellom jobb og familieliv, og et forhøyet stressnivå.

## **5.2 En helhetlig modell for lederatferd**

Figur 3 viser en nyutviklet modell for lederatferd som vi mener er mer helhetlig og dekkende for den ledelse som utøves i organisasjoner (jmf. (Einarsen, Skogstad, Aasland, & Løseth, 2002), enn det tradisjonell forskning på lederatferd har vært opptatt av. Modellen inkluderer både konstruktiv og destruktiv lederatferd, både i forhold til medarbeidere og i forhold til

organisasjonens mål, oppgaver og ressursutnyttelse. Ut i fra modellen kan man skissere fire "ekstreme" varianter av lederatferd.



**Figur 3** En modell for konstruktiv og destruktiv lederatferd (Einarsen, Skogstad, Aasland, & Løseth, 2002)

### *Konstruktiv lederatferd*

Konstruktive ledere fokuserer både på menneskene som skal ledes og på virksomhetens arbeidsoppgaver, måloppnåelse og ressursutnyttelse. Denne lederstilen inviterer medarbeiderne til utstrakt engasjement, involvering og medvirkning i beslutningsprosessene. Den "gode" leder handler beslutsomt, bringer klarhet i prioriteringer, står på og gjennomfører bedriftens planer og arbeidsoppgaver, samtidig som de motiverer og ivaretar sine medarbeidere på en god måte. En slik leder opptrer på en lydhør måte overfor de ansatte og er som regel godt likt av disse. En konstruktiv leder vil betrakte medarbeidere som et instrument for måloppnåelse, men samtidig søke å imøtekomme deres individuelle behov. Tradisjonelt sett har denne formen for ledelse blitt betegnet "transaksjonsledelse", hvor man ser på ledelse som en form for sosial transaksjon mellom leder og de som ledes (Grønnhaug, Hellesøy, & Kaufmann, 2001). I dagens ledelseslitteratur har man rettet større fokus mot "transformasjonsledelse", hvor lederen bidrar til endring og utvikling av både virksomheten og dens medarbeidere. En av årsakene til at denne formen for ledelse har fått økt

oppmerksomhet, ligger i at arbeidsoppgavene til dagens ledere i stor grad har endret seg, hvor man har gått fra hovedfokus på administrative oppgaver til å legge mer vekt på oppgaver forbundet med endring og nytenkning, samt det å motivere og inspirere de ansatte.

#### *Laissez-faire lederatferd*

Denne typen ledeatferd, også kalt "La det skure ledelse" er kjennetegnet ved manglende gjennomføring av oppgaver, manglende oppfølging av bedriftens mål og manglende oppfølging av underordnede, og kan dermed sies å ligge i sentrum av den presenterte modellen. Laissez-faire ledere utfører ikke nødvendigvis aktivt negative handlinger, det er heller konsekvensen av ikke å handle som blir problemet. En la-det-skure leder vil kunne neglisjere at mobbing finner sted og la være å gripe inn selv når han eller hun blir bedt om det. Ved å ikke håndtere konflikter, stress eller andre frustrasjoner i arbeidsmiljøet, kan det også bli skapt grobunn for senere mobbing.

#### *Tyrannisk lederatferd*

Dette er ledere som ikke oppnår resultater gjennom, men på bekostning av sine medarbeidere. "Tyrannisk lederatferd" er lederatferd som innebærer et sterkt fokus på arbeidsoppgavene, samtidig som lederen kan ydmyke sine underordnede, komme med urettmessige anklager mot dem, bagatellisere deres initiativ, samt bakvaske og manipulere sine medarbeidere (Ashforth, 1994; Hornstein, 1996; Namie & Namie, 2000; Tepper, 2000; Wright & Smye, 1996). Denne type lederatferd kan være vanskelig å bekjempe fordi toppledelsen og de underordnede kan ha svært ulik oppfatning av hvor effektiv denne lederen er (Einarsen et. al., 2002). Årsaken til dette kan være at toppledelsen og de underordnede evaluerer lederen ut i fra forskjellige kriterier. En leder som sørger for at arbeidsoppgavene blir gjort, blir nok vurdert som en effektiv leder fra toppledelsens synspunkt. Når mål blir nådd på bekostning av de underordnede, vil de underordnede imidlertid kunne oppleve lederen som en ubehagelig og helsefarlig leder.

#### *Vennlig, men illojal lederatferd*

Begrepet "vennlig, men illojal lederatferd" beskriver ledere som i første rekke er destruktive overfor virksomhetens måloppnåelse og ressursutnyttelse. Samtidig viser de omsorg for medarbeideres ve og vel (Ditton, 1977). Disse lederne er ikke bare lite opptatt av arbeidsoppgavene, men kan på ulike måter aktivt forhindre at virksomheten anvender sine ressurser effektivt og når sine mål. Disse lederne kan være godt likt av de ansatte, men de underminerer organisasjonen og de mål og oppgaver de er satt til å ivareta. Denne

lederatferden karakteriseres ved at lederen på ulike måter stjeler fra eller misligholder virksomhetens ressurser, det være seg materiell, tid eller økonomiske ressurser (Altheide, Adler, Adler & Altheide, 1978; Ditton, 1977; Brottsförebyggande Rådet, 1983, 1987).

Vennlige, men illojale ledere kan også innvilge sine medarbeidere flere goder enn det de har rett på, gjerne på bekostning av virksomheten. En annen måte å utøve denne type ledelse på er å forhindre initiativ fra de underordnede. Dette kan være å oppfordre til dårlig arbeidsmoral og å aktivt påvirke sine medarbeidere til å yte mindre enn det en kan forvente.

### *Avsporet lederatferd*

Dette begrepet beskriver ledere som opptrer ufølsomt og arrogant overfor sine medarbeidere, som er ute av stand til å delegerer arbeidsoppgaver og til å motivere sine medarbeidere, og som i tillegg ikke ivaretar målsetninger og ressursutnyttelsen til virksomheten (Shackleton, 1995). McCall og Lombardo (1983) gjennomførte en undersøkelse av mellom- og toppledere som hadde problemer med å fungere i sin lederrolle. Alle disse lederne hadde enten blitt avskjediget, omplassert eller førtidspensjonert, eller de kom ikke videre i lederkarrieren sin. Undersøkelsen viste at disse lederne hadde en rekke fellestrekk (McCall & Lombardo, 1983); de var gjennomgående dårlig i stand til å takle stort press og stress, kombinert med at de hadde problemer med å kontrollere sitt temperament. De avsporede lederne hadde også vanskelig for å tåle kritikk, og hadde tendens til å skyld på underordnede hvis noe gikk galt. De var mindre pålitelige enn andre ledere, overdrevent ambisiøse, selvsentret, manipulerende eller de manglet omsorg og sensitivitet overfor andre. Det ble også rapportert at disse lederne kunne være fremragende fagpersoner på sitt felt, men at de fikk problemer når de kom på et høyere ledelsesnivå i bedriften, hvor det ble lagt mer vekt på strategiske evner fremfor fagtekniske ferdigheter (McCall & Lombardo, 1983). Denne type lederatferd innebærer altså at lederen opptrer destruktivt både overfor organisasjonen og overfor sine medarbeidere.

## **5.3 Resultater**

Et sentralt spørsmål i det foreliggende forskningsprosjekt er hvor utbredt ulike former for destruktiv ledelse er i det norske arbeidsliv, og hvilke sammenhenger det er mellom mobbing og slike former for ledelse. En clusteranalyse viste at 72,1 % av deltakerne i all hovedsak vurderte sin nærmeste leder som konstruktiv, mens 27,9 % opplever en eller flere former for destruktiv atferd hos sin nærmeste overordnede. Blant de deltakere som selv hadde personalansvar var det 85,5 % som i hovedsak rapporterte om konstruktiv lederatferd fra sin

nærmeste leder, mens 14,5 % av dem rapporterte om grader av destruktiv lederatferd fra sin overordnede. Ledere vurderer altså sine egne overordnede generelt mer positivt enn det deres egne underordnede gjør.

Blant de spørsmålene som målte destruktiv lederatferd, var det spesielt ledd som målte la-detskure ledelse som kom ut med høyest forekomst. I den grad norske arbeidstakere ikke opplever konstruktiv ledelse, er det altså fravær av aktiv ledelse som virker å være det største problemet.

Tabell 3 viser gjennomsnitt og standardavvik for de fem typer lederatferd vi målte. De fire svarkategoriene i spørreskjemaet fra ”aldri” til ”svært ofte/nesten alltid” er skåret fra 0 til 3. Tabellen viser at deltakerne gjennomsnittlig rapporterer høyest på konstruktiv lederatferd, men her er også spredningen i svarene (dvs. standardavviket) størst. Av de destruktive former for lederatferd er det laissez-faire lederatferd som rapporteres mest, mens tyrannisk lederatferd har lavest rapportering. Det forekommer altså relativt lite tyrannisk ledelse i norsk arbeidsliv, mens laissez-faire er mer utbredt.

**Tabell 3 Gjennomsnitt og standardavvik for de fem typer av lederatferd**

	N	Minimum	Maksimum	Gjennomsnitt	Standardavvik
Konstruktiv lederatferd	2324	0.00	3.0	1.44	0.66
Tyrannisk lederatferd	2342	0.00	3.0	0.19	0.32
Avsporet lederatferd	2337	0.00	2.50	0.20	0.35
Vennlig, men illojal lederatferd	2338	0.00	1.57	0.25	0.28
Laissez-faire lederatferd	2337	0.00	3.00	0.53	0.49

Hvor mange norske arbeidstakere som opplever de ulike formene for destruktiv ledelse er imidlertid avhengig av hvilket kriterium som benyttes. Et kriterium som fremstår som rimelig, er at man har opplevd to eller flere destruktive handlinger fra sin overordnede ”ganske ofte” eller ”svært ofte/neste alltid” siste halvår. Tabell 4 viser hvor mange av deltakerne som opplever destruktiv ledelse fra sin nærmeste leder, ut fra dette kriteriet. Deltakerne i undersøkelsen er her delt inn i to grupper, nærmere bestemt hvorvidt de selv er ledere med personalansvar eller ikke. Vi ser i tabell 4 at blant dem som selv har personalansvar er det

20,6 % som opplever destruktiv lederatferd fra sin nærmeste leder ut fra et slikt kriterium. Blant dem som ikke selv har personalansvar er det 20,9 % som opplever destruktiv lederatferd fra sin nærmeste overordnede. Med andre ord ser det ut som forekomsten av destruktiv ledelse oppleves likt på ulike nivå i organisasjonen.

**Tabell 4 Hvor mange som er utsatt for minst to destruktive lederhandlinger ”ganske ofte” eller ”svært ofte” blant medarbeidere og svarere som selv er ledere.**

	Ledere		Medarbeidere	
	n	Prosent	n	Prosent
Utsatt for mindre enn to destruktive lederhandlinger	375	79.4	1511	79.1
Utsatt for to eller flere destruktive lederhandlinger	97	20.6	399	20.9
Totalt	472	100.0	1910	100.0

Resultatene viste igjen at den formen for destruktiv lederatferd som rapporteres oftest er laissez-faire lederatferd. Rundt 10 % av deltagerne opplever dette, ledere og medarbeidere i omtrent like stor grad. Mens 6,3 % av underordnede opplever tyrannisk ledelse ut fra det valgte kriteriet, er det 4,0 % av lederne som opplever sin nærmeste overordnede slik. Når det gjelder vennlig, men illojal ledelse rapporterer 4,5 % av medarbeiderne at de opplever dette, men 6,1 % av de som selv er ledere opplever dette fra sine overordnede. Avsporet ledelse oppleves av rundt 5 %.

#### **5.4 Sammenhenger mellom lederatferd og mobbing**

Tyrannisk og avsporet lederatferd viser seg å ha sterkest sammenheng (korrelasjon) med mobbing på arbeidsplassen (se tabell 5). For disse to typer lederatferd er korrelasjon henholdsvis 0,64 og 0,57, noe som betyr at de som opplever mange mobbebehandlinger også rapporterer mye tyrannisk og avsporet lederatferd, noe som indikerer at destruktiv ledelse i stor grad er overlappende med opplevelse av mobbing.

Tabell 5 Korrelasjoner mellom de fem typer lederatferd og eksponering for mobbing, målt ved Negative Acts Questionnaire

	n	Pearson korrelasjon
Konstruktiv ledelse	2315	-.22**
Tyrannisk ledelse	2334	.64**
Avsporet ledelse	2326	.57**
Tyvaktig ledelse	2330	.19**
Laissez-Faire ledelse	2327	.47**

\*\* Signifikant på .01-nivå

Disse funnene er ikke overraskende fordi disse formene for ledelse innebærer at lederen opptrer aktivt negativt overfor sine medarbeidere ved for eksempel å overkjøre, plage eller på annen måte opptre respektløst overfor medarbeidere. I tillegg ble det funnet sterke sammenhenger mellom laissez-faire lederatferd og mobbing, noe som både kan tyde på at mobbing også foregår der leder har ”abdisert” fra lederrollen, eller når leder ikke lenger forholder seg til en medarbeider.



## 6.0 Konflikter på arbeidsplassen og forekomst av mobbing

Med konflikt mener vi en situasjon der man føler seg forhindret av eller frustrert av en annen person eller gruppe (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994). Dette kan dreie seg om alt fra uenigheter om saker til sterke personlige motsetninger, eller at man synes noen opptrer slik at de ødelegger ens egen eller andres trivsel. Vi kan skille mellom konflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak (sakskonflikt) og konflikter som går på forholdet mellom personer (personkonflikter). Hovedforskjellen mellom disse to typer konflikter er gjerne at sistnevnte er mer intens og mer assosiert med negative følelser. Ofte er sakskonflikter et forstadium til personkonflikter. I Statistisk Sentralbyrå sin levekårsundersøkelse av 2003 oppga 32 % av de spurte arbeidstakerne at de "ofte eller av og til" hadde opplevd konflikter mellom ansatte og ledelse. Tjue prosent oppga at de hadde opplevd konflikter mellom ansatte og kunder/klienter/elever, mens 19 % hadde opplevd konflikter mellom ansatte.

Forskjellen på konflikt og mobbing er ikke nødvendigvis hva og hvordan noe utføres, men i hovedsak hyppigheten og varigheten av det som skjer (Salin, 2003) sammen med styrkeforholdet mellom partene. For mens konflikter kan ha positive konsekvenser (Tjosvold, 1991) og foregå mellom likeverdige parter (Einarsen & Skogstad, 1996) gjerne som enkeltstående episoder som kan løses relativt raskt (Zapf & Gross, 2001), er mobbing når en konflikt videreutvikles slik at en eller flere av de involverte over lengre tid føler seg systematisk angrepet eller utsatt for negative handlinger samtidig som de får vansker med å forsvare seg (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994). Mobbing kan med andre ord ses på som en del av konfliktdimensjonen, og oppstår i mange tilfeller som følge av mangelfull håndtering av arbeidsrelaterte konflikter.

På den ene side har forskning vist at konflikter på arbeidsplassen kan svekke arbeidstakeres jobbtilfredshet og deres emosjonelle velvære (Guerra, Martínez, Munduate, & Medina, 2005). Samtidig har konflikter vist seg å kunne bidra til læring og utvikling (Tjosvold, 1991). Noen har funnet at slike positive effekter i størst grad dreier seg om saks- eller oppgavekonflikter, mens personkonflikter ikke viser det samme mønsteret (Salin, 2003). En mulig negativ konsekvens av en konflikt kan være at de involverte utvikler stresssymptomer som i neste omgang gjør det vanskelig å mestre egen jobb og øvrig livssituasjon (Einarsen, Hoel, & Nielsen, 2005). Stressede personer kan opptre på en slik måte at det skaper frustrasjon og irritasjon hos andre, noe som kan utløse aggresjon fra miljøet. Harde personkonflikter kan videre gi utslag av uro, engstelse, fortvilelse og forvirring kombinert med søvnproblemer,

anspenhet, depresjoner og manglende selvtillit (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994). Over tid kan slike psykiske belastninger gi vedvarende fysiologisk aktivering eller svekke de fysiologiske forhold som ellers motvirker helseplager. Påkjenninger som dette kan også spre seg til andre livsarenaer og svekke motstandsdyktigheten og øke sårbarheten for andre livshendelser. Det har vist seg at personer som opplever harde personkonflikter, statistisk sett har flere helseproblemer og helseplager enn det andre arbeidstakere har (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994). Det har også vist seg at arbeidstakere som fra tidligere har helseplager av psykisk og fysisk art lettere vil kunne pådra seg langvarige fysiske og psykiske lidelser etter harde personkonflikter (Kile, 1990b).

Konflikter utvikler seg gjerne gjennom flere stadier med ulik grad av intensitet. I konfliktenes første stadium er partene ofte interessert i å finne en fornuftig løsning på en opplevd saksorientert uenighet (Einarsen, Hoel, & Nielsen, 2005) og de vil i dette stadiet relativt lett klare å opprettholde et fokus på å løse problemene selv om de opplever en viss frustrasjon seg imellom (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003b). Dersom uenigheten mellom partene vedvarer med økende intensitet vil dette bli vanskeligere. Innholdet eller temaet for konflikten endres og konflikter som har pågått en stund vil kunne handle om flere og kanskje helt andre saker enn det som var tilfellet i begynnelsen. Slike langvarige konflikter kjennetegnes gjerne av at problemene blir mer og mer knyttet til partenes personlige motsetninger, deres samarbeidsproblemer og deres negative følelser ovenfor hverandre (se også Einarsen et al., 1994). Når en saksorientert konflikt har utviklet seg til å bli personorientert er det lettere for at aggresjon og usakligheter utløses. Etter hvert kan konflikthandlinger også utvikle seg fra å være indirekte og diskrete til direkte og tydelig aggressive (Einarsen, Hoel, & Nielsen, 2005), noe som i sin tur kan utvikle seg til mobbing.

## **6.1 Presentasjon og drøfting av resultatene**

Tabell 6 viser at et overveiende flertall av deltagerne i vår undersøkelse ikke befinner seg i noen sakskonflikt med nærmeste leder, arbeidskolleger eller andre. Det er også et fåtall som sier at de er i en personkonflikt med ledere eller kolleger. Til sammen er det likevel 16,3 % av deltagerne som svarer at de, ”i noen grad” eller ”i høy grad”, er i én eller flere konflikter på sin arbeidsplass. Tabellen under viser de spesifikke spørsmålene og svarene om konflikter.

**Tabell 6 Sakskonflikt og personkonflikt på egen arbeidsplass (n=2539)**

	<b>Ikke i konflikt</b>	<b>I liten grad i konflikt</b>	<b>I noen grad i konflikt</b>	<b>I høy grad i konflikt</b>
<b>Er du for tiden i en</b>	<i>Prosent</i> ( <i>n</i> )	<i>Prosent</i> ( <i>n</i> )	<i>Prosent</i> ( <i>n</i> )	<i>Prosent</i> ( <i>n</i> )
sakskonflikt med nærmeste leder?	78,5 % (1850)	12,8 % (301)	6,7 % (157)	2,1 % (50)
sakskonflikt med kollega eller andre på din arbeidsplass?	73,7 % (1734)	18,4 % (433)	6,4 % (151)	1,5 % (35)
personkonflikt med nærmeste leder?	86,3 % (2028)	7,8 % (184)	4,1 % (97)	1,7 % (40)
personkonflikt med kollega eller andre på din arbeidsplass?	78,7 % (1853)	14,9 % (351)	5,4 % (128)	1,0 % (24)

Antallet som opplever en eller annen sakskonflikt er noe høyere enn de som opplever personkonflikter. Dette kan skyldes at det generelt er flere konflikter om saker enn personer og/eller at ikke alle konflikter utvikler seg til å bli personkonflikter. Det er flere som rapporterer at de er i en sakskonflikt med nærmeste leder enn det å være i konflikt med arbeidskolleger eller andre på arbeidsplassen. Når det gjelder personkonflikter, er det noen flere som oppgir slik konflikt med kolleger enn med ledere.

Levekårsundersøkelsene foretatt av Statistisk Sentralbyrå fra årene 1989, 1993, 1996, 2000 og 2003 (<http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>) viser tydelig at det å oppleve konflikter mellom ansatte og ledelse er mer utbredt enn mellom kolleger. Deres funn viste også at forekomsten av konflikter falt noe i løpet av 1990-tallet, særlig når det gjelder konflikter mellom ledere og ansatte, noe som er med på å underbygge våre funn om at det er mindre mobbing i 2006 enn det var tidlig på 1990-tallet. Antall deltagere i prosent som oppgir å ha opplevd konflikter mellom ansatte og ledere på jobb er imidlertid vesentlig høyere i disse undersøkelsene enn i vår undersøkelse der vi spør om man akkurat for tiden er i konflikt.

Ser vi på sammenhengen mellom konflikt og hvor hyppig respondentene rapporterer å være utsatt for mobbende handlinger finner vi en sterk og positiv sammenheng ( $r=.51$ ;  $p<.001$ ). Rapporterer man mye konflikter, rapporterer man også at man utsettes for mange negative handlinger og mye mobbing. Langvarige konflikter kan utvikle seg å bli mer fastlåste med hensyn til personlige motsetninger og samarbeidsproblemer (Einarsen, Hoel, & Nielsen, 2005). Noen ganger kan slike langvarige konflikter utvikle seg til å bli mobbing hvis en eller

flere av de involverte partene systematisk føler seg angrepet på en slik måte at de har vanskelig for å forvare seg mot det (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994).

## 7.0 Seksuell trakassering

Systematisk uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen kalles seksuell trakassering. Seksuell trakassering som fenomen har blitt forsket på siden slutten av 1970-tallet (Wiener & Gutek, 1999), uavhengig av forskningen om mobbing. Begrepet seksuell trakassering er sammensatt (Booker, 1998). Vi skiller for det første mellom de to hoveddimensjonene *ønsket* seksuell oppmerksomhet og *uønsket* seksuell oppmerksomhet (Frøberg & Sørensen, 1992). Seksuell oppmerksomhet betegner positive opplevelser som er gjensidige, ønsket og som finnes mellom likeverdige parter. Uønsket seksuell oppmerksomhet dreier seg på den annen side om negativ, uoppfordret og ensidig seksuell oppmerksomhet (Frøberg & Sørensen, 1992), og kan dermed sies å utgjøre seksuell trakassering. Man deler vanligvis seksuell trakassering inn i tre typer: verbal (seksuelle vitser og kommentarer om kropp, klær og seksuell liv), fysisk (berøring) og nonverbal (stirring eller bilder). Vi kan også skille mellom handlinger som innebærer sexpress og handlinger som bidrar til et fiendtlig eller ubehagelig arbeidsmiljø.

Det er fire forhold som avgjør om handlinger kalles seksuell trakassering eller ikke; om atferden tolkes som seksuell, er uønsket, oppleves som negativ og forekommer gjentatte ganger over en viss tidsperiode eller har negative konsekvenser over tid (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1993). Denne definisjonen tar utgangspunkt i offerets egne opplevelser og fortolkninger og inkluderer en rekke forskjellige handlinger og situasjoner. En slik definisjon er i samsvar med hvordan man ellers definerer mobbing og annen trakassering på arbeidsplassen og i skolen (Einarsen, 2000; Leymann, 1996; Olweus, 1993). Således kan seksuell trakassering sees på som en av flere former for mobbing.

Seksuell trakassering har vist seg å være et utbredt problem i flere land (O'Donohue, Downs, & Yeater, 1998). En amerikansk undersøkelse fant at 42 % av kvinnene og 14 % av mennene opplevde seksuell trakassering som et problem (Terpstra & Baker, 1991). I Europa fant man at mellom 30 % og 50 % av kvinnelige arbeidstakere hadde opplevd seksuell trakassering og at omtrent 10 % av mennene hadde det (European Commission, 1998). Verbal seksuell trakassering er mest utbredt og en tredjedel av all seksuell trakassering er en kombinasjon av uønsket press med seksuelt innhold og seksuelle kommentarer (Terpstra & Baker, 1991). Antall personer som opplever seksuell trakassering som inneholder trusler om sanksjoner ved å nekte seksuell deltagelse er i noen internasjonale undersøkelser funnet å ligge mellom 10 %

til 26 %. Man har også funnet at mellom 1 % til 6 % av europeiske arbeidstakere har opplevd alvorlige former for seksuell trakassering slike som overgrep eller voldtekt (European Commission, 1998).

Kjønn, sivilstand og alder er de tre faktorene som systematisk henger sammen med risikoen for å oppleve seksuell trakassering. Det viser seg at yngre, skilte og separerte kvinner er mest utsatt (O'Donohue, Downs, & Yeater, 1998). En norsk undersøkelse fant at alder og arbeidssted økte risikoen for seksuell trakassering blant kvinner (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1993). Unge kvinner i mannsdominerte miljøer og yrker hadde høyest risiko for å oppleve denne form for trakassering.

Seksuell trakassering har vist seg å kunne ha alvorlige konsekvenser både for de utsattes helse og trivsel, deres fremtidige jobbmuligheter og for organisasjoners effektivitet og økonomi (Einarsen & Sørnum, 1996; European Commission, 1998). Noen av de mest hyppige helsemessige konsekvenser er psykologiske stresssymptomer som nervøsitet, anspenhet, sinne og frykt (Terpstra & Baker, 1991) sammen med andre relaterte plager som kvalme, hodepine og tretthet. Konsekvenser for organisasjonen er tapt effektivitet, økt sykefravær, økt behov for opplæring og nyrekruttering i tillegg til utgifter, mulige rettsaker og erstatningssøksmål (Einarsen & Sørnum, 1996).

## **7.1 Presentasjon og drøfting av resultatene**

Tabell 7 gir en oversikt over svarfordelingen på de 11 spørsmålene som inngikk i vår undersøkelse om erfaringer med uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene. Spørsmålene inngikk i skalaen "Om seksuell oppmerksomhet og seksuelle tilnærmelser" hvor svaralternativene var 'aldri', 'en gang', '2-5 ganger' og '6 ganger eller mer'.

Tabell 7 Om seksuell oppmerksomhet og seksuelle tilnærmelser, prosent og antall (n=2539)

<b>Hvor mange ganger har du i løpet av de siste 6 månedene blitt utsatt for:</b>	<b>Aldri</b>	<b>En gang</b>	<b>2-5 ganger</b>	<b>6 ganger eller mer</b>
Uønskede kommentarer angående egen kropp, klesdrakt eller livsstil	89.2 % (2124)	5.5 % (130)	4.2 % (101)	1.1 % (25)
Andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold, f.eks. vitser el. kjønnsdiskriminerende uttalelser	92 % (2182)	3.6 % (85)	3.2 % (76)	1.2 % (29)
Bilder eller objekter av seksuell art som var uønsket fra din side el. opplevdes ubehagelig for deg	96.3 % (2284)	2.5 % (60)	0.9 % (22)	0.3 % (6)
At det er spredt seksuelle rykter om deg	97.9 (2325)	1.3 % (30)	0.7 % (16)	0.2 % (4)
Seksuelt ladet stirring el. andre ubehagelige blikk	95.6 % (2262)	2.0 % (47)	2.0 % (47)	0.4 % (10)
Uønskede telefonoppringninger el. brev med seksuelt innhold	98.3 % (2327)	1.0 % (23)	0.5 % (13)	0.2 % (5)
Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, som f.eks. klapping, klyping, klåing el. omfavnelse	95.9 % (2273)	2.1 % (49)	1.4 % (34)	0.6 % (15)
Uønskede seksuelle tilnærmelser som du opplevde som ubehagelig, men som ikke inneholdt løfte om belønninger el. trusler om straff el. sanksjoner	98.2 % (2328)	0.9 % (22)	0.6 % (15)	0.3 % (6)
Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med løfte om belønning	99.5 % (2357)	0.3 % (7)	0.1 % (2)	0.1 % (2)
Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med trusler om straff el. sanksjoner ved avvisning	99.7 % (2366)	0.2 % (4)	0.0 % (0)	0.1 % (2)
Seksuelt overgrep, forsøk på voldtekt el. faktisk voldtekt	99.9 % (2368)	0.0 % (1)	0.0 % (0)	0.0 % (1)

I likhet med arbeidsplassrelatert mobbing kan forekomst av seksuell trakassering måles på ulike måter. Ved å spørre arbeidstakerne om hvorvidt de selv mener å ha vært utsatt for seksuell trakassering siste seks måneder viser funnene at 1.1 prosent (23 personer) har opplevd seg trakassert (Tabell 8). Det er faktisk kun 0.1 prosent som mener de i høy grad har vært utsatt for seksuell trakassering.

**Tabell 8 Opplevd seksuell trakassering siste 6 måneder, ut fra egenrapportering (n= 2539)**

<b>Har du i løpet av de siste seks månedene blitt utsatt for seksuell trakassering?</b>	
Nei	98.9 %
Ja, til en viss grad	1 %
Ja, i høy grad	0.1 %

Ser man nærmere på antall handlinger deltakerne rapporterer å ha vært utsatt for, uten å ta hensyn til deres subjektive vurdering av hvorvidt dette faktisk er trakassering eller ikke, finner vi en noe høyere forekomst. Til sammen 18.4 prosent rapporterer å ha vært utsatt for minst en seksuelt trakasserende handling siste seks måneder, mens 7.5 rapporterer å ha vært utsatt for minst to slike handlinger de siste seks måneder. Et estimat på rundt 7 prosent finner vi også ved bruk av såkalt klusteranalyse. Ved å gjøre en slik analyse finner vi at deltakerne i undersøkelsen kan deles i to grupper: Den første gruppen (92.8 %) rapporterer liten grad av seksuelt trakasserende handlinger, mens de resterende 7.2 prosentene rapporterer høyere grad av slike handlinger (.38 standardavvik over).

I og med at det kun er 1,1 % av svarerne som selv mener at de er utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen i løpet av de seks siste månedene, finnes det altså et misforhold mellom rapporterte spesifikke uønskede handlinger og selvdefinert seksuell trakassering. Slike funn er imidlertid ikke uvanlig i denne type studier (Einarsen & Sørum, 1996). På den annen siden kan det diskuteres hvorvidt 2 handlinger siste seks måneder tilfredsstillende operasjonelle kravet for hvorvidt noe kan regnes som seksuell trakassering. Brukes for eksempel seks eller flere handlinger siste seks måneder som kriterium reduseres forekomsten betydelig (0.8 %).

Målemetode påvirker altså rapportert forekomst av seksuell trakassering. Måler man uønskede verbale, fysiske eller nonverbale handlingene som arbeidstakere rapporterer å ha erfart de siste 6 månedene vil forekomsten være høyere enn hvis man spør arbeidstakere selv om de føler seg utsatt for seksuell trakassering. Det samme forholdet mellom de to typer av rapportering finner vi også for mobbing.



Som det fremgår av tabell 10 er det tre ganger så mange kvinner som menn som rapporterer å ha vært utsatt for seksuell trakassering de siste seks måneder. Mens kun 0,5 % av mennene rapporterer seg utsatt for seksuell trakassering, er det 1,7 % av kvinnene som føler seg utsatt for slik trakassering. Yngre kvinner er en særlig utsatt gruppe. Til sammen 3 % av kvinnene under 36 år oppgir at de har vært utsatt for seksuell trakassering, mot 0,8 % av mennene i samme aldersgruppe.

**Tabell 8 Selvrapportert seksuell trakassering, for menn og kvinner, prosent og antall (n=2539)**

	<b>Alle</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>
Ja, ved en anledning	1.0 % (23)	0.4 % (4)	1.6 % (19)
Ja, ved flere anledninger	0.1 % (2)	0.1 % (1)	0.1 % (1)
Til sammen	1.0 % (25)	0.5 % (5)	1.7 % (20)

**Tabell 9 Hvor mange handlinger kvinner under 36 år og yngre har opplevd en handling eller flere handlinger siste halvår.**

	<b>Prosent</b>
Ingen	84,9 %
En handling	8,4 %
To handlinger	3,0 %
Tre til åtte handlinger	3,9 %

Vi undersøkte også hvor mange kvinner under 36 år som var i risikozonen for å oppleve seksuell trakassering. Dette gjorde vi ved å se på hvor mange spesifikke handlinger de rapporterte å ha opplevd det siste halvåret. Som fremstilt i tabell 11, har 6,9 % i denne gruppen vært utsatt for mer enn to seksuelt trakasserende handlinger gjentatte ganger i løpet av de siste 6 månedene. Når vi tar med de som har opplevd minst én handling mer enn to ganger, utgjør gruppen 15,3 % av kvinner under 36 år. Denne gruppen kan dermed sies å være i en risikosituasjon for seksuell trakassering.

## 7.2 Konklusjon

Verbale, fysiske og nonverbale seksuelt trakasserende handlinger forekommer både i Norge og internasjonalt (Einarsen & Sørum, 1996; European Commission, 1998). Den totale andelen

som rapporterer seg seksuell trakassert i denne undersøkelsen er lavere enn ved både tidligere norske undersøkelser og det som er funnet i europeisk og internasjonal litteratur (European Commission, 1998; Frøberg & Sørensen, 1992; Hoff & Simonsen, 1994; O'Donohue, Downs, & Yeater, 1998). De handlinger som er mest utbredt er verbale kommentarer, mens det rapporteres i langt mindre grad om fysisk og nonverbal seksuell trakassering. Forskjellen i forekomst av seksuell trakassering er stor ut fra hvordan man måler det. Når en ber deltakerne i undersøkelsen å krysse av for konkrete handlinger de selv opplever å ha vært de har vært utsatt for, er det flere som bekrefter seksuell trakassering enn når en blir spurt om å bekrefte at en har vært utsatt for seksuell trakassering. Selv om seksuell trakassering generelt er et lite utbredt problem på norske arbeidsplasser, er det mange yngre kvinner, opp mot 15 %, som kan sies å være i en klar risikosituasjon for å oppleve slik trakassering. Til sammen 3 % av kvinnene under 36 år rapporterer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering.

## 8.0 Mobbing og personlighet

Å hevde at mobbing også kan ha sammenheng med offerets personlighet, har vært et kontroversielt standpunkt i den faglige debatt. En av pionerene innen mobbeforskning, Heinz Leymann fra Sverige, mente på grunnlag av sin kontakt med hundrevis av ofre at det ikke finnes personlighetsforskjeller mellom offer og andre arbeidstakere, og avviste dermed at offerets personlige egenskaper kunne spille noen rolle i utviklingen av mobbing (Leymann, 1990, 1996). Blant folk flest hevdes det imidlertid ofte at offerets personlighet er en vanlig årsak til mobbing (se (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994). Gjennom en rekke studier er det da også dokumentert sammenhenger mellom personlighetsfaktorer og det å utsettes for mobbing på arbeidsplassen (se (Zapf, Einarsen, Hoel, & Vartia, 2003), for en gjennomgang), uten at man helt vet hvordan denne sammenhengen kan forklares. Studier har vist at mobbeofre har lavere selvtillit og høyere sosial angst enn andre og at de skårer høyt på personlighetstrekket nevrotisme (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994). Studier viser også at mange ofre er mer deprimert og mistenksomme enn andre arbeidstakere (Matthiesen & Einarsen, 2001). Andre mobbeofre beskrives som overdrevent selvsikre og som personer som ikke har et realistisk forhold til egne begrensninger og dermed lett kritiserer andre (Brotsky, 1976).

Nyere undersøkelser indikerer imidlertid at mobbeofre ikke er en ensartet gruppe, men tvert imot kan deles inn i undergrupper med ulik personlighet (Matthiesen & Einarsen, 2001; Zapf, 1999). Glasø, Matthiesen, Nielsen og Einarsen (Glasø, Matthiesen, Nielsen, & Einarsen, in press) har for eksempel identifisert to ulike offergrupper med hver sin typiske personlighetsprofil målt med personlighetsskalaen International Personality Item Pool (IPIP) (Goldberg, 1999). Den ene offergruppen hadde en personlighetsprofil som lignet de i kontrollgruppen, mens den andre offergruppen besto av arbeidstakere som var signifikant mindre samvittighetsfulle, omgjengelige, ekstroverte og åpne for forandringer enn andre, men som er mer nevrotiske enn både arbeidstakerne i den andre offergruppen og i en kontrollgruppe.

Når det gjelder personligheten til de som mobber vet vi mye mindre, da de fleste studier på mobbing baserer seg på erfaringer og synspunkter hos ofrene. Det kan selvsagt være mange grunner til at noen opptrer på måter som gjør at andre, med rette eller urette, føler seg mobbet. Noen ganger kan det være tankeløshet, andre ganger er det noen som vil straffe eller

hevne seg, eller at noen vil fremheve seg selv eller skaffe seg selv fordeler på arbeidsplassen. Atter andre kan gjennomgående ha et atferdsmønster som virker støtende på andre. I Norden har spørsmålet om eventuelle personlighetstrekk hos mobberne i liten grad vært undersøkt og diskutert, selv om internasjonal faglitteratur inneholder en rekke begreper knyttet til overgripere og mobbere, så som den autoritære personlighet (Tepper, 2000), skolegårdsbøllen (Olweus, 2003), psykopater og den stakkarslige tyrann (Ashforth, 1994). Selv om vi ikke vet mye om de som mobber, viste en studie at personer som selv innrømmet å ha mobbet andre, beskrev seg selv som dårlig sosialt fungerende, som usikre i sosiale sammenhenger og med et noe lavere selvbilde enn andre (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994). De beskrev seg også som personer som var mer aggressive enn andre. De ble lett sint på kolleger eller underordnede og de ble mer aggressive enn andre når de følte seg provosert. Bildet er imidlertid ikke klart fordi resultater fra andre studier indikerer at mobbere kan ha et selvbilde som ikke avviker fra den øvrige befolkning (Baumeister, Smart, & Boden, 1996), og til og med kan ha et høyere selvbilde enn andre (Baumeister, Smart, & Boden, 1996; Kernis, Cornell, Sun, & Berry, 1993).

### **8.1 Presentasjon og drøfting av resultater vedrørende personlighet**

I den foreliggende undersøkelsen målte vi deltagernes personlighet med tanke på mellommenneskelig samspill og i hvilken grad de oppfattet å ha problemer på dette området. Måleinstrumentet IIP-C består av en rekke spørsmål om man generelt opplever å ha problem eller gjøre feil i samspill med andre. Til sammen 9 dimensjoner måles (se tabell 12). For å analysere sammenhenger mellom mobbing og personlighet delte vi det totale utvalget opp i fire grupper: En stor gruppe respondenter som ikke er involvert i mobbing (n= 2207), en offergruppe (n= 82), en gruppe med overgripere (n= 42), og en gruppe bestående av respondenter som rapporterer at de er både overgripere og offer (n= 24). Grunnet få respondenter er sistnevnte gruppe imidlertid ikke inkludert i den følgende analysen.

Det ble avdekket systematiske forskjeller mellom de ikke-involverte og offergruppen på åtte av de ni personlighetsdimensjonene, mens det var systematiske forskjeller på seks dimensjoner når de ikke-involverte og overgriperne ble sammenlignet (se tabell 12). Ofrene og overgriperne var mer dominerende, mer mistenksom, kaldere, mer sosialt unnvikende, mer utnyttbare, mer oppofrende og snille, mer påtrengende og viste mer mistillit enn gruppen med ikke-involverte. Det ble ikke påvist noen systematiske forskjeller mellom gruppene på personlighetsdimensjonen "lite selvhevdende". Ofrene og overgriperne var systematisk

forskjellige på tre av personlighetsdimensjonene, ofrene svarte at de var mindre dominerende, men mer utnyttbare, oppofrende og snille enn overgriperne.

**Tabell 10 Multiple sammenligninger på IIP-C dimensjoner mellom utvalgene: Ikke involvert i mobbing (n=2207), Offer (n=82) og Overgriper (n=42).**

Personlighetsdimensjoner	Sammenligninger	Utvalg	Gj.snitt	Standardavvik	Utvalg	Gj.snitt	Standardavvik	Sig.
Dominerende	*1	Ikke involvert	.50	.50	Offer	.63	.52	.05
	*2	Ikke involvert			Overgriper	.94	.68	.001
	*3	Offer	.63	.52	Overgriper	.94	.68	.01
Mistenksom	1	Ikke involvert	.90	.91	Offer	1.38	1.08	.001
	2	Ikke involvert			Overgriper	1.21	.93	.05
	3	Offer	1.38	1.08	Overgriper	1.21	.93	**ns
Kald	1	Ikke involvert	1.13	.75	Offer	1.40	.89	.001
	2	Ikke involvert			Overgriper	1.49	.79	.01
	3	Offer	1.40	.89	Overgriper	1.49	.79	ns
Sosialt unnvikende	1	Ikke involvert	.86	.74	Offer	1.23	.87	.001
	2	Ikke involvert			Overgriper	1.22	.73	.01
	3	Offer	1.23	.87	Overgriper	1.22	.73	ns
Utnyttbar	1	Ikke involvert	1.19	.68	Offer	1.72	.76	.001
	2	Ikke involvert			Overgriper	1.32	.79	ns
	3	Offer	1.72	.76	Overgriper	1.32	.79	.01
Lite selvhevdende	1	Ikke involvert	1.42	.77	Offer	1.56	.73	ns
	2	Ikke involvert			Overgriper	1.30	.85	ns
	3	Offer	1.56	.73	Overgriper	1.30	.85	ns
Oppofrende og snill	1	Ikke involvert	1.16	.62	Offer	1.55	.78	.001
	2	Ikke involvert			Overgriper	1.25	.64	ns
	3	Offer	1.55	.78	Overgriper	1.25	.64	.05
Påtrengende	1	Ikke involvert	.97	.57	Offer	1.31	.57	.001
	2	Ikke involvert			Overgriper	1.28	.65	.001
	3	Offer	1.31	.57	Overgriper	1.28	.65	ns
Mistillit	1	Ikke involvert	1.00	.82	Offer	1.54	.95	.001
	2	Ikke involvert			Overgriper	1.43	.74	.001
	3	Offer	1.54	.95	Overgriper	1.43	.74	ns

\*1= Utvalget ikke-involvert sammenlignet med utvalget med ofre

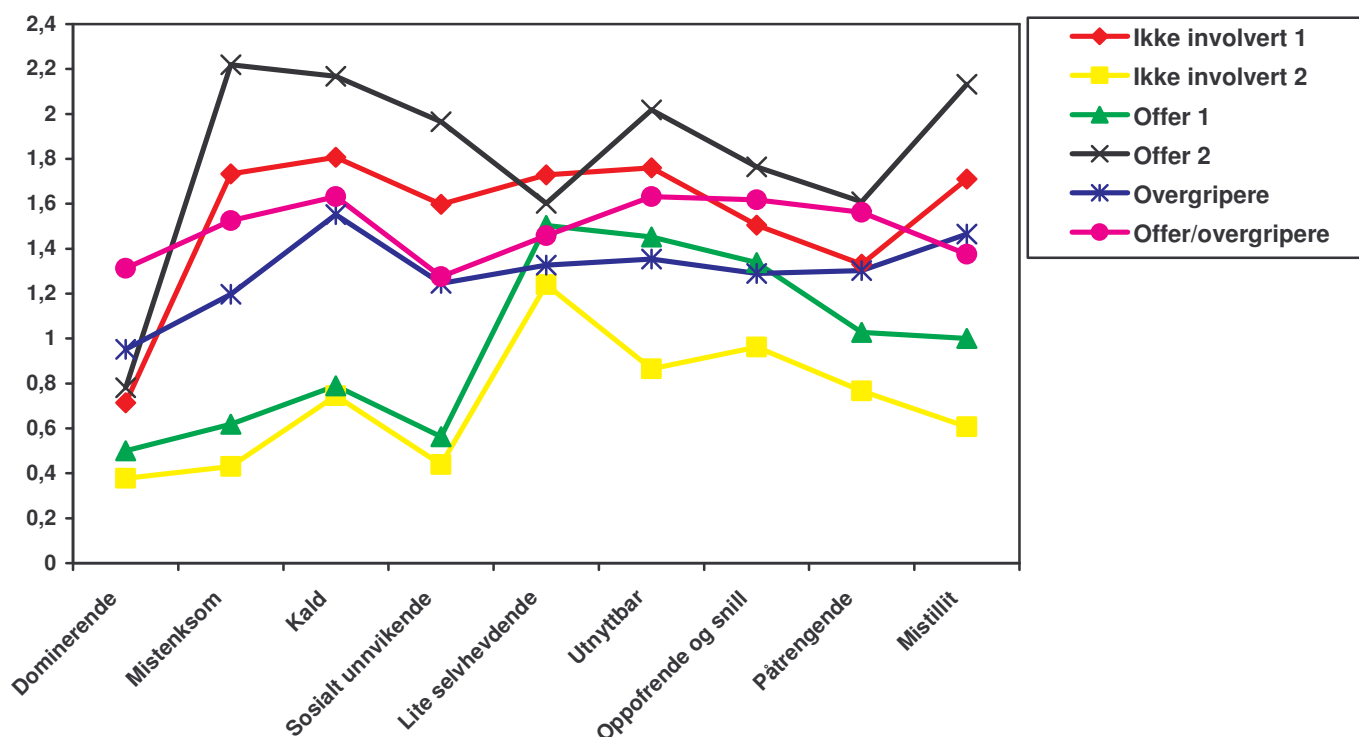
\*2= Utvalget ikke-involvert sammenlignet med utvalget med overgriperne

\*3= Ofrene sammenlignet med overgriperne

\*\*ns= det er ikke statistisk signifikant forskjell

Videre statistiske analyser (clusteranalyser) viste at offergruppen består av to omtrent like store undergrupper med ulike personlighetsprofiler. I den ene undergruppen ble det påvist en personlighetsprofil der man gjennomgående rapporterer mange problemer på det mellommenneskelige plan. Et slikt resultat indikerer at mellommenneskelige problemer kan være nært knyttet til opplevelsen av å bli mobbet, i hvert fall for en undergruppe ofre. Den andre undergruppen hadde for sin del en personlighetsprofil som skilte seg lite fra det som var

typisk for de som ikke var involvert i mobbing. Dermed synes det klart at det ikke finnes noen ensartet "offerpersonlighet" blant mobbofre (se også (Glasø, Matthiesen, Nielsen, & Einarsen, in press). Videre analyser viste imidlertid at også ikke-involverte kunne deles i to grupper med hver sin personlighetsprofil, der én gruppe på rundt 40 % rapporterer at de har mange problemer på det mellommenneskelige plan. Det totale utvalget i undersøkelsen kan dermed deles inn i seks grupper hvor alle har sin egenartede personlighetsprofil som vist i figuren under (figur 4). Mobberne derimot utgjorde bare en gruppe med noenlunde ens profil.



**Figur 4.** Klyngeprofiler og multiple sammenligninger på IIP-C dimensjoner mellom seks grupper: Ikke-involvert 1 (n=776), ikke-involvert 2 (n=1372), offer 1 (n=42), offer 2 (n=38), overgripere (n=38), og offer og overgripere (n=24). Høy skåre på personlighetsskalaen indikerer høy grad av personlighetstrekket

Som figuren viser, finnes det altså to ulike grupper med ofre som skiller seg klart fra hverandre. Imidlertid finnes det også blant de som ikke er involvert i mobbing to ulike grupper med helt ulik profil. Den ene gruppen offer (1) rapporterer omtrent som gjennomsnittet for den største gruppen ikke-involverte. Den andre gruppen offer (2) skårer høyt på mange av skalaene. Dette viser at mens en gruppe ofre ikke har særlige problemer på det mellommenneskelige plan, er det en gruppe som rapporterer at de gjennomgående har slike problemer. Imidlertid skårer også en stor gruppe ikke-mobbete høyt på disse skalaene. Således er det mange som oppgir at de har problemer i sosiale sammenhenger uten at de utsettes for mobbing av den grunn.

## 8.2 Et forbehold: høna eller egget?

En metodisk begrensning som det er viktig å påpeke, er at vi på bakgrunn av den foreliggende tverrsnittsstudien ikke kan trekke slutninger om "hva" som fører til "hva" når det gjelder sammenhengen mellom mobbing og personlighet. Vår studie avspeiler her problem som man også møter i praksisfeltet: er de avvikende personlighetstrekk man kan observere hos noen ofre en konsekvens av mobbingen eller en medvirkende årsak til denne mobbingen? Sagt på en annen måte: har personen forandret sin personlighet som følge av det å være mobbet? Eller hadde personen disse personlighetstrekkene også før mobbingen startet? Kan i så fall disse personlighetskjennetegnene forklare hvorfor personen ble mobbet i utgangspunktet?

En mulig forklaring på at vi fant en gruppe ofre som var utsatt for mye mobbing og som samtidig oppga mange problemer på det mellommenneskelige plan, kan være at disse problemene har oppstått som følge av den mobbingen de har opplevd. Leymann og Gustavsson (Leymann & Gustafsson, 1996) mente for eksempel å finne at ofre for langvarig mobbing var preget av en overdreven fiendtlighet og mistenksomhet, en kronisk følelse av nervøsitet og følelse av å være i fare, en overdreven opptatthet av egen skjebne, en hypersensitivitet i forhold til urettferdighet, og en konstant og overdrevet identifisering med andres lidelser; og at disse symptomene gjerne oversteg omgivelsenes toleransegrense, noe som i seg selv bidrog til at personen isolertes ytterligere. Ifølge Leymann og Gustafsson (Leymann & Gustafsson, 1996) må slike følgesymptomer ikke forveksles med kjennetegn ved personens generelle funksjonsevne før mobbingen startet. Således kan man si at de personkjennetegn som en del ofre viser, må sees på som en naturlig reaksjon på en vanskelig livssituasjon. At mange norske arbeidstakere har en lignende personlighet uten at de mobbes av den grunn, taler imidlertid for at personligheten hos en gruppe ofre også er stabil og har vært den samme også før mobbingen startet. Dette kan vi imidlertid ikke vite sikkert før vi har gjennomført de neste undersøkelsene i dette prosjektet, der vi får en mulighet til å følge personer over tid. Det er imidlertid verdt å merke seg at en stor gruppe av den generelle befolkning oppgir at de har mange problem i samhandling med andre uten at de mobbes. De fleste som har slike problemer mobbes altså ikke. Videre er det mange som mobbes uten at de nødvendigvis skiller seg fra folk flest når det gjelder sosial samhandling. Konklusjonen må derfor bli at mobbing egentlig har lite med personlighet å gjøre.

## 9.0 Om varsling og varslere i norsk arbeidsliv

Arbeidstakere som varsler om forseelser eller annen uønsket eller utilbørlig atferd på arbeidsplassen opplever ofte en form for reaksjon i ettertid, av positiv eller negativ art (Miceli & Near, 1992). Noen undersøkelser har vist at arbeidstakere som varsler senere kan bli utsatt for systematiske og varige negative reaksjoner og sanksjoner fra kolleger og ledelse, for eksempel i form av mobbing (Bjørkelo & Ryberg, 2004; Nielsen, 2003). Det å si ifra om kritikkverdige forhold kan dermed sies å være en risikofaktor for senere mobbing på arbeidsplassen. Flere studier har tidligere antydnet dette.

En utbredt definisjon på varsling er når en ansatt (tidligere eller nåværende) sier ifra om en uetisk, ulovlig, eller kritikkverdig handling på arbeidsplassen til en person eller instans som har mulighet til å endre på det kritikkverdige forholdet (Near & Miceli, 1985). Personen eller instansen som får beskjed om det kritikkverdige forholdet kan være tilknyttet organisasjonen (for eksempel en leder, verneombud, tillitsvalgt), men kan også være en utenforstående myndighet eller påvirkningsgruppe (for eksempel politi eller andre offentlige myndigheter, media, miljøorganisasjon). Definisjonen er videre innskrenket til at varsling gjelder forseelser rettet mot andre, det være seg enkeltpersoner (for eksempel trakassering), virksomheten som helhet (for eksempel ved økonomiske misligheter) eller det omliggende samfunn (som skattebedrag eller miljøkriminalitet). Vi definerer det ikke som varsling når man sier fra om urett som angår en selv. Det er heller ikke varsling dersom det gjøres anonymt, eller når det er i egen vinnings hensikt. Sistnevnte kalles gjerne for antisosial varsling (Miceli & Near, 1997). Anonyme meldinger, for eksempel i form av et usignert brev til bedriftsledelsen, anses ikke som varsling. Det er heller ikke varsling dersom det gjøres gjennom etablerte rutiner for avviksmeldinger. For at det skal regnes som varsling, må det gjøres åpent og direkte, det være seg i muntlig eller skriftlig form.

### 9.1 Utbredelse, varslingsmåter og faktorer som påvirker varsling

Varsling er en relativt sjeldent forekommende handling (Rothschild & Miethe, 1999). De fleste undersøkelser finner at rundt halvparten av de som observerer forseelser varsler om det (Ethics Resource Center, 2005; Miceli & Near, 2005a). En gruppe som vi ut fra amerikanske funn vet at rapporterer forseelser i langt høyere grad enn andre, er interne revisorer med avviksrapporing som en del av jobbinstruksen (Miceli, Near, & Schwenk, 1991). Så godt som alle varslere avslører først forseelsen internt på arbeidsplassen, før de eventuelt varsler eksternt (Miceli & Near, 2005b; Skivenes & Trygstad, 2005). De fleste varsler eksternt, det



vil si utenfor organisasjonen, først etter gjentatte runder internt (Rothschild & Miethe, 1999). Selv om både individ- og situasjonsfaktorer har vist seg å ha betydning for senere varsling (Miceli & Near, 1985; Trevino & Victor, 1992) er det situasjonsfaktorer, slik som forseelsen det varsles om og karakteristika ved organisasjonen, som har vist seg å bidra mest til å forklare hvorfor noen tar på seg rollen som varslere (Near & Miceli, 1996).

Fram til nå har det meste av forskningen på feltet basert seg på varslere som ikke har blitt hørt når de har meldt fra om forseelser og som har opplevd represalier. Et vanlig funn har derfor vært at mange varslere opplever at de blir oppfattet som angivere og svikere på egen arbeidsplass. Deres atferd ses gjerne som et brudd på en arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Sanksjonene har vært tolket som straff for å ha brutt med rådende normer i virksomheten (Miceli & Near, 1992) eller for å ha "sveket" sine kolleger. Sanksjonene fungerer imidlertid også som advarsler til andre om at slik varsling, gjerne kalt "sladring", ikke er akseptert og vil bli slått ned på (Miceli, Rehg, Near, & Ryan, 1999).

Sanksjoner fra kolleger eller ledere kan komme til uttrykk på flere måter (Hersh, 2002), for eksempel ved verbal utskjelling og ulike former for trusler. Andre former kan være tap av fremtidig forfremmelse og karriereutvikling, oppsigelse, degradering eller at man overføres til en mindre attraktiv jobb eller stilling (Soeken & Soeken, 1987). Slike formelle (for eksempel degradering) og uformelle (for eksempel direkte og indirekte mobbing på arbeidsplassen) sanksjoner (De Maria & Jan, 1997) har vist seg å være en potensiell kilde til mentale helseproblemer, sykemeldinger og utstøting fra arbeidslivet (McDonald & Ahern, 2002). På den annen side kan varsling være et effektivt middel for å stoppe urettmessige forseelser, som for eksempel mobbing på arbeidsplassen.

## **9.2 Presentasjon og drøfting av resultatene**

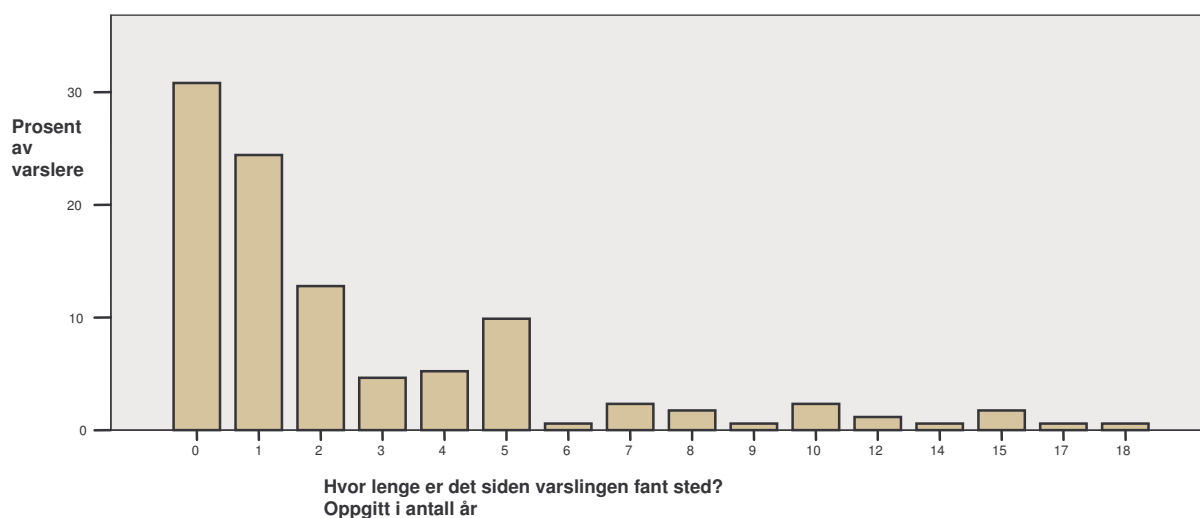
Til sammen 12,2 % (n = 2378) av arbeidstakerne i den foreliggende undersøkelsen oppgir å ha tatt på seg rollen som varslere én eller flere ganger (se tabell 11). Dette er lavere enn andre norske funn som ligger mellom 30 og 40 % (Severinsen & Høstmælingen, 2004), (Skivenes & Trygstad, 2006). Forskjellen i forekomsten av varsling kan skyldes at disse tidligere undersøkelsene hadde en overrepresentasjon av kvinner og av arbeidstakere i offentlig sektor (Fougner, Hatløy, & Holand, 2006), samt at ulike definisjoner på varsling benyttes. I den foreliggende undersøkelsen benyttet vi en streng definisjon, slik som vi beskrev ovenfor.

Tabell 11 viser at varslerne deler seg i omtrent to like store grupper i forhold til om de har varslet ved én anledning, eller ved to eller flere anledninger.

**Tabell 11 Har du én eller flere ganger tatt på deg rollen som varslers? n=2539**

	%
	n
Nei	87,8 % (2090)
Ja, ved én anledning	6,6 % (156)
Ja, ved to eller flere anledninger	5,6 % (132)

De fleste varslere (ca 30 %) sa ifra for under ett år siden, men over 50 % av de som har varslet oppgir å ha gjort dette i løpet av de siste to år. Til sammen seks prosent av alle som deltok i undersøkelsen har dermed opptrådt som varslere i løpet av de siste to år før undersøkelsen ble gjennomført. Figur 5 viser hvor lenge det er siden varslingen ble utført, slik det ble rapportert av varslerne.



**Figur 5 Hvor lenge er det siden varslingen fant sted? Oppgitt i antall år**

Tabell 12 viser varslernes hyppigste rapporterte grunner til varsling. På dette spørsmålet var det mulig å svare at flere forseelser hadde funnet sted, noe som betyr at forseelsen det ble varslet om for eksempel kan ha omfattet både brudd på sikkerhet og grove økonomiske misligheter. Resultatene viste at det særlig varsles om trakasserende atferd ovenfor andre

(33,7 %) og om brudd på sikkerhet (24,3 %). Kategorien ”Annet” dekker forhold varslerne kan ha rapportert om og som ikke var oppgitt som et svaralternativ. Andre grunner kom opp i nærmere 28 % og bør ses nærmere på i videre undersøkelser.

**Tabell 12 Hvilke type forseelser gjorde det nødvendig å varsle? n=288**

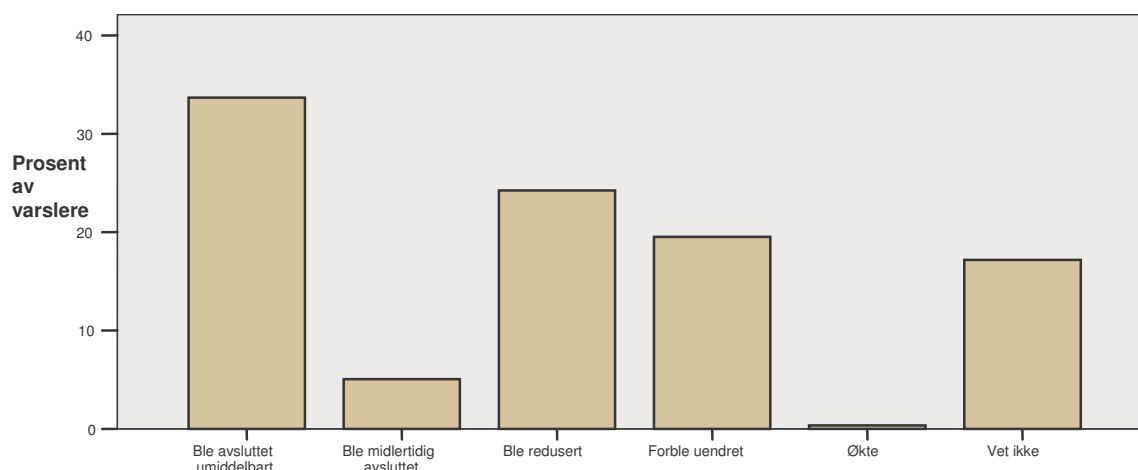
	%	N
Trakasserende atferd mot andre	33,7 %	97
Annet	27,8 %	80
Brudd på sikkerhet	24,3 %	70
Grov illojalitet mot organisasjonen/driften	13,9 %	40
Grov omsorgssvikt, vanskjøtsel eller feilbehandling	13,5 %	39
Grove økonomiske misligheter/ tyveri	12,2 %	35

Varslerne oppgir hovedsakelig å ha varslet internt. I tabell 13 ser vi hvordan omtrent alle varslerne varslet internt (80,7 %), mens veldig få varsler til noen utenfor organisasjonen (1 %). Når vi ser alle som har begynt varslingen internt før de eventuelt gikk eksternt, kommer vi opp i så mange som 98,5 %. Når det gjelder måten varslerne sier ifra om forseelser på, så viser resultatene at de fleste gjør dette alene, selv om en liten gruppe gjør det sammen med andre.

**Tabell 13 Hvor ble det varslet og hvordan? (n=288)**

	%	n
Kun innad	80,7 %	222
Først innad, så utad	17,8 %	49
Kun utad	1,1 %	3
Først utad, så innad	0,4 %	1
Tok initiativ og varslet på egen hånd	74,9 %	206
Vi var flere som varslet sammen	25,1 %	69

Figur 6 viser hva varslerne (n=288) rapporterte skjedde med de kritikkverdige forholdene etter at varslingen hadde funnet sted. De fleste forseelsene ble avsluttet umiddelbart etter varslingen (34,2 %) eller redusert (24,7 %). I noen av tilfellene ble forseelsene midlertidig avsluttet (5,5 %) mens 20 % av respondentene sa at forseelsene fortsatte uendret. En god del av varslerne fortalte at de ikke visste hva som skjedde etter at de hadde varslet (15,3 %), mens et nesten ingen hadde erfart at forseelsene økte (0,4 %). De fleste forseelsene ble altså ifølge varslerne avsluttet umiddelbart eller i det minste redusert som følge av varslingen. På den annen side merker vi oss at nærmere 20 % ikke vet hva som skjedde i etterkant av varslingen.



**Figur 6** Hva skjedde med de kritikkverdige eller ulovlige forholdene etter at det var blitt varslet?

Tabell 14 viser hva varslerne (n= 288) rapporterte skjedde med de som sto bak de kritikkverdige eller ulovlige forholdene. Dette var et spørsmål hvor det var mulig å krysse av for flere svaralternativ. Varslerne svarte her at de som sto bak forseelsene i stor grad ble møtt med irettesettelse (35,1 %) eller ingenting (31,6 %). I noen tilfeller ble de omplassert (6,9 %) eller de ble til og med forfremmet (2,1 %). Noe som også inntraff i noen grad var at de som hadde stått bak forseelsene forlot organisasjonen eller at de ble oppsagt. Det viste seg også at varslerne ofte rapporterte å ikke vite hva som skjedde med den eller de som hadde stått bak forseelsene (14,2 %).

**Tabell 14** Hva skjedde med de som stod bak de kritikkverdige eller ulovlige forholdene? n=288

	%	n
Fikk irettesettelse fra organisasjonens styre/ledelse	35,1 %	101
Ingenting	31,6 %	91
Vet ikke	14,2 %	41
Forlot organisasjonen	8,0 %	23
Oppsagt/avskjediget	8,0 %	23
Omplassert/degradert	6,9 %	20
Ble forfremmet	2,1 %	6

Tabell 15 viser hva varslerne svarte på spørsmålet om hva som skjedde med dem selv etter at de hadde varslet. De fleste varslerne forteller her at ingenting skjedde etter at de sa ifra (89,9 %). Når varslerne rapporterte at de hadde blitt utsatt for sanksjoner kom disse hovedsakelig fra organisasjonenes ledelse eller styre eller fra arbeidskolleger. Et fåtall av varslerne (1 %) rapporterte at de ble belønnet for sin varsling.

**Tabell 15 Hva skjedde med deg etter at du varslet? n=288**

	%	n
Ingenting	89,9 %	259
Ble straffet av ledelse/styre	6,3 %	18
Ble straffet av arbeidskollegaer	2,1 %	6
Ble belønnet	1,0 %	3

### 9.3 Konklusjon

Antall varslere (12,2 %, n=288) i den foreliggende studien er lavere enn andre funn i Norge per i dag. Dette kan skyldes at utvalget i denne undersøkelsen er representativ for norske arbeidstakere og benytter en annen og noe strengere definisjon enn det andre undersøkelser i Norge har gjort. Våre funn kan imidlertid sies å være i samsvar med tidligere internasjonale studier som hevder at varsling er et relativt sjeldent fenomen (Rothschild & Miethe, 1999). Varmlerne i denne undersøkelsen varslet overveiende internt (98,5 %), hadde for det meste varslet i løpet av de siste årene og var fremdeles i jobb. Hvis vi antar at varsling er relativt konstant, kan de gradvis synkende tallene av forekomst bety at en del av de som har varslet tidligere ikke er i jobb lenger eller at folk har glemt at de har varslet. Forseelsene som varmlerne varslet om var alvorlige brudd på bestemmelser om sikkerhet og arbeidsmiljø, omsorgssvikt, økonomisk mislighold og illojalitet ovenfor arbeidsplassen. Dette er årsaker som er i samsvar med funn fra tidligere internasjonale studier (Miceli & Near, 1992).

Varmlerne i denne undersøkelsen sier ifra om forseelser på en overveiende lojal måte, det vil si at de går internt (98,5 %) på arbeidsplassen før de foretar seg noe annet. Varsling synes også å være effektivt, ved at forseelsene i hovedsak avsluttes eller reduseres. Det er likevel et tankekors at mange varmlere ikke vet hva som skjedde etter at de sa ifra. Det er forøvrig positivt at de fleste som sto bak forseelsene ble møtt med irettesettelse fra styret eller ledelsen i organisasjonen, samtidig rapporterer omtrent like mange at ingenting skjedde med de som sto bak forseelsene. Vi vet ikke om varmlerne anser det at ingenting skjedde som en negativ eller positiv konsekvens. Det er også utbredt at varmlerne ikke vet hva som skjedde med de som sto bak forseelsene de sa i fra om.

De fleste varmlerne rapporterte at det ikke skjedde noe med dem etter at de hadde varslet. Sanksjoner fra ledelse eller kolleger er altså ikke hovedregelen ved varsling. På den annen side vet vi ikke om varmlerne tolker fravær av at noe skjedde som noe positivt eller negativt.

Når varslerne opplevde sanksjoner, kom dette mest fra ledelse eller styre. Få varslere rapporterte imidlertid at de ble belønnet. Når vi ser funnene våre i sammenheng, altså at de fleste har varslet internt, mange er i jobb etter at de hadde varslet, noen opplever sanksjoner og få belønnes, kan resultatene tyde på at konsekvensene etter varsling i mange tilfeller kan føre til relevante endringer i organisasjonen, men at det i noen tilfeller blir en påkjenning for den som varslar.

## 10. Oppsummering og konklusjon av rapportens resultater

I denne rapporten har vi presentert resultatene fra en landsrepresentativ undersøkelse av forekomsten av mobbing, seksuell trakassering, konflikter, destruktiv ledelse og varsling i norsk arbeidsliv. Undersøkelsen ble gjennomført våren og sommeren 2005, og med sin tilfredsstillende svarprosent gir den et nyansert og dekkende bilde av hvordan norske arbeidstakere opplever sitt arbeidsmiljø i forhold til de ovennevnte jobbmråder på det aktuelle tidspunkt.

Rapportens tittel reiser spørsmålet om norsk arbeidsliv er brutalisert, noe som er blitt hevdet av mange i de senere årene. Den foreliggende rapport kan selvsagt ikke gi et konkluderende svar på et så omfattende spørsmål. Det rapporten kan si noe om er avgrenset til det mellommenneskelige området, der resultatene imidlertid tyder på at så ikke er tilfelle. For å sikre en rimelig fortolkning av resultatene er det imidlertid viktig avslutningsvis å påpeke at den foreliggende undersøkelsen selvsagt har noen begrensinger som det må tas hensyn til.

### 10.1 Noen metodiske betraktninger

Ved å være en landsrepresentativ undersøkelse med forholdsvis god svarprosent, basert på anerkjente måleinstrumenter, har den foreliggende studien mange styrker. Noen metodiske forbehold er det imidlertid viktig å påpeke. For det første er undersøkelsen en såkalt kryss-seksjonell undersøkelse. Ved at samtlige forhold er målt på samme tidspunkt kan vi ikke slå fast hva som er årsak og hva som er virkning i de sammenhenger vi undersøker. Således er det mulig at sammenhengen mellom mobbing og arbeidsmiljøfaktorer også kan bety at mobbing fører til et dårlig psykososialt miljø og ikke nødvendigvis at et dårlig arbeidsmiljø fører til mobbing, slik våre teorier tilsier. Spørsmål om årsak og virkning vil vi imidlertid komme tilbake til etter de neste undersøkelsene som gjennomføres i 2007 og i 2010. Ved å følge opp de samme deltagerne over tid (et longitudinelt design), vil vi i fremtiden kunne gi mer gyldig informasjon om reell årsak – virkning.

Videre er det viktig å påpeke at den denne undersøkelsen rettet seg mot dem som ved inngangen til 2005 var registrerte i et arbeidsforhold. Undersøkelsen gir dermed et bilde av hvordan de som er i jobb opplever disse forholdene. Mennesker som allerede er utstøtt fra arbeidslivet, for eksempel som følge av mobbing (se for eksempel Einarsen, Matthiesen & Mikkelsen, 1999), kan selvsagt ha opplevd sin tidligere jobbsituasjon annerledes enn de som er i jobb fortsatt. I 2003 var for eksempel rundt 300 000 personer i Norge uføretrygdet (Dahl,

2005), noe som utgjør rundt en av ti i den norske befolkning i arbeidsfør alder. Mange av disse har nødvendigvis tidligere vært i arbeid. Det er mye mulig at dårlige arbeidsmiljøforhold er medvirkende årsaker til slik utstøtning fra arbeidslivet. I de oppfølgende studiene vil vi nettopp undersøke hvilke sider ved arbeidsmiljøet i 2005 som kan forklare hvorfor noen eventuelt vil bli utstøtt fra arbeidslivet i perioden 2005 til 2007 eller frem til 2010, det være seg om de er under attføring, på uføretrygd eller er arbeidsledige. Dermed vil denne svakheten ved den fremlagte første studien bli kompensert ved senere målinger.

Det er også viktig å få frem at denne undersøkelsen ikke nødvendigvis viser hvordan etniske minoriteter med svake norskkunnskaper opplever sin arbeidssituasjon og sitt arbeidsmiljø på disse områdene. Det samme gjelder for den økende andelen utenlandsk arbeidskraft som nå finnes i en del norske virksomheter. Den foreliggende undersøkelsen spurte ikke om slike bakgrunnsforhold. Det er også grunn til å tro at frafallet blant disse gruppene er klart større enn blant arbeidstakere med norsk som førstespråk. Egne undersøkelser bør derfor gjennomføres blant disse gruppene før vi kan konkludere med at de foreliggende resultatene også er gyldig for disse arbeidstakerne.

## 10.2 De viktigste resultatene – en oppsummering

Forekomsten av selvrapportert mobbing er lav i denne undersøkelsen sammenlignet med utenlandske undersøkelser og sammenlignet med norske undersøkelser fra 1990 tallet. Til sammen 4,5% opplever seg mobbet på jobben. Kun 2% oppgir at mobbing forekommer hyppig. Selv om ethvert mobbeoffer er ett for mye, er dette forholdsvis lave tall., og lavere enn tilsvarende tall fra en rekke andre land (f.eks. Storbritannia, USA, Tyskland, baltiske land). Våre funn gir dermed et forholdsvis positivt bilde av norske arbeidsmiljø på dette området. Resultatene viser imidlertid at i tillegg til de 4-5 prosent som rapporterer mobbing, er ytterligere 4-5% helt klart i en risikosituasjon for å bli utsatt for mobbing ved at de opplever å få mange negative handlinger rettet mot seg. Vi kan dermed ikke slå oss til ro med at mobbeproblemet er fraværende. For en virksomhet på 100 ansatte vil fortsatt en håndfull medarbeidere oppleve seg mobbet, mens så mange som ti medarbeidere til sammen vil kunne ha en arbeidssituasjon der de er utsatt for mange negative handlinger fra kolleger eller ledere.

Vi identifiserte få risikogrupper for mobbing, noe som viser at mobbing kan forekomme i alle virksomheter og blant så vel ansatte som ledere. Resultatene om seksuell trakassering viser det samme bildet. Meget få (1,1%) opplever at de selv er utsatt for slik trakassering, til tross



for at så mange som 7% rapporterer eksponering for så mange konkrete handlinger at de nok kan sies være utsatt for en viss grad av seksuell trakassering. På dette området finnes det imidlertid en klar risikogruppe. I tråd med tidligere forskning viser det seg at yngre kvinner (under 36) år er mer utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet enn andre. Hele 15 % i denne gruppen kan sies å være utsatt for slik trakassering. Fra andre undersøkelser vet vi at dette i sær forekommer i mannsdominerte arbeidsmiljøer (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1993).

Heller ikke når det gjelder ledelse finner vi at norsk arbeidsliv er preget av en brutalisering. De fleste deltagere (rundt 70 %) opplever sin leder som rimelig god, mens en drøy fjerdedel opplever ulike former for destruktiv atferd fra sin nærmeste leder, om enn på ulike måter. Det største problemet i denne gruppen ser ut til å være fraværet av ledelse (la-det skure ledelse) Mens rundt 5 % opplevde lederen sin som tyrannisk, var det rundt 10 % som rapporterte at deres leder var en "La-det-skure" leder. En del oppga også at deres ledere nok opptrådte vennlig mot dem, men at de på ulike måter kunne sies å opptre illojalt overfor virksomheten. "Snillisme" i ledelse på bekostning av virksomheten kan dermed sies å være et like stort, og kanskje større problem, enn det tyrannisk ledelse er.

Resultatene underbygger at forekomsten av mobbing er nært knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet. Mobbing oppstår i følge våre resultater i første rekke i arbeidsmiljø med høy grad av konflikter eller uklar arbeidsorganisering, og der medbestemmelsen er lav. Mer oppsiktsvekkende var det at sammenhengen mellom mobbing og omstilling ikke var særlig sterk. Det kan for sin del forklares med at omstillinger både kan forebygge og utløse mobbing. Fra litteraturen om mobbing er det ofte hevdet at omstillinger en risikofaktor for mobbing (se for eksempel Einarsen et al., 2003; Skogstad, Matthiesen & Einarsen, 2007). Imidlertid kan det også tenkes at omstillinger av dårlig fungerende avdelinger og problemfylte arbeidsmiljøer faktisk kan forebygge fremtidig mobbing, gjennom at slike avdelinger oppløses, omstruktureres eller får ny ledelse. Der det derimot oppstår frustrasjoner pga. en dårlig eller uklar organisering av arbeidet og der medbestemmelsen er lav, er risikoen for mobbing stor. Imidlertid viser resultatene også at lederatferden til nærmeste leder har en klar sammenheng med hvorvidt man rapporterte mobbing. Dersom lederen har en tyrannisk lederstil eller dersom lederen ikke tar aktivt fatt i konflikter og problemer på arbeidsplassen, er faren stor for at medarbeidere i fortsettelsen vil kunne oppleve seg mobbet, det være seg av lederen selv eller av andre ansatte.

Etter vår mening viser resultatene den viktige betydningen av ledelse og psykososialt arbeidsmiljø som mulige årsaker til mobbing. Derimot setter resultatene spørsmålsteget ved om personlighet hos ofrene har noen stor betydning for hvorfor noen mobbes. Spørsmålet om personlighet og mobbing har vært belyst i mange undersøkelser etter hvert. I den foreliggende undersøkelsen undersøkte vi hvorvidt deltagerne opplevde at de hadde problemer i mellommenneskelig samhandling. Mens én gruppe ofre viste seg å ikke ha særlige problemer på det mellommenneskelige plan, var det også en gruppe som rapporterer at de gjennomgående har slike problemer. Imidlertid rapporterte også en stor gruppe ikke-mobbete deltagere å ha mye problemer i samhandling med andre. Således er det mange som oppgir at de har problemer i sosiale sammenhenger uten at de utsettes for mobbing av den grunn. Dette mener vi understreker betydningen av virksomheten og hvordan den og dens ledere håndterer livets mange små og store problemer.

Til sammen 12 % av deltagerne oppga at de hadde opptrådt som varslere på jobben. Selv om disse hadde en forhøyet risiko for å oppleve mobbing i etterkant, er det oppsiktsvekkende at de aller fleste av dem (rundt 90 %) ikke rapporterer om negative reaksjoner fra arbeidsgiver, ledere eller kolleger etter at de varslet. Resultatene viser også at omtrent samtlige av disse (98,5 %) rapporterer internt før de eventuelt går ut offentlig med det de oppfatter som uetisk fremferd i virksomheten. Varsling synes også gjennomgående å gi positive resultater, ved at forseelsene i hovedsak avsluttes eller reduseres.

## Appendiks 1

Følgende vitenskaplige artikler er under publisering eller utarbeidelse fra prosjektet (per januar 2007):

- Skogstad, A., Matthiesen, S.B. Einarsen, S. (2007). **Organizational changes: A precursor of bullying at work?** *International Journal of Organization Theory and Behavior*. In press.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M.S. & Hetland H. (2007). **The destructiveness of laissez-fair leadership.** *Journal of Occupational Health Psychology*. In press
- Nielsen, MB., Skogstad, A., Matthiesen, SB., Glasø, L., Aasland MS: & Einarsen, S. (2007). **Bullying at work ten years after.** *European Journal of Work and Organisational Psychology*. Resubmitted.
- Glasø, Nielsen & Einarsen, S. (2006). **Interpersonal problems among targets and offenders of bullying at work.** Submitted for publication in *Journal of Applied Social Psychology*.
- Hauge, Skogstad & Einarsen. (2007) **Relationships between work environment quality and bullying.** Submitted for publication in *Work and Stress*.
- Aasland, Skogstad, Nielsen & Einarsen (2007). **The prevalence of destructive leadership.** In preparation
- Bjørkelo, Matthiesen, Nielsen & Einarsen. (2007) **Whistleblowing and retaliation: and representativ study.** In preparation

## Appendiks 2

**Tabell 16 Negative handlinger på arbeidsplassen (n=2369)**  
Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
	%	%	%	%	%
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)
Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon	54,8 (1298)	37,6 (891)	4,0 (94)	3,2 (75)	,5 (11)
Blitt ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobben	86,0 (2037)	12,6 (299)	,6 (14)	,5 (11)	,3 (7)
Blitt satt til arbeid under kompetansenivå	51,0 (1203)	39,3 (927)	3,1 (72)	3,1 (72)	3,5 (83)
Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige arbeidsoppgaver	76,3 (1809)	19,9 (472)	1,7 (40)	1,4 (34)	,6 (15)
At det er blitt spredt latter eller rykter om deg	83,1 (1968)	14,8 (351)	1,2 (29)	,5 (12)	,3 (7)
Blitt oversett eller utesteng fra det sosiale fellesskap	89,3 (2113)	9,3 (221)	,5 (13)	,4 (10)	,4 (9)
Blitt kritisert som person	80,4 (1903)	17,6 (416)	1,1 (27)	,6 (14)	,3 (8)
Blitt uskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	79,7 (1890)	17,8 (422)	1,3 (31)	,9 (22)	,2 (5)
Krenkende oppførsel	94,8 (2246)	4,4 (105)	,3 (8)	,3 (7)	,2 (4)
Hint eller antydninger om å slutte i jobben	94,4 (2238)	4,8 (113)	,5 (13)	,2 (5)	,1 (3)
Gjentatte påminnelser om feil eller tabber du har gjort	83,8 (1987)	15,0 (355)	,6 (14)	,4 (9)	,2 (5)
Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	83,2 (1973)	14,5 (343)	1,1 (26)	,8 (20)	,3 (8)
Vedvarende kritikk av din jobb eller	89,7	9,0	,5	,6	,2

arbeidsinnsats	(2126)	(213)	(12)	(14)	(5)
Neglisjering av dine meninger eller vurderinger	67,1 (1581)	29,1 (686)	2,5 (58)	,8 (20)	,5 (12)
Upassende morsomheter på din bekostning	86,0 (2038)	12,1 (286)	1,0 (23)	,7 (16)	,3 (6)
Blitt gitt oppgaver med urimelige mål eller tidsfrister	68,2 (1634)	26,7 (640)	2,0 (49)	1,3 (30)	1,8 (43)
Blitt utsatt for urimelige beskyldninger	88,1 (2079)	10,6 (249)	,9 (21)	,3 (7)	,2 (4)
Overdreven oppfølging av ditt arbeid eller innsats	87,5 (2064)	10,0 (237)	,9 (22)	,6 (15)	,9 (22)
Presset til å ikke kreve noe du har rett på	90,7 (2148)	7,8 (184)	,8 (19)	,3 (6)	,4 (10)
Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping	93,6 (2226)	5,1 (122)	,4 (9)	,2 (4)	,7 (16)
Blitt utsatt for overdrevent arbeidspress	70,8 (1673)	24,2 (572)	1,7 (41)	2,6 (61)	,7 (17)
Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep	97,4 (2304)	2,1 (50)	,3 (6)	,0 (1)	,2 (5)

**Tabell 17 Konstruktiv lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)**

	Aldri	Noen ganger	Ganske ofte	Svært ofte/nesten alltid
Nærmeste leder har oppmuntret til nytenkning	17,1% (n=400)	44,2% (n=1038)	31,4% (n=737)	7,3% (n=171)
Nærmeste leder har gitt anerkjennelse for gode prestasjoner	11,9% (n=281)	47,9% (n=1127)	31,5% (n=742)	8,6% (n=202)
Nærmeste leder har vært en pådriver for utvikling	14,4% (n=334)	42,8% (n=996)	33,4% (n=776)	9,4% (n=219)

Nærmeste leder har angitt klare og tydelige målsetninger for arbeidet	12,3% (n=286)	35,4% (n=821)	38,5% (n=891)	13,7% (n=318)
Nærmeste leder har definert og forklart arbeidsoppgavene tydelig for deg og dine medarbeidere	13,9% (n=324)	36,9% (n=861)	35,1% (n=818)	14,1% (n=329)
Nærmeste leder har vært fleksibel og villig til å tenke nytt	10,1% (n=234)	37,3% (n=867)	38,7% (n=899)	14,0% (n=325)

**Tabell 18 Tyrannisk lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)**

	Aldri	Noen ganger	Ganske ofte	Svært ofte/nesten alltid
Nærmeste leder har utsatt deg eller dine medarbeidere for sinnataggutbrudd eller surmuling og brukt mye tid på dette fremfor å gjøre egne arbeidsoppgaver	76,0% (n=1783)	18,9% (n=444)	4,0% (n=93)	1,2% (n=27)
Nærmeste leder har utestengt deg eller andre medarbeidere fra en sosial aktivitet	92,9% (n=2177)	5,8% (n=137)	0,8% (n=19)	0,4% (n=10)
Nærmeste leder har ydmyket deg eller andre medarbeidere hvis man ikke har levd opp til leders standarder	84,8% (n=1984)	13,2% (n=308)	1,5% (n=36)	0,6% (n=13)
Nærmeste leder har imitert, eller laget ansiktsgrimaser av deg	89,7% (n=2104)	8,8% (n=206)	1,3% (n=31)	0,2% (n=5)
Nærmeste leder har tilbakeholdt informasjon du har bruk for i arbeidet	67,9% (n=1591)	27,4% (n=641)	3,7% (n=87)	1,0% (n=24)
Nærmeste leder har holdt rede på andres feil, og brukt mye tid på å skjule egne	79,8% (n=1869)	16,0% (n=376)	3,2% (n=76)	0,9% (n=22)

feil

Nærmeste leder har rettferdiggjort egne handlinger ved å skylde på andre	78,7% (n=1840)	16,9% (n=395)	3,5% (n=82)	0,9% (n=20)
Nærmeste leder har spredt uriktig informasjon for å skade andres stilling i virksomheten	92,2% (n=2163)	6,7% (n=158)	0,9% (n=20)	0,2% (n=5)
Nærmeste leder har skjelt deg ut på telefon/via e-post fordi han/hun mener du har gjort en dårlig jobb	96,8% (n=2271)	2,6% (n=62)	0,4% (n=9)	0,1% (n=3)

**Tabell 19 Avsporet lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)**

	Aldri	Noen ganger	Ganske ofte	Svært ofte/nesten alltid
Nærmeste leder har tatt noe som tilhører bedriften	94,6% (n=2210)	4,5% (n=104)	0,7% (n=16)	0,3% (n=7)
Nærmeste leder har forklart bedriftens suksess med egen innsats fremfor de ansattes innsats	78,6% (n=1827)	16,2% (n=376)	3,7% (n=86)	1,5% (n=35)
Nærmeste leder har brukt sin posisjon til å tilegne seg økonomiske/materielle goder på bedriftens regning	90,3% (n=2104)	7,9% (n=183)	1,3% (n=31)	0,5% (n=12)
Nærmeste leder har sett på sine medarbeidere mer som konkurrenter enn som samarbeidspartnere	82,9% (n=1944)	13,3% (n=311)	2,9% (n=68)	0,9% (n=21)
Nærmeste leder har tatt æren for ditt eller andres arbeid	76,4% (n=1784)	18,5% (n=431)	3,6% (n=85)	1,5% (n=34)
Nærmeste leder har redusert dine muligheter for å uttrykke deg	82,5% (n=1931)	14,4% (n=338)	2,2% (n=51)	0,9% (n=20)

**Tabell 20 Vennlig, men illojal lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)**

	Aldri	Noen ganger	Ganske ofte	Svært ofte/nesten alltid
Nærmeste leder har vært kameratslig, og oppfordret deg/dine	60,6% (n=1422)	31,0% (n=728)	6,8% (n=160)	1,6% (n=38)

medarbeidere til å forlenge lunsjpause				
Nærmeste leder har oppfordret deg til å unne deg ekstra privilegier på bedriftens regning	83,1% (n=1945)	15,2% (n=357)	1,4% (n=32)	0,3% (n=7)
Nærmeste leder har oppfordret til ekstra kaffe/røykepauser som belønning for god arbeidsinnsats	68,7% (n=1607)	25,8% (n=603)	5,0% (n=117)	0,5% (n=12)
Nærmeste leder har oppfordret til å gjøre private oppgaver/ærender i arbeidstiden	88,8% (n=2083)	10,4% (n=244)	0,8% (n=18)	0,1% (n=2)
Nærmeste leder har misbrukt store deler av arbeidstiden til å være sosial med de ansatte	77,5% (n=1793)	19,6% (n=454)	2,4% (n=55)	0,5% (n=12)
Nærmeste leder har hindret deg i å komme i gang med arbeidet ved å være for sosial	82,2% (n=1925)	15,9% (n=373)	1,7% (n=41)	0,2% (n=4)
Nærmeste leder har brukt uhensiktsmessig mye tid/penger på planlegging av sosiale aktiviteter på arbeidsplassen	91,5% (n=2143)	7,3% (n=170)	0,9% (n=22)	0,3% (n=6)

**Tabell 21 Laissez-faire lederatferd. Frekvensfordeling, i prosent og antall svar (n)**

	Aldri	Noen ganger	Ganske ofte	Svært ofte/nesten alltid
Nærmeste leder har unngått å fortelle deg hvordan du skal gjøre jobben din	74,3% (n=1723)	18,4% (n=428)	3,3% (n=77)	4,0% (n=92)
Nærmeste leder har styrt unna det å vise bekymringer	67,0% (n=1555)	27,9% (n=647)	3,9% (n=90)	1,2% (n=29)
Nærmeste leder har unngått å ta avgjørelser	54,6% (n=1270)	37,1% (n=863)	6,4% (n=149)	1,9% (n=44)
Nærmeste leder har unngått å engasjere seg i arbeidet ditt	54,0% (n=1262)	34,5% (n=807)	9,0% (n=210)	2,5% (n=58)



Nærmeste leder har ikke har vært tilstede når det var behov for det	42,3% (n=990)	46,3% (n=1083)	8,6% (n=202)	2,8% (n=66)
--	------------------	-------------------	-----------------	----------------

---

## Referanser

- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress, 18*(4), 336-351.
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations, 47*(7), 755-778.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior, Vol 22*(3), 161-173.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1998). Workplace aggression - The iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence on its forms, frequency, and targets. *Public Administration Quarterly, 21*(4), 446-464.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of leadership. Theory, research and managerial applications* (Vol. 3). New York: The Free Press.
- Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review, Vol 103*(1) Jan 1996, 5-33.
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1998). Two faces of the powerless. Coping with tyranny in organizations. In R. M. Kramer & M. A. Neale (Eds.), *Power and influence in organizations* (pp. 203-219). London: Sage.
- Bjørkelo, B., & Ryberg, W. (2004). *"Don't shoot the messenger": a case study on whistleblowing and workplace bullying*. Bergen: [B. Bjørkelo W. Ryberg].
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior, 20*, 173-184.
- Blake, R. B., & Mouton, J. S. (1968). *Lederstil. Utvikling av arbeidsmiljø og organisasjon*. Oslo: Bedriftsøkonomenes Forlag.
- Booker, M. J. (1998). Can sexual harassment be salvaged? *Journal of Business Ethics, 17*(11), 1171-1177.
- Brayfield, A. H., & Rathes, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 25*, 307-311.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. MA. Toronto: Lexington Books, D.C.
- De Maria, W., & Jan, C. (1997). Eating its own: the whistleblower's organization in vendetta mode. *Australian Journal of social issues, 32*(1), 37-59.
- Derogatis, L. R. (Ed.). (1974). *The Hopkins Symptom Checklist (HSCL): A measure of primary symptom dimensions*: Oxford, England: S Karger.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower, 20*, 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior, 5*(4), 379-401.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Nielsen, M. B. (2005). Mobbing i arbeidslivet: Et vanskelig begrep på et utbredt fenomen. *Magma, 8*(3), 34-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003a). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003b). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., & Mikkelsen, E. G. (1999). *Tiden leger alle sår? Senvirkninger av mobbing i arbeidslivet [Does time heal all wounds? Long-term effects of exposure to bullying at work]*. Bergen: Department for Psychosocial Science. University of Bergen.
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 127-144). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1991). *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Universitetet i Bergen., Bergen.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1993). *Seksuell trakassering. Bøllen og blondinen på norske arbeidsplasser*. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality. An exploratory study. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen [Harassment and serious interpersonal conflicts at work]*. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1996). Helsemessige aspekter ved mobbing i arbeidslivet. Modererende effekter av sosial støtte og personlighet. *Nordisk Psykologi*, 48, 116-137.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Løseth, A. M. S. B., & Aasland, M. S. (2002). *Destructive leadership: A behavioural model*. Paper presented at the Forskning ved Institutt of samfunnspsykologi, Bergen.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Aasland, M. S., & Løseth, A. M. S. B. (2002). Destruktivt lederskap: Årsaker og konsekvenser. In A. Skogstad & S. Einarsen (Eds.), *Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel* (pp. 233-254). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., & Sørum, D. R. (1996). "Arbeidskamerat eller sex-objekt?" En krysskulturell studie av seksuell trakassering i arbeidslivet. *Nordisk Sexologi*, 14, 17-33.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (submitted). Destructive leadership behaviour: A definition and a conceptual model. *Leadership Quarterly*.
- Ekeland, T.-J. (1991). *Mobbing i arbeidslivet: Refleksjoner fra et attribusjonsteoretisk perspektiv*. Volda: Møre og Romsdal Distrikthøgskole.
- Ethics Resource Center. (2005). *National Business Ethics Survey. How employees view ethics in their organizations 1994-2005* (No. ISBN 0-916152-09-X). Washington, DC.
- European Commission. (1998). *Sexual harassment in the workplace in the European Union*.
- Fleming, D., & Thörnqvist, C. (2003). *Nordic management-labour relations and internationalization : converging and diverging tendencies*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Fougner, K. A., Hatløy, L., & Holand, T. T. (2006). *Straff eller belønning? En dokumentanalyse om konsekvenser av varsling i Norge* Unpublished Bacheloroppgave i arbeids og organisasjonspsykologi, Universitetet i Bergen, Bergen.
- Frøberg, S., & Sørensen, R. (1992). *Stopp seksuell trakassering på jobben*. Oslo: Tiden.

- Glasø, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (in press). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology*.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. . In I. Mervielde, Deary, I., De Fruyt, F., & Ostendorf, F. (Eds.), *Personality Psychology in Europe* (pp. 7-28). Tilburg: Tilburg University Press.
- Greenberg, J. (1997). The Steal Motive: Managing the Social Determinants of Employee Theft. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Grønhaug, K., Helleøy, O. H., & Kaufmann, G. (2001). *Ledelse i teori og praksis*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Guerra, J. M., Martinez, I., Munduate, L., & Medina, F., J. (2005). A contingency perspective on the study of the consequences of conflict types: the role of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(2), 157-176.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers - heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual reviews in Control*, 26, 243-262.
- Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 203-218). London: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2002). Workplace bullying and stress. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Historical and current perspectives on stress and health* (Vol. 2, pp. 293-333). Amsterdam: Jai.
- Hoff, K., & Simonsen, L. (1994). *Eksisterer det seksuell trakassering av menn i forbindelse med mobbing i arbeidslivet?* [Sandvika]: [Forfatterne].
- Hofstede, G. H. (2001). *Cultures consequences. Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2 ed.). London: Sage.
- Horowitz, L. M., Rosenberg, S. E., Baer, B. A., Ureño, G., & Villaseñor, V. S. (1988). Inventory of Interpersonal Problems: Psychometric properties and clinical applications. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(6), 885-892.
- Jacobsen, D. I. (2004). *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. r., & Berry, A. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 65(6) Dec 1993, 1190-1204.
- Kile, S. M. (1990a). *Helsefarleg leierskap. Ein eksplorerande studie*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Kile, S. M. (1990b). *Helsefarlige ledere - og medarbeidere*. Oslo: Hjemmets Bokforlag.
- Lee, D. (2000). An analysis of workplace bullying in the UK. *Personnel Review*, 29(5), 593-612.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1992). *Från mobbning til utslagning i arbetslivet [From expulsion in work life]*. Stockholm: Publica.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 335-356.
- McCarthy, P. (1996). When the mask slips: Inappropriate coercion in organisations undergoing restructuring. In P. McCarthy, M. Sheehan & W. Wilkie (Eds.), *Bullying: From backyard to boardroom* (pp. 47-65). Alexandria, N.S.W.: Millennium Books.
- McDonald, S., & Ahern, K. (2002). Physical and emotional effects of whistleblowing. *Journal of psychosocial nursing*, 40(1), 14-27.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel psychology*.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: the organizational and legal implications for companies and employees*. New York: Lexington Books.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1997). Whistle-blowing as antisocial behavior. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. X, 203 s.). Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005a). Standing up or standing by: what predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing? In J. Martocchio (Ed.), *Research in personnel and human resource management*.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005b). Whistle-blowing and positive psychology. In *Positive psychology in business ethics and corporate responsibility* (pp. 85-102): Information Age Publishing.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why. *Industrial and Labor Relations Review*, 45(1), 113-130.
- Miceli, M. P., Rehg, M., Near, J. P., & Ryan, K. C. (1999). Can laws protect whistle-blowers? Results of a naturally occurring field experiment. *Work & Occupations*, 26, 129-151.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of work and organizational psychology*, 10(4), 393-413.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-111.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002b). 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.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Nielsen, M. B. (2003). *Når mobberer er leder. En studie av sammenhengen mellom lederstiler og psykiske traumereaksjoner hos et utvalg mobbeofre [When the bully is a leader: The relationship between destructive leaders and symptoms of post traumatic stress disorder among victims of workplace bullying]*. NTNU, Trondheim.
- O'Donohue, W., Downs, K., & Yeater, E. A. (1998). Sexual harassment: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 3(2), 111-128.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school: what we know and what we can do*. Oxford: Blackwell.
- Olweus, D. (2003). Bully/victim problems in school: Basic facts and an effective intervention programme. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and*

- emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 62-78). London: Taylor & Francis.
- Pedersen, G. A. (2002). Norsk revidert versjon av Inventory of Interpersonal Problems - Circumplex (IIP-C) [Revised Norwegian version of Inventory of Interpersonal Problems - Circumplex (IIP-C)]. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 39, 25-34.
- Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2002). *Workplace bullying. What we know, who is to blame, and what can we do?* London: Taylor & Francis.
- Rizzo, J., House, R. J., & Lirzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation. The battle to control information about organization corruption. *Work & Occupations*, 26(1), 107-128.
- Saksvik, P. Ø., & Nytrø, K. (Eds.). (2003). *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring. Nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivation and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Severinsen, K., & Høstmælingen, A. T. (2004). *Sladrehank skal selv ha bank? Whistleblowing i en norsk bykommune [Whistleblowing in a Norwegian Municipal sample]*. Unpublished Hovedoppgave i psykologi, Bergen, Bergen.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2005). *Når arbeidstakere ytrer seg kritisk: en pilotstudie av et utvalg medarbeideres erfaringer med å varsle i utdannings- og pleie- og omsorgssektoren*. Oslo: Fafo.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. C. (2006). *Varslere : en bok om arbeidstakere som sier ifra!* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skogstad, A. (1997). *Effects of leadership behaviour on job satisfaction, health and efficiency*. University of Bergen, Bergen.
- Skogstad, A. (2000). Psykososiale faktorer i arbeidet. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (pp. 15-34). Bergen: Fagbokforlaget.
- Skogstad, A., & Einarsen, S. (2002). Effektiv ledelse: En gjennomgang av det 20. århundres viktigste perspektiver. In A. Skogstad & S. Einarsen (Eds.), *Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel* (pp. 15-38). Bergen: Fagbokforlaget.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2006). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Skogstad, A., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2006). Organizational changes: A precursor of bullying at work? *International Journal of Organizational Theory and Behavior*.
- Soeken, K. L., & Soeken, D. R. (1987). A survey of whistleblowers: Their stressors and coping strategies. In *Whistleblowing Protection Act of 1987* (1st Sess. ed., pp. 156-177). Washington: Supt. of Docs., Congressional sales office, U.S. G.P.O. 1988.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Terpstra, D. E., & Baker, D. D. (1991). Sexual harassment at work: the psychological issues. In J. Earnshaw & M. J. Davidson (Eds.), *Vulnerable workers: psychosocial and legal issues* (pp. 179-201). Chichester: Wiley.
- Tjosvold, D. (1991). *The conflict-positive organization: stimulate diversity and create unity*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Trevino, L. K., & Victor, B. (1992). Peer reporting of unethical behavior: A social context perspective. *Academy of Management Journal*, 35(1), 38-64.
- Van Veldhoven, M., & Meijman, T. F. (1994). *Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid: NIA*.

- Vartia, M. (1996). The sources of bullying - Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Wiener, R. L., & Gutek, B. A. (1999). Advances in sexual harassment research, theory, and policy. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 507-518.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 103-126). London: Taylor & Francis.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.