



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Mobbning på arbetsplatsen – en studie om det destruktiva ledarskapet och sociala klimatets betydelse

**Olivia af Rolén
Olivia Öhrström**

Kandidatuppsats VT 2017

Handledare: Magnus Lindén

Sammanfattning

Studien syftade till att undersöka psykologiska och sociala faktorer i arbetsmiljön. Detta gjordes utifrån två hypoteser med fokus på mobbning, destruktivt ledarskap och socialt klimat. Hypotes 1 var att de individer som rapporterade om att de blivit utsatta för fler mobbningsbeteenden på sin arbetsplats också rapporterade om ett mer destruktivt ledarskap. Hypotes 2 var att individer som rapporterade om att de blivit utsatta för fler mobbningsbeteenden på sin arbetsplats också rapporterade om ett sämre socialt klimat.

Studien genomfördes som en digital enkätundersökning baserad på svar från 110 personer i åldrarna 21 till 63 år. Enkäten bestod av delar från QPSNordic, Destrudo-L och Negative Acts Questionnaire - Revised. Resultatet analyserades genom att dela upp deltagarna i två grupper utifrån rapportering om hög respektive låg exponering för mobbningsbeteenden. Resultaten från undersökningen gav stöd åt båda hypoteserna och visade på en skillnad mellan grupperna, där gruppen som rapporterade högt på mobbning också upplevde ett mer destruktivt ledarskap och ett sämre socialt klimat. Korrelationsanalysen visade både på ett högt signifikant samband mellan mobbning och destruktivt ledarskap samt mellan socialt klimat och mobbning.

Nyckelord: Destruktivt ledarskap, socialt klimat, mobbning på arbetsplatsen, negativa beteenden, arbetsmiljö

Abstract

The purpose of the study was to examine psychological and social factors in the work environment. This was done based on two hypotheses with a focus on bullying, destructive leadership and social climate. The first hypothesis stated that individuals who reported that they had been exposed to higher levels of workplace bullying behaviors also reported a more destructive leadership. The second hypothesis stated that individuals who reported that they had been exposed to higher levels of workplace bullying behaviors also reported a worse social climate.

The study was conducted with a digital survey based on the answers from 110 people between the ages of 21 and 63. The survey consisted of parts from QPSNordic, Destrudo-L and Negative Acts Questionnaire - Revised. The result was analyzed by dividing the participants into two groups based on their reports of high or low exposure to bullying behaviors. The results from the survey supported both hypotheses and showed a difference between the groups, where the group that reported high on bullying behaviors also experienced more destructive leadership and a worse social climate. The correlation analysis showed a high significant relationship for both workplace bullying and destructive leadership as well as for social climate and workplace bullying.

Keywords: Destructive leadership, workplace bullying, social climate, negative acts, workplace environment

Introduktion

Mobbning och trakasserier på arbetsplatser är ett stort folkhälso- och samhällsproblem som den senaste tiden har varit ett aktuellt ämne i medier. Enligt Statistiska centralbyrån (2013) uppgav 12 procent av Sveriges befolkning att de, någon gång under de senaste fem åren, hade varit utsatta för mobbning, trakasserier eller kränkningar från arbetskamrater. Dessutom kan minst 10 000 långtidssjukskrivningar och mellan 100 och 300 självmord av ungefär 1500 självmord per år i Sverige ha haft ett samband med mobbning på arbetsplatsen (Statens offentliga utredningar [SOU], 1999:69). Enligt Arbetsmiljöverket (2014) ökade antalet anmälda fall av kränkande särbehandling med 40 procent bland kvinnor och omkring 30 procent bland män mellan 2009 och 2013. De senaste åren har kraven på arbetsgivaren skärpts kring kränkande särbehandling på arbetsplatsen, inte minst genom Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) som kom förra året. Trots strängare lagstiftning så är utvecklingen kring mobbning på arbetsplatsen ohållbar och därför behöver problemen identifieras och uppmärksammas.

Blomberg (2016) skrev: "I riskfyllda arbetsmiljöer, där relationerna är ansträngda, där ledarskapet brister, där det är kaos och oordning, frodas mobbning och allsköns kränkningar" (s. 69) I uppkomsten av mobbning på arbetsplatsen finns det alltså områden inom arbetsmiljön som spelar en stor roll. Enligt Blomberg (2016) är dessa kritiska nyckelområden ledarskap, social miljö, värdegrund och kultur samt roller, förändringsprocesser och arbetsbelastning. I denna uppsats väljer vi att fokusera på och belysa några av dessa områden i syfte att öka kunskapen kring förekomsten av mobbning på arbetsplatsen. Studien genomförs utifrån en kvantitativ metod med hjälp av en digital enkät. Avsikten är att undersöka om människor som rapporterar om många mobbningsbeteenden på sina arbetsplatser också rapporterar om ett mer destruktivt ledarskap och ett sämre socialt klimat. Dessutom undersöker vi mobbningsfrekvensen, hur många som upplever att de är utsatta för mobbning, hur många som lagt märke till att andra mobbas och hur många som mobbar andra. Genom att undersöka sambanden mellan olika faktorer i arbetsmiljön, kan denna uppsats bidra till ökad uppmärksamhet och medvetenhet kring ämnet. En ökad kunskap kan också hjälpa organisationer att upptäcka riskfaktorer i arbetsmiljön innan mobbning utvecklas och därigenom bidra till ökat välbefinnande på arbetsplatser.

Introduktionen till den aktuella studien inleds med att vi redogör för utbredningen av mobbning och trakasserier på arbetsplatser, varpå vi presenterar hur mobbning kan definieras och hur mobbningsbeteenden kan kategoriseras. Då vi i denna studie har valt att fokusera på

sambandet mellan mobbning och områdena destruktivt ledarskap och socialt klimat kommer efterföljande delar att handla om just detta. Först presenteras hur ett destruktivt ledarskap kan definieras och sedan redogörs tidigare forskning kring hur destruktivt ledarskap kan påverka förekomsten av mobbning på arbetsplatsen. Vidare förklaras även hur enkelt negativa beteenden sprids på arbetsplatsen och tidigare forskning kring vikten av ett gott socialt klimat presenteras.

Mobbning och trakasserier. Hallberg och Hallberg (2016) menar att mobbning och trakasserier är ett komplext fenomen som är svårt att fånga upp och beskriva. Etiketterna på fenomenet (tex mobbning, trakasserier eller kränkande särbehandling) samt definitionerna av dessa skiljer sig mycket åt mellan olika studier. På grund av detta och skillnader i urval av deltagare, skiljer sig utbredningen av mobbning på arbetsplatser en del åt mellan olika studier och studierna kan vara svåra att jämföra med varandra. Ytterligare ett problem som påverkar utbredningen i olika studier är att öppenheten för mobbning skiljer sig åt. I en rapport från Eurofound (2012) förs ett resonemang kring att mobbning i vissa kulturer är mycket förknippat med svaghet och att många därför inte vill erkänna att de utsätts för beteenden som kategoriseras som mobbning. Ofta upplevs mobbning som något skamligt, vilket förstärks av att chefer och kollegor ofta blundar för problemen (Hallberg & Hallberg, 2016). Det är alltså rimligt att anta att mobbning ofta underrapporteras och att mörkertalet på arbetsplatsen är stort (Hallberg & Hallberg, 2016).

Det har gjorts många studier som presenterat olika siffror på utbredningen av mobbning bland anställda. Utöver siffran på 12% (Statistiska centralbyrån [SCB], 2013) som presenteras i inledningen följer här ett antal siffror framtagna i andra studier. I en rapport från Eurofound (2016), där invånarna i de 28 EU-länderna fått rapportera om de har upplevt att de varit utsatta för mobbning och trakasserier på jobbet de senaste tolv månaderna, blir resultatet att ungefär 5% har varit utsatta. I studier som istället har tittat på hur vanligt det är att bli utsatt för enstaka negativa beteenden på jobbet, blir resultaten betydligt högre. Exempelvis gjorde Björkqvist, Österman och Hjelt-Bäck (1994) en studie där 24 olika typer av negativa beteenden presenterades och uppemot 55% angav att de hade varit med om något av dessa under det senaste halvåret. Även Schat, Frone och Kelloway (2006) gjorde en studie med fokus på beteenden i arbetet och fann att 41 % av respondenterna upplevde någon form av psykologisk aggressivitet i arbetet. I dessa två studier framgår det dock inte vilka av respondenterna som upplevde att de var mobbade. Att arbeta i en miljö med mycket negativa och aggressiva beteenden, även om man inte upplever sig som mobbad, kan tänkas vara

negativt för personers välmående och eventuellt fungera som en grogrund till att mobbning uppstår.

Enligt Blomberg (2016) finns det två huvudsakliga sätt att mäta förekomsten av mobbning. Det ena sättet är att först presentera en definition av mobbning och sedan låta personer svara på frågor kring om de varit utsatta för mobbning eller inte. Det andra sättet är att presentera ett antal konkreta negativa beteenden och handlingar och be personer ange i vilken omfattning de varit utsatta för dessa beteenden. Den första mätmetoden resulterar nästan alltid i en lägre förekomst av mobbning som enligt Blomberg (2016) inte alltid stämmer. Troligtvis beror detta på att det, som tidigare nämnts, kan upplevas som skamligt att skatta sig själv som mobbad. Problemet med den andra typen av mätmetod är att det inte är helt självklart vilka och hur många negativa beteenden som krävs för att mobbning ska anses förekomma. Vi har inte funnit någon studie där dessa två mätmetoder har kombinerats.

För att utföra den första typen av mätmetod (presentera en definition av mobbning och sedan låta personer ange om de varit utsatta för mobbning eller inte) behöver definitionen av mobbning vara klargjord. Som tidigare nämnt finns det många definitioner, men trots dess många olikheter finns det vissa faktorer som ofta presenteras som de viktigaste. Det är dessa likheter vi fokuserar på i de kommande styckena.

Enligt Leymann (1996) innebär konceptet mobbning på arbetsplatsen situationer där en anställd upprepat exponeras för negativa och aggressiva beteenden på arbetsplatsen med effekten att offret förnedras, hotas, skräms eller straffas. Många enskilda handlingar kan vara relativt vanliga på arbetsplatsen (Leymann, 1996) och när de uppträder som en isolerad händelse ses de som tecken på ociviliserat beteende eller ohövlighet på jobbet (Lim & Cortina, 2005). När de istället ständigt riktas mot samma person under en längre tid blir det en källa till stark social stress hos offret (Zapf, 1999) och kan kallas för mobbning.

Arbetsmiljöverket kallar de enstaka handlingarna för kränkande särbehandling och dessa handlingar kan i värsta fall utvecklas till mobbning om de upprepas (Arbetsmiljöverket, u.å.).

Einarsen, Hoel, Zapf och Cooper (2003) lyfter fram att det inte är beteendenas karaktär som är mobbning utan snarare hur offret upplever situationen. Frekvensen och varaktigheten av det som görs betonas alltså lika mycket som vad och hur det görs. Vidare beskriver författarna mobbning som en eskalerande process och förtydligar att en konflikt inte kan kallas mobbning om incidenten är en isolerad händelse eller om två ungefär lika "starka" parter är i konflikt med varandra. Oavsett den formella hierarkiska nivån har den som mobbar ofta en högre status, och därmed mer makt, än den som blir mobbad. Källan till makten

behöver inte vara formell utan kan vara informell och relaterad till faktorer såsom kunskap, erfarenhet eller tillgång till socialt stöd (Einarsen et al., 2003).

Även Einarsen, Raknes och Matthiesen (1994) betonar offrets upplevelse i sin definition. Enligt författarna täcker begreppen mobbning och trakasserier alla situationer i vilken en eller flera personer under en period känner sig utsatta för upprepade negativa handlingar de inte kan försvara sig mot. Även de påpekar att svåra konflikter mellan lika starka parter inte kan kategoriseras som mobbning.

I en studie av Zapf (1999) beskrivs mobbning på arbetsplatsen som en typ av kronisk stress som kan definieras som upprepat, systematiskt, negativt beteende från anställda riktat mot andra anställda medan offret för sådant beteende inte har någon möjlighet att försvara sig själv. De betonar också att ett av de viktigaste kriterierna för att kunna diagnostisera mobbning på arbetsplatsen är en obalans i makt mellan förövaren och offret.

Sammanfattningsvis så återkommer flertalet viktiga kriterier i forskarnas definitioner av mobbning:

- *Repetition och varaktighet*: Att handlingarna är systematiska och upprepas ganska ofta under en längre tid.
- *Riktning*: Att handlingarna är riktade mot en eller ett fåtal personer.
- *Maktbalans*: Att den som mobbar har mer makt eller högre status än den som mobbas.
- *Upplevelse*: Att den mobbade upplever sig vara mobbad och har svårt att försvara sig och stoppa mobbningen

Dessa fyra faktorer återfinns också i definitionen som används i QPSNordic, ett av frågeformulären som används i denna studie. Den definitionen lyder:

Mobbning är när kränkande särbehandling sker vid upprepade gånger under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig. Det räknas alltså inte som mobbning om två lika starka personer har en konflikt eller om det bara gäller en enda händelse. (Dallner et. al, 2000, bilaga 1 s. 9)

För att utföra den andra typen av mätmetod (presentera ett antal konkreta negativa beteenden och handlingar och be personer ange i vilken omfattning de varit utsatta för dessa beteenden) krävs en tydlighet kring vilka beteenden och handlingar som kan räknas som mobbning om de förekommer ofta. Många definitioner nämner negativa eller aggressiva beteenden, men att bli utsatt för mobbning kan yttra sig på olika sätt och vad som räknas som

ett negativt eller aggressivt beteende är inte självklart. Vissa studier har gett sig på att försöka kategorisera beteenden och några av dessa studier presenteras nedan.

Rayner och Hoel (1997) skapade kategorier med de beteenden som de anser ingår i mobbning och kom fram till fem kategorier; destabiliseringsbeteenden (ex. påminna om misstag, be om onödiga uppgifter), isolering (ex. inte ge tillgång till resurser eller information), överarbete (ex. ge för korta deadlines, avbryta arbetet) och hot mot den personliga integriteten. En annan kategorisering finns i en studie av O'Moore, Seigne, McGuire och Smith (1998). Där presenterar författarna kategorierna direkta handlingar (ex. anklagelser, verbala övergrepp och offentlig förnedring) och indirekta handlingar (ex. rykten, skvaller och social isolering).

En annan vanligt förekommande kategorisering är arbetsrelaterade beteenden och personrelaterade beteenden. I Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ-R) delas mobbningsbeteenden in i personlig mobbning, arbetsrelaterad mobbning och fysiskt hotfulla former av mobbning (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). Enligt Einarsen och kollegor (2009) är den arbetsrelaterade mobbningen de beteenden som utgör ett hot mot den professionella statusen, till exempel att inte få tillgång till den information som behövs för att kunna utföra sitt jobb på ett bra sätt eller att bli utsatt för en ohanterlig arbetsbelastning eller orealistiska deadlines. Den personrelaterade mobbningen beskriver författarna istället som de beteenden som utgör ett hot mot personens anseende. Det kan handla om personliga angrepp, rykten som sprids eller hintar om att personen borde sluta på jobbet. Det kan också vara beteenden som exkluderar personen från den sociala gemenskapen, till exempel att inte svara på personens tilltal eller retas på ett sätt som inte upplevs som okej. Fysiskt hotfulla former av mobbning kan, utöver faktiska övergrepp, även vara hot om våld, utskällningar, raseriutbrott eller andra fysiskt obehagliga situationer.

När det handlar om negativa beteenden och mobbning på arbetsplatsen är "Bad is stronger than good" (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer & Vohs 2001) ett känt begrepp. Baumeister et al. (2001) beskriver i en studie att negativa händelser har starkare negativa effekter i sociala interaktioner än vad positiva händelser har positiva effekter. Författarna uppger att det krävs flera positiva händelser för att vi ska komma över effekterna av en negativ händelse. Exempelvis sätter negativa kunskaper om en ny bekantskap större avtryck än positiva kunskaper (Baumeister et al. 2001). Med utgångspunkt i denna kunskap framstår det som viktigt att undersöka vilka negativa händelser som kan ha samband med mobbning så att dessa kan förebyggas och hanteras.

Destruktivt ledarskap. Det finns olika sätt att se på destruktivt ledarskap och olika forskare inkluderar olika typer av destruktiva beteenden i sina definitioner. Exempelvis så har destruktiva ledare tidigare beskrivits med ord såsom tyrannisk (“petty tyrant”) (Ashforth, 1994) eller missbrukande (“abusive”) (Tepper, 2000). I denna uppsats används definitionen nedan som Einarsen, Aasland och Skogstad (2007) formulerat.

Destruktivt ledarskap definieras som systematiskt och upprepat beteende hos en ledare, arbetsledare eller chef som bryter mot organisationens intressen genom att underminera och/eller sabotera organisationens mål, arbetsuppgifter, resurser, effektivitet och/eller motivation, välmående och jobbtillfredsställelse hos sina underordnade. (Einarsen et al. 2007, s. 208)

Einarsen et al. (2007) föreslog den definitionen eftersom författarna upplevde att det inte fanns en samlad definition kring vad destruktivt ledarskap är. Vidare anser författarna att denna definition inkluderar olika destruktiva beteenden som framkommit i tidigare forskning och skapar en bred definition av destruktivt ledarskap. Definitionen ovan inkluderar både beteenden riktade mot underordnade och mot organisationen.

Einarsen et al. (2007) påpekar dock att destruktiva ledare kan se olika ut och att alla inte behöver passa in på alla aspekter av definitionen. Exempelvis kan en ledare jobba mot organisationens mål och ha ett starkt fokus på effektivitet samtidigt som denne mobbar och trakasserar sina underställda. På motsvarande sätt kan en ledare som ger stöd och uppmuntran till sina underställda samtidigt arbeta för att inte uppnå organisationens mål (Einarsen et al. 2007).

Larsson, Brandebo och Nilsson (2012) har utvecklat ett mätinstrument, Destruco-L, som mäter destruktiva ledarskapsbeteenden och på det sättet försöker fånga de olika aspekterna av den destruktiva ledaren. Författarna delar upp destruktiva ledarskapsbeteenden efter följande faktorer, arrogant och orättvis; hot, bestraffningar och överkrav; ego-inriktad och falsk; passiv och feg; osäker, tydlig och rörig. De fem kategorierna kan även delas in i aktiva eller passiva beteenden (Larsson et al., 2012).

Destruktivt ledarskap - Mobbning. En studie genomförd av Hoel, Glasø, Hetland, Cooper och Einarsen (2010) undersökte hur olika typer av destruktivt ledarskap bidrar till mobbningsbeteenden. Hoel och hans kollegor (2010) undersökte fyra destruktiva ledarskapsbeteende-stilar; oförutsägbar bestraffning av personalen (“non-contingent punishment”), autokratiskt ledarskap (att ledaren fattar alla beslut utan inflytande från andra), “låt-gå”-ledarskap (“laissez-faire”) och tyranniskt ledarskap. Resultatet visade att samtliga

destruktiva ledarstilar var relaterade till antingen självrapporterad utsatthet eller rapportering om att andra blev utsatta, alternativt relaterade till både och. Det autokratiska och tyranniska ledarskapet relaterade högst till den observerade mobbningen och de individer som rapporterade högst utsatthet var de som hade en chef som använde sig utav oförutsägbar bestraffning (Hoel et al. 2010).

Hoel et al. (2010) menar att om organisationer ska kunna förebygga mobbning så måste de öka kunskapen kring att vissa typer av ledarskap kan uppfattas som mobbning av underordnade. Författarna poängterar vikten av att tydliggöra ledarens roll i mobbning och förstå ledarens som en potentiell källa till problemet för att organisationen i framtiden ska kunna utforma ledarskapsutbildningar för att öka kompetensen.

Arbetsmiljöverket påpekar i sin kunskapsöversikt (2011:7) vikten av att fokusera på mobbningsbeteenden som kommer från chefer eftersom det kan vara svårare att rätta till ett negativt beteende från en chef än från en medarbetare. Svårigheten ligger dels i att det är chefen som ansvarar för arbetsmiljön, dels i att det är svårare för medarbetaren att påpeka och uppmärksamma problemet när det är chefen som är problemet. I längden innebär dessa svårigheter att medarbetaren behöver få stöd av högre chefer eller av facket (Arbetsmiljöverket, 2011:7).

Ambrose, Schminke och Mayer (2013) har studerat hur negativa beteenden från chefer sprids på arbetsplatsen. De beskriver en sippringseffekt ("trickle-down effect") där ledaren på arbetsplatsen, via sin status fungerar som förebild när det kommer till vilka beteenden och vilket agerande som är lämpligt och accepterat. Vidare beskrivs att chefer troligtvis ser till sina chefer för att lära sig hur man ska interagera med anställda. Det vill säga, hur rättvist behandlad man som mellanchefer känner sig av sin chef påverkar de underställdas upplevelse av mellanchefer. Negativa beteenden som de högsta cheferna sprider på arbetsplatsen påverkar alltså inte bara deras underställda, utan även hela arbetsgruppens klimat (Ambrose et al., 2013).

Utifrån denna kännedom kring ledarens roll i arbetsmiljön och det destruktiva ledarskapets påverkan på mobbning framstår det som viktigt att ytterligare studier görs för att undersöka hur detta samband relaterar till andra faktorer.

Socialt klimat. Det är inte bara chefer som bidrar till arbetsmiljön, medarbetarna har också stor del i skapandet av klimatet på arbetsplatsen. Foulk, Woolum och Erez (2016) har undersökt om inte negativa beteenden kan sprida sig på andra sätt än bara uppifrån och ner ("trickle-down"), det vill säga att det inte måste vara kopplat till auktoritet eller makt. Foulk

et al. (2016) menar att de anställda spenderar mer tid med sina medarbetare än vad de vanligtvis gör med sina chefer och därför var deras syfte med studien att undersöka om enklare negativa beteenden, såsom oförskämdhet, även kan spridas nerifrån-upp (“trickle up”) eller i sidled (“trickle sideways”). Resultatet i Foulk med kollegors studie (2016) visade att negativa beteenden kan sprida sig på arbetsplatsen likt en vanlig förkylning. En förkylning har lätt för att spridas, lätt för personer att fånga och det kräver ingen speciell typ av sjukdomsbärare för att sprida den.

Den sociala miljön på arbetsplatsen är viktig för de anställda och deras psykosociala hälsa. Blomberg (2016) talar om att en riskfylld arbetsplats är en arbetsplats som präglas av rädsla och intriger. Vidare finns det en latent risk för kränkningar, konflikter, mobbning och ohälsa om individen inte känner sig socialt trygg. Blomberg (2016) menar att en viktig faktor för att avgöra den sociala miljön på arbetsplatsen, är om den präglas av tillit eller misstro. Präglas det sociala klimatet av misstro så menar Blomberg (2016) att det finns stor risk för missförstånd, konflikter och fientlighet. Med en långvarig misstro på arbetsplatsen kommer en ständig misstänksamhet som leder till att de anställda känner en rädsla och otrygghet, vilket generellt ökar risken för ohälsa (Blomberg, 2016). Om det inte finns ett grundförtroende för varandra på arbetsplatsen tillåts inte misstag och missförstånd (Baumeister & Leary, 1995) men om den ömsesidiga tilliten är hög kan misstag och missförstånd tålas i den sociala miljön (Blomberg, 2016). En hög tillit på arbetsplatsen betyder inte att den är konfliktfri men att det finns ofta en god förmåga att lösa de konflikter som uppkommer.

En annan faktor som påverkar kvaliteten på den sociala miljön är hur utpräglad konkurrensen och/eller stödet från andra är på arbetsplatsen. Finns det en utpräglad konkurrenssituation på arbetsplatsen så kan det vara svårt att uppnå ett högt kollektivt stöd (Blomberg, 2016). Det finns olika typer av konkurrens och all konkurrens behöver inte vara negativ, men Blomberg (2016) menar att om konkurrensen går ut över den sociala miljön så kan det få negativa konsekvenser för medarbetarna.

Leymann (1986) är en annan författare som påpekar vikten av det sociala stödet på arbetsplatsen, men även privat. Han menar att socialt stöd är den viktigaste resursen vid coping av psykiskt våld (t.ex. mobbning). Leymann (1986) menar att det är viktigt att man som offer känner att det finns någon som kan lyssna och ge råd. Personen i fråga kan exempelvis finna tröst i kärleken från andra och omgivningens närhet kan hjälpa personen att

inte känna sig rädd för att bli utsatt för svek igen. Det är viktigt att personen har någon att prata, bolla idéer och testa nya handlingsplaner med (Leymann, 1986).

Socialt klimat - Mobbning. Einarsen et al. (1994) var först med att empiriskt undersöka om mobbning och trakasserier på arbetsplatsen korrelerar med kvaliteten på den upplevda arbetsmiljön. Resultaten visade att förekomsten av mobbning på arbetsplatsen korrelerade med de arbetsmiljöfaktorer som de undersökte, vilka bland annat var ledarskap, socialt klimat, rollkonflikt och kontroll över arbetet. Ytterligare visade resultaten att det inte bara var offer för mobbning som var missnöjda med kvaliteten på arbetsmiljön utan även de som var observatörer till mobbning.

Organisationskultur är en viktig faktor när det pratas om mobbning eftersom mobbningsbeteenden kan vara en del av kulturen på arbetet (Blomberg, 2016). Därför är det viktigt att belysa hur den sociala miljön kan påverka mobbningsbeteenden och hur det sociala klimatet kan påverkas av mobbning.

Syfte

Mobbning på arbetsplatsen är ett problem i flera organisationer och siffrorna kring problemet ökar ständigt. I uppkomsten av mobbning har de destruktiva ledare som underminerar och saboterar för sina anställda och organisationen en betydande roll. Negativa beteenden sprids lätt och en arbetsplats med ett dåligt socialt klimat är en riskfylld plats. Därför framstår det som viktigt att undersöka hur det sociala klimatet och ledarskapet ser ut på arbetsplatser och hur detta påverkar den stora utbredningen av mobbning. Ökad kunskap kring nyckelområden i miljön som de anställda vistas i kan hjälpa till i ett förebyggande arbete för att bryta negativa spiraler och i förlängningen förebygga mobbning.

Studiens syfte är att undersöka om individer som självrapporterar högre nivåer av mobbning på sin arbetsplats, också upplever ett mer destruktivt ledarskap och ett sämre socialt klimat. Det är av betydelse att identifiera vilka psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet som relaterar till mobbning för att genom kunskap öka välbefinnandet hos individer, arbetsgrupper och organisationer. Det finns begränsat med forskning kring hur individer upplever det destruktiva ledarskapet och sociala klimatet, i relation till mobbning på arbetsplatsen och ingen studie har enligt vår kännedom tidigare fokuserat på enbart dessa faktorer.

Vår uppsats kan, genom att undersöka dessa samband, bidra till ökad förståelse och vara ett sätt att uppmärksamma problem i organisationer.

Hypoteser

Utifrån tidigare forskning och teorier har två hypoteser formulerats.

Hypotes 1: Individer som rapporterar om att de blivit utsatta för fler mobbningsbeteenden på sin arbetsplats rapporterar också om ett mer destruktivt ledarskap.

Hypotes 2: Individer som rapporterar om att de blivit utsatta för fler mobbningsbeteenden på sin arbetsplats rapporterar också om ett sämre socialt klimat.

Metod

Deltagare

110 personer deltog i studien. Deltagarnas åldrar varierade från 21 till 63 (M ålder = 35.74; SD = 12) och 6 personer uppgav inte sin ålder. Av deltagarna var 75 kvinnor, 33 män och 2 personer uppgav inte sitt kön. 37 av dessa rekryterades genom kontakt med två medelstora företag, resterande 73 genom en länk på Facebook.

Material

Mobbning på arbetsplatsen. För att mäta förekomsten av mobbning på arbetsplatsen användes två separata mätinstrument. Den första var *Negative Acts Questionnaire - Revised* (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009) som består av 22 påståenden som används för att mäta exponering för mobbning på arbetsplatsen. Sju av dessa påståenden mäter personlig mobbning, ett exempel på ett sådant påstående är *“Blivit beordrad att göra arbete under din kompetensnivå”*. Tolv påståenden mäter arbetsrelaterad mobbning, ett exempel på ett sådant påstående är *“Skvaller och rykten om dig har spridits”*. Tre påståenden mäter fysiskt hotfulla former av mobbning, ett exempel på ett sådant påstående är *“Hotfullt beteende som att du har blivit pekad på, puttad, fått din väg blockerad eller att någon inkräktat på ditt personliga utrymme.”* I enkäten blandades de 22 påståendena och begreppet mobbning nämndes inte före eller under skattningen av NAQ-R påståendena. Deltagarna uppmanades att uppskatta hur ofta de upplever att dessa interaktioner äger rum på en 5-gradig skala (1; aldrig, 2; då och då, 3; varje månad, 4; varje vecka eller 5; dagligen). Cronbach's alpha för de 22 påståendena var .89 vilket indikerar utmärkt intern konsistens.

Mobbning och trakasserier är en skala med enskilda frågor som bildar en del i det större frågeformuläret *QPSNordic* (Dallner et al., 2000). *QPSNordic* som frågeformulär behandlar psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet och berör med sina 129 påståenden en mängd olika faktorer i arbetslivet och fokuserar på arbets-, organisations- och individnivå-faktorer. Av dessa 129 påståenden, utgör tre stycken skalan för mobbning och trakasserier. Frågorna lyder; "*Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbning/trakasserier på din arbetsplats under de senaste sex månaderna?*", "*Hur många personer har du sett bli mobbade/trakasserade under de senaste sex månaderna?*" och "*Har du själv varit utsatt för mobbning/trakasserier på arbetsplatsen under de senaste sex månaderna?*". En fjärde fråga konstruerades till denna enkät för att lägga till en aspekt kring den som utsätter andra för mobbning och utformades på detta sätt: "*Har du själv utsatt någon annan för mobbning/trakasserier på arbetsplatser under de senaste sex månaderna?*". Den första, tredje och fjärde frågan besvaras med ja eller nej och den andra med 0, 1 eller 2 eller flera. Innan frågorna besvarades fick deltagaren börja med att läsa definitionen av mobbning och trakasserier framtagen av Dallner et al. (2000). Den finns med för att förhindra att individers individuella syn på mobbning påverkar resultatet. De fyra frågorna finns med i enkäten för att statistik kring deltagarnas mobbningupplevelser ska kunna presenteras.

Destruktivt ledarskap. För att mäta förekomsten av destruktivt ledarskap på arbetsplatsen användes mätinstrumentet *Destrudo - L* som är framtaget och utvecklat av Larsson et al. (2012). *Destrudo-L* består av 20 påståenden där deltagarna fick skatta hur ofta de upplevt att deras närmaste chef har utfört vissa handlingar. Exempel på påståenden är "*har fördummat underställda*" och "*behandlat personer olika*". Deltagarna fick skatta sin upplevelse på en 6-gradig skala (1; aldrig/nästan aldrig till 6; mycket ofta/alltid). Cronbachs alpha för skalan var .95, vilket tyder på utmärkt intern konsistens.

Socialt klimat. För skattning av socialt klimat användes en annan del ur *QPSNordic* (Dallner et al., 2000). Delen består av fem påståenden där deltagarna fick skatta hur de upplever att klimatet på deras arbetsplats är. Tre av dessa fem påståenden utgör en skala och lyder: "*Uppmuntrande och stödjande*" "*Misstroget och misstänksamt*" och "*Avslappnat och trivsamt*". De resterande två påståendena, "*Stelt och regelstyrt*" och "*Konkurrensinriktat*", kallar Dallner et al. (2000) för enskilda frågor, vilka togs med för att författarna ansåg de vara betydelsefulla. Detta gör att resultaten för dessa två påståenden redovisas separat. Alla fem påståenden skattades på en 5-gradig skala (1; mycket lite eller inte alls, 2; ganska lite, 3;

något, 4; ganska mycket, 5; väldigt mycket). De tre påståenden som utgör skalan hade Cronbach's alpha .70, vilket indikerar på god intern konsistens.

Procedur

Till att börja med översattes Negative Acts Questionnaire – Revised från engelska till svenska. Översättningen granskades och korrigerades sedan av en person med både svenska och engelska som modersmål. I nästa steg skapades en digital enkät i ett Google Formulär där vi sammanställde materialet. Enkäten inleddes med en informationstext där deltagarna fick ta del av vem som utförde studien och syftet med den. Syftet med studien definierades som "att undersöka samband mellan olika faktorer i arbetsmiljön". Deltagarna uppmanades att tänka på att inga svar är rätt eller fel men att de skulle försöka svara så sanningsenligt som möjligt. Deltagarna informerades om att alla svar är helt anonyma och att inga enskilda personers svar skulle komma att presenteras i något sammanhang. Deltagarna informerades om att deltagande var frivilligt och att de när som helst kunde avsluta studien och de uppmanades kontakta oss vid frågor. För att komma vidare till frågorna var deltagarna tvungna att fylla i att de tagit del av informationen och att de ville delta i studien. Därefter följde frågor om kön och ålder, vilket enbart användes i deskriptivt syfte.

Inför vår studie tillfrågades tre stycken företag om de var villiga att delta i datainsamlingen. Av dessa var två stycken villiga att delta och en representant på varje företag fick information om studien samt tillgång till en länk till enkäten. I samråd med företagen beslutades att resultaten skulle behandlas på gruppnivå och att ingen organisation skulle kunna komma att identifieras, vilket också förmedlades till deltagarna. Representanterna ansvarade sedan för att sprida länken vidare till alla företagens anställda. Enkäten spreds vidare genom mail till det ena företagets 68 tillsvidareanställda och på det andra företaget spreds enkäten genom mail och företagets intranät till 55 personer. Totalt skickades enkäten alltså till 123 personer men eftersom att det skedde genom representanter har vi haft begränsad kontroll över vilka som fick tillgång till och svarade på enkäten. Av dessa 123 personer fick vi in totalt 37 svar och på grund av det låga deltagandet bestämde vi oss för att utöka vårt urval. Länken till den digitala enkäten delades på Facebook där tillsvidareanställda uppmanades att svara genom att utgå från sin nuvarande arbetsplats.

Dataanalys

All data bearbetades med hjälp av programmet Statistical Package for Social Science (SPSS). Pearsons korrelation användes för att undersöka bivariata samband mellan olika variabler i studien. Ytterligare analys gjordes genom *t*-tester för oberoende medelvärden där deltagarna innan analysen delades upp i två grupper baserat på deras sammanlagda poäng på *NAQ-R* (exponering för mobbning). Deltagare med lägre poäng än medelvärdet ($M = 29,86$) delades in i en grupp med låg mobbning ($N = 65$) och deltagare med högre poäng än medelvärdet delades in i en grupp med hög mobbning ($N = 45$).

Resultat

Deskriptiv statistik

I Tabell 1 nedan presenteras den deskriptiva statistiken såsom medelvärde (M) och standardavvikelse (SD) för samtliga variabler och deltagare. Vidare presenteras det lägsta respektive högsta värdet som framkom i undersökningen.

Tabell 1. Deskriptiv statistik för mobbning, destruktivt ledarskap, socialt klimat, konkurrensinriktat klimat och stelt och regelstyrt klimat.

	<i>N</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Mobbning <i>NAQ-R</i>	110	22.00	65.00	29.86	8.12
Destruktivt ledarskap <i>Destrudo-L</i>	110	18.00	116.00	38.45	19.37
Socialt klimat <i>QPSNordic</i>	110	3.00	13.00	6.62	2.28
Konkurrensinriktat <i>QPSNordic</i>	110	1.00	5.00	2.45	1.15
Stelt och regelstyrt <i>QPSNordic</i>	110	1.00	5.00	2.40	1.09

Bland *Destrudo-L*s påståenden kring destruktiva ledarskapsbeteenden var det följande påståenden som rapporterades flest antal gånger, *Behandlat personer olika* ($M = 2.59$; $SD = 1.59$); *Gett otydliga instruktioner* ($M = 2.59$; $SD = 1.60$); *Inte tagit tag i saker I* ($M = 2.19$; $SD = 1.44$); *Varit dålig på att strukturera och planera* ($M = 2.22$; $SD = 1.60$). Bland

undersökningens mobbningsbeteenden var det *Någon har undanhållit information som påverkat din arbetsinsats* ($M = 1.84$; $SD = 0.91$); *Blivit beordrad att göra arbete under din kompetensnivå* ($M = 1.97$; $SD = 1.10$); *Har fått arbetsuppgifter med orimliga tidsramar* ($M = 1.74$; $SD = 0.92$); *Blivit utsatt för en ohanterlig arbetsbörda* ($M = 1.59$; $SD = 0.84$) som var skattade högst.

Exponering för mobbning på arbetsplatsen mättes också genom att deltagarna svarade på tre frågor från QPSNordic och en fråga som formulerades för denna studie. Av deltagarna i denna studie uppgav 23.6% ($N = 26$) att de har lagt märke till att någon blivit utsatt för mobbning/trakasserier på deras arbetsplats under de senaste sex månaderna. 10% ($N = 11$) uppgav att de har lagt märke till att en person blivit utsatt och 14.5% ($N = 16$) uppgav att de lagt märke till två eller flera personer. 7.3% ($N = 8$) av deltagarna uppgav att de själva varit utsatta för mobbning/trakasserier de senaste sex månaderna men bara 1.8% ($N = 2$) uppgav att de utsatt andra för mobbning/trakasserier de senaste sex månaderna.

Korrelationsanalys

I nedanstående tabell (Tabell 2) finns resultatet av Pearsons korrelationsanalys, det vill säga relationerna mellan studiens olika variabler. Destruktivt ledarskap visar signifikanta samband, i varierande styrkor, mellan samtliga variabler. Det starkaste sambandet återfinns mellan destruktivt ledarskap och exponering för mobbning. Det uppvisades medelstarka signifikanta samband för socialt klimat i relation till både destruktivt ledarskap och exponering för mobbning. Konkurrensinriktat klimat uppvisade signifikanta medelstarka samband med samtliga variabler utom stelt och regelstyrt klimat. Stelt och regelstyrt klimat är den variabel som har svagast samband med destruktivt ledarskap och socialt klimat. Det uppvisades inget signifikant samband mellan stelt och regelstyrt och exponering för mobbning.

Tabell 2. Korrelationsmatris för mobbning, destruktivt ledarskap, socialt klimat, konkurrensinriktat klimat och stelt och regelstyrt klimat

	1	2	3	4	5
1. Destruktivt ledarskap <i>Destrudo-L</i>	-	.636**	.462**	.369**	.223*
2. Exponering för mobbning <i>NAQ-R</i>		-	.496**	.367**	.158
3. Socialt klimat <i>QPSNordic</i>			-	.361**	.297**
4. Konkurrensinriktat <i>QPSNordic</i>				-	.127
5. Stelt och regelstyrt <i>QPSNordic</i>					-

** = Korrelationen är signifikant vid ett värde på 0.01 (2-tailed)

* = Korrelationen är signifikant vid ett värde på 0.05 (2-tailed)

Skillnader mellan grupper

I Tabell 3 återfinns resultaten från *t*-testerna för oberoende medelvärden som användes för att jämföra grupperna med låg respektive hög poäng på NAQ-R. Resultatet visade på en signifikant skillnad mellan de två grupperna vad gäller det destruktiva ledarskapet. Denna skillnad indikerar att gruppen med högre exponering för mobbning på arbetsplatsen även upplever ett starkare destruktivt ledarskap än gruppen med låg exponering för mobbning. Ytterligare en signifikant skillnad hittades för de båda grupperna gällande det sociala klimatet. Sambandet visar på att gruppen med högre exponering för mobbning också upplever det sociala klimatet på arbetsplatsen som mer negativt. Även gällande konkurrensinriktat klimat finns en signifikant skillnad för de båda grupperna som visar på att gruppen med högre exponering för mobbning har skattat sitt arbetsklimat som mer konkurrensinriktat. Ingen signifikant skillnad hittades för stelt och regelstyrt klimat vilket indikerar att det inte är en betydande faktor för exponering av mobbning.

Tabell 3. Jämförelse mellan deltagare med låg och hög poäng på NAQ-R

	Grupp med låg mobbning			Grupp med hög mobbning			<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Destruktivt ledarskap <i>Destrudo-L</i>	65	31.71	13.35	45	48.20	22.49	-4.41	.00
Socialt klimat <i>QPSNordic</i>	65	5.91	2.02	45	7.64	2.26	-4.22	.00
Konkurrensinriktat <i>QPSNordic</i>	65	2.11	1.06	45	2.93	1.1	-3.96	.00
Stelt och regelstyrt <i>QPSNordic</i>	65	2.23	0.96	45	2.64	1.23	-1.89	.06

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka om individer som självrapporterar högre nivåer av mobbning på sin arbetsplats också upplever ett mer destruktivt ledarskap och ett sämre socialt klimat. För att studera detta så ställdes frågan om grupper med låg respektive hög exponering för mobbning beteenden på arbetsplatsen skiljer sig i upplevelsen av dels det destruktiva ledarskapet, dels det sociala klimatet på arbetsplatsen. Detta gjordes med hjälp av en digital enkätundersökning där individer fick skatta hur de upplever det sociala klimatet, vilka destruktiva ledarskapsbeteenden de har kommit i kontakt med och hur exponeringen för mobbning beteenden ser ut på deras respektive arbetsplatser. Med studiens resultat kan hypotes 1 bekräftas: individer som rapporterar om att de blivit utsatta för fler mobbningsbeteenden på sin arbetsplats rapporterar också om ett mer destruktivt ledarskap. Resultaten bekräftar även hypotes 2: individer som rapporterar om att de blivit utsatta för fler mobbningsbeteenden på sin arbetsplats rapporterar också om ett sämre socialt klimat. Nedan följer en diskussion utifrån studiens deskriptiva statistik och därefter en diskussion kring resultatet från analyserna i relation till studiens hypoteser. Slutligen diskuteras metoden och dess begränsningar och förslag på framtida forskning ges.

Diskussion om deskriptiv statistik

De fyra NAQ-R mobbningsbeteenden som deltagarna i studien har rapporterat att de utsatts för flest gånger är alla de som enligt skalan räknas som arbetsrelaterad mobbning (Einarsen et al. 2009). I denna studie är den vanligaste formen av mobbning alltså de typer av beteenden som utgör ett hot mot den professionella statusen och hindrar anställda från att utföra ett så bra jobb som möjligt.

De fyra Destrudo-L beteenden som rapporterats om mest är däremot spridda mellan de fem kategorierna. Två påståenden tillhör osäker, tydlig och rörig, ett tillhör passiv och feg och det sista tillhör arrogant och orättvis.

Som nämnt i introduktionen skiljer sig utbredningen av mobbning på arbetsplatsen åt mycket mellan olika studier och olika studier kan vara svåra att jämföra med varandra. Resultatet från QPSNordic-frågorna om mobbningfrekvens visar att nästan en fjärdedel av deltagarna uppger att de lagt märke till mobbning/trakasserier på sin arbetsplats de sex senaste månaderna. 7.3% av deltagarna uppger att de själva varit utsatta för mobbning/trakasserier de senaste sex månaderna men endast 1.8% uppger att de utsatt andra för mobbning/trakasserier under samma tidsperiod. Att det skiljer sig mycket åt mellan hur många som observerat andra bli mobbade och hur många som rapporterar om att de själva blivit utsatta eller utsatt andra kan bero på skam. Mörkertalet är, som tidigare nämnt, stort när det gäller mobbning (Hallberg & Hallberg, 2016) och troligtvis uppfattas det som mer skamligt att erkänna för sig själv och andra att man är delaktig i mobbning än att man observerat mobbning. Genom att först presentera en definition av mobbning och sedan låta personer ange om de varit utsatta för mobbning eller inte är det enligt Blomberg (2016) stor risk att resultaten visar på en lägre förekomst av mobbning än mätmetoder där begreppet mobbning inte förekommer. Därför valde vi att utgå från skattningarna av mobbningsbeteenden i NAQ-R i gruppjämförelseanalysen. Påståendena i NAQ-R nämner inte uttryckligen termen mobbning, vilket kan göra det lättare för deltagarna att besvara påståendena, utan att stämpla sig själva som offer för mobbning.

Destruktivt ledarskap - Mobbning

I enlighet med hypotes 1 visar studiens resultat på att personer som upplever mobbning på arbetsplatsen upplever att de har mer destruktiva chefer än personer som inte upplever mobbning på arbetsplatsen. Det finns alltså en signifikant skillnad mellan grupperna med hög och låg mobbning, som visar på att personer som rapporterar om många mobbningsbeteenden på arbetsplatsen också rapporterar om att ens närmaste chef har många destruktiva ledarskapsbeteenden. Dessutom visar korrelationsanalysen på ett väldigt högt signifikant samband mellan mobbning och destruktivt ledarskap. Studiens resultat är i enlighet med resultaten i studien genomförd av Hoel et al. (2010). Deras resultat visade att samtliga destruktiva ledarstilar de undersökte var relaterade till antingen självrapporterad utsatthet eller rapportering om att andra blev utsatta, alternativt relaterade till både och.

Resultatet kan tänkas bero på Ambrose et al. (2013) teori om en sippringsseffekt, alltså att chefer är förebilder för sina underställda och att chefens negativa beteenden sprider sig ner i hela organisationen. Det kan också ha att göra med att mobbning på arbetsplatsen är svårare att komma till rätta med om chefen också är ett problem. Då blir det svårare att få stöd och hjälp, något som går i linje med vad som redovisas i Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt (2011:7).

Trots starka samband och skillnader mellan grupper går det inte att utesluta att resultaten kan bero på en tredje faktor. Exempelvis skulle hög arbetsbelastning eller stress kunna påverka både det destruktiva ledarskapet och mobbningen.

Socialt klimat - Mobbning

Gällande hypotes 2 påvisar resultaten också en signifikant skillnad mellan grupper med hög och låg mobbning i upplevelsen av det sociala klimatet på arbetsplatsen, bortsett från faktorn stelt och regelstyrt. De som tillhör gruppen som rapporterade om att de exponerades för få mobbningsbeteenden skattade alltså det sociala klimatet på sin arbetsplats som mer uppmuntrande, stödjande, avslappnat, trivsamt och mindre misstroget och misstänksamt. Samma grupp rapporterade om att arbetsplatsen inte är särskilt konkurrensinriktad. Gruppen som rapporterade om hög exponering för mobbningsbeteenden rapporterade således om ett annat typ av socialt klimat, ett mindre stödjande och trivsamt och mer konkurrensinriktat och misstroget klimat. Korrelationsanalysen visade dessutom på ett starkt signifikant samband mellan socialt klimat och mobbning, även om det är något svagare än sambandet mellan ledarskap och mobbning. Dessa resultat finner vi stöd för i tidigare forskning gjord av Einarsen et al. (1994) som visade på att förekomsten av mobbning på arbetsplatsen korrelerade med de anställdas missnöje kring kvaliteten på arbetsmiljön.

Att ett dåligt socialt klimat har betydelse för mobbning på arbetsplatsen, kan tänkas bero på Foulk med kollegors (2016) teori om att negativa beteenden lätt sprider sig i en organisation oberoende av spridarens auktoritet och makt. Eftersom att anställda spenderar så mycket tid med varandra, vanligtvis mer än med sina chefer, sprids negativa beteenden i alla led.

Vi finner också stöd för studiens resultat hos Blomberg (2016) som vi nämnt i introduktionen. Han menar att på en arbetsplats som präglas av långvarig misstro och misstänksamhet och där förtroendet för varandra brister skapas rädsla och otrygghet. Då är risken stor att missförstånd och misstag lätt utvecklas till konflikter och mobbning. Blomberg

(2016) menar att om tilliten för varandra istället är hög, tillåts misstag och missförstånd. De konflikter som uppstår i den typen av grupp går ofta att lösa och utvecklas inte till mobbning.

Konkurrensinriktat samt stelt och regelstyrt klimat är två delar av det sociala klimatet som klassificerats som enskilda frågor. Dessa faktorer mäter enligt skaparna av QPSNordic egna områden och ingår därför inte i skalan för socialt klimat, men tas med som enskilda frågor på grund av dess betydelse (Dallner et al., 2000). Därför har även vi i vår studie valt att analysera dem separat. Resultatet från vår studie visar på en signifikant skillnad vad gäller konkurrensinriktat klimat mellan grupper med hög respektive låg mobbning. Konkurrens har uppmärksamats som en viktig del av det sociala klimatet, inte minst av Blomberg (2016) som menar att om konkurrensen går ut över den sociala miljön så kan det få negativa konsekvenser för medarbetarna genom att det blir svårare att uppnå ett kollektivt stöd. Stelt och regelstyrt klimat gav i denna studie ingen signifikant skillnad mellan grupperna med låg respektive hög mobbning. Detta var alltså inte en betydelsefull faktor bland deltagarna i denna studie och med tanke på vårt icke signifikanta resultat skulle man i kommande studier kunna överväga om denna faktor verkligen är relevant att mäta.

Metoddiskussion

Studiens urval valdes inte på ett randomiserat sätt utan enligt vad som ansågs mest tidseffektivt och genomförbart. En begränsning vad gäller urvalet är att deltagarna består av en större andel kvinnor än män vilket skulle kunna minska generaliserbarheten. Förutom kön och ålder så har vi inte så mycket information om deltagarna. Det hade exempelvis varit intressant att veta mer om deltagarnas anställningsform, hur länge de varit anställda och vilka yrkeskategorier som är representerade. Ett urval där till exempel många yrkeskategorier är representerade hade möjligtvis kunnat öka studiens generaliserbarhet. Ytterligare en begränsning i denna studie är att all datainsamling har skett vid ett och samma tillfälle, vilket gör att vi inte kan utesluta några kausala riktningar. Vi kan alltså inte påstå att destruktivt ledarskap och ett dåligt socialt klimat leder till mobbning, utan bara resonera kring det baserat på fynd från tidigare forskning.

Enkäten skickades till en början ut till 123 anställda på två företag varav endast 37 personer svarade. Av den anledningen kan det vara viktigt att diskutera vad bortfallet beror på och om det är selektivt. Det är viktigt att ifrågasätta och resonera kring vad det kan finnas för faktorer som har samband med att personer väljer att svara eller inte. Till exempel kan det kanske vara den grupp med anställda som har högst arbetsbelastning som inte prioriterade att

svara? Kanske är det den grupp anställda som inte sitter på kontor och använder datorer i sitt dagliga arbete som valde att inte svara? Om detta kan vi endast spekulera men det är viktigt att ha i åtanke att svaren från den grupp anställda som inte svarade skulle kunna se annorlunda ut. När enkäten delades på Facebook nådde den troligtvis också ut till betydligt fler än de 73 personer som svarade. Kan det eventuellt finnas samband mellan att välja att inte svara och att vara utsatta eller utsätta andra för mobbning?

Att använda självskattningstest som mätinstrument är oftast inte helt felfritt. Det kan finnas problem med självskattningstest eftersom det ger liten insikt i om individerna verkligen skattar sanningsenligt vad de tycker eller hur ofta de har upplevt/exponerats för ett visst beteende. Sådana problem kan bero på många olika saker. I denna studie skulle en möjlig förklaring kunna vara att mobbning, likt vad Hallberg och Hallberg (2016) rapporterar om, upplevs som skamligt och att en individ inte vill erkänna för sig själv att han eller hon är utsatt.

De olika mätinstrumenten som har använts i denna undersökning bedömdes som pålitliga. NAQ-R och QPSNordic är väl beprövade metoder som har använts i flertalet tidigare studier. Destrudo-L är ett test som inte har funnits i lika många år men som bedömdes mäta de destruktiva ledarskapsbeteenden som vi önskade. Destrudo-L är utvecklat efter och bygger på olika forskares definitioner av destruktivt ledarskap (Larsson et al., 2012).

En kritik mot Destrudo-L och NAQ-R är att det finns en risk att deltagarna inte vågar vara ärliga. Frågorna kan uppfattas som tuffa att ta ställning till och om deltagarna tvivlar på anonymiteten kan de upplevas som svåra att besvara. Detta kan leda till att rapporteringen om negativa beteenden förmildras eller så kan det vara en anledning till att individer väljer att inte svara.

Förslag på framtida forskning

Den aktuella studien avgränsades till att analysera resultaten kring Destrudo-L och NAQ-R på ett övergripande sätt. Resultatet från mätinstrumentet Destrudo-L skulle i framtida forskning kunna utgå från de fem underkategorier som testet har, vilka är arrogant och orättvis; hot, bestraffningar och överkrav; ego-inriktad och falsk; passiv och feg; osäker, tydlig och rörig (Larsson et al., 2012). De fem kategorierna kan även delas in i aktiva eller passiva beteenden. Liksom Destrudo-L kan NAQ-R också analyseras utifrån tre underkategorier av mobbningsbeteenden, vilka är personlig mobbning; arbetsrelaterad mobbning; fysiskt hotfulla former av mobbning (Einarsen et al., 2009).). Genom att inkludera

dessa underkategorier hade denna studie kunnat utvecklas och förbättrats samt ge en mer nyanserad bild av resultaten.

Blomberg (2016) nämner kritiska nyckelområden när det kommer till uppkomsten av mobbning på arbetsplatsen. Vi har i denna studie valt att fokusera på ledarskap och den sociala miljön, men i framtida studier skulle värdegrund, kultur, roller, förändringsprocesser och/eller arbetsbelastning kunna inkluderas.

Datainsamlingen till den aktuella studien skedde under ett tillfälle men ett konkret sätt att utveckla studien hade varit att utföra en longitudinell studie och därigenom utesluta en kausal riktning. Även en kvalitativ ansats hade kunnat fungera som ett komplement till den kvantitativa undersökningen, för att på så sätt kunna komma djupare in i deltagarnas tankar kring ämnet. Tidigare forskning inom området mobbning på arbetsplatsen har till största del fokuserat på de individer som blivit utsatta för mobbning och trakasserier. En intressant utgångspunkt för framtida forskning kan också vara att fokusera mer på individer som utsätter andra för mobbning.

Avslutande diskussion

Den aktuella studien har med sina resultat kring exponering av mobbning, socialt klimat och destruktivt ledarskap bidragit till en ökad kunskap kring ämnet. Forskningen kring dessa tre faktorer är begränsad och denna studie har bidragit till att fylla en del av det kunskapsgapet. Med kunskapen kring relationen mellan destruktivt ledarskap och mobbning har denna studie tydliggjort ledarens roll i problemet kring mobbning på arbetsplatsen och bidragit till att visa på att ledaren eventuellt kan vara en potentiell källa till problemet.

Sammanfattningsvis så visar studiens resultat på viktiga fynd kring signifikanta skillnader i destruktivt ledarskap och socialt klimat i relation till grupper med hög respektive låg exponering för mobbning. Genom kunskap kring vilka psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet som relaterar till mobbning hoppas vi i längden att uppsatsen kan bidra till att öka välbefinnande hos individer, arbetsgrupper och organisationer. Det viktigaste att ta med sig från denna studie är att den ohållbara utvecklingen av mobbning och trakasserier på arbetsplatser idag går att förebygga och förhindra med mer kunskap och forskning kring betydelsen av avgörande faktorer, såsom socialt klimat och destruktivt ledarskap.

Referenser

- Ambrose, M. L., Schminke, M., & Mayer, D. M. (2013). Trickle-down effects of supervisor perceptions of interactional justice: a moderated mediation approach. *The Journal Of Applied Psychology*, 98(4), 678-689. doi:10.1037/a0032080
- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmarknadsdepartementet. (1999). *Individen och arbetslivet* (Statens offentliga utredningar, 1999:69). Hämtat från Regeringen:
<http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/1999/06/sou-199969/>
- Arbetsmiljöverket. (2011). *Kunskapsöversikt. Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet* (2011:7) Hämtat från Arbetsmiljöverket:
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanställningar/psykologiska-perspektiv-pa-hot-och-vald-i-arbetslivet-kunskapssammanställningar-rap-2011-7.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Kränkande särbehandling. Korta arbetskadefakta* [Broschyr] (nr. 2014:6) Hämtat från Arbetsmiljöverket:
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-krankande-sarbehandling-faktablad-2014-06.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (u.å.). *Kränkande särbehandling och mobbning*. Hämtat 10 april 2017 från Arbetsmiljöverket: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/?hl=mobbning%20p%C3%A5%20arbetsplatsen>
- Ashforth, B. (1994). Petty Tyranny in Organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review Of General Psychology*, 5(4), 323-370. doi:10.1037/1089-2680.5.4.323
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression Among University Employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173-184.
- Blomberg, S. (2016). *Mobbning på jobbet: uttryck och åtgärder*. Lund : Studentlitteratur
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A.L, Skogstad, A., Gamberale, F, Hottinen, V., Knardahl, S., Ørhede, E. (2000) Användarmanual för QPSNordic: Frågeformulär om psykologiska

- och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige. *Nordiska Ministerrådet och Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport nr 2000:19, ISSN 1400-8211*
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *Leadership Quarterly, 18*(3), 207-216.
doi:10.1016/j.leaqua.2007.03.002
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress, 23*(1), 24-44.
doi:10.1080/02678370902815673
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition (Eds.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practise*. New York: Taylor& Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work & Organizational Psychologist, 4*(4), 381.
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey - Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. doi:10.2806/34660
- Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. doi: 10.2806/25823
- Fouk, T., Woolum, A., & Erez, A. (2016). Catching rudeness is like catching a cold: The contagion effects of low-intensity negative behaviors. *Journal Of Applied Psychology, 101*(1), 50-67. doi:10.1037/apl0000037
- Hallberg, L. R., & Hallberg, U. (2016). *Mobbning och trakasserier i arbetslivet : en kunskapsöversikt*. Lund : Studentlitteratur
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010). Leadership Styles as Predictors of Self-reported and Observed Workplace Bullying. *British Journal Of Management, 21*(2), 453-468. doi:10.1111/j.1467-8551.2009.00664.x
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Interface and Impact of General Incivility and Sexual Harassment. *Journal Of Applied Psychology, 90*(3), 483-496. doi:10.1037/0021-9010.90.3.483

- Larsson, G., Brandebo, M. F., & Nilsson, S. (2012). Development of a short scale designed to measure destructive leadership behaviours in a military context. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(4), 383. doi:10.1108/01437731211229313
- Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbing : om psykiskt våld i arbetslivet*. Lund : Studentlitteratur
- Leymann, H. (1996) The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 5, 165.
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L., & Smith, M. (1998). Bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety*, 19(6), 569574.
- Rayner, C. & Hoel, H. (1997) A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Statistiska centralbyrån (2013) *Förutsättningar i arbetslivet – en undersökning om diskriminering på arbetsmarknaden och arbetssituationen för personer med funktionsnedsättning*. Hämtat från Statistiska centralbyrån:
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0503/_dokument/Forutsattningar_i_arbetslivet1.pdf
- Schat, A. C. H., Frone, M. R. & Kelloway, E. K. (2006). Prevalence of Workplace Aggression in the U.S. Workforce: Findings From a National Study. In: Kelloway, E. K., Barling, J. & Hurrell, J. J., JR. (Eds.) *Handbook of workplace violence*. Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *The Academy of Management Journal*, (2). 178.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal Of Manpower*, 20(1/2), 70.

Appendix.

Ledarskap och arbetsmiljö

Denna undersökning utförs som en del av kandidatkursen i psykologi på Lunds universitet. Målet med studien är att undersöka samband mellan olika faktorer i arbetsmiljön.

Din uppgift är fylla i ett frågeformulär som berör din upplevelse av arbetsmiljön på din arbetsplats. Frågeformuläret tar cirka 10 minuter att fylla i. Tänk på att inga svar är rätt eller fel men försök svara så sanningsenligt som möjligt. Dina svar är helt anonyma och inga enskilda personers svar kommer att presenteras i något sammanhang. Resultaten kommer att behandlas på gruppnivå och ingen organisation kommer heller kunna identifieras. Deltagande är frivilligt och du kan närsomhelst avsluta studien.

Tack för din medverkan.

Vill du veta mer om studien kontakta:

Olivia Öhrström E-post: bev13ooh@student.lu.se

Olivia af Rolén E-post: bev13oaf@student.lu.se

Lunds Universitet - Institutionen för Psykologi

* Required

1. Har du tagit del av informationen ovan och vill delta i undersökningen? * *Check all that apply.*

Ja

2. Ålder:

3. Kön:

Mark only one oval.

- Man
 Kvinna
 Annat

Socialt klimat

Skatta nedan hur du upplever det sociala klimatet på din arbetsplats.

4. Hurdant är klimatet på din arbetsenhet?

Mark only one oval per row.

	Mycket lite eller inte alls	Ganska lite	Något	Ganska mycket	Väldigt mycket
Konkurrensinriktat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppmuntrande och stödjande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Misstroget och misstänksamt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avslappnat och trivsamt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stelt och regelstyrt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ledarskap

Skatta hur ofta nedanstående beteenden uppvisas av din närmsta chef.

5. Jag upplever att min närmsta chef har: Mark

only one oval per row.

	1 = aldrig/nästan aldrig	2	3	4	5	6 = Mycket ofta/alltid	Vet ej
Fördummat underställda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppträtt arrogant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Behandlat personer olika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varit otrevlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visat aggressiva tendenser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Straffat underställda som gjort fel eller inte nått uppsatta mål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Använt sig av hot för att få sin vilja igenom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ställt orimliga krav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tagit åt sig äran av underställdas arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Satt sina egna behov före gruppens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inte litat på sina underställda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inte hållit sina löften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inte vågat konfrontera andra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inte visat sig bland underställda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inte visat sitt engagemang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inte tagit tag i saker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varit osäker på sin roll	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varit dålig på att strukturera och planera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gett otydliga instruktioner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppträtt förvirrat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Interaktion med arbetskollegor

Nedan finner du påståenden kring dina interaktioner med dina arbetskollegor. Uppskatta hur ofta du upplever att dessa interaktioner äger rum.

6. Mark only one oval per row.

	Aldrig	Då och då	Varje månad	Varje vecka	Dagligen
Någon har undanhållit information som påverkat din arbetsinsats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blivit förödmjukad eller förlöjligad i samband med ditt jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blivit beordrad att göra arbete under din kompetensnivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blivit fråntagen ansvarsområden eller fått ansvarsområden ersatta med mer triviala eller oangenäma arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skvaller och rykten om dig har spridits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blivit ignorerad eller exkluderad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Upprepade angrepp mot din person (t.ex. vanor, bakgrund, värderingar eller privatliv)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blivit utskäld eller offer för spontana raseriutbrott	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hotfullt beteende som att du har blivit pekad på, puttad, fått din väg blockerad eller att någon inkräktat på ditt personliga utrymme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hintar eller anspelningar från andra om att du borde sluta på jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Upprepade påminnelser om fel eller misstag du har gjort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blivit ignorerad eller bemött med en fientlig reaktion när du har tagit kontakt/närmat dig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varaktig kritik av dina fel eller misstag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dina åsikter och värderingar har ignorerats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skämt på din bekostnad från personer du inte kommer överens med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har fått arbetsuppgifter med orimliga tidsramar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blivit utsatt för anklagelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Överdriven övervakning av din arbetsinsats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har pressats till att inte kräva något du genom lag har rätt till (t.ex. sjukfrånvaro, semester, resekostnader)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blivit överdrivet retad eller utsatt för sarkasm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blivit utsatt för en ohanterlig arbetsbörda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hot om våld eller fysiska övergrepp eller faktiska övergrepp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mobbning och trakasserier

Mobbning (trakasserier, kränkande särbehandling) är ett problem på en del arbetsplatser och för en del anställda. För att kalla något "mobbning" skall den kränkande särbehandlingen ske vid upprepade gånger under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig. Det räknas inte som "mobbning" om två lika starka personer har en konflikt eller om det bara gäller en enda händelse.

7. **Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbning/trakasserier på din arbetsplats under de senaste sex månaderna?** *Mark only one oval.*

- Ja
 Nej

8. **Hur många personer har du sett bli mobbade/trakasserade under de senaste sex månaderna?**

Mark only one oval.

- 0
 1
 2 eller flera

9. **Har du själv varit utsatt för mobbning/trakasserier på arbetsplatsen under de senaste sex månaderna?**

Mark only one oval.

- Ja
 Nej

10. **Har du själv utsatt någon annan för mobbning/trakasserier på arbetsplatser under de senaste sex månaderna?** *Mark only one oval.*

- Ja
 Nej