



Handelshøyskolen BI - campus Bergen

# BTH 14111

Bacheloroppgave - Human Resource  
Management

## Bacheloroppgave

Navn: Iselin Sævareid, Karia Tveit, Ina Kolle  
Skjelvan

Utlevering: 08.01.2018 09.00

Innlevering: 04.06.2018 12.00

Bacheloroppgave ved Handelshøyskolen BI

## – Mobbing i norsk arbeidsliv –



Fagkode og navn:

BTH 1411 Human Resource Management

Stuedsted:

BI – Campus Bergen

Innleveringsdato:

04.06.18

*"Denne oppgaven er gjennomført som en del av studiet ved Handelshøyskolen BI. Dette innebærer ikke at Handelshøyskolen BI går god for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet, eller de konklusjoner som er trukket".*

## **Forord**

De siste årene har mobbing i arbeidslivet blitt et tema som har fått større oppmerksomhet i media. Det at mobbing fortsatt forekommer i voksen alder er ikke noe å legge skjul på, men at det finnes en form for aksept for dette er for oss uvirkelig. Vi bestemte oss for å skrive om temaet mobbing i arbeidslivet ettersom vi synes det er et viktig tema, samt at vi ønsker å tilegne oss mer kunnskap slik at vi kan være med på å gjøre andre oppmerksom på dette fenomenet.

Valget av temaet, mobbing, har for oss vært av stor interesse for både teori og praksis rundt sosiale prosesser, kommunikasjon og atferd. Tiden vi har brukt på denne bacheloroppgaven har vært spennende og lærerikt. Etter mye ny kunnskap har vi lært om våre ønsker for fremtidig arbeidsmiljø, samt hvordan vi kan være med på å øke jobbtrivsel for både oss selv og de rundt oss.

Vi vil gjerne rette en stor takk til vår veileder Stig Berge Matthiesen, professor på BI Campus Bergen institutt for ledelse og organisasjon, for gode veiledningstimer med mange nyttige råd underveis i prosessen. Matthiesen skaffet oss tilgang til en undersøkelse fra Bergen Kommune, uten denne hadde det vært vanskelig å gjennomføre oppgaven.

Vi ønsker også å takke familie og venner som har vært gode støttespillere i denne perioden. En spesiell takk til foreldre som har lest korrektur.

Vi håper oppgaven er like interessant å lese som det var for oss å skrive, og at dette kan være med på å sette et nytt lys på problematikken vi har valgt å ta for oss.

### **Sammendrag**

Mobbing er et alvorlig problem i dagens samfunn. Temaet har mest fokus på barn og unge, men det er ingenting som tilsier at det slutter ved voksenlivet. Målet med denne bacheloroppgaven er å sette fokus på et tema som kan virke nedprioritert, og gjøre flere oppmerksom på at mobbing forekommer i arbeidslivet tross arbeidsmiljølovens bestemmelser. I tillegg vil oppgaven åpne for mer kunnskap rundt temaet mobbing, samt belyse forskjellige årsaker som kan være med på å forårsake mobbing. Med utgangspunkt i dette har vi utformet problemstillingen “Hvilke forhold predikerer mobbing i Norsk arbeidsliv?”.

I oppgaven er det brukt kvantitativ metode, som går ut på statistikk og tall, og har et formål om å teste en hypotese. Studien vi har benyttet er en tidligere undersøkelse gjennomført i virksomheter i Bergen kommune. Tre hypoteser ble testet. Vi fant ut at personlighetstrekket nevrotisisme samt psykososiale arbeidsforhold er med på å predikere mobbing, i tillegg har vi fått bekreftet at LMX-ledelse har en negativ sammenheng med mobbing.

## Innholdsfortegnelse

Forord	ii
Sammendrag	iii
1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn av tema	1
1.2 Avgrensninger og form på oppgaven	1
2.0 Mobbing	1
2.1 Mobbingens historie	2
2.2 Mobbing som atferd	3
2.3 Mobbing som prosess	4
2.4 Personlighet og nevrotisisme	5
2.5 Ledelse	6
2.5.1 Leader Member Exchange	7
2.6 Psykososiale forhold i arbeidsmiljøet	8
2.6.1 Areas of Worklife	9
3.0 Problemstilling	12
3.1 Hypoteser	12
4.0 Metode	12
4.1 Kvantitativ metode	13
4.2 Design	14
4.3 Innsamling av data	14
4.4 Utvalg	14
4.5 Spørreskjema	14
5.0 Resultater og funn	16
5.1 Demografiske variabler	16
5.2 Korrelasjonsmatrise	20
5.3 Multippel regresjon	21
6.0 Drøfting	22
6.1 De sentrale funn	22
6.2 Hypotese 1	24
6.3 Hypotese 2	26
6.4 Hypotese 3	27
6.5 Metodiske styrker og begrensninger	28
7.0 Konklusjon	29
Referanser	31
Appendiks	32

## **1.0 Innledning**

### **1.1 Bakgrunn av tema**

I denne bacheloroppgaven vil vi ta for oss tematikken rundt mobbing i norsk arbeidsliv, samt psykososiale forhold som kan ha en påvirkningskraft i arbeidsmiljøet. Videre har vi valgt å legge vekt på nevrotisisme, for å se om det finnes en sammenheng mellom denne type atferd og mobbing.

Vi ser i dag at flere aktører setter mobbing i fokus. Spesielt har mobbing mot barn og unge på sosiale medier vært et tema. Det er imidlertid også viktig å anerkjenne at mobbing også forekommer blant voksne og at det er viktig at dette problemet blir håndtert på en riktig og forsvarlig måte. Mobbing i arbeidslivet kan virke nedprioritert, men det er ingenting som tilsier at mobbing avtar ved inngangen til voksenlivet. Mobbing går mye ut på atferd og ulike holdninger som kan utvikles over tid, det er derfor viktig å kontinuerlig ha fokus på dette på enhver arbeidsplass.

### **1.2 Avgrensninger og form på oppgaven**

Begrepet mobbing kan være bredt, vi har avgrenset vår oppgave til mobbing i arbeidslivet og har valgt å fokusere på de psykososiale forholdene som ligger til grunn for mobbing samt nevrotisisme. Vi kommer også til å gå nærmere inn på lederstilens sammenheng med mobbing, og se på årsaker som ligger til grunn for at mobbing forekommer på så mange arbeidsplasser.

Vi vil forholde oss til mobbing på en generell basis for å få en oversikt over det helhetlige problemet, og ikke gå inn på de individuelle områdene. Informasjonen brukt i oppgaven er hentet gjennom en tidligere undersøkelse vi har fått utdelt av vår veileder, og da sammenligne denne med funn ved hjelp av sekundærdata. Fokuset ligger på norske virksomheter, og da med basis i fulltidsansatte.

## **2.0 Mobbing**

Begrepet ”mobbing på arbeidsplassen” blir brukt på ulike måter, både når det kommer til innholdet og alvorlighetsgrad. Arbeidstilsynet definerer mobbing som negative hendelser som skjer systematisk over tid og vedvarende rettes mot en

person, slik at personen som mobbes har vanskeligheter for å forsvare seg selv. Mobbing kan ha forskjellige former, det kan være alt fra å bli ertet, latterliggjort og lignende på arbeidsplassen slik at en føler seg utelatt fra det sosiale (Arbeidstilsynet, Upublisert data). Mobbing kan også gå utover arbeidet, der en blir forbigått eller oversett ved viktige oppgaver og avgjørelser. Bak ordet mobbing er det mange som føler at det ligger en hensikt om at mobber vil skade, men hos voksne er det ofte hensikten bak en handling fremfor konsekvensen av handlingen som blir brukt når man vurderer hvorvidt noe kalles for mobbing (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, Mobbing og harde personkonflikter, 1998)

## 2.1 Mobbingens historie

Mobbing har røtter tilbake til 1920-tallet, som den gang ble definert som en gruppe mennesker som uprovosert gikk løst på et offer eller gjorde hærverk. Flere forskere har i ettertid prøvd å gi en forklaring på begrepet, men det var først på slutten av 1990-tallet at mobbing i arbeidslivet fikk særlig oppmerksomhet i internasjonal forskning. I Norge startet forskningen litt tidligere, og det ble gjort en rekke studier allerede tidlig på 1990-tallet hvor de prøvde å finne årsaker til mobbing, samt konsekvenser som kommer av mobbing i arbeidslivet. Studiene viste blant annet at rundt 9 % av norske arbeidstakere opplevde seg mobbet i arbeidslivet (Einarsen, Glasø, & Nielsen, Mobbing i arbeidslivet, 2008).

I 2004 holdt daværende statsminister Kjell Magne Bondevik en nyttårstale hvor han lanserte en kampanje mot mobbing på norske arbeidsplasser. Talen førte til at det ble satt i gang en nasjonal satsing mot mobbing kalt ”jobbing uten mobbing” i perioden 2005-2007. Dette førte til flere undersøkelser hvor det viste seg at mengden norske arbeidstakere som følte seg mobbet var halvert siden studiene på 90-tallet. Samme studie viste også at rundt 13% hadde observert mobbing på arbeidsplassen, som også er redusert fra tidligere studier. En annen interessant faktor er at studier viser til at mobbing også er et problem for dem som observerer det. I en undersøkelse på 90-tallet ble det funnet at hele 21% mente mobbing på deres arbeidsplass reduserte jobbtrivselen. (Einarsen, Glasø, & Nielsen, Mobbing i arbeidslivet, 2008)

I 2006 kom det en ny arbeidsmiljølov i Norge hvor det blir klart at trakassering og

krenkelse av ansatte ikke er lovlig, samt at dersom man er vitne til trakassering plikter man også å si ifra. Loven benytter ikke begrepet mobbing, men likevel faller denne typen atferd under samme atferd som arbeidsmiljøloven forbyr. Loven viser til arbeidstakers og arbeidsgivers plikter for å ivareta et godt arbeidsmiljø, det ble derfor viktigere for virksomheter å være forberedt på å håndtere og forebygge ubehagelige situasjoner for sine ansatte. (Arbeidstilsynet, Upublisert data)

## **2.2 Mobbing som atferd**

Mobbing på arbeidsplassen kan forekomme på forskjellige måter. Man kan for eksempel skille mellom direkte eller indirekte. Direkte mobbing kan være aggressive handlinger som utføres direkte til offeret, dette kan blant annet være utskjelling og trusler. Indirekte mobbing er det som foregår skjult ovenfor offeret, dette kan være at en blir utstøtt fra det sosiale, eller hendelser som får offeret til å føle seg forbigått og oversett. På denne måten kan mobbingen ofte virke skjult ved at offeret blir baksnakket eller det blir ryktespredning som offeret selv ikke har kjennskap til.

Einarsen skiller mellom arbeidsrelaterte- og personrelaterte handlinger. Arbeidsrelatert er handlinger som gjør det vanskelig for offeret å utføre arbeid eller at offeret blir fratatt arbeidsoppgaver. Personrelatert er handlinger som ryktespredning, baksnakking, uønskede seksuelle krenkelser, altså handlinger som går direkte på offeret som person.

Mobbing er ikke et enten eller fenomen, det er noe som gradvis blir utviklet, men som også kan oppstå i ulike situasjoner. Dette kan kalles for stridsmobbing og rovmobbing, hvor stridsmobbing ofte oppstår i forbindelse med en sosial strid eller en konflikt. Hensikten bak mobbingen er da å straffe offeret for noe man mener offeret har gjort galt. Rovmobbing derimot er når offeret er i en situasjon der mobberen utfører maktovergrep for egen vinning, denne type mobbing har som hensikt å demonstrere makt. Stridsmobbing er det som er mest vanlig å møte på i arbeidslivet, som regel starter mobbing ved konflikter som da utvikler seg til noe større. Mobbing kan deretter også benyttes som en taktikk for å vinne en konflikt, som igjen kan føre til at begge parter føler seg som offer i situasjoner. (Einarsen, 2014)



## 2.3 Mobbing som prosess

Prosesen bak mobbing vil varierer fra arbeidsplass til arbeidsplass, men følelsen og konsekvensene av å være mobbet kan likevel være parallelle. Begrepet mobbing i psykologisk forstand dreier seg om at enkelthendelser ikke anses som mobbing, men når hendelser skjer over tid er det starten på prosessen mot mobbing. Flere studier og undersøkelser viser til at mobbing er en prosess som utvikles. Det avsløres også at de som utsettes for langvarig mobbing opplever oftere og mer alvorlige handlinger enn dem som mobbes over en kortere periode.

Mobbing starter ofte av at en tar opp et problem i jobben eller at det har oppstått en konflikt mellom parter. I startfasen er mobbing som regel diskre og indirekte, gjerne bare en konflikt, noe som fører til at konfrontering av problemet blir mer utfordrende. I denne fasen er det mye frustrasjon, og når frustrasjonen øker vil det etterhvert oppstå lettere konflikter mellom de involverte partene. Videre utvikles konflikten til å bli mer direkte, gjerne mer tydelig i form av utpeking og latterliggjøring. Det som da var en uenighet vil da gradvis bli til en personkonflikt hvor problemene knyttes til negative egenskaper ved motparten. Dersom problemene ikke blir tatt tak i tidlig, vil det kunne utvikles til sinne og aggresjon hos partene. En hard personkonflikt kan da utvikle seg til mobbing i det en av partene føler seg mobbet og ikke klarer å forsvare seg, mens situasjonen for den andre parten kan oppleves annerledes. Mobbing i form av fysisk vold og trusler er sjeldent aktuelt i arbeidslivet, men det har forekommet tidligere. Etterhvert vil mobbing kunne utvikles til utstøting, og da gå ut over arbeidsinnsatsen, også hos andre i virksomheten som observerer den dårlige stemningen.

Mobbing kan føre til skadelige effekter og konsekvenser for både offeret og organisasjonen. For organisasjonen kan det for eksempel være redusert effektivitet og dårlig arbeidskultur, samt det vil påvirke de utenforstående observatørene. Det har vist seg at mobbing fører til redusert glede over arbeidssituasjonen, men det kan også føre til økte fysiske og psykiske helseskader. Det er flere undersøkelser som viser til at mobbeofre påtar seg flere helseplager enn andre arbeidere. Det kan være snakk om depresjon, søvnproblemer, frykt og andre helseplager som yter på offeret, andre plager kan være fysiske i form av smerter, hodepine og lignende.

Matthiesen og Einarsen har prøvd å gi en forklaring på hvorfor mobbing oppleves så belastende at det kan føre til helseplager, de mener at negativ affektivitet i forbindelse med personlighet kan være en av årsakene. Janoff-Bulmans har kommet med en annen forklaring som begrunner PMT-symptomene med at en utløser en tvil på antakelser om seg selv, livet og verden med mobbing, og at det dermed oppleves som et traume. Bakgrunnen til denne meningen kommer fra en studie med 118 mobbeofre satt opp mot en gruppe med mennesker som ikke hadde opplevd mobbing, hvor han fant annerledes antakelser hos de som ble mobbet. (Einarsen, Glasø, & Nielsen, Mobbing i arbeidslivet, 2008)

## **2.4 Personlighet og nevrotisisme**

Et kontroversielt standpunkt i debatten om mobbing er å hevde at mobbing kan ha en sammenheng med offerets personlighet. Heinz Leymann, en av pionerene i mobbeforskning, mente at det ikke finnes personlighetsforskjeller mellom ofre og andre arbeidstakere etter et møte med hundrevis av ofre. Likevel finnes det grunnforutsetninger av mobbeforskning at offerets opplevelse av å bli mobbet må tas på alvor. Offerets personlighet og helsetilstand, samt tidligere livserfaringer vil selvsagt influere på hvordan offeret selv opplever og tolker slike typer hendelser på jobben og hvordan de selv mestrer slike problemer man opplever. Det vil alltid være elementer i en mobbesak som ikke alle ser fra sitt ståpunkt, særlig i den tidlige fasen hvor det som oftest går ut på små konflikter. En rekke studier har dokumentert klar sammenheng mellom personlighetsfaktor og det å bli utsatt for mobbing. Det har ikke blitt fastslått årsaksforhold når det gjelder sammenhengen, men studier viser at mobbeofre har lavere selvtillit og høy sosial angst, og at de ofte kjennetegnes ved høye skårer på nevrotisisme. (Einarsen, Hoel, & Nielsen, Mobbing i arbeidslivet, 2005)

Nevrotisisme er et personlighetstrekk som kjennetegnes ved emosjonell ustabilitet og kan gi en indikasjon på om individet normalt er avslappet eller engstelig. Vanlige kjennetegn ved nevrotisisme er mennesker som har en tendens til å lett bekymre seg, er mer sårbar overfor kritikk og usikker på seg selv. (Nielsen & Knardahl, Is workplace bullying related to the personality traits of victims?, 2015)

Femfaktormodellen, skapt av Paul T. Costa, tar for seg nevrotisisme som første punkt, dette er blitt en populær modell og benyttes ofte som en test i

personlighetsmåling. De fem oppsummerende punktene for personlighet er ekstroversjon, åpenhet, omgjengelig, samvittighetsfull og følelsesmessig stabilitet. Disse kan best beskrive menneskets personlighet, som hvert menneske har i større eller mindre grad. Ekstroversjon som er det første punktet tar for seg det å oppsøke og skape følelsesmessig stimulerende aktiviteter, mens introversjon er mer tilbaketrukket og lukket. Det siste punktet, følelsesmessig stabilitet er preget av indre ro og uten sterk bekymring, med mulighet til å tåle stress. (Widiger & Costa, 2012)

En metastudie med 13.896 deltakere fra 36 forskjellige studier av Statens Arbeidsmiljøinstitutt i samarbeid med Universitetet i Bergen og BI viser at eksponering av mobbing var signifikant forbundet med høy grad nevrotisisme og lav grad av utadvendthet, omgjengelighet og samvittighetsfullhet. De fleste studier om sammenhengen mellom denne modellen for personlighetstrekk og mobbing på arbeidsplassen viser positivt tverrsnittsforskjell mellom nevrotisisme og mobbing. (Nielsen, Stami, 2016)

Individer med høy nevrotisisme er preget av å være engstelig og lett opprørt, da kan oppførselen oppfattes som mer provoserende enn oppførselen til følelsesmessige stabile individer. Dette kan tyde på at nevrotiske ansatte har en økt risiko for å bli mobbet, ettersom de fremkaller en reaksjon fra kollegaene samt legger for mye tanker inn i enkeltsituasjoner. En som er nevrotisk vil oppfatte seg selv og aspekter rundt seg som generelt negativt, og vil da ha lavere terskel for å oppleve atferd som mobbing. (Nielsen & Knardahl, Is workplace bullying related to the personality traits of victims?, 2015)

## **2.5 Ledelse**

Arbeidsmiljøloven lovfester at arbeidsgiveren og ledelsen har et ansvar for å forebygge mobbing på arbeidsplassen. Dette innebærer at uavhengig hva som er utgangspunktet for mobbekonflikter, ligger ansvaret hos leder og arbeidsgiver for å håndtere situasjonen. Studier viser også at det er en klar sammenheng mellom mobbing på arbeidsplassen og fraværende eller dårlig ledelse.

I en studie i Hordaland med 7986 arbeidstakere, oppga 54% av mobbeofrene at de hadde vært mobbet av en eller flere ledere. Senere undersøkelser har vist at hele

81% av ofrene oppgir at de har blitt mobbet av sine ledere. Nyere studier viser også at fraværende eller dårlig ledelse har vært en hovedårsak til at det oppstår konflikter på arbeidsplassen, det kan være i form av rolleklarhet og rollekonflikter som i noen tilfeller har bidratt til at mobbing forekommer i arbeidsmiljøet. En forklaring på dette er at fraværende ledere gjerne unngår håndtering av problemer, og dermed “legger de til rette” for at mobbing kan utvikles. (Einarsen, Glasø, & Nielsen, Mobbing i arbeidslivet, 2008)

### **2.5.1 Leader Member Exchange**

Leader-Member Exchange (LMX), oversatt til leder-medarbeider-utveksling, bygger på sosial utvekslingsteori. Tanken er at en relasjon mellom to parter utvikler seg ved et kommunikasjonsutspill fra en part, samt tolkning og respons på dette utspillet fra en annen part. LMX teorien antar at enhver leder former dyadiske forhold til hver av sine medarbeidere og at disse kan variere i styrke. Kvaliteten på dyaden utvikler seg helt fra starten en leder er i kontakt med sine medarbeidere, men ved første kontakt har partene med seg sine erfaringer og etablert sitt tankemønster som påvirker denne kontakten. Dersom en medarbeider har dårlige erfaringer med en tidligere leder kan dette ha skapt en generell dårlig oppfatning av ledere. På samme måte kan en leder ha dårlige erfaringer med medarbeidere, samt kan en leder ha fordommer som spiller inn på hvordan oppfatningen av medarbeiderne er. Førsteintrykket kan derfor sette langvarige spor av hvordan relasjonene er etter noen få sekunder. (Risan, 2012)

Lederen kan skape inn- og utgrupper basert på det dyadiske forholdet, dyader med høy kvalitet defineres til en inngruppe, mens dyader med lav kvalitet defineres som utgrupper. Medlemmene av inngrupper vil føle seg mer verdsatt av lederen, og får ofte bedre informasjon og mer interessante arbeidsoppgaver enn andre medarbeidere. Denne type leder kan minnes som en form for transformasjonsledelse som bygger på den indre motivasjonen hos medarbeiderne.

Utgruppen er de medarbeiderne som har dårlig relasjon til lederen, disse har lederen nødvendigvis bare kontakt med for å sikre at jobben blir gjort skikkelig, og kontakten omhandler som regel kontroll av medarbeiderne ettersom lederen ikke stoler på dem. Medlemmer av denne gruppen opplever seg gjerne mislikt av lederen og har liten tillit til lederens omsorg. Denne type leder kan minnes om

transaksjonsledelse, hvor arbeidsinnsatsen fungerer som et bytteforhold mot belønninger.

Ikke alle medarbeidere faller nødvendigvis innenfor inn- og utgrupper, det opereres ofte med det som kalles mellomgrupper også, hvor relasjonen mellom leder og medarbeider er mer nøytral. En forklaring på hvilken gruppe medarbeiderne havner i ligger som regel i arbeidsprestasjon og lojalitet, samt at de kan ha ulike verdier og holdninger som er felles med lederen. Personlighet og utseende som tiltrekkes av lederen kan også spille inn. Samtidig finnes det medarbeidere som er dyktige men lite interessert i å ha nær relasjon til lederen.

Kvantitative forskningsprosjekter gjennomført de siste 30 årene som er utløst av LMX-teorien viser at kvaliteten på relasjonen mellom leder og medarbeider har sammenheng med for eksempel jobbprestasjon, jobbtilfredshet og ulike psykososiale forhold i arbeidslivet. Høy kvalitet på dyaden mellom leder og medarbeider kan derfor med andre ord gi fordeler for organisasjonen, noe som tilsier at relasjonsbygging lønner seg. En leder bør derfor bruke sine ressurser i tidlige møter med ansatte for å bygge gode relasjoner slik at det utvikles trygghet i den enkeltes rolle.

## **2.6 Psykososiale forhold i arbeidsmiljøet**

Det psykososiale arbeidsmiljøet er en samlebetegnelse på forholdene som har med arbeidssituasjonen og arbeidsbetingelser å gjøre. Mobbing kan forårsakes av dårlig psykososialt arbeidsmiljø preget av mistrivsel, stress og uklare arbeidsforhold som kan utløse aggresjon og konflikter. Dette er ofte starten på mobbing, hvor små personkonflikter kan utvikle seg til større problemer hvor det tilslutt går over til å bli arbeidsrelatert. Studier viser til at både ofrene for mobbing og de som vitner til mobbingen, er mer misfornøyd i arbeidet. (Arbeidstilsynet, Upublisert data)

Psykososiale forhold som kan ha svært negativ innvirkning i arbeidsmiljøet kan være høyt konfliktnivå, manglende ledelse eller høy autoritær og aggressiv ledelse, samt mye rollekonflikter eller lav egenkontroll. Blir en utsatt for psykiske belastninger kan en se sammenhengen av risikoen for å bli syk og hvor lenge individet har blitt utsatt for belastningen. En slik type belastning kan medføre

helseplager og sykefravær. Det kan også gå utover individets familie og omgangskrets like mye som det kan gå utover arbeidsplassen og arbeidsmiljøet. Psykiske belastninger har virkninger som kan være synlig relativt raskt, men helseplager eller sykdom kan forekomme av psykiske belastninger over tid. Disse varer som regel lenge når en først har blitt syk, og det kan derfor ta lang tid før den rammede kommer tilbake til arbeidet.

Psykososialt arbeidsmiljø kan deles inn i tre deler; Organisatorisk arbeidsmiljø, Sosialt samspill og individuell oppfatning. Organisatorisk arbeidsmiljø går ut på den enkeltes forhold til arbeidsoppgaver og til andre på arbeidsplassen. Dette er det som vektlegger de ytre påvirkningene, man er opptatt av arbeidsbetingelsene, som om arbeidslokalene er gode og om arbeidsplassen er godt strukturert. Det er viktig å trives i omgivelsene, og derfor må en også vite hvem som har ansvaret og at det er en god ledelse. En dårlig ledelse gir mangel på motivasjon og lav jobbtrivsel. Sosialt samspill går ut på samspillet mellom arbeidsmiljøfaktorer, arbeidstakere og individet selv. Dette kan være psykiske virkninger av det å arbeide, blant annet samarbeid og samhandlinger. Mangel på godt samarbeid kan føre til konflikter, som igjen kan føre til mangelfullt arbeid og at de ansatte mistrives. Den tredje delen, individuell oppfatning, går ut på at man ikke alltid oppfatter ting likt ettersom alle er forskjellig. Det at vi har individuelle oppfatninger og vurderinger kan ha konsekvenser for helse, trivsel og yteevne. Det som oppfattes som ubehagelig av en, kan også være helt uvesentlig for en annen, det kan derfor være vanskelig å ofte vite hvordan de andre tolker forskjellige ting i organisasjonen. (Moen, Upublisert data)

### **2.6.1 Areas of Worklife**

Leiter & Maslach tar for seg seks områder i arbeidslivet hvor de har utformet en modell av den organisatoriske konteksten av utbrenthet. Utbrenthet er et alvorlig problem, en liten konflikt mellom ansatte og arbeidsmiljøet kan redusere energi, engasjement og effektivitet. De seks områdene i Areas of Worklife er arbeidsbelastning, kontroll, belønning, arbeidsfellesskap, rettferdighet og verdier. Disse viser hvilket arbeidsområde som skal endres og hvem som har potensiale for å øke engasjement. (Leiter & Maslach, 2003)

*Workload - arbeidsbelastning*

Det mest omtalte området Leiter og Maslach tar for seg er arbeidsbelastning. Kravene på arbeidsplassen kan overstige menneskelige grenser der en må arbeide uten nok tid og med få ressurser. Dette kan føre til utbrenthet og akutt tretthet som følge av en krevende arbeidsplass. Når arbeidstilstanden blir kronisk får man liten mulighet til å holde en god balanse i hverdagen, dette kan føre til utmattelse, dårlig kvalitet på arbeidet og forstyrrelser i arbeidskulturen. Bærekraftig arbeidsbelastning åpner for muligheter til å bruke og forbedre ens ferdigheter. Det bidrar til å skape nye muligheter på arbeidsplassen samt forbedre arbeidsmiljøet, det kan også føre til mindre utmattelse, slik at en kan unngå utbrenthet.

*Control - kontroll*

Demand-Control teorien om yrkes stress har gjort det mulig å ta kontrollrollen. Det omfatter ansattes evne til å påvirke beslutninger som vil påvirke arbeidet deres, dette gir mulighet til å ta valg, tenke og løse problemer. Problemer med kontroll oppstår når arbeidstakeren ikke har tilstrekkelig autoritet over arbeidet sitt eller ikke er i stand til å forme arbeidskulturen til å være i samsvar med dens verdier. Leiter og Maslach nevner rollekonflikt som et stort problem, som også er forbundet med utmattelse. Arbeidstaker kan føle seg nedtrykt av omstendigheter eller av sterke personer i organisasjonen. Motstridende krav forstyrrer deres prioriteringer eller forpliktelser til å utføre arbeidet eller å forplikte seg fullt til arbeidet. Rollekonflikt er nesten et direkte signal om et autoritetsproblem på arbeidsplassen, som betyr at arbeidets foretrukne rolle ikke er synkronisert med viktige kvaliteter av arbeidsplassen som kunders krav eller etiske begrensninger. Når arbeidstaker har større kontroll i sitt arbeid, er deres handlinger mer fritt valgt, som kan føre til større tilfredshet i arbeidet og mer forpliktelse til arbeidsplassen. Aktiv deltakelse i organisatorisk beslutningsprosesser er forbundet med høyere nivåer av effekt og lavere utmattelse nivåer.

*Reward - belønning*

Belønning i arbeidslivet handler om i hvilken grad belønningene er i tråd med forventningene. Manglende anerkjennelse fra tjenestemottakere, kollegaer, ledere og eksterne interessenter er forbundet med følelser av ineffektivitet. Indre belønninger, for eksempel stolthet, kan være like avgjørende som ytre belønninger. Flyt i arbeidshverdagen kan medføre glede og tilfredshet, arbeidsflyt

støtter både psykisk velvære og fysisk helse, det kan også være kilden til anerkjennelse fra andre. Resultater har vist at utilstrekkelig med belønninger kan øke ens sårbarhet for utbrenthet.

#### *Community - felleskap*

Fellesskap er den sosiale samhandlingen en har på en arbeidsplass, det inkluderer alt fra konflikt, gjensidig støtte, nærhet og evnen til å samarbeide. Mennesket trives best i et samfunn der det blir delt ros, komfort, lykke og humor med mennesker en liker og respekterer. Dessverre kan noen arbeidsplasser isolere noen eller gjøre sosial kontakt upersonlig, men det som kan virke mest ødeleggende er kronisk og uløst konflikt med andre på arbeidsplassen. Konflikter som dette kan gi konstant negative følelser av frustrasjon og fiendtlighet, som resulterer i reduksjon av sosial støtte.

#### *Fairness - rettferdighet*

Rettferdighet handler om i hvilken grad beslutninger på arbeidsplassen oppfattes som rettferdig og om man blir behandlet med respekt. Dersom det oppstår ujevn arbeidsfordeling eller lønn, vil det bli sett på som urettferdig. Rettferdighet handler mye om gjensidig respekt mellom mennesker, noe som er sentralt for følelsen av tilhørighet i arbeidsmiljøet. Forskning har vist at mangel på gjensidig respekt eller ubalanse i sosiale utviklingsprosesser er forutsigbart for utbrenthet. Når arbeidstakere opplever stress vil en oppsøke ledelsen for ikke bare problemløsning, men også for optimisme, rettferdighet og forventninger til organisatorisk og personlig ytelse. Det forventes at ledelsen vil ta hensyn til ansattes bidrag og vil tildele ressurser og mulighetene rettferdig.

#### *Values - verdier*

Verdier er fordelaktige konsekvenser for menneske, det omfatter idealer og motivasjon som opprinnelig gjorde dem tiltrukket av arbeidet. Å bidra til et meningsfylt personlig mål er insentiver for enkelte personer. Når arbeidet også bidrar til organisasjonen, kan en bli belønnet med flere muligheter for meningsfylt arbeid, men dersom det er verdikonflikt på arbeidsplassen kan det undergrave folks engasjement ved arbeidet. Er det stort gap mellom individuelle og organisatoriske verdier, vil ansatte ta avstand mellom arbeid de vil gjøre og arbeid de må gjøre. Noen tilfeller kan en føle seg begrenset av jobben til å gjøre noe uetisk og ikke i samsvar med egne verdier.



### 3.0 Problemstilling

På bakgrunn av all teori og tidligere forskning har vi utformet problemstillingen ”Hvilke forhold predikerer mobbing i norsk arbeidsliv?”

For å besvare dette har vi benyttet kvantitativ metode med en anonym undersøkelse for å sikre flest mulig informanter. På denne måten håper vi at svarene på undersøkelsen er ærligere og mer åpne, ved at kandidatene ikke har avslørt sin identitet.

### 3.1 Hypoteser

Basert på den informasjonen vi har, og ønsker å finne, har vi utformet hypoteser med utgangspunkt i problemstillingen og teori vi kommer til å utdype nærmere:

- Personlighet i form av nevrotisisme predikerer mobbing
- LMX-ledelse har en negativ sammenheng med mobbing
- Negative psykososiale arbeidsmiljøfaktorer predikerer mobbing

I diskusjon rundt disse hypotesene vil det alltid være rom for uenighet, mennesker oppfatter ting ulikt og alle har en form for påvirkningskraft på seg selv. Man har derfor en oppfatning i det vi finner av sannhet, noe som varierer fra person til person, det vil derfor nærmest alltid være en form for uenighet ved slike spørsmål. Videre kan det drøftes om når man er uenig og når det oppstår en konflikt, dette vedrører både dette samt oppgavens tema. Begrepene i hypotesene har flere definisjoner, vi legger derfor til grunn at vår drøfting og konklusjon er det definisjonene som oppgitt videre vi har lagt vekt på.

### 4.0 Metode

Datamaterialet som vi har brukt i denne oppgaven er basert på en tidligere undersøkelse av ansatte i Bergen Kommune. Denne undersøkelsen har vi fått tildelt av vår veileder samt en oppgave, *Whistleblowing* skrevet av Severinsen og Høstmælingen, hvor de har analysert undersøkelsen med hensyn på varsling, men vi har selv analysert undersøkelsen ut ifra vår problemstilling og ved hjelp SPSS.

#### 4.1 Kvantitativ metode

Vi skiller mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Begge metodene handler om å hente inn informasjon for å få en forståelse for virkeligheten og funksjonene i samfunnet. Det som hovedsakelig skiller disse metodene er hvordan innhenting av data foregår.

Vi har valgt å bruke kvantitativ metode, da den skiller seg fra kvalitativ ved at kvalitativ metode innebærer å undersøke en eller få observasjoner i dybden, dette foregår gjerne gjennom intervju. Kvantitativ metode går mer ut på statistikk og tall, denne metoden har som formål å hente inn data som kan måles i statiske skjema. (Dahlum, 2018)

Ved kvantitativ metode brukes gjerne spørreskjema og annen statistikk, vi kommer til å benytte oss av en tidligere undersøkelse gjennomført i Bergen kommune. Ved bruk av anonyme spørreskjema tenker vi at vi oppnår ærligere svar uten noen form for påvirkning. Formålet med kvantitativ metode er å teste en hypotese, vi vil da finne ut om antakelsene om virkeligheten stemmer med de dataene vi får ut av undersøkelsen. Vi skal studere hvorvidt personer i norsk arbeidsliv føler seg mobbet, samt se på hvilke forhold som gjerne predikerer mobbingen.

Da vi valgte hvilken metode vi ville benytte oss av vurderte vi fordeler og ulemper mot de forskjellige metodene. Kvalitativ metode fanger blant annet opp flere detaljer og meninger enn kvantitativ metode. Vi ville gjerne fått et bredere og større bilde av virkeligheten ved den kvalitative metoden, den gir mer rom for detaljer og tilleggsinformasjon. I den kvalitative metoden kommer man også nærmere informantene, men det kan også gi negative utslag ved bortforklaringer, fornektelser og lignende da dette er et mer sensitivt tema.

Vi mener derfor at ved å benytte oss av kvantitativ metode, da i form av anonyme spørreundersøkelser, oppnår vi et resultat med minimal påvirkning på informantene, og sikrer oss ærligere erfaringer og meninger som vil gi oss et bedre resultat på problemstillingen.

## 4.2 Design

Studien ble lagt opp til å undersøke varsling i norsk arbeidsliv og ble konstruert som en beskrivende sammenhengs studie. Til denne studien ble det brukt et prekodet spørreskjema som ble sendt ut til ansatte i Bergen kommune, og var anonymisert slik at svarene ikke kunne føres tilbake til enkeltpersoner. Formelt ansvarlig for undersøkelsen var førsteamanuensis Stig Berge Matthiesen.

## 4.3 Innsamling av data

To utvalg av spørreskjemaer ble sendt ut til ansatte i Bergen kommune, hvor det første utvalget var på 1000 skjemaer som ble distribuert medio desember 2003, mens det andre utvalget var på 500 skjemaer distribuert medio februar 2004. Skjemaene ble sendt ut til kommunens internpostsystem slik at respondentene mottok skjemaene på sin arbeidsplass for å så levere de tilbake i en medsendt returkonvolutt, for å holde det mest mulig anonymt.

## 4.4 Utvalg

Utvalget ble tilfeldig valgt ut fra lønningslistene til Bergen kommune som dekker de fleste stillinger i kommunen. Av det første utvalget på 1000 spørreskjemaer var det 319 skjemaer som ble returnert besvart, dette indikerer en svarprosent på 31,9%. I det andre utvalget på 500 spørreskjemaer var det 159 skjemaer som ble returnert besvart, som da indikerer en svarprosent på 31,8%. Dette gir en samlet svarprosent på 31,87%. Det forelå ingen signifikante forskjeller mellom de to utvalgene, og de var også like i ulike forhold som mobbing, arbeidsmiljø og jobbtilfredshet. Største del av utvalget kom fra barnehage, skole og idrett med 214 returnerte skjemaer (42,5%), fra aldershjem/sykehjem og generelt helsepersonell kom det 126 returnerte skjemaer (25%), ellers kom det også fra forskjellige arbeidsplasser som kultur, kommunal etat og lignende.

## 4.5 Spørreskjema

Skjemaet som ble sendt ut hadde tittelen ”Kartlegging av Bergen kommune, Organisasjonskultur 2003-2004”. Det har blitt benyttet skalaer og måleinstrumenter som omhandler varsling, men det er også blitt brukt

instrumenter knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, personlighetsfaktorer, mobbing, konflikter og ledelse.

#### *Demografiske spørsmål*

Spørreskjemaet inneholdt 13 demografiske spørsmål, det som er interessant for oss er spørsmål om kjønn, alder, utdanningsnivå, antall år ansatt, stillingsprosent, antall personer som arbeider i deres enhet, hvorvidt de har lederansvar, og i tilfelle hvor mange de er leder for. De fleste spørsmålene var utstyrt med faste svaralternativer, med unntak av alder, antall år ansatt og antall personer en er leder for.

#### *Areas of Worklife Survey (AoWS)*

AoWS (Maslach & Leiter, 1997) ble brukt til å måle det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette instrumentet består av 29 utsagn om egen jobbsituasjon, med en Likertskala om hvilken grad respondentene er enig i utsagnene. Disse alternativene går fra 1 til 5, hvor 1 er helt uenig og 5 er helt enig. Instrumentet viser god reliabilitet med Cronbachs alfa = 0,88. De 29 leddene kan videre deles inn i seks underskalaer, som er 6 ledd med arbeidsbelastning (Cronbachs alfa=0,76), 3 ledd med kontroll (Cronbachs alfa=0,61), 4 ledd med belønninger (Cronbachs alfa=0,83), 5 ledd med arbeidsfellesskap (Cronbachs alfa=0,80), 6 ledd med rettferdighet (Cronbachs alfa=0,85) og 5 ledd med verdier (Cronbachs alfa=0,76).

#### *Mobbing og konflikter*

Det ble brukt utdrag fra Bergen Bullying Inventory for å kartlegge hvorvidt respondentene ble utsatt for mobbing. I denne delen ble deltakerne spurt om de blir mobbet i jobben de siste 6 månedene, samt et oppfølgingsspørsmål om hvem som mobber dem. Svaralternativene her er fra (1) "nei, aldri" til (5) "ja, omtrent daglig". For å måle hvilken grad respondentene opplever konflikter ble Bergen Interpersonal Conflict Indicator brukt. Denne består av spørsmål om interessekonflikt og personkonflikt, hvor respondentene må oppgi i hvilken grad de opplever å være i konflikt på jobb samt i familie og bekjentskapskretsen.

#### *Negative act questionnaire (NAQ)*

Ved hjelp av den norske versjonen av NAQ ble det målt i hvilken grad respondentene opplever negative hendelser eller situasjoner på jobben. Det ble

benyttet en versjon med 22 ledd, som består av utsagn som referer direkte og indirekte til handlinger respondentene måtte rangere hvor ofte de ble utsatt for, med svaralternativer som “aldri”, “av og til”, “månedlig”, “ukentlig” og “daglig”. Utsagnene ble videre delt i to skalaer, hvor den ene referer til handlinger som rammer relasjonelle forhold, mens den andre referer til jobbrelevante handlinger. Disse skalaene viser god reliabilitet med henholdsvis Cronbachs alfa=0,84 og Cronbachs alfa=0,79.

### *Ledelse*

Respondentenes forhold til sin nærmeste overordnede ble målt ved hjelp av LMX-7. Dette instrumentet består av syv ledd, med svaralternativ ordnet etter en Likertskala med alternativer 1 til 5, hvor 1 er dårlig forhold og 5 er bra forhold til lederen. Dette instrumentet viste en god reliabilitet med Cronbachs alfa=0,92).

## **4.5 Statistikk**

Vi har brukt statistikkprogrammet SPSS for å anvende dataene våre. Statistiske analysemoduler som ble anvendt var frekvensanalyse (“frequencies”), Variansanalyse (“Means”), Reliabilitetsanalyse (“Reliability Analysis”), og analyse på korrelasjon og multipel regresjon («Linear regression»).

## **5.0 Resultater og funn**

### **5.1 Demografiske variabler**

Vi har tatt for oss noen demografiske variabler for å se om dette kan være relevant i forhold til problemstillingen vår, og for å få en oversikt over utvalget vårt. Det var ønskelig for oss å nå ut til fulltidsansatte med lengre arbeidserfaring, noe variablene i tabell 1 bekrefter at vi har gjort.

Tabell 1: Demografiske variabler

Kjønn	n	Prosent
Mann	147	29,46 %
Kvinne	352	70,54 %
<b>Sum</b>	<b>499</b>	<b>100,00 %</b>

Alder	n	Prosent
20-29	41	8,22 %
30-39	115	23,05 %
40-49	147	29,46 %
50-59	158	31,66 %
60-69	38	7,62 %
<b>Sum</b>	<b>499</b>	<b>100,00 %</b>

Arbeidsmengde	n	Prosent
100 %	352	70,54 %
75-99%	84	16,83 %
50-74%	59	11,82 %
25-49%	3	0,60 %
Under 25%	1	0,20 %
<b>Sum</b>	<b>499</b>	<b>100,00 %</b>

Leder	n	Prosent
No	348	69,32 %
Group leader	67	13,35 %
Middle manager	67	13,35 %
Superior	20	3,98 %
<b>Sum</b>	<b>502</b>	<b>100,00 %</b>

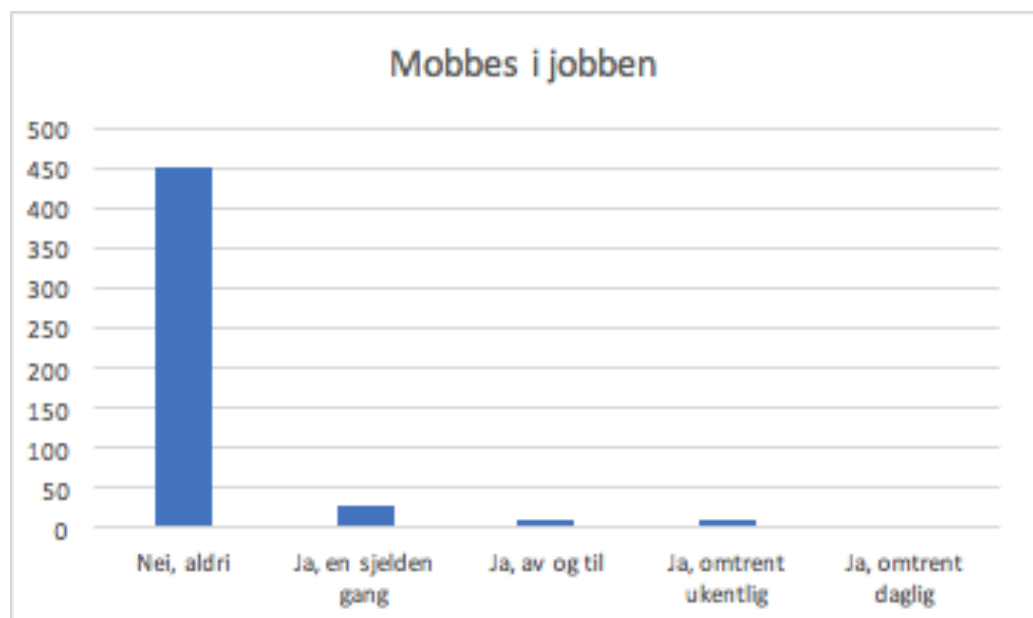
Tillitsverv	n	Prosent
Nei	223	44,42 %
Ja	279	55,58 %
<b>Sum</b>	<b>502</b>	<b>100,00 %</b>

Tabell 1 inneholder en oversikt over demografiske kjennetegn ved utvalget. Det fremstår av tabellen at respondentene domineres av kvinner (70,54%). Samt fremgår det at den største delen av utvalget er mellom 50-59 år og 40-49 år

(henholdsvis 31,66% og 29,46%). Aldersgruppen 30-39 år utgjør også en stor del av utvalget med 23,05%. Utover dette er gjennomsnittsalderen 45,14 år, og det er relativt få i utvalget under 30 år og over 60 år (hhv. 8,22% og 7,62%).

Videre ser vi at de fleste av respondentene er i 100% stilling (70,54%), mens det er relativt få i utvalget med mindre enn 50% stilling (0,80%). Det fremgår også av tabellen at det er få ledere (3,98%), men at noen har ansvar som gruppeleder og mellomleder (hhv. 13,35% og 13,35%), ellers domineres utvalget av ansatte uten lederstilling (69,32%). En oppsiktsvekkende opplysning er at nærmest halvparten (44,42%) ikke har eller har hatt et tillitsverv.

Figur 1: Antall mobbes i jobben



I tabell 2 er en oversikt over alle som har besvart spørsmålet “Mobbes du i jobben? (siste 6 måneder)”. Av de 497 deltakerne som besvarte spørsmålet svarte 451 (90,74%) respondenter at de ikke hadde opplevd å bli mobbet på jobben, mens 28 (5,63%) svarte at de mobbes en sjelden gang. 3,62% hevdet å ha vært mobbet av og til eller oftere i løpet av siste seks måneder, til sammen utgjør dette at 9,26 % oppgir altså at de opplever å bli mobbet på jobben.

Videre har vi tatt for oss noen av de negative hendelsene og situasjonene (Negative Acts Questionnaire) som kan oppstå på en arbeidsplass, for å se på hvordan utvalget oppfatter begrepet mobbing og om det foreligger andre negative hendelser som kan knyttes opp mot mobbing. For å undersøke dette ble det

gjennomført en rekke variansanalyser i SPSS som vi har laget et utdrag av i tabell 2.

Tabell 2: Mobbevariabler

	Aldri		Av og til		Månedlig		Ukentlig		Daglig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1.Tilbakehold nødvendig informasjon	43,81	(216)	48,48	(239)	1,62	(8)	5,07	(25)	1,01	(5)
2.Uønsket seksuell oppmerksomhet	94,74	(468)	4,45	(22)	0,40	(2)	0,20	(1)	0,20	(1)
3.Ydmyket/latterliggjort	80,04	(393)	18,33	(90)	1,02	(5)	0,41	(2)	0,20	(1)
4.Arbeid u/kompetanse	51,12	(250)	38,24	(187)	2,86	(14)	3,68	(18)	4,09	(20)
5.Fratatt ansvarsfullt arbeidsoppgaver	71,14	(350)	24,59	(121)	1,63	(8)	2,03	(10)	0,61	(3)
6.Sladder og ryktespredning	82,56	(407)	15,62	(77)	0,81	(4)	0,61	(3)	0,41	(2)
7.Utestenging	88,69	(439)	10,51	(52)	0,00	(0)	0,40	(2)	0,40	(2)
9.Utskjelt	75,60	(375)	21,57	(107)	2,22	(11)	0,60	(3)	0,00	(0)

Spørsmålet om noen opplevde å ha fått tilbakehold nødvendig informasjon som påvirket deres arbeidsinnsats var den negative handlingen flest i utvalget (43,81%) rapporterte. I tillegg rapporterte 38,2 % at de var blitt satt til å arbeide under sitt eget kompetansenivå. Uønsket seksuell oppmerksomhet var den handlingen som færrest i utvalget (4,45%) svarte de hadde blitt utsatt for.

Arbeidstakere kan ha opplevd enkeltstående handlinger uten at det kjennetegnes som mobbing, summen av antall enkelthandlinger til hver enkelt respondent kan dermed si noe om i hvilken grad en blir mobbet uten at de selv krysser av for det punktet. Mange velger å tro at de ikke blir mobbet, ettersom dette er en relativt høy terskel for, likevel er det stor sannsynlighet for at en blir mobbet uten å helt innse det.



## 5.2 Korrelasjonsmatrise

Tabell 3: Korrelasjonsmatrise

	MEAN	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Bullying	1,25	0,31	1,00									
2.Gender	1,71	0,46	-0,11*	1,00								
3.Age	45,14	10,82	-0,07	0,00	1,00							
4.Nevrotisisme	29,47	6,47	0,31**	0,11*	-0,03	1,00						
5.LMX leder	3,37	0,82	-0,44**	0,02	0,00	-0,18**	1,00					
6.Belastning	2,89	0,76	-0,24**	-0,12**	-0,14**	-0,19**	0,20**	1,00				
7.Kontroll	3,71	0,66	-0,32**	-0,03	-0,01	-0,34**	0,36**	0,29**	1,00			
8.Belønninger	3,57	0,81	-0,43**	0,08	0,00	-0,25**	0,55**	0,14**	0,36**	1,00		
9.Felleskap	3,90	0,60	-0,43**	0,11*	0,04	-0,27**	0,41**	0,13**	0,33**	0,43**	1,00	
10.Rettferdighet	3,21	0,73	-0,49**	0,06	0,07	-0,25**	0,59**	0,21**	0,36**	0,55**	0,41**	1,00
11.Verdier	3,48	0,63	-0,29**	0,12**	0,07	-0,18**	0,44**	0,06	0,33**	0,34**	0,38**	0,44**

Note. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$

Tabell 3 inneholder en korrelasjonsmatrise over de variablene som vi har brukt fra undersøkelsen. Det fremgår av tabellen at en rekke forhold korrelerer negativt med avhengig variabel som er mobbing. Videre fremgår det av de demografiske variablene at kjønn korrelerer negativt med mobbing ( $r = -0,114$ ,  $p < 0,05$ ), mens alder har ingen sammenkobling ( $r = -0,066$ ,  $p > 0,05$ ). Det er en positiv korrelasjon mellom nevrotisisme og mobbing ( $r = 0,307$ ,  $p < 0,01$ ), som innebærer at det er de som med høyest nevrotisk personlighet som opplever å bli mobbet i jobben mest. Videre ser vi av tabellen at LMX-ledelse korrelerer også negativt med mobbing ( $r = -0,442$ ,  $p < 0,01$ ), samt alle de psykososiale forholdene ( $r$  varierer mellom  $-0,487$  og  $-0,235$ ,  $p < 0,01$ ).

Når det gjelder andre korrelasjoner i tabell 3 enn de som kobles opp mot mobbing, viser tallene at det er negativ korrelasjon mellom de ulike forholdene for nevrotisisme og psykososiale forhold ( $r$  varierer mellom  $-0,342$  og  $-0,182$ ,  $p < 0,01$ ). Det fremgår også av tabellen at det er positive korrelasjoner mellom LMX-ledelse og de psykososiale forholdene ( $p < 0,01$ ). Derimot ble det ikke funnet særlig sammenhenger mellom alder og de ulike variablene ( $p > 0,05$ ), kun en negativ korrelasjon mellom alder og arbeidsbelastning ( $r = -0,137$ ,  $p < 0,01$ ).

### 5.3 Multippel regresjon

Tabell 4: Multippel regresjon

Resultater fra regresjonsanalyse med blokkvis design, der mobbing er avhengig variabel.

PREDIKTOR	MOBBING			
	STEG 1	STEG 2	STEG 3	STEG 4
Kjønn	-0,106*	-0,144**	-0,080*	-0,087*
Alder	-0,061	-0,056	-0,054	-0,060
Nevrotisisme		0,317***	0,112**	0,121**
Arbeidsbelastning			-0,107**	-0,102*
Kontroll			-0,047	-0,037
Belønninger			-0,137**	-0,098*
Arbeidsfellesskap			-0,197***	-0,184***
Rettferdighet			-0,268***	-0,220***
Verdier			0,012	0,034
LMX-leder				-0,145**
Justert R <sup>2</sup>	0,011	0,108	0,35	0,36
Endring R <sup>2</sup>	0,015	0,099	0,249	0,011
F	3,493	19,8	28,886	27,205
Endring F	3,493	51,652	29,741	8,059

Note: Standardiserte regresjonsvekter (Beta) er vist: \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001

Tabell 4 viser en multippel regresjon, der demografiske variabler, nevrotisisme, psykologiske forhold og LMX ledelse er undersøkt i forhold til mobbing (avhengig variabel). Multippel regresjon viser at det tilsammen er 36% av variansen som predikeres av uavhengige variabler. Når vi legger til alle de psykososiale forholdene øker variansen med 10,6%.

Det fremgår av tabell 4 i steg 2 at sterkest sammenheng med mobbing er nevrotisisme. Den første hypotesen vi utformet var “Personlighet i form av nevrotisisme predikerer mobbing”. Nevrotisisme viser en positiv sammenheng med mobbing (Beta=0,317, p<0,001) når det kontrolleres for de demografiske variablene, også når det kontrolleres for LMX-ledelse og de psykososiale forholdene (henholdsvis Beta=0,241, p<0,001 og Beta=0,121, p<0,01). Nevrotisisme korrelerer også positivt med mobbing fra korrelasjonsmatrisen (r=0,307), noe som støtter opp funnene i regresjonsanalysen. Dermed vil vi anse den første hypotesen som delvis bekreftet, noe som indikerer at personlighet i

form av nevrotisisme predikerer mobbing. Dette støttes også opp mot flere studier, hvor personlighetstrekket nevrotisisme viser sammenheng med mobbing.

LMX-ledelse viser en negativ sammenheng til mobbing (Beta=-0,400,  $p<0,01$ ). Dette indikerer at vår andre hypotese, “LMX-ledelse har en negativ sammenheng med mobbing”, delvis bekreftes og at LMX-ledelse med andre ord kan være med på å skape mobbing på jobben. Korrelasjonsmatrisen viser negative korrelasjoner mellom LMX-ledelse og mobbing ( $p<0,01$ ), samt korrelerer LMX-ledelse negativt med nevrotisisme.

Den siste hypotesen vi ville finne ut av var “Negative psykososiale arbeidsmiljøfaktorer predikerer mobbing”. Vi tok for oss de seks negative faktorene (Areas of Worklife) hvor arbeidsbelastning, belønninger, arbeidsfellesskap og rettferdighet viser negativ sammenheng med mobbing ( $p<0,05$  eller sterkere for de ulike sammenhengene). To av forholdene, kontroll og verdier, viser ingen signifikant sammenheng med mobbing ( $p>0,05$ ).

## **6.0 Drøfting**

Hensikten med denne oppgaven var å undersøke hvilke forhold som ligger til grunn for mobbing. I tråd med våre hypoteser er det signifikante sammenhenger mellom mobbing og nevrotisisme, mobbing og LMX-ledelse, samt mobbing og psykososiale forhold på arbeidsplassen. Derimot finner vi ingen signifikante sammenhenger mellom mobbing og hvilken aldersgruppe de tilhører. Resultatene viser også få sterke signifikante sammenhenger mellom kjønn og ulike psykososiale forhold. Videre vil vi diskutere de ulike hypotesene, og belyse begrensningene ved undersøkelsen.

### **6.1 De sentrale funn**

Funnene våre avdekker at om lag 9,26% har blitt utsatt for mobbing i arbeidslivet, noe som samsvarer med studiet gjort på 90-tallet, hvor det ble funnet ut at 9% arbeidstakere følte seg mobbet i arbeidslivet. Dette kan tyde på at det har skjedd lite for å forebygge mobbing fra 90-tallet og frem til nå, men det er også imidlertid viktig å være klar over at tallet ville vært høyere om vi hadde begrenset

utvalget etter spesifikke organisasjoner ettersom funnene viser sammenheng mellom mobbing og blant annet ledelse og de psykososiale forholdene.

Noe som kan være merkbart er at undersøkelsen vår ble gjennomført i 2004, mens i 2006 kom den nye arbeidsmiljøloven i Norge hvor det ble klart at trakassering og krenkelse av ansatte ikke er lovlig. Dette ble gjort som et tiltak for å redusere mobbing i arbeidslivet, samt gi full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger til arbeidstakerne. En rekke av lovens bestemmelser tar sikte på å realisere denne målsettingen, men videre forskning motbeviser at mobbing gjerne ikke er redusert. Et nyere studie viser blant annet til at rundt 5% av norske arbeidstakere opplever at de blir mobbet på jobben, men at nærmere 14% utsettes for gjentatt krenkende og trakasserende handlinger uten at de definerer det som mobbing (Jakobsen, 2018). Dette samsvarer noe med undersøkelsen vår fra 2004, med et noe redusert tall på opplevelse av å bli mobbet, samt at mellom 11,31-24,4% av utvalget opplevde ulike former for krenkende og trakasserende handlinger.

Det kan være interessant å se på hvorfor tiltakene ikke har fungert som ønskelig, og hva som gjør at mobbing fortsatt forekommer. Dette kan komme av flere grunner, en forskning viser blant annet til at ledere som ikke tar grep, har negativ effekt på arbeidsmiljøloven over tid, som igjen er med på å øke mistriivselen til de ansatte (Andreassen, 2017). Andre grunner kan også være at mobbing ofte blir preget av rollekonflikter, hvor rolleproblemene handler om at de ansatte ikke vet hvilke arbeidsoppgaver en har, eller hvem som har ansvaret for ulike oppgaver. Dette stammer gjerne fra manglende ledelse, hvor lederne gir for stor frihet til arbeidstakerne.

Ettersom prosentandelen av antall som føler seg mobbet i jobben, og antall som opplever å bli utsatt for krenkende og trakasserende handlinger er svært forskjellig, kan det drøftes om hvorvidt mennesker opplever mobbing ulikt. Tidligere har vi definert mobbing som gjentakende negative hendelser som skjer systematisk over tid, og at dette kan skje i ulike former. Flere av de forholdene vi har tatt med i undersøkelsen kan være eksempler på ulike måter å bli mobbet, blant annet latterliggjort, ryktespredning, utestenging og utskjelling.

Ut fra definisjonsmessige kriterier er det tre kjennetegn som skiller mobbing fra andre negative hendelser (Einarsen , Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, Mobbing og harde personkonflikter, 1998). Det første er at handlingene må finne sted gjentatte ganger, i vårt tall om hvem som mobbes har vi tatt med svaralternativet ”Ja, en sjelden gang”, noe som kan være vanskelig å si noe om ettersom vi vet hvor mange ganger det har gjentatt seg, derfor bruker vi også tallet 3,62% som er summert for ”ja, av og til” og oftere. Det andre kriteriet er at mobbingen må skje over lengre tid, et eksempel på dette er Leymann som hevder at dersom man definere en konflikt som mobbing må offeret oppleve det minst en gang i uken over en periode på seks måneder, dette står i tråd med vår oppgave hvor spørsmålene fokuserer på de siste seks månedene. Det siste kriteriet er at det oppleves ubalanse i styrkeforholdet mellom mobber og offer, dette kan være noe vanskelig for oss å kommentere ut fra undersøkelsen ettersom vi mangler informasjon på dette punktet.

I følge Ekland er det snakk om mobbing på jobben når en person over tid opplever psykisk og sosial belastning i arbeidet som kommer av andres handlinger rettet mot offeret. Hva arbeidstakere selv oppfatter som mobbing kan variere ut ifra personlighet. Forskere har tidligere trodd at det er forskjell på folk, at noen er i bedre stand til å forsvare seg og derfor ikke opplever mobbing på samme måte. Det er funnet ut at de som klarer å forsvare seg har mindre helseproblemer. Ferdigheter man behøver i arbeidslivet formes tidlig i livet, det kan vises til at personer som har mobbet eller blitt mobbet i ung alder sliter med større helseproblemer enn andre ettersom de befinner seg i en sårbar gruppe. Disse kan i arbeidslivet tolke mobbing annerledes, da det er større sannsynlighet for at de sliter med angst eller depresjon. Ifølge Timland Dale er det den som blir utsatt for mobbing som har definisjonsmakten, og ikke den som mobber (Kalajdzic & Tjelle, 2015). Ut i fra Dales påstand kan flere hendelser kategoriseres som mobbing uten at kriteriene er oppfylt, dersom offeret føler seg mobbet.

## **6.2 Hypotese 1**

Vi forventet å finne sammenheng mellom nevrotisisme og mobbing da tidligere undersøkelser viser at mobbing var signifikant forbundet med nevrotisisme. Regresjonsanalysen viser at personlighet i form av nevrotisisme har en sammenheng med mobbing. Vi har tidligere beskrevet nevrotisisme som

emosjonell ustabilitet, hvor mennesker lettere bekymrer seg, og er mer sårbar overfor kritikk. En forklaring på hvorfor nevrotiske mennesker predikerer mobbing kan være at de oppfatter miljøet rundt seg annerledes, og at de kan ha en tendens til å oppfatte forhold og situasjoner som negative. Flere studier støtter opp at mobbeofre scorer høyere på nevrotisme enn andre (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994)

Personlighetskarakteristikk har lenge vært et viktig spørsmål rundt mobbing, og det finnes ingen bevis på at personlighetstrekk er med på å predikere mobbing, likevel kan det drøftes om nevrotisme er med på å predikere mobbing da det finnes flere signifikante sammenhenger mellom nevrotisme og mobbing.

Selv om det ikke finnes noen bevis i tidligere forskning at personlighetstrekk har en sammenheng med mobbing, kan det fortsatt drøftes hvorvidt personligheter kan “krasje” og derfor danne grunnlag for at mobbing finner sted. Sterke personligheter, som ekstroverte mennesker, kan ha en tendens til å være irriterende overfor andre ved å være snakkesalig og selvsikker, og dermed engasjere atferd som kan oppfattes som trakasserende (Nielsen & Knardahl, Is workplace bullying related to the personality traits of victims?, 2015).

Sammenlignet med introverte personligheter, kan ekstroverte mennesker oppfatte hendelser som mer positive, som da kan gjøre at sosial kontakt kan overdrives.

Et personlighetstrekk som nevrotisme vil ha innvirkning på forholdene man har til andre mennesker, samt det vil bli påvirket av andre. Mobbeofre beskriver seg ofte som personer som er redde for å dumme seg ut, samt de føler seg anspent og engstelig i sosiale situasjoner, noe som kan gjenkjennes i personlighetstrekket nevrotisme. Personfaktorer og offerets personlighet vil påvirke både hvordan man vurderer konfliktsituasjoner og hvordan man reagerer i disse. Thylefors mener mobbeofre kjennetegnes ved at de i konfliktsituasjoner reagerer med å bli mer aktive og pågående enn andre, mens Kile mener at personer som på forhånd er sårbare og følsomme vil være særlig disponerte for å pådra seg langvarige psykiske og fysiske plager som følge av mobbing. Med andre ord vil nevrotiske personer reagere mer og sterkere på mobbing enn andre.

Det kan også drøftes hvorvidt de som står bak mobbingen sin personlighet påvirker mobbing, at de ofte skiller seg fra folk flest når det kommer til oppførsel i sosiale settinger. Det som gjerne skiller de fra mobbeofrene er at de oppfører seg mer aggressivt når de føler seg provosert i ulike situasjoner. En tidligere studie viser til at voksne som svarer at de står for mobbing viser seg å være generelt usikre og engstelig, og derfor mobber andre for å hevde seg selv (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, Mobbing og harde personkonflikter, 1998). Det er derfor vanskelig å konkludere med at det er nevrotisk personlighet som predikerer mobbing, da mobbing i seg selv kan medføre sosial angst og lav selvtillit. Det vi derimot vet er at personer som mobbes har lavere selvtillit, og gjerne er mer engstelige i sosiale sammenhenger enn andre.

### **6.3 Hypotese 2**

Videre antok vi at det ville være en negativ sammenheng mellom LMX-ledelse og mobbing. Tabell 4 viser at LMX-ledelse har en negativ sammenheng med mobbing med en betaverdi på -0,145. LMX-ledelse kan ha innvirkning på mobbing dersom man har dårlige LMX-relasjoner, disse relasjonene stammer ofte allerede ved førsteinntrykket, men kan utvikles til det bedre eller dårligere med tiden.

Kvaliteten på ulike relasjoner har stor betydning for både opplevelse av konflikter knyttet til rollen, samt opplevd rolletvetydighet. Rolletvetydighet kan knyttes både til formelle og uformelle roller, hvor den formelle rollen skal være tydelig beskrevet i arbeidsavtalen. Ettersom utvalget vårt er fra ulike organisasjoner er det vanskelig å kommentere om det er uklarhet i de formelle rollene som har betydning, det kan derimot også komme av de uformelle forventningene til rollene. Denne vil påvirkes av relasjoner som knyttes mellom leder og medarbeider, som baseres på en opplevelse av tillit og gjensidighet. God LMX-ledelse kjennetegnes av respekt, tillit og gjensidig forpliktelse, som igjen skaper trygghet for arbeidstakere.

Sentralt for LMX-ledelse er kommunikasjon, der det ikke kommuniseres effektivt vil det øke sannsynligheten for at de ansatte opplever usikkerhet. Dersom man tilhører utgruppen kan dårlig kommunikasjon virke frustrerende, og i ekstreme tilfeller kan det oppleves som mobbing. Dette kan i noen tilfeller sammenlignes

med en skole, hvor inngruppen kategoriseres som de “populære”, og utgruppen som de utenforstående.

Hvor viktig lederens rolle er i forbindelse med mobbing har lenge blitt studert og forsket på. Selv om mobbing forekommer av kollegaer, viser det seg ofte at mobbing har sitt utgangspunkt i, eller blir støttet av organisasjonens ledelse. Dette kan være hvorvidt det blir godtatt eller forbigått av ledelsen, en leder kan altså påvirke personkonflikter gjennom å ikke gripe inn i konflikter, eller ved å utelukke seg selv fra miljøet i arbeidsgruppen. Dersom lederen unnlater å gripe inn i konflikter, kan det oppfattes som en aksept av mobbing eller at kvaliteten på de mellommenneskelige reaksjonene ikke har en viktig rolle. Det er lederne som utvikler organisasjonens normer, verdier og virkelighetsoppfatninger. Ledelsen blir på denne måten den viktigste faktoren når det kommer til forebygging av mobbing og personkonflikter, gjennom deres handlinger, også dersom de ikke gjør noe, skaper de regler for hvordan de selv og deres medarbeidere skal omgås. (Einarsen , Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, Mobbing og harde personkonflikter, 1998).

### **6.4 Hypotese 3**

Den siste hypotesen var at negative psykososiale arbeidsmiljøfaktorer predikerer mobbing. I denne delen av undersøkelsen tok vi for oss seks negative faktorer, hvor to av faktorene, kontroll og verdier, ikke viste signifikant sammenheng med mobbing. Derimot viste de resterende faktorene negativ sammenheng med mobbing.

Det kan drøftes hvorvidt det er mobbing som predikerer det psykososiale arbeidsforholdet. Leymann mener at mobbing er et arbeidsmiljøproblem som oppstår av et dårlig arbeidsmiljø og en uholdbar arbeidssituasjon. Fysiske miljøbelastninger kan føre til økt aggresjonsnivå, men det er de psykososiale arbeidsmiljø forholdene som har sterkest forbindelse med mobbing. Et dårlig arbeidsmiljø kan i seg selv oppleves som mobbing, men på en annen side kan et dårlig arbeidsmiljø også føre til flere konflikter og mellommenneskelige motsetninger (Einarsen , Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, Mobbing og harde personkonflikter, 1998). Det kan derfor være vanskelig å konkludere om det er de psykososiale arbeidsforholdene som predikerer mobbing, eller om det er omvendt.



Det som derimot kan konkluderes er at det er en sterk sammenheng mellom mobbing og disse forholdene.

Tidligere studier har vist at mobbing har en sammenheng med det psykososiale arbeidsmiljøet, det er derfor viktig å aktivt kunne forebygge og håndtere mobbing gjennom systematisk arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet. I vår undersøkelse fant vi at arbeidsbelastning, belønninger, arbeidsfellesskap og rettferdighet er de forholdene som viste sammenheng med mobbing.

Arbeidsfellesskap er et grunnleggende forhold for å skape et inkluderende arbeidsmiljø, dersom det er manglende fellesskap vil ansatte gjerne føle seg utstøtt og isolert fra resten. Arbeidsgiver bør ha et rettet fokus for å opprettholde et godt arbeidsmiljø, da dette vil være med på å nøytralisere balansen av de psykososiale arbeidsforholdene. Dersom det oppstår ubalanse i disse områdene kan det skape uro i organisasjoner, og de må selv avgjøre hvilke områder som må endres for å kunne øke potensialet og engasjementet på arbeidsplassen.

Det er også viktig å kommentere at psykososiale arbeidsforhold har stor betydning for folks helse, trivsel og yteevne. Disse forholdene viser en økende årsak til fravær i arbeidslivet, og konsekvensene kan være så alvorlige at de kan føre til videre psykiske og fysiske plager. Dette kan komme av at dersom de psykososiale arbeidsforholdene er gode vil det skape en balanse i arbeidslivet som inkluderer alle arbeidstakere. Det vil også føre til bedre arbeidsforhold blant de ansatte samt ledere, som kan gjøre at man unngår utbrenthet enklere.

## **6.5 Metodiske styrker og begrensninger**

Utvalget som er brukt i undersøkelsen består av to grupper, med totalt 478 besvarelser. Noe som tyder på at den statistiske forklaringskraften er relativt moderat (Greer & Mulhern, 2011). En svakhet ved selvrapporterte undersøkelser er muligheten for misforståelser av ulike ledd og operasjonaliseringen. Tross bruken av anerkjente instrumenter som er brukt i undersøkelsen, er det vanskelig å eliminere effekten av misforståelser da mennesker har ulike oppfatninger. Ettersom de forskjellige temaene vi har tatt med finnes flere definisjoner på, har vi valgt å selv tolke leddene i undersøkelsen etter definisjonene i vår teoridel.

Mennesker er forskjellig i hvordan de opplever mobbing, og i hvilken grad de er i stand til å forsvare seg. Personlighet og tidligere erfaringer er derfor viktige faktorer, samt hvilke syn de har på mobbing. Som tidligere nevnt kan mennesker ha ulik oppfatning av hva som er mobbing, det vil derfor være vanskelig å få en konkret svarprosent ved anonyme undersøkelser, da man ikke vet mer om bakgrunnen til utvalget.

En annen svakhet ved undersøkelsen er at den er fra 2004, noe som gjør at det er relativt gamle data. Vi får derfor ikke sett primært på dagens situasjon i norsk arbeidsliv, men likevel er det viktig å kommentere at dette er begreper og et tema som ikke har endret seg drastisk siden den tid.

Undersøkelsen er kryss-seksjonell, noe som vil si at all data er samlet på et måletidspunkt for hver respondent, med et måleinstrument, spørreskjema. Det blir derfor ikke optimalt å måle sammenhengen mellom mobbing og mental helse på samme tid. Aktuelt kunne vært å undersøke deltakere over en lengre periode der man kunne sett på hvilke langvarige helsekonsekvenser mobbing kan ha. Videre kan det kommenteres at det kan være andre forhold rundt mobbing som slår ut på resultatene, som ikke har blitt tatt med i spørreskjemaet.

## **7.0 Konklusjon**

I foreliggende studie ble det funnet flere forhold med signifikante sammenhenger til mobbing. Knyttet opp mot nyere forskning finner vi relativt lik statistikk, som gjør det tydelig at mobbing er et aktuelt og eksisterende problem i det norske arbeidsliv. Mobbing er et alvorlig arbeidsmiljøproblem med negative konsekvenser for både dem som mobbes samt for virksomheten den forekommer i.

Funnene i undersøkelsen viser hvilken effekt lederen kan ha på arbeidsmiljøet, både gjennom det de gjør og det de ikke gjør. Dette understreker behovet for gode rutiner, slik at ledelsen kan være med på å styre kulturen i bedriften og da påvirke det mellommenneskelige samspillet. Det fremkommer også i undersøkelsen at personlighet og tidligere erfaringer påvirker opplevelsen av å bli mobbet, funnene

viser blant annet at personlighetstrekket nevrotisisme har stor betydning av følelsen av å bli mobbet.

Studien bekrefter at det er en sammenheng mellom det psykososiale arbeidsmiljøforhold og mobbing. Dårlig ledelse, planlegging og organisering kan føre til et negativt arbeidsmiljøforhold. Tross arbeidsgiveres juridiske plikt til å sørge for full trygghet mot psykiske og fysiske skadevirkninger på arbeidsplassen, er det viktig at arbeidstakerne også er medvirkende ettersom de kjenner best til problemene som kan forekomme på deres arbeidsplass. Det blir derfor nødvendig at alle forstår konsekvensene og de virkningene mobbing har dersom man utsettes for negative handlinger over tid.

Et hovedmål når mobbing forekommer er at atferden opphører snarest mulig og at organisasjonen tar videre læring av sine feil. Det er da ønskelig at det fører til positive endringer i holdninger og atferd hos de involverte parter, samt skaper bedre klima i arbeidsmiljøet. Det må også påpekes at kriteriene til mobbing gjerne ikke har betydning, dersom et offer føler seg mobbet er det viktig å ta tak i problemene. Et offer som blir møtt med respekt, forståelse og støtte vil i mindre grad utvikle varige helseproblemer og lettere kunne mestre sin situasjon. Alle organisasjoner må derfor være forberedt på å kunne håndtere og forebygge slike problemer på en god måte.

Funnene våre avdekker relativt få endringer i forekomst av mobbing de siste 20 årene, dette viser til et klart behov for mer forskning rundt temaet. At prosentandelen av mobbeofre nærmest ikke har endret seg etter arbeidsmiljølovens betingelser kom, viser at loven ikke har fungert tilstrekkelig. Et større og mer rettet fokus rundt forskning av årsaker til mobbing kan være nødvendig for å senke prosentandelen.

## Referanser

- Andreassen, K. E. (2017). Passive sjefer gir mer mobbing .  
<https://www.uib.no/aktuelt/88418/passive-sjefer-gir-mer-mobbing>.
- Arbeidstilsynet. (Upublisert data). Hentet fra  
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/>
- Arbeidstilsynet. (Upublisert data). Hentet fra  
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/>
- Dahlum, S. (2018). Kvantitativ analyse. *Store norske leksikon*.
- Einarsen , S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1998). *Mobbing og harde personkonflikter* (4. opplag. utg., Vol. 1998). Sigma Forlag.
- Einarsen, S. (2014). Hentet fra <https://www.arbeidsmiljo.no/mobbing-i-arbeidslivet/>
- Einarsen, S., Glasø, L., & Nielsen, M. B. (2008). Mobbing i arbeidslivet.  
[http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks\\_id=41589&a=3\(3\)](http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=41589&a=3(3)).
- Einarsen, S., Hoel, H., & Nielsen, M. B. (2005). *Mobbing i arbeidslivet* (1. utg., Vol. 2005). Gyldendal.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Hentet fra  
[https://www.researchgate.net/publication/232974323\\_Bullying\\_and\\_harassment\\_at\\_work\\_and\\_their\\_relationships\\_to\\_work\\_environment\\_quality\\_A\\_n\\_exploratory\\_study](https://www.researchgate.net/publication/232974323_Bullying_and_harassment_at_work_and_their_relationships_to_work_environment_quality_A_n_exploratory_study)
- Greer, B., & Mulhern, G. (2011). *Making Sense of Data and Statistics in Psychology*. Palgrave Macmillan.
- Jakobsen, S. E. (2018). Ingen klarer å «riste av seg» mobbing på jobben.  
<https://forskning.no/2018/02/ingen-klarere-a-riste-av-seg-mobbing-pa-jobben>.
- Kalajdzic, P., & Tjelle, I. (2015). - Slik opplever nordmenn mobbing på arbeidsplassen. [https://www.nrk.no/norge/\\_-slik-opplever-nordmenn-mobbing-pa-arbeidsplassen-1.12587381](https://www.nrk.no/norge/_-slik-opplever-nordmenn-mobbing-pa-arbeidsplassen-1.12587381) .
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). AREAS OF WORKLIFE: A STRUCTURED APPROACH TO ORGANIZATIONAL PREDICTORS OF JOB BURNOUT. Emerald Group Publishing Limited.
- Moen, B. E. (Upublisert data). Hentet fra  
<http://arbeidsmedisin.net/index.php/elbok-i-arbeidsmedisin/generelt-om-psykososialt-arbeidsmiljo-modeller-stress>
- Nielsen, M. B. (2016). *Stami*. Hentet fra <https://stami.no/betydningen-av-personlighetstrekk-for-mobbing-i-arbeidslivet/>
- Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). *Is workplace bullying related to the personality traits of victims?* Hentet fra  
[https://www.researchgate.net/publication/276090246\\_Is\\_workplace\\_bullying\\_related\\_to\\_the\\_personality\\_traits\\_of\\_victims\\_A\\_two-year\\_prospective\\_study](https://www.researchgate.net/publication/276090246_Is_workplace_bullying_related_to_the_personality_traits_of_victims_A_two-year_prospective_study)
- Risan, H. (2012). *Magma*. Hentet fra <https://www.magma.no/dyadisk-lederskap>
- Widiger, T. A., & Costa, P. (2012). *Integrating Normal and Abnormal Personality Structure: The Five-Factor Model*. Hentet fra  
[https://www.researchgate.net/publication/221818973\\_Integrating\\_Normal\\_and\\_Abnormal\\_Personality\\_Structure\\_The\\_Five-Factor\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/221818973_Integrating_Normal_and_Abnormal_Personality_Structure_The_Five-Factor_Model)

# Appendiks

Spørreskjema



# UNIVERSITETET I BERGEN

## Institutt for samfunnspsykologi

### Kartlegging av Bergen kommune

#### Organisasjonskultur 2004 - Utvalg 2 Spørreskjema

##### OM UNDERSØKELSEN

Hensikten med denne undersøkelsen er nærmere beskrevet i et eget vedleggsskriv (se dette). Noen viktige arbeidsmiljøforhold som i liten grad har blitt undersøkt på norske arbeidsplasser, er inkludert i undersøkelsen, blant annet Organisatorisk varsling (Whistleblowing).

Når resultatene fra undersøkelsen presenteres vil det gjøres på en slik måte at *ingen enkeltpersoner* kan identifiseres. Spørreskjemaene sender du til oss i utfylt stand i returkonvolutt. Det er kun forskere ved Universitetet i Bergen som har tilgang til data. **Forskergruppen består av Andreas Høstmælingen, Kari Severinsen, og Stig Berge Matthiesen (faglig ansvarlig).** Vi følger strenge etiske regler. Data vil på ingen måte bli krysskoblet og/eller presentert på en måte som gjør det mulig å identifisere deg som enkeltperson. La oss også presisere at vi ved Universitetet i Bergen ikke kjenner til hvem som har besvart det enkelte spørreskjema.

##### OM UTFYLLINGEN

Spørreskjemaet inneholder spørsmål og en del påstander som vi ber deg ta stilling til. For påstandene finnes det ingen fasitsvar. Dersom ingen av svaralternativene til spørsmålene eller påstandene passer helt for deg, krysser du av for det som *passer best*. Tips: Ikke dvel lenge og vel ved hver enkelt påstand, men følg "magefølelsen" eller den første innskyttelsen for hva du mener er det svaralternativet som passer best eller er mest riktig. Den første innskyttelsen vil ofte være den du lander på til slutt likevel.

Du kan gjerne fylle ut spørreskjema i flere omganger, dvs. med pauser innimellom. Du bør imidlertid ikke drøfte spørsmålene med andre før du er ferdig med utfyllingen. Undersøkelsen blir mest korrekt, når svarene er basert på deltakernes egne (selvstendige) vurderinger, uten andres indirekte påvirkning eller innflytelse.

##### OM INNSENDINGEN

Spørreskjema legges i returkonvolutt, som forsegles (limes igjen). Konvolutt sendes deretter i internposten til Seksjon Informasjon, som samler opp spørreskjema. Spørreskjema overlates deretter UÅPNET forskerne ved Universitetet i Bergen. **OBS! Dersom du i stedet ønsker å sende skjema direkte til forskerne, eller vil levere det egenhendig, er adressen Stig Berge Matthiesen, Universitetet i Bergen, Institutt for samfunnspsykologi, Christiesgate 12, 5015 Bergen.**

*For de som ikke ønsker å delta i undersøkelsen:* Vi ser helst at du likevel returnerer svarkonvolutt, med en liten notis om hvorfor du ikke ønsker å delta (begrunnelse).

På forhånd: Takk for hjelpen! Lykke til med utfyllingen.

Vennlig hilsen

Stig Berge Matthiesen (sign.)

1. amanuensis

Kontaktperson for undersøkelsen

Gateadresse:  
Christiesgate 12

Postadresse:  
5015 Bergen

Telefon/ Telefax  
55 58 90 76/ 55 58 98 79

E-mail  
stig@uib.no

## Demografiske spørsmål

1. Kjønn:  1. Mann  
 2. Kvinne
2. Alder: Antall år \_\_\_\_\_
3. Utdanningsnivå:  1. Grunnskole  
(sett kun et kryss)  2. Videregående skole  
 3. Høgskole/  
Universitetsutdanning
4. Sivil status:  1. Gift/samboer/  
reg. partner  
 2. Skilt/separert  
 3. Enke/enkemann  
 4. Enslig
5. Hvor mange barn har du?  
(skriv "0" om du ikke har barn)
- Antall barn \_\_\_\_\_
6. Hvor lenge har du jobbet i  
Bergen kommune?  
\_\_\_\_\_ år
7. Hvilken stillingsprosent har du?  
 1. 100%  
 2. 75% – 99%  
 2. 50% – 74%  
 3. 25% - 49%  
 3. Under 25%
8. Hvilken politisk tilhørighet har du?  
(ett kryss)  1. Frp.  
 2. Høyre  
 3. KrF.  
 4. Venstre  
 5. Senterpartiet  
 6. Arbeiderpartiet  
 7. SV  
 8. RV  
 9. Annet,  
nemlig \_\_\_\_\_
9. Hvilken avdeling/enhet jobber du  
innenfor i Bergen kommune?  
 1. Barnehage/skole/idrett  
 2. Kultur  
 3. Kommunal etat  
 4. Aldershjem/ sykehjem/  
bofellesskap/ pleie, omsorg/  
øvrige helseinstitusjon  
 5. Byrådsavdelingen  
 6. Særbedrift/ foretak/ aksjeselskap  
 7. Bydelsadministrasjon  
 8. Annet
10. Hvor mange personer jobber på  
din avdeling/enhet?  
 1. Under 10 personer  
 2. 10 – 25 personer  
 3. 26 – 50 personer  
 4. 51 – 100 personer  
 5. Over 100 personer
11. Har du noen form for lederansvar?  
a)  1. Nei  
 2. Gruppeleder  
 3. Mellomleder  
 4. Overordnet leder  
b) Om du er leder:  
Omtrent hvor mange personer  
er du leder for? \_\_\_\_\_ (antall)
12. Har du tillitsverv?  
(to kryss mulig)  
a)  1. Ja, jeg har et slikt verv nå  
 2. Jeg har hatt et slikt verv før  
 3. Nei
13. Om du har tillitsverv NÅ, hvilket?  
(kun et kryss, om du har flere verv,  
kryss av for det viktigste)  
 1. Hovedverneombud  
 2. Verneombud  
 3. Tillitsvalgt  
 4. Hovedtillitsvalgt  
 5. Fagforeningsrepresentant  
 6. Medlem av HMS-utvalg  
 7. Annet, nemlig: \_\_\_\_\_

## VARSLING PÅ JOBBEN

### Definisjon av Organisatorisk varsling ("Whistleblowing")

Et organisasjonsmedlem (tidligere eller nåværende) som er eller har vært vitne til en uetisk, ulovlig, eller klanderverdig handling på arbeidsplassen og som åpent (ikke-anonymt) varsler om denne til en person eller instans som har mulighet til å endre på forholdet. Varslingen gjøres ikke i egen vinnings hensikt. Personen eller instansen som får beskjed kan være tilknyttet organisasjonen (f.eks. en leder, verneombud, tillitsvalgt), men kan også være en utenforstående myndighet eller påvirkningsgruppe (f.eks. politi eller andre offentlige myndigheter, media, miljøorganisasjon). At personen gir beskjed om at en selv blir mobbet, regnes for eksempel IKKE som varsling.

### DEL 1: SYNSPUNKTER PÅ ORGANISATORISK VARSLING (Besvares av alle).

1) I hvilken grad er du enig/uenig i de følgende utsagn. Sett en sirkel rundt det tall du mener passer best.

	1 Uenig	2 Litt Uenig	3 Litt Enig	4 Enig
1. De ansatte har et ansvar overfor organisasjonen eller overfor samfunnet om å rapportere kritikkverdig eller ulovlig aktivitet på jobb	1	2	3	4
2. Mine kolleger ville respektere og støtte meg dersom jeg varslet om kritikkverdige eller ulovlige handlinger utført av noen på min arbeidsplass	1	2	3	4
3. Om det hadde skjedd kritikkverdige eller ulovlige handlinger på jobben som jeg valgte å overse, ville noen andre ha varslet isteden	1	2	3	4
4. Mennesker som varsler er upålitelige	1	2	3	4
5. Å rapportere medarbeidere er en måte å komme seg opp og frem i en organisasjon.	1	2	3	4
6. Ansatte bør beskytte arbeidsplassen sin mot ubehagelig oppmerksomhet (for eksempel fra myndigheter eller media)	1	2	3	4
7. Å varsle om kritikkverdige forhold på en arbeidsplass er forbundet med flere ulemper enn fordeler	1	2	3	4
8. Jeg ville vært bekymret for å miste jobben min eller bli straffet på annet vis dersom jeg varslet om kritikkverdige eller ulovlige forhold på min arbeidsplass	1	2	3	4
9. Jeg ville vært bekymret for å miste venner og sosial aktelse om jeg hadde varslet om kritikkverdige eller ulovlige forhold på min arbeidsplass.	1	2	3	4
10. En arbeidstaker bør kunne sette arbeidsplassens eller samfunnets beste foran sine egne behov	1	2	3	4
11. Andre på arbeidsplassen lytter til meg og viser meg respekt	1	2	3	4
12. Dersom det skjer noe kritikkverdig eller ulovlig på min arbeidsplass er det tilfeldig om jeg velger å varsle eller ei	1	2	3	4
13. Mennesker som er vitne til at urett blir begått mot andre har et ansvar for å gripe inn	1	2	3	4
14. Å "gå stille i dørene" når kritikkverdige eller ulovlige forhold inntreffer på en arbeidsplass er vanligvis det beste for den/de som er vitne til hendelsene	1	2	3	4
15. Dersom noen "tar seg til rette" på arbeidsplassen, angår det ikke meg	1	2	3	4



Besvares av alle

2) Hvor viktig ville hvert av de følgende punkter være for at du skulle varsle kritikkverdige eller ulovlige forhold på arbeidsplassen? Sett en sirkel rundt det tallet du mener passer best (Besvares av alle)

1= Helt avgjørende for varsling  
 2= Viktig for varsling  
 3= Litt uviktig for varsling  
 4= Helt uvesentlig for varsling  
 5= Ville ikke varslet

1. Aktivitetene kunne sette folks liv og helse i fare.	1	2	3	4	5
2. Aktivitetene ville ført til store tap for arbeidsgiver.	1	2	3	4	5
3. Din rapportering ville ført til at de kritikkverdige forholdene ville bli rettet opp.	1	2	3	4	5
4. De som utførte de kritikkverdige handlingene ville blitt straffet.	1	2	3	4	5
5. Du ville blitt beskyttet for eventuelle represalier.	1	2	3	4	5
6. Du ville blitt anerkjent av ledelsen for å ha handlet rett.	1	2	3	4	5
7. Det fantes interne regler og prosedyrer som beskyttet varslere fra represalier som følge av å rapportere kritikkverdige forhold.	1	2	3	4	5
8. De økonomiske tap for organisasjonen var bagatellmessige, men handlingen i seg selv var sterkt uetisk.	1	2	3	4	5
9. Det hadde vært muligheter for å motta en pengepremie eller annen belønning for å varsle om de kritikkverdige forholdene.	1	2	3	4	5
10. Ingen andre enn den/de jeg varslet til fikk vite hvem varsleren var.	1	2	3	4	5

3) I hvilken grad har du en formening om at følgende forekommer på din arbeidsplass? (Besvares av alle)

	Slett ikke	1 liten grad	1 noen grad	1 høy grad
1. Jeg tror at kritikkverdige forhold forekommer på min arbeidsplass	1	2	3	4
2. Jeg tror at lovstridige forhold finner sted på min arbeidsplass.	1	2	3	4

## DEL 2: EGNE ERFARINGER MED VARSLING (WHISTLEBLOWING)

1) Med utgangspunkt i definisjonen av varsling over, har du en eller flere ganger tatt på deg rollen som varslere ("Whistleblower")? Vennligst kryss av det svaralternativ som passer best:

1. Nei, uaktuelt  
 2. Ja, ved en anledning  
 3. Ja, ved to eller flere anledninger

HVIS DU SVARTE NEI PÅ SPØRSMÅLET OVER KAN DU GÅ DIREKTE TIL DEL 3 AV SEKSJONEN OM VARSLING (SIDE 8 I SKJEMAET)

Besvares av varslere

**BESVARES AV DE SOM HAR VARSLET:**

2) Når fant siste tilfelle av varsling sted? \_\_\_\_\_ (antall år siden)

Hvis du har tatt på deg rollen som varslere flere enn en gang ber vi deg ta utgangspunkt i det SISTE TILFELLET når du fyller ut resten av del 2.

**2.1: Handlinger som førte til varsling (Whistleblowing)**

1) Kryss av for den eller de klanderverdige forhold som gjorde det nødvendig å varsle (flere kryss mulig).

- |                                                                                                                    |                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. Bedrageri eller forsøk på å lure/svindle kunder eller klienter (f.eks. feilfakturerer) | <input type="checkbox"/> 14. Mishbruk av alkohol eller narkotiske stoffer i arbeidstiden                   |
| <input type="checkbox"/> 2. Brudd på forskrifter for hygiene og/eller vedlikehold                                  | <input type="checkbox"/> 15. Mishbruk av offentlige eller budsjetterte midler                              |
| <input type="checkbox"/> 3. Brudd på sikkerhetsinstruksjoner slik at personer settes i fare                        | <input type="checkbox"/> 16. Rasistisk atferd                                                              |
| <input type="checkbox"/> 4. Brudd på taushetsplikt eller regler for konfidensialitet                               | <input type="checkbox"/> 17. Sabotering av arbeidsoppgaver ("unnaluring")                                  |
| <input type="checkbox"/> 5. Forsøk på å skjule urettmessigheter (f.eks. økonomisk "snusk")                         | <input type="checkbox"/> 18. Seksuell trakassering                                                         |
| <input type="checkbox"/> 6. Fysiske overgrep                                                                       | <input type="checkbox"/> 19. Tyveri av utstyr eller varer                                                  |
| <input type="checkbox"/> 7. Illojal atferd overfor organisasjonen                                                  | <input type="checkbox"/> 20. Favorisering av enkelte ansatte eller av jobbsøkere (f.eks. slektninger)      |
| <input type="checkbox"/> 8. Inkompetent eller destruktiv ledelse som rammer andre                                  | <input type="checkbox"/> 21. Negativ atferd overfor brukere                                                |
| <input type="checkbox"/> 9. Juks med timelister                                                                    | <input type="checkbox"/> 22. Utnyttelse av stilling til personlige fordeler                                |
| <input type="checkbox"/> 10. Kjønnsdiskriminering                                                                  | <input type="checkbox"/> 23. Ukvalifisert arbeidskraft settes til risikabelt eller alt for krevende arbeid |
| <input type="checkbox"/> 11. Aldersdiskriminering                                                                  | <input type="checkbox"/> 24. Ulovlig forurensning                                                          |
| <input type="checkbox"/> 12. Korrupsjon eller "smøring" av nøkkelpersoner                                          | <input type="checkbox"/> 25. Urettmessig begunstiging av kunder eller klienter                             |
| <input type="checkbox"/> 13. Kritikkverdig arbeidsinnsats (f.eks. komme for sent/ gå for tidlig fra arbeid)        | <input type="checkbox"/> 26. Urettmessig bruk av organisasjonens eiendeler                                 |
|                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> 27. Annet, nemlig _____                                                           |

2) Hva innebar hendelsen du varslet om? (Flere kryss mulig)

- |                                                                            |                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. Fare for liv og helse                          | <input type="checkbox"/> 3. Store negative ringvirkninger for organisasjonen     |
| <input type="checkbox"/> 2. Alvorlig ubehag for andre (trivsel og velferd) | <input type="checkbox"/> 4. Små eller moderate ringvirkninger for organisasjonen |

3) Hvem utførte den kritikkverdige eller ulovlige handlingen? (Kun et kryss)

- |                                            |                                                             |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. Kollega        | <input type="checkbox"/> 5. Flere underordnede              |
| <input type="checkbox"/> 2. Underordnet    | <input type="checkbox"/> 6. Flere overordnede               |
| <input type="checkbox"/> 3. Overordnet     | <input type="checkbox"/> 7. Flere overordnede+ underordnede |
| <input type="checkbox"/> 4. Flere kolleger | <input type="checkbox"/> 8. Annet, nemlig: _____            |

**2.2: Varslingen**

1) Ble den kritikkverdige eller ulovlige handlingen varslet til organisasjonens ledelse, andre i bedriften, eller til en utenforstående person/ instans (Flere kryss mulig).

- |                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. Varslet til en overordnet                                                       |
| <input type="checkbox"/> 2. Varslet til flere overordnede                                                   |
| <input type="checkbox"/> 3. Varslet til utenforstående person/ instans (media, off.instans, frivillig org.) |
| <input type="checkbox"/> 4. Varslet til tillitsvalgt/ verneombud/bedriftshelsetjeneste                      |

**2) Var varslingen i tråd med gjeldende regler (stillingsinstruks, kommunikasjon i linje, selskapets regler)?**

1. Ja  
 2. Nei  
 3. Usikker

**3) Varslet du offentlig? (Kun ett kryss)**

1. Ja  
 2. Nei  
 3. Både offentlig og internt

**4) Hvordan fant den første varslingen sted? (Kun ett kryss)**

1. Tok direkte kontakt (telefon, personlig fram møte)  
 2. Varslet pr. brev eller e-mail (ikke anonymt)  
 3. Varslet alene  
 4. Varslet sammen med andre

**2.3: Konsekvenser for arbeidsplassen etter varslingen****1) Hva skjedde med de kritikkverdige eller ulovlige forholdene etter at de var blitt varslet? (Kun ett kryss)**

1. Ble avsluttet umiddelbart  
 2. Ble midlertidig avsluttet  
 3. Ble redusert  
 4. Forble uendret  
 5. Økte  
 6. Vet ikke

**2) Hva skjedde med personen(e) som stod bak de kritikkverdige eller ulovlige forholdene? (Flere kryss mulig)**

1. Fikk irrettesettelse fra organisasjonens ledelse/styre  
 2. Omplassert/degradert  
 3. Forlot organisasjonen  
 4. Oppsagt/ avskjediget  
 5. Ingenting  
 6. Ble forfremmet  
 7. Vet ikke

**2.4: Positive og negative konsekvenser av varsling.****1) Hvilke av disse hendelsene inntraff etter varslingen?**

	Ja	Nei
1. Oppsagt eller avskjediget fra stillingen	1	2
2. Arbeidsavtalen ble ikke forlenget	1	2
2. Mottok en skriftlig reprimande.	1	2
3. Ble rost eller fikk påskjønnelse for å ha varslet	1	2
4. Degradert.	1	2
5. Fikk en verbal reprimande.	1	2
6. Omplassert til en annen stilling.	1	2
7. Ble bedt om å glemme hendelsen.	1	2
8. Fikk forfremmelse.	1	2

Besvares av varslere

*(forts. fra forrige side).* **Positive og negative konsekvenser av varsling**

	Ja	Nei
10. Fikk anlagt sak mot meg.	1	2
11. Gitt lønnsøkning.	1	2
12. Suspendert fra stillingen.	1	2
13. Forflyttet til et annet geografisk område.	1	2
15. Mottok en offisiell utmerkelse.	1	2
16. Ble bedt om å oppsøke lege/psykolog.	1	2

**2) I hvor stor grad opplevde du disse hendelsene etter varslingen?**

	1 I høy grad	2 I noen grad	3 I lav grad	4 Ikke i det hele tatt
1. Økt status og respekt blant noen av kollegene.	1	2	3	4
2. Økt selvspekt.	1	2	3	4
3. Behandlet som en forræder.	1	2	3	4
4. Ble mer kritisert for måten jeg gjorde jobben min	1	2	3	4
5. Større trivsel i jobben etterpå.	1	2	3	4
6. Ble fortalt at jeg innbilte meg ting.	1	2	3	4
7. Ble fysisk isolert på arbeidsplassen (f.eks. i forhold til venner og bekjente).	1	2	3	4
8. Ble mobbet.	1	2	3	4
9. Ble sosialt isolert på arbeidsplassen (f.eks. i forhold venner og bekjente).	1	2	3	4
10. Mottok signal om at jeg burde slutte frivillig.	1	2	3	4
11. "På stedet hvil" karrieremessig	1	2	3	4
12. Verbalt utskjelt.	1	2	3	4
13. Svartelistet.	1	2	3	4
14. Truet med oppsigelse eller avskjed.	1	2	3	4
15. Truet med overføring til annen stilling.	1	2	3	4
16. Gitt meningsløse eller mindre betydningsfulle arbeidsoppgaver.	1	2	3	4
17. Ignorert eller frosset ut.	1	2	3	4
18. Annet, nemlig _____				

Besvares av varslere

**3) Hvordan har varslingen påvirket deg?**

	1 Klart forbedret	2 Noe forbedret	3 Noe forverret	4 Klart forverret
1. Din fysiske helse.	1	2	3	4
2. Din psykiske helse.	1	2	3	4
3. Din økonomiske situasjon.	1	2	3	4
4. Ditt forhold til familiemedlemmer.	1	2	3	4
5. Ditt sosiale nettverk utenom familien	1	2	3	4

**4) Hvor mye støtte og oppmuntring fikk (får) du i forbindelse med at du har varslet?**

	Ingen/ 1	Litt 2	Mye 3	Spurte ikke disse 4
1. Familiemedlemmer	1	2	3	4
2. Nærmeste kolleger	1	2	3	4
3. Andre på jobben	1	2	3	4
4. Venner	1	2	3	4
5. Advokater	1	2	3	4
6. Profesjonelle hjelpere	1	2	3	4
7. Kontakter på fritid (klubb, menighet)	1	2	3	4

**5) Dersom du hadde hatt sjanse til å gjøre ting på nytt, ville du fremdeles ha varslet om den klanderverdige handlingen? (Kun et kryss).**

1. Nei, ville ikke ha sagt fra til noen
2. Ja, men ville kun sagt fra anonymt
3. Ja, ville ha sagt fra uansett

**6) Kan du beskrive nærmere varslingen (siste varslingsepisode, om du har varslet flere ganger), og omstendighetene rundt denne? Skriv også litt om hvorfor du varslet, vurdert i ettertid. Legg gjerne ved et eget ark.**


---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

### DEL 3: ERFARINGER MED ANDRES VARSLING

1) Med utgangspunkt i definisjonen som vi tidligere i skjemaet har gitt på Organisatorisk varsling (Whistleblowing), har du kjennskap til at andre har påtatt seg rollen som varsler ("Whistleblower")? Vennligst kryss av det svaralternativ som passer best:

- 1. Nei
- 2. Ja, ved en anledning
- 3. Ja, ved to eller flere anledninger

**DERSOM DU SVARTE NEI PÅ SPØRSMÅLET OVER, KAN DU GÅ DIREKTE TIL NESTE SIDE**

2) Når fant sist tilfelle av varsling DER EN ANNEN VARSLET sted?

- 1. Under 1 år siden
- 2. 1 – 2 år siden
- 3. 3 – 5 år siden
- 4. Over 5 år siden

3) Hva innebar den mest alvorlige hendelsen du har kjennskap til at andre varslet om (flere kryss mulig)?

- 1. Fare for liv og helse
- 2. Alvorlig ubehag for andre (trivsel og velferd)
- 3. Store negative ringvirkninger for organisasjonen
- 4. Små eller moderate negative ringvirkninger for organisasjonen

#### 3.1: Varslingen

1) Ble den kritikkverdige/negative handlingen rapportert til organisasjonens ledelse, andre i bedriften, eller til en utenforstående person/ instans (flere kryss mulig).

- 1. De ble rapportert til en overordnet
- 2. De ble rapportert til tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjeneste
- 3. De ble rapportert til utenforstående person/ instans
- 4. De ble rapportert til flere på jobben

#### 3.2: Konsekvenser for arbeidsplassen etter varslingen

1) Hva skjedde med de klanderverdige eller uetiske handlingene etter at de var blitt varslet? (et kryss)

- 1. Ble avsluttet umiddelbart
- 2. Ble midlertidig avsluttet
- 3. Redusert
- 4. Forble uendret
- 5. Økte
- 6. Vet ikke

2) Hva skjedde med personen(e) som stod bak de negative handlingene? (Flere kryss mulig)

- 1. Fikk irrettesettelse fra organisasjonens ledelse/styre
- 2. Omplassert/degradert
- 3. Forlot organisasjonen
- 4. Oppsagt/ avskjediget
- 5. Ingenting
- 6. Ble forfremmet
- 7. Vet ikke

#### 3.3: Konsekvenser for varsler

Hva skjedde med varsler?

- 1. Store negative konsekvenser (mobbet, mistet jobb, omplassert)
- 2. Moderate negative konsekvenser
- 3. Ingen forandring
- 4. Moderate positive konsekvenser
- 5. Store positive konsekvenser (fikk påskjønnelse, ble forfremmet)

BWI – Bergen Whistleblowing Indicator (2003)

© Stig Berge Matthiesen, Andreas Høstmælingen, Kari Severinsen & Morten Birkeland Nielsen

## Om jobb og psykososialt arbeidsmiljø

Bruk skalaen fra 1 til 5 for å vise i hvilken grad du er enig med følgende påstander, ved å sette en ring rundt svaralternativet som best passer for deg. Husk å sette en ring for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Vanskelig å si	Enig	Helt enig
<b>Arbeidsbelastning</b>					
1. Jeg har ikke tid til alt arbeidet som må gjøres	1	2	3	4	5
2. Jeg arbeider intenst i lange perioder av gangen.	1	2	3	4	5
3. Når jeg kommer hjem etter arbeid er jeg for trett til å gjøre de tingene jeg liker å gjøre.	1	2	3	4	5
4. Jeg har så mye å gjøre på jobben at det hindrer meg i å ivareta mine personlige interesser.	1	2	3	4	5
5. Jeg har nok tid til å gjøre det som er viktig i jobben min.	1	2	3	4	5
6. Jeg legger jobben bak meg når jeg går hjem etter endt arbeidsdag.	1	2	3	4	5
<b>Kontroll</b>					
7. Jeg har kontroll over hvordan jeg utfører jobben min.	1	2	3	4	5
8. Jeg kan påvirke ledelsen for å få det utstyr og "alburom" jeg trenger til jobben min.	1	2	3	4	5
9. Jeg har faglig selvstendighet/uavhengighet i jobben min.	1	2	3	4	5
<b>Belønninger</b>					
10. Jeg får anerkjennelse fra andre for arbeidet mitt.	1	2	3	4	5
11. Arbeidet mitt blir verdsatt.	1	2	3	4	5
12. Min innsats blir vanligvis ikke lagt merke til.	1	2	3	4	5
13. Jeg blir ikke anerkjent for alle tingene jeg bidrar med.	1	2	3	4	5

	Helt uenig	Uenig	Vanskelig å si	Enig	Helt enig
<b>Arbeidsfelleskap</b>					
14. Folk stoler på at man oppfyller sine jobbforpliktelser.	1	2	3	4	5
15. Jeg er med i en arbeidsgruppe som gir meg støtte.	1	2	3	4	5
16. Personene i min arbeidsgruppe samarbeider med hverandre.	1	2	3	4	5
17. Personene i min arbeidsgruppe kommuniserer åpent.	1	2	3	4	5
18. Jeg føler meg ikke nær mine kolleger.	1	2	3	4	5
<b>Rettferdighet</b>					
19. Ressursene er rettferdig fordelt her.	1	2	3	4	5
20. Muligheter blir gitt til dem som har fortjent det.	1	2	3	4	5
21. Det finnes en effektiv måte å "ta opp ting på" når jeg mener en avgjørelse er urettferdig.	1	2	3	4	5
22. Ledelsen behandler alle ansatte rettferdig.	1	2	3	4	5
23. Avgjørelser på arbeidsplassen blir tatt på basis av "trykpolitikk" (personlig favorisering).	1	2	3	4	5
24. Det er ikke hva du kan, men hvem du kjenner, som avgjør karrieren her.	1	2	3	4	5
<b>Verdier</b>					
25. Mine verdier og organisasjonens verdier er like.	1	2	3	4	5
26. Organisasjonens mål påvirker jobben min i det daglige.	1	2	3	4	5
27. Mine personlige karrieremål samsvarer med organisasjonens uttalte mål.	1	2	3	4	5
28. Denne organisasjonen er opptatt av kvalitet.	1	2	3	4	5
29. Å arbeide her presser meg til å gå på akkord med mine verdier.	1	2	3	4	5



### Om jobbtilfredshet

Denne delen inneholder 5 spørsmål, der du blir bedt om å beskrive i hvilken grad du er tilfreds med din arbeidssituasjon. Ta stilling til alle de 5 spørsmålene og sett en ring rundt det svaralternativet som passer best for deg.

#### 1. Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?

Svært misfornøyd	Misfornøyd	Verken misfornøyd eller fornøyd	Fornøyd	Svært fornøyd
1	2	3	4	5

#### 2. Hvis du kunne velge å gå inn i hvilken som helst jobb, hva ville du velge?

Ville foretrekke en annen jobb enn den jeg har nå	Ville ikke jobbet i det hele tatt	Ville ønske den jobben jeg har nå
1	2	3

#### 3. Ut fra det du vet i dag, ville du tatt den jobben du nå har?

Jeg ville uten tvil takket nei	Jeg ville tenke meg om to ganger	Jeg ville ta den samme jobben uten å nøle
1	2	3

#### 4. Svarer jobben til forventningene dine?

Ikke særlig lik forventningene	Litt lik forventningene	Svært lik forventningene
1	2	3

#### 5. Hvis en god venn av deg var interessert i å ta en jobb tilsvarende din for samme arbeidsgiver, hva ville du råde han/henne til?

Jeg ville fraråde min venn det	Jeg ville være i tvil om å anbefale det	Jeg ville anbefale det på det sterkeste
1	2	3

### Om mobbing

**Mobbedefinisjon:** Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) forekommer når en person gjentatte ganger blir utsatt for ubehagelige, nedverdiggende eller sårende behandling på arbeidsplassen. For at vi skal kunne kalle noe mobbing må det foregå over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet må ha vansker med å forsvare seg. Det er ikke mobbing dersom to omtrent like "sterke" personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode.

1. Mobbes du i jobben? (Siste 6 måneder) (Kun et kryss)	Nei, aldri	1
	Ja, en sjelden gang	2
	Ja, av og til	3
	Ja, omtrent ukentlig	4
	Ja, omtrent daglig	5
2. Hvis ja på spørsmålet over: Hvem mobber deg?	Antall personer som mobber:	—
	Oppgi hvor mange av mobberne som er ledere:	—

## Om mellommenneskelige konflikter

Besvares av alle

Står du for tiden oppe i konflikter med andre mennesker, enten på jobben eller privat?

**Konfliktdefinisjon:** En vanlig definisjon på konflikt er at en person opplever at en annen person eller gruppe hindrer en i å få gjort jobben eller oppnå et mål, eller ødelegger trivselen for en (skaper frustrasjon). Hindring av mål kan være at noen opptrer slik at en ikke får gjort en arbeidsoppgave. Vi kan skille mellom konflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak (saks- eller interessekonflikt) og konflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer (personkonflikt).

Vi spør om konflikter 2 steder, på jobben og i familie og bekjentskapskretsen. De av dere som ikke er i arbeid dropper spørsmålene om konflikter i jobben. Med bekjentskapskrets tenker vi på venner, naboer, folk en treffer som medlem i frivillige organisasjoner, osv.

Sett kryss for det svaralternativ som passer best. Vi spør om konflikter som IKKE er avsluttet.

Interessekonflikt	I høy grad i konflikt	I noen grad i konflikt	Litt i konflikt	Ikke i konflikt
1. I hvilken grad opplever du at du for tiden befinner deg i en interessekonflikt med noen på arbeidsplassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. I hvilken grad opplever du at du for tiden befinner deg i en interessekonflikt med noen i familie eller bekjentskapskrets?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personkonflikt	I høy grad i konflikt	I noen grad i konflikt	Litt i konflikt	Ikke i konflikt
3. I hvilken grad opplever du at du for tiden befinner deg i en personkonflikt med noen på arbeidsplassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. I hvilken grad opplever du at du for tiden befinner deg i en personkonflikt med noen i familie og bekjentskapskrets?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dersom du er i konflikt:</b> Oppgi antall mennesker du er i <b>interessekonflikt</b> med?	<b>På jobb</b>		<b>Privat (i familie- og bekjentskapskrets)</b>	
	Antall ____ personer		Antall ____ personer	
Oppgi antall mennesker du er i <b>personkonflikt</b> med?	Antall ____ personer		Antall ____ personer	

## Om negative hendelser eller situasjoner på jobben

Hvilken av følgende uønskede handlinger eller negative situasjoner blir du utsatt for på din arbeidsplass?

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
1. Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben ble vanskeliggjort	1	2	3	4	5
2. Uønsket seksuell oppmerksomhet eller tilnærmelser	1	2	3	4	5
3. Opplevelse av å bli ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobb	1	2	3	4	5
4. Satt til arbeid under ditt kompetansenivå	1	2	3	4	5
5. Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige arbeidsoppgaver	1	2	3	4	5
6. Spredning av sladder og rykter om deg som person	1	2	3	4	5
7. Utestenging fra det sosiale fellesskap	1	2	3	4	5
8. Gjentatte "angrep" mot din person (f. eks vaner eller bakgrunn) dine holdninger eller kritikk av ditt privatliv	1	2	3	4	5
9. Blitt utskjelt eller offer for spontane raseriutbrudd	1	2	3	4	5
10. Krenkende oppførsel som at du blir pekt på, dyttet, hindret i din ferdsel, "vist fingeren" o.s.v.	1	2	3	4	5
11. Hint eller hentydninger fra andre om å slutte i jobben	1	2	3	4	5
12. Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep	1	2	3	4	5
13. Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	1	2	3	4	5
14. Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	1	2	3	4	5
15. Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	1	2	3	4	5
16. Neglisjering av dine meninger og vurderinger	1	2	3	4	5
17. Telefoner eller skriftlige meddelelser du finner krenkende (herunder også e-post)	1	2	3	4	5
18. Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med.	1	2	3	4	5
19. Systematisk bedt om å utføre oppgaver som faller utenfor din jobb-beskrivelse (f. eks private ærend)	1	2	3	4	5
20. Blitt gitt oppgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister	1	2	3	4	5
21. Blitt utsatt for urimelige beskyldninger	1	2	3	4	5
22. Overdreven oppfølging av ditt arbeid/innsats	1	2	3	4	5

### Om individuelle forskjeller

Spørreskjemaet på de neste 2 sidene inneholder 60 spørsmål som beskriver ulike sider ved deg som person. Les hvert spørsmål nøye og sett en ring rundt det svaralternativ som passer best i forhold til om du er enig eller uenig i utsagnet. Det er ingen riktige eller gale svar. Svar på en ærlig måte og uttrykk dine meninger så nøyaktig som du kan.

#### Svar-alternativene (instruks)

- 1- Sett en ring rundt 1 for "svært uenig" dersom utsagnet er helt uriktig eller dersom du er svært uenig.
- 2- Sett en ring rundt 2 for "uenig" dersom utsagnet er nokså uriktig eller dersom du er uenig.
- 3- Sett en ring rundt 3 for "nøytral" dersom utsagnet er omtrent like riktig som uriktig, om du ikke kan bestemme deg for et svar, eller om du er nøytral i forhold til utsagnet.
- 4- Sett en ring rundt 4 for "enig" dersom utsagnet stort sett er riktig eller dersom du er enig.
- 5- Sett en ring rundt 5 for "svært enig" dersom utsagnet er helt riktig eller dersom du er svært enig.

	Svært uenig	Uenig	Nøytral	Enig	Svært enig
1. Jeg er ikke en person som pleier å bekymre meg.	1	2	3	4	5
2. Jeg liker å ha mange mennesker rundt meg.	1	2	3	4	5
3. Jeg liker ikke å kaste bort tid på å dagdrømme.	1	2	3	4	5
4. Jeg prøver å være høflig mot alle jeg møter.	1	2	3	4	5
5. Jeg holder mine eiendeler ordentlig og rene.	1	2	3	4	5
6. Jeg føler meg ofte underlegen i forhold til andre.	1	2	3	4	5
7. Jeg har lett for å le.	1	2	3	4	5
8. Når jeg først finner den riktige måten å gjøre ting på, holder jeg meg til den.	1	2	3	4	5
9. Jeg kommer ofte i krangel med min familie og mine kolleger.	1	2	3	4	5
10. Jeg er ganske god til å tilpasse tempoet slik at jeg får gjort ting i tide.	1	2	3	4	5
11. Når jeg virkelig er stresset, føles det av og til som jeg går i oppløsning.	1	2	3	4	5
12. Jeg ser ikke på meg selv som spesielt munter.	1	2	3	4	5
13. Jeg er fascinert av mønstrene jeg finner i kunsten og naturen.	1	2	3	4	5
14. Enkelte synes jeg er egoistisk og selvopptatt.	1	2	3	4	5
15. Jeg er ikke en utpreget metodisk person.	1	2	3	4	5
16. Jeg føler meg sjelden ensom eller nedtrykt.	1	2	3	4	5
17. Jeg liker veldig godt å snakke med folk.	1	2	3	4	5
18. Jeg tror at de som skal lære noe bare blir forvirret og villedet av å høre kontroversielle undervisere.	1	2	3	4	5
19. Jeg foretrekker å samarbeide med andre fremfor å konkurrere med dem.	1	2	3	4	5
20. Jeg forsøker å utføre alle de oppgaver som blir pålagt meg på en samvittighetsfull måte.	1	2	3	4	5
21. Jeg føler meg ofte anspent og nervøs.	1	2	3	4	5
22. Jeg liker å være der det skjer noe.	1	2	3	4	5
23. Poesi har liten eller ingen virkning på meg.	1	2	3	4	5
24. Jeg har en tendens til å være kynisk og skeptisk med hensyn til andres hensikter.	1	2	3	4	5
25. Jeg har klare mål og arbeider mot dem på en systematisk måte.	1	2	3	4	5
26. Av og til føler jeg meg fullstendig verdiløs.	1	2	3	4	5
27. Jeg foretrekker vanligvis å gjøre ting alene.	1	2	3	4	5

(fortsettelse neste side)

**Del 2. Instruksjon se forrige side. Sett kryss rundt det svaralternativ som passer best.**

	Svært uenig	Uenig	Nøytral	Enig	Svært enig
28. Jeg prøver ofte nye og utenlandske matretter.	1	2	3	4	5
29. Jeg tror at de fleste mennesker ville utnyttet deg hvis de fikk anledning til det.	1	2	3	4	5
30. Jeg kaster bort mye av min tid før jeg får tatt fatt på arbeidet.	1	2	3	4	5
31. Jeg føler meg sjelden engstelig eller urolig.	1	2	3	4	5
32. Det føles ofte som om jeg er proppfull av energi.	1	2	3	4	5
33. Jeg legger sjelden merke til sinnsstemningene eller følelsene som forskjellige omgivelser fremkaller.	1	2	3	4	5
34. De fleste jeg kjenner, liker meg.	1	2	3	4	5
35. Jeg arbeider hardt for å nå mine mål.	1	2	3	4	5
36. Måten folk behandler meg på, gjør meg ofte sint.	1	2	3	4	5
37. Når det gjelder beslutninger om moralske spørsmål mener jeg at vi bør stole på våre religiøse autoriteter.	1	2	3	4	5
38. Enkelte ser på meg som kald og beregnende.	1	2	3	4	5
39. Når jeg forplikter meg til noe, kan en alltid stole på at jeg følger opp.	1	2	3	4	5
40. Når noe går galt, blir jeg allfor ofte motløs og får lyst til å gi opp.	1	2	3	4	5
41. Jeg er ikke en munter optimist.	1	2	3	4	5
42. Noen ganger når jeg leser poesi eller studerer et kunstverk, føler jeg en kuldegysning eller en bølge av begeistring.	1	2	3	4	5
43. Jeg har nøkterne og usentimentale holdninger.	1	2	3	4	5
44. Noen ganger er jeg ikke så pålitelig eller til å stole på som jeg burde være.	1	2	3	4	5
45. Jeg er sjelden trist eller deprimeret.	1	2	3	4	5
46. Jeg lever et hektisk liv.	1	2	3	4	5
47. Jeg har liten interesse av å spekulere omkring universets gåte eller menneskets vilkår.	1	2	3	4	5
48. Jeg prøver vanligvis å være omtenkfull og hensynsfull.	1	2	3	4	5
49. Jeg er en produktiv person som alltid greier å få arbeidet unna.	1	2	3	4	5
50. Jeg føler meg ofte hjelpeløs og ønsker at en annen skal løse mine problemer.	1	2	3	4	5
51. Jeg er en svært aktiv person.	1	2	3	4	5
52. Jeg har en sterk intellektuell nysgjerrighet.	1	2	3	4	5
53. Hvis jeg liker en person, lar jeg vedkommende få vite det.	1	2	3	4	5
54. Det virker som om jeg aldri klarer å holde orden på ting.	1	2	3	4	5
55. Noen ganger har jeg vært så skamfull at jeg bare har ønsket å gjemme meg.	1	2	3	4	5
56. Jeg foretrekker å gå mine egne veier fremfor å lede andre.	1	2	3	4	5
57. Jeg liker ofte å leke med teorier og abstrakte ideer.	1	2	3	4	5
58. Hvis det er nødvendig, er jeg villig til å manipulere folk for å oppnå det jeg ønsker.	1	2	3	4	5
59. Jeg streber mot høyest mulig kvalitet i alt jeg gjør.	1	2	3	4	5

NEO-FFI © Costa & McCrae, 1992

Norsk oversettelse: Laila Eriksen, Øyvind L. Martinsen og Hilmar Nordvik

## Om ledelse

Denne siden inneholder spørsmål som ber deg beskrive ditt forhold til din nærmeste overordnede. Sett ring rundt det svaralternativet på hvert spørsmål som du mener best beskriver ditt forhold til din nærmeste leder.

**1. Vet du hvor du står i forhold til din leder, og hvor fornøyd din leder er med hva du gjør?**

Nesten aldri	En sjelden gang	Noen ganger	Ofte	Svært ofte
1	2	3	4	5

**2. Hvor godt forstår din leder dine problemer og behov knyttet til dine arbeidsoppgaver?**

Forstår ikke	Litt	En del	Ganske mye	Forstår helt
1	2	3	4	5

**3. I hvor stor grad ser din leder ditt potensiale?**

Ikke i det hele tatt	Litt	Moderat	Mye	Totalt
1	2	3	4	5

**4. Uavhengig av hvor mye formell makt og innflytelse din leder har opparbeidet seg i sin stilling, hvor sannsynlig er det at han/hun vil benytte sin makt og innflytelse for å hjelpe deg å løse dine problemer i ditt arbeid?**

Ikke sannsynlig	Litt	Moderat	Høy	Veldig høy
1	2	3	4	5

**5. Igjen, uavhengig av hvor mye formell makt og innflytelse din leder har, hvor sannsynlig er det at din leder vil "ta støytten" for deg, hvis du er i trøbbel?**

Ikke sannsynlig	Litt	Moderat	Høy	Veldig høy
1	2	3	4	5

**6. Min tiltro til leder er så stor, at jeg ville ha støttet og argumentert for hans/ hennes beslutninger, selv når leder ikke er til stede.**

Sterkt uenig	Uenig	Nøytral	Enig	Veldig enig
1	2	3	4	5

**7. Hvordan vil du beskrive ditt arbeidsforhold til din leder?**

Veldig bra	Dårligere enn normalt	Normalt	Bedre enn normalt	Veldig bra
1	2	3	4	5

## Om jobbtilhørighet

Besvares av alle

Denne siden dreier seg om hvilken "vi-følelse" eller ulike typer tilhørighet vi har overfor organisasjonen vår, altså Bergen kommune. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn vedrørende din jobb?

	1	2	3	4	5	6	7
	Svært uenig			Verken enig eller uenig			Svært enig
1. Jeg kan like gjerne tilbringe resten av min karriere i denne organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
2. Jeg liker å drøfte organisasjonen med utenforstående mennesker.	1	2	3	4	5	6	7
3. Jeg føler det som om denne organisasjonens problemer er mine egne.	1	2	3	4	5	6	7
4. Jeg tror jeg lett kunne bli like sterkt knyttet til en annen organisasjon som til denne.	1	2	3	4	5	6	7
5. Jeg føler ikke at jeg er en "del av familien" i denne organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
6. Jeg føler meg ikke "følelsesmessig knyttet" til denne organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
7. Denne organisasjonen har stor personlig betydning for meg.	1	2	3	4	5	6	7
8. Jeg har ingen sterk følelse av tilhørighet til denne organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
9. Jeg er ikke redd for hva som kan skje om jeg forlater jobben min uten å ha en annen å gå til.	1	2	3	4	5	6	7
10. Det ville vært svært vanskelig for meg å forlate denne organisasjonen nå, selv om jeg ønsket det.	1	2	3	4	5	6	7
11. Det ville fått altfor store konsekvenser for livet mitt om jeg bestemte meg for å forlate organisasjonen nå.	1	2	3	4	5	6	7
12. Det ville ikke koste meg for mye å forlate organisasjonen i nærmeste fremtid.	1	2	3	4	5	6	7
13. Akkurat nå blir jeg i denne organisasjonen like mye av nødvendighet som fordi jeg ønsker det.	1	2	3	4	5	6	7
14. Jeg føler at jeg har for få alternativer til at jeg kan vurdere å forlate organisasjonen nå.	1	2	3	4	5	6	7
15. En av de få negative konsekvensene av å forlate denne organisasjonen ville være mangelen på tilgjengelige alternativer.	1	2	3	4	5	6	7
16. En av de viktigste grunnene til at jeg fortsetter å arbeide for denne organisasjonen, er at det ville koste meg mye personlig å forlate den – annen organisasjon ville kanskje ikke totalt sett gitt meg like store fordeler	1	2	3	4	5	6	7
17. Hvis jeg ikke allerede hadde lagt igjen så mye av meg selv i denne organisasjonen, kunne jeg vurdert å jobbe andre steder	1	2	3	4	5	6	7
18. Jeg føler ingen forpliktelse til å bli værende hos min nåværende arbeidsgiver	1	2	3	4	5	6	7
19. Selv om det var til min fordel, føler jeg ikke at det vil være riktig å forlate organisasjonen nå	1	2	3	4	5	6	7
20. Jeg ville føle skyld hvis jeg forlot organisasjonen nå.	1	2	3	4	5	6	7
21. Denne organisasjonen fortjener at jeg er lojal.	1	2	3	4	5	6	7
22. Jeg ville ikke forlate organisasjonen akkurat nå, for jeg føler jeg har en forpliktelse overfor menneskene i organisasjonen.	1	2	3	4	5	6	7
23. Jeg skylder denne organisasjonen mye.	1	2	3	4	5	6	7