



Handelshøyskolen BI - campus Bergen

# BTH 14111

Bacheloroppgave - Human Resource  
Management

Bacheloroppgave

Bacheloroppgave i Human Resource Management

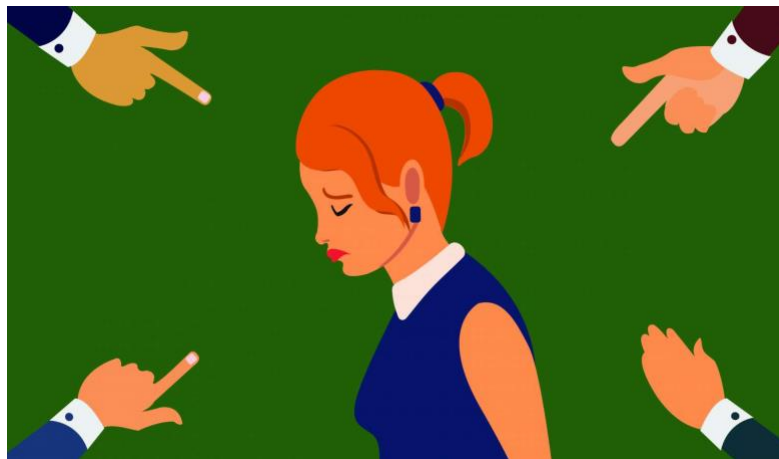
Navn: Mads Duedahl Blakstad, André  
Tveranger

Utlevering: 11.01.2021 09.00

Innlevering: 02.06.2021 16.00

Bacheloroppgave i Human Resource Management

**Mobbing på arbeidsplassen**  
*En eksperimentell studie mellom policy  
og alvorlighets vurderinger*



Eksamenskode og navn:

BTH1411

Bacheloroppgave - Human Resource Management

Utleveringsdato:

11.01.2021

Innleveringsdato:

02.06.2021

Studiested:

Handelshøyskolen BI, campus Bergen

## **Forord**

Denne oppgaven er skrevet som en avslutning på bachelorstudiet i Markedsføringsledelse ved Handelshøyskolen BI. Den er utarbeidet med hovedfokus på Human Resource Management. For oppgaven er det valgt et eksperimentelt tema. For oss to har det vært en krevende og lærerik opplevelse som har gitt oss mye inspirasjon og lærdom vi vil dra nytte av. Vi ønsker å takke vår veileder Mats Glambek for god hjelp og tilbakemeldinger. Til slutt vil vi takke alle som har besvart undersøkelsen.

<b>Sammendrag</b>	<b>4</b>
<b><u>1.0 Innledning</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b>1.1 Valg av tema</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Formål med oppgaven</b>	<b>6</b>
<b><u>2.0 Mobbing</u></b>	<b><u>6</u></b>
2.1.1 Definisjon av mobbing	6
2.1.2 Effekt og konsekvenser av mobbing	7
2.1.3 Bytsander-effect	7
2.1.4 Situasjoner der mobbing kan forekomme	8
2.1.5 Policyer/retningslinjer for mobbing	9
2.2 Ansvar	10
2.2.1 Arbeidsgiver	10
2.2.2 Tillitsvalgte	11
2.3 Problemstilling og hypoteser	11
<b><u>3.0 Metode</u></b>	<b><u>12</u></b>
3.1 Forskningsdesign	12
3.2 Utvalg	12
3.3 Utstyr	12
3.4 Eksperimentell design	13
3.5 Spørreundersøkelse	13
3.6 Analyser	14
3.7 Valg av signifikansnivå	15
3.8 Fremstilling av funn	15
<b><u>4.0 Resultater</u></b>	<b><u>17</u></b>
4.1 Alvor 1	17
4.2 Alvor 2	18
4.3 Alvor 3	20
4.4 Mobbedefinisjon	21
<b><u>5.0 Diskusjon</u></b>	<b><u>23</u></b>
5.1 Hypotese 1	23
5.2 Hypotese 2	24
5.3 Policyer	24
5.4 Metodiske begrensninger	25
5.5 Konklusjon og anbefaling	26
<b><u>6.0 Referanseliste</u></b>	<b><u>27</u></b>

## Sammendrag

I en undersøkelse gjort i juni 2020 kom det frem at 88 % er tilfredse med jobben, mens 2 % var utsatt for mobbing eller plaging av overordnet eller arbeidskollegaer. 32 % opplevde et dårlig forhold mellom ansatte og ledelse, og 23 % opplevde et dårlig forhold mellom ansatte (Arbeidsmiljø levekårsundersøkelse, ssb). Denne oppgaven tar for seg en eksperimentell studie, der det ble utformet en problemstilling der respondenten vil bli presentert scenarioer som omhandler mobbing på arbeidsplassen. Oppgaven vår skal prøve å gi svar på om det har noe å si om en organisasjon har en klar policy mot mobbing, eller om det vil tilnærmelig likt utfall.

Spørreundersøkelsen endte opp på 58 respondenter, hvor de ble presentert med 7 demografiske spørsmål for så å bli vist en film med mobbing og trakassering på arbeidsplassen som er sentralt. Respondentene fikk tilfeldig 1 av 3 slutter hvor de fikk opp forskjellig informasjon angående policy mot mobbing på arbeidsplassen. Med utgangspunkt i problemstillingen og resultatene, ble det utarbeidet 2 hypoteser. Disse to hypotesene gikk ut på alvorlighetsvurderinger av mobbesituasjoner på arbeidsplasser som har en policy mot det og de som ikke har det, den andre hypotesen gikk ut på vår mobbedefinisjon.

I etterkant av spørreundersøkelsen ble det valgt forskningsdesign som ble eksperimentelt design, for så å utføre flere t-tester ved hjelp av resultatene vi hadde fått fra respondentene. De forskjellige gruppene vi brukte var eksperimentell, kontrollgruppe 1 og kontrollgruppe 2.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at det er en signifikant forskjell i hypotese 1, at det blir slått hardere ned på mobbesituasjoner om man har en policy mot mobbing. Forskjellene var store nok til at man kunne se en relativt stor forskjell mellom gruppene. I hypotese 2 derimot er med liten eller ingen signifikant forskjell mellom de forskjellige gruppene.

## 1.0 Innledning

### 1.1 Valg av oppgave og tema

Mobbing på arbeidsplassen er et tema som har vært et problem og har stadig fått et større fokus blant forskere og medier de siste årene. Men hvorfor er det et problem i de aller fleste bedrifter og virksomheter?

I en studie blant 450 mannlige industriarbeidere kom det frem at 88 % hadde opplevd minst en form for negativ handling i løpet av det siste halve året (Einarsen, Glasø & Nielsen, 2011, s. 182). Dette var blant annet å bli latterliggjort og bli urettferdig kritisert. De som ble utsatt for mobbing ofte hadde mer psykiske plager og lavere jobbtilfredshet enn de som ble mobbet sjeldnere.

Forskning på mobbing på arbeidsplassen har fortsatt å vokse og modnes siden den kom fra skandinaviske undersøkelser av skolemobbing på slutten av 1970-tallet (Barker, Branch & Ramsay, 2013). Forskningsfellesskap eksisterer nå langt utenfor Skandinavia, inkludert Europa, Storbritannia, Australia, Asia og USA. Mens begrepene 'trakassering' og 'mobbing' ofte brukes for å beskrive mobbeatferd, har 'mobbing på arbeidsplassen' en tendens til å være det mest konsistente begrepet i hele forskningsmiljøet. Spesielt i de siste 20 årene har forskere gjort store fremskritt innen utvikling av konseptuell klarhet, rammer og teoretiske forklaringer som hjelper til med å forklare og adressere dette veldig komplekse, men ofte forenklet og misforståtte fenomenet. Som et fenomen forstås nå mobbing på arbeidsplassen bedre med rimelig konsistente forskningsresultater i forhold til utbredelsen; dets negative effekter på mål, tilskuere og organisatorisk effektivitet; og noen av dens sannsynlige forløpere. Imidlertid, som fremhevet i denne gjennomgangen, gjenstår flere utfordringer, spesielt i forhold til dens teoretiske grunnlag og effekten av forebygging og styringsstrategier (Barker, Branch & Ramsay, 2013).

Basert på Affective Events Theory (Weiss, 1996), viser det forståelse gjennom utvikling av en ny konseptuell modell og analyse av dens sammenhengende komponenter, som forklarer den dynamiske og komplekse arten av mobbing på

arbeidsplassen og understreker de nåværende og fremtidige debatter. Mangler i litteraturen og fremtidige forskningsretninger diskuteres, inkludert det plagsomme problemet med å utvikle en avtalt definisjon av arbeidsplass mobbing blant forskningsmiljøene, fremveksten av nettmobbing, viktigheten av tilskuere i å adressere fenomenet og bruken av både formell og uformelle tilnærminger til forebygging og intervensjon (Weiss, 1996).

Policy er retningslinjer eller regler som gir et bilde for hva slags atferd og opptreden arbeidsgiveren ønsker å oppnå, enten det er ønsket eller uønsket. En av grunnene til å ha policyer er at det skal fungere forebyggende på lang sikt (Einarsen, Hoel & Pedersen, 2016, s. 194-195).

Gjennom en eksperimentell studie skal denne oppgaven analysere og vurdere om det har noe å si for mobbesituasjoner om bedriften eller virksomheten har en policy mot mobbing på arbeidsplassen.

## **1.2 Formål med oppgaven**

Formålet med oppgaven er å undersøke hvorvidt om policyer har en effekt på arbeidsplasser med mobbing. I den eksperimentelle studien skal vi se på om respondentene i studien vurderer den samme filmen ulikt så lenge de vet om det er en policy eller ikke på arbeidsplassen.

## **2.0 Mobbing**

### **2.1 Definisjon av mobbing**

“Mobbing kan bety en situasjon der én eller flere personer, gjentatte ganger over tid utsettes for negative handlinger fra en eller flere andre personer i arbeidsmiljøet på en måte at den som blir rammet, har vanskelig for å forsvare seg mot angrepene” (Einarsen, Glasø & Nielsen 2011, s. 181.) Man kan si at det handler om vedvarende plaging og trakassering av en person, og ikke om enkeltstående konfliktepisoder og ubehageligheter.

### **2.1.2 Effekt og konsekvenser av mobbing**

Det finnes mange konsekvenser og effekter av mobbing, og noen av disse kan være for personen, eller personene, som rammes, for andre kolleger og for virksomheten som en helhet. De som opplever å bli mobbet opplever en sterk reduksjon i jobbtilfredshet, men også redusert fysisk og psykisk helse. De sliter også med skamfølelse, dårlig selvbilde og manglende selvaktelse. Negativ selvaktelse blir som regel forbundet med depresjon (Einarsen, Glasø & Nielsen, 2016, s. 187).

Man kan skille mellom akutte reaksjoner og reaksjoner etter langvarige opplevelser med mobbing. Førstnevnte går innenfor uro, engstelse, fortvilelse og forvirring. Det er vanlig at man sliter med psykiske plager som søvnløshet, anspenhet, depresjoner og lav selvrespekt (Einarsen, Glasø & Nielsen, 2016, s. 187). Der mobbingen har foregått over en lengre periode, kan psykosomatiske forstyrrelser og plager oppstå. Disse kan være hodepine, mageproblemer og søvnløshet. Gjennom flere studier har man funnet ut av at mennesker som har blitt utsatt for langvarig mobbing, har slitt med tydelige symptomer på posttraumatisk stressforstyrrelse og at disse symptomene ble værende selv flere år etter de er ute av jobbsituasjonen. (Einarsen, Glasø & Nielsen, 2016, s. 187).

### **2.1.3 Bystander-effect**

Tilskuereffekten, eller bystander-effect, er et sosialpsykologisk fenomen der enkeltpersoner i større grad unngår å hjelpe fremmede i en nødsituasjon når andre mennesker også er til stede (Svartdal, 2021). Denne effekten ble først påvist i 1968 av de amerikanske sosialpsykologene John Darley og Bibb Latané. Deres utgangspunkt var en situasjon som hadde skjedd år i forveien, der en kvinne hadde blitt drept utenfor sitt hjem med mange naboer som passive vitner. Hendelsen varte i godt over en halvtime, men fikk ingen hjelp og ingen tilkalte politiet. Darley og Latané gjennomførte flere studier om hvordan andres nærvær påvirker vår tilbøyelighet til å hjelpe andre, og fant at tilskuereffekten har å gjøre med spredning av ansvar (Svartdal, 2021).



### **2.1.4 Situasjoner der mobbing kan forekomme**

Det er forskjellige situasjoner mobbing kan forekomme, og da kan man skille mellom to former der mobbing kan oppstå. Stridsmobbing og rovmobbing.

Stridsmobbing oppstår i forbindelse med en konflikt. Over tid vil en slik konflikt bli såpass intens at det resulterer i mobbing og trakassering av den svakeste part, det kan også være at noen benytter mobbing for å forsvare seg selv eller for å angripe motparten uten at mobbing faktisk har forekommet, ei heller objektivt sett. Rovmobbing er derimot situasjoner hvor offeret ikke har gjort noe som kan forklare mobberen sin aggresjon, men befinner seg tilfeldigvis i en situasjon hvor noen utfører negative handlinger for å demonstrere makt, utøve press eller skaffe seg egne fordeler på andres bekostning (Einarsen, Glasø & Nielsen 2011, s. 189).

Andre grunner til at mobbing på arbeidsplassen skjer, er faktorer i arbeidsmiljøet. En ganske vanlig grunn til det er et generelt dårlig psykososialt arbeidsmiljø. En arbeidssituasjon preget av svikt i arbeidsorganiseringen sammen med en dårlig eller sviktende ledelse og en lav moralsk standard blant medarbeiderne blant kolleger og medarbeidere en høyrisikosituasjon for mobbing (Einarsen, Glasø & Nielsen, 2011, s. 189).

I arbeidsgrupper med et dårlig arbeidsmiljø og mangelfull ledelse vil et høyt frustrasjonsnivå føre til mye tilfeldig aggresjon. En slik type aggresjon vil som oftest føre til negativitet hos medarbeidere, fordi slik type aggresjon sjelden få sitt utløp (Einarsen, Glasø & Nielsen, 2011, s. 190).

Det er en klar sammenheng mellom arbeidsmiljøfaktorer og forekomsten av mobbing på arbeidsplassen. De som er involvert i mobbing, men også de som bevitner mobbing på egen arbeidsplass beskriver arbeidsmiljøet sitt mer negativt enn det ansatte som ikke er involvert i mobbing gjør (Einarsen, Glasø & Nielsen, 2011, s. 190).

### 2.1.5 Policyer/retningslinjer for mobbing

I arbeidsmiljøloven § 3-1 står det om arbeidsgiverens plikt til å drive et systematisk arbeid for å ivareta ansattes helse, miljø og sikkerhet, og at arbeidsgiver skal ha “en rutine for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser” av arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Innenfor skandinavisk arbeidsliv har man frem til nylig vurdert mobbing og trakassering på arbeidsplassen noe som forekommer sjeldent, og man har forholdt seg fra sak til sak uten å ha en form for metodikk og håndtert det på en uformell måte. Man har heller hatt uttalte normer for ønsket og uønsket atferd, men satset mer på at alle på arbeidsplassen vet hva som er “vanlig folkeskikk” (Einarsen, Hoel & Pedersen, 2016, s. 194). Virksomheter har laget slike regler under overskrifter som “Skikk og bruk”, “Samhandlingsregler”, “Lederprinsipper”, “Verdier”, osv., uten at disse har vært fulgt av et system for å håndheve eventuelle brudd på en systematisk og rettferdig måte. Slike saker blir gjerne beskrevet som “uløselige gjenganger” av HR eller personalledere, og dette er saker som dukker opp igjen til tross for tiltak og samtaler (Einarsen, Hoel & Pedersen, 2016, s. 194-195).

Siden 2010 har flere norske virksomheter og organisasjoner tatt konsekvensen av dette og utviklet egne skriftlige retningslinjer for håndtering av konflikter, mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Arbeidstilsynet har samtidig pålagt mange virksomheter om å gjøre det samme. I noen organisasjoner har slike policyer vokst frem grunnet en intern sak, mens i andre organisasjoner har Arbeidstilsynet gitt et påbud, da gjerne grunnet en konkret sak. Forskning har enda ikke vist eller dokumentert at noen organisasjoner vil være immune mot at mobbing eller lignende vil finne sted. Slike saker kan i utgangspunktet komme når som helst, og derfor kan det være lurt at policyer og prosedyres utvikles “mellom slagene”, det vil bli lettere og gir som oftest bedre resultat enn når man står midt oppe i konkrete saker (Einarsen, Hoel & Pedersen, 2016, s. 195). Det vil være enklere å forholde seg til generelle fenomener, prinsipper og metoder enn til konkrete problemer og saker, og en vurdering av “hvem som gjorde hva og hvorfor”. Derfor blir det argumentert for at man “planlegger for krig i fredstid” (Einarsen, Hoel & Pedersen, 2016, s. 195-196).

Det å innføre en policy mot trakassering og mobbing er et viktig argument at slike systemer vil fungere forebyggende på sikt, hvert fall om de er i aktiv bruk. Det viser hva som er ønsket og uønsket oppreden blant ansatte, men viser også hva slags arbeidsmiljø arbeidsgiveren ønsker å oppnå på lengre sikt, og får frem hva arbeidsgiveren mener og står for. Samtidig så viser det hvordan saker skal og vil bli håndtert i virksomheten (Einarsen, Hoel & Pedersen, 2016, s. 195-196).

Mobbing er et sted hvor mesteparten av medarbeidere vil ha emosjoner og følelser involvert. Det å få frem emosjoner og følelser i mobbesituasjoner kan være vanskelig, og da kan man risikere å ikke få frem alvorligheten av saken. En organisasjon som ønsker at en policy skal fungere må man legge det inn i trening, introduksjoner, nettsider og publikasjoner for de som ikke har tilgang til datamaskiner. Fagforeningen kan være en nyttig promotør, men vil gjøre en bedre jobb om fagforeningen har vært involvert i prosessen av å lage policyer.

Kommunikasjon er en vanlig kilde til mange problemer innenfor dette temaet. For å kjempe mot mobbing, så er kommunikasjon en svært viktig kilde. Protokoller som handler om konfidensialitet bør bli laget og må bli overholdt.

Kommunikasjon under en etterforskning er essensielt og er en formidlende stressfaktor for de involverte. Kommunisere at policyen fortsatt eksisterer i etterkant av lansering, er viktig (Rayner & Lewis, 2010, s. 336-337).

## **2.2 Ansvar**

Samtlige ansatte i en bedrift eller virksomhet er ikke bare forpliktet til å oppføre seg i henhold til policyens bokstav, men også har plikt til å rapportere til arbeidsgiver dersom de blir kjent med tilfeller av trakassering eller diskriminering, i tråd med varslingsplikten i arbeidsmiljøloven § 2-3.

### **2.2.1 Arbeidsgiver**

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for innholdet av policyen, iverksettelse og effektivitet, evaluering og revidering. Dette gjelder også der policyen er koblet opp sammen med forebyggende tiltak. I og med en policy setter krav til atferd og oppførsel for alle ansatte, har ledelsen og lederne et spesielt ansvar for at slike

krav etterfølges også i praksis. Samtidig så vil det være HR sitt ansvar å påse at policyen evalueres og revideres med jevne mellomrom (Einarsen, Hoel & Pedersen, 2016, s. 207).

### **2.2.2 Tillitsvalgte**

Tillitsvalgte personer innad i en organisasjon blir beskrevet på samme måte som verneombudet eller bedriftshelsetjenesten, som er ressurspersoner man som arbeidstaker kan søke hjelp hos. Tillitsvalgte blir dog ikke omfattet av varslingsplikten og kan derfor også ha konfidensielle samtaler med ansatte om slike forhold. Verneombud vil ha plikt til å rapportere inn saken om de mener den representerer et brudd på lov og interne retningslinjer og dermed utfør mulig helsefare (Einarsen, Hoel & Pedersen, 2016, s. 207-208).

## **2.3 Problemstilling og hypoteser**

Problemstillingen ved denne oppgaven er om det hjelper å ha klare policy mot mobbing på arbeidsplassen, om dette har en effekt i det hele tatt. Gjennom en eksperimentell studie har vi som formål å få svar på problemstillingen vår. Problemstillingen vil bli undersøkt gjennom to hypoteser.

### **Hypotese 1: Alvorlighetsvurderinger**

Det vil være strengere alvorlighetsvurderinger der observatørene er kjent med at organisasjonen har en policy.

### **Hypotese 2: Mobbedefinisjon**

Det påvirker hvor alvorlig en mobbesituasjon blir vurdert.

## 3.0 Metode

For å kunne se om det er noen forskjeller i bruken av policy på arbeidsplassen og for å komme med forslag til nye retningslinjer som kan anvendes, må det først gjøres kjent hvordan dette foregås og kvaliteten på arbeidet som blir gjort. I oppgaven sin metodedel skal vi redegjøre hvilket valg av forskningsdesign og metode vi tar i bruk, hvordan det har blitt hentet inn nødvendig data og hvordan resultatene blir utarbeidet.

### 3.1 Valg av forskningsdesign

Forskningsdesign er en overordnet plan for studiene som forteller som forteller hvordan problemstillingen skal belyses og besvares. Valget av design avhenger av hvor mye man vet om et område, og hvilke ambisjoner vi har med hensyn til å analysere og forklare sammenhenger. Vi har valgt å ta i bruk eksperimentelt design til vår oppgave fordi vi ser på dette som mest relevant. Det blir brukt fordi det er tilfeldig fordeling av deltakerne. Hovedsaken i et eksperiment er å manipulere de uavhengige variablene for å se om det har skapt noe effekt på den avhengige variabelen.

### 3.2 Utvalg

Det totale utvalget i studien ble på 58 respondenter. Deltakerne i undersøkelsen besvarte det webbaserede spørreskjemaet fra 26. Februar til 26. Mars 2021. Utvalget består av 60.4% menn, 37.7 %kvinner og 1.9% ønsket ikke å svare. Disse består i hovedsak av godt voksne mennesker i alderen 45-54 år (spennvidde 18-65+). Hvorav 69.8% i jobb og 17% var ledere med personalansvar. Deltakerne ble rekruttert via LinkedIn, Facebook, videre deling til bekjente og familie. Under alvor spørsmålene i spørreundersøkelsen, så var det 8 respondenter som lot vær å svare. Disse respondentene har mest sannsynlig forlatt undersøkelsen på grunn av lang video. Her har vi valgt å ekskludere disse verdiene i analysen videre.

### 3.3 Utstyr

Den skybaserte plattformen Qualtrics ble brukt for datainnsamling. Det ble også tatt i bruk diverse metoder for å distribuere undersøkelsen, hvor de kunne svare via en elektronisk lenke fra telefon eller datamaskin. Statistikkprogrammet SPSS

Statistics ble brukt for å anvende dataene som ble samlet inn, hvor de ble brukt til å utføre T-tester.

### **3.4 Eksperimentell design**

Filmen som ble brukt i studien gikk ut på at det var en ny prosjektleder som hadde fått ansvaret for et nytt prosjekt og var flyttet inn fra en annen avdeling i en annen by. Medarbeiderne ønsket heller at en av de skulle fått det ansvaret og ønsket ikke å gjøre som den nyansatte spurte om, og mente det var han sin skyld om de måtte jobbe overtid. Etter hvert ble arbeidet gjort, men det var mer på grunn av at medarbeiderne hadde gått bak ryggen hans og hadde blitt enige om at arbeidet måtte gjøres selv om det ble en del dager med overtid.

Respondentene ble delt inn i henholdsvis tre forskjellige eksperimentelle grupper - eksperimentell, kontrollgruppe 1 og kontrollgruppe 2. Svarene til hver gruppe kunne variere mot hverandre siden det var en egen avslutning på slutten av filmen, avhengig av hvilken gruppe de tilhørte.

### **3.5 Spørreskjemaundersøkelsen**

Respondentene fikk først 7 innledende demografiske spørsmål, etterfulgt av en film. Men det respondentene ikke vet er at de tilfeldig delt inn i eksperimentelle grupper, hvor 3 forskjellige avslutninger på filmen ble vist bestående av lysark med informasjon. I avslutning nr.1 står det "I Bedriften som her blir fremstilt har man en klar policy mot mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det finnes retningslinjer for håndtering av slike situasjoner. De ansatte er kjent med klage- og varslingsprosedyrer slik at de kan trygt gi beskjed videre. De har også medvirkningsplikt i slike situasjoner. Bedriften har nulltoleranse for utilbørlig opptreden i enhver form". I avslutning nr.2 står det "I bedriften som her blir fremstilt har man ingen klar policy mot mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det er opp til enhver leder hvorvidt de vil forfølge personalsaker der noen føler seg dårlig behandlet". I avslutning nr.3 så for de bare en blank slutt. Med disse forskjellige sluttene vil vi kunne se om det har noe å si på de neste spørsmålene de skal svare på etter de har sett filmen.

Undersøkelsen dekker et stort område og derfor har vi valgt å fokusere på 2 ulike variabler som vi mener var viktigst å se på:

### 1. Alvor

- Basert på problemstillingen så skal vi se om etter om det er noe forskjell på hvordan de 3 gruppene som har fått hver sin slutt på filmen har svart på spørsmålene, og da er det naturlig å inkludere denne variabelen. I de 3 spørsmålene "Alvor" kategorien fikk de følgende:
  1. Hvor alvorlig var situasjonen i filmen?
  2. Hvor bekymringsverdig var situasjonen i filmen?
  3. Hvor stor skade tror du situasjonen i filmen forårsaker for den som er "offer" for handlingene?

### 2. Mobbing

- En annen variabel vi er interessert i å se nærmere på er selve definisjonen på mobbing i arbeidslivet. Etter å ha svart på spørsmålene om alvorlighetsvurderinger, fikk respondentene også et spørsmål om hvor enig de er på definisjonen vår på mobbing. Vi ønsket å kartlegge denne variabelen for å se om det er noe signifikant forskjell i de forskjellige gruppene.

Respondentene ble bedt om å vurdere de ulike spørsmålene fra en skala fra 1 til 9. Hvor 1 var ikke alvorlig og 9 var svært alvorlig.

## 3.6 Analyser

For å teste hypotesene våre ble det utarbeidet t-tester ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS, og vi tok utgangspunkt i fire forskjellige variabler i studien og testet svarene fra de eksponentielle gruppene opp mot hverandre for å se om det var noen signifikant forskjell.

### 3.7 Valg av signifikansnivå

Et signifikansnivå på 0,05 er standard alfa, vi begynner med å justere oss vekk fra denne verdien. På grunn av at vi jobber med mindre eksperimentelle grupper har vi valgt å sette signifikansnivået til 0,15. Ulempene med en falsk positiv er lave. Derfor reduserer vi bevismengden som kreves ved å endre signifikansnivået. Fordi denne endringen reduserer mengden med nødvendig bevis, gjør den studien mer følsom for å oppdage forskjeller, men den øker også sjansen for å oppdage en falsk positiv fra 5% til 15%. (Frost, 2021)

### 3.8 Fremstilling av funn

For at vi skal besvare problemstillingen på en effektiv måte presenteres resultatene knyttet opp mot de ulike hypotesene. I tabellene som blir tatt i bruk ved fremstillingen blir de delt opp i to grupper “Eksperimentell Vs Kontroll 1 og Eksperimentell Vs Kontroll 2”.

Den Eksperimentelle gruppen er de som har fått filmen som har en slutt som ender slik: “I Bedriften som her blir fremstilt har man en klar policy mot mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det finnes retningslinjer for håndtering av slike situasjoner. De ansatte er kjent med klage- og varslingsprosedyrer slik at de kan trygt gi beskjed videre. De har også medvirkningsplikt i slike situasjoner. Bedriften har nulltoleranse for utilbørlig opptreden i enhver form”

Kontroll 1 gruppen har fått slutten: “I bedriften som her blir fremstilt har man ingen klar policy mot mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det er opp til enhver leder hvorvidt de vil forfølge personalsaker der noen føler seg dårlig behandlet”

Kontroll 2 gruppen har fått en blank slutt.

De ulike indeksene er sett på individuelt, med alvor og mobbedefinisjon som uavhengige variabler for å se om det forekommer noe signifikante forskjeller. Med disse signifikante resultatene har det blitt valgt ut de mest interessante funnene som har forbindelse til problemstillingen. Det har blitt tildelt tallverdier



til hver av svaralternativene i spørreundersøkelsen, slik at vi kan regne ut gjennomsnittsverdier til hvert enkelt spørsmål, basert på de ulike gruppene. Skalaen er gitt i tabellen under:

Tabell 1

Svarsalternativ	Verdi
Ikke alvorlig	1
	2
Litt alvorlig	3
	4
Klart alvorlig	5
	6
Svært alvorlig	7
	8
Ekstremt alvorlig	9

Til hver av spørsmålene har det blitt laget en lik mal som viser gjennomsnittsverdier (Mean) som er basert på svar fra utvalget, samt tilhørende standardavvik (SD). Vi har også med antall frihetsgrader (df), sammen med t-verdi som forteller oss om nullhypotesen er signifikant og forskjellig fra 0. Svaralternativene i skalaen som er benyttet for å tildele tallverdier er på ordinalnivå, som betyr at svaralternativene kan rangeres. I tabellene er den Eksperimentelle gruppen definert som “2”.

## 4. Resultater

### 4.1 Alvor 1

En t-test for uavhengig utvalg ble utført for å sammenligne skårene i spørsmålet “Hvor alvorlig var situasjonen i filmen?” mellom Eksperimentell og kontrollgruppe 1. I tabell 2 var det en signifikant forskjell i skår for Kontrollgruppe 1 (M = 6.50, SD = 1.673) og Eksperimentell (M = 7.38, SD = 1.455) forhold;  $t(30) = -1.58$ ,  $p = 0.125$ .

I tabell 3 Eksperimentell og kontrollgruppe 2 ser vi også en signifikant forskjell mellom Kontrollgruppe 2 (M = 6.72, SD = 1.602) og Eksperimentell (M = 7.38, SD = 1.455) forhold;  $t(32) = -1.24$ ,  $p = 0.225$ . Den eksperimentelle gruppen vurderer filmens innhold som mer alvorlig enn dem som ikke er informert om policyer. Vi ser også at det ikke er stor forskjell mellom kontroll 1 (M = 6.50) og kontroll 2 (M = 6.72) og at de sluttene på filmen de har fått ikke har gitt et betydelig utslag i spørreskjemaet.

Eksperimentell vs kontrollgruppe 1

	Eksp vs kontr 1	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor alvorlig var situasjonen i filmen?	1.00	16	6.50	1.673	.418
	2.00	16	7.38	1.455	.364

F	Sig.	t	df	Sig. (Z)	Mean Difference	Std. Error Difference
1.316	.216	-1.578	30	.125	-.875	.554
		-1.578	29.431	.125	-.875	.554

## Eksperimentell vs kontrollgruppe 2

	Eksp vs kontr 2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor alvorlig var situasjonen i filmen?	1.00	18	6.72	1.602	.378
	2.00	16	7.38	1.455	.364

F	Sig.	t	df	Sig. (Z)	Mean Difference	Std. Error Difference
.000	.989	-1.238	32	.225	-.653	.527
		-1.245	31.979	.225	-.653	.524

**4.2 Alvor 2**

Den neste t-test ble utført for å sammenligne skårene i spørsmålet “Hvor bekymringsverdig var situasjonen i filmen?” mellom Eksperimentell og kontrollgruppe 1. I tabell 4 var det en signifikant forskjell i skår for Kontrollgruppe 1 ( $M = 6.50$ ,  $SD = 1.366$ ) og Eksperimentell ( $M = 7.50$ ,  $SD = 1.366$ ) forhold;  $t(30) = -2.07$ ,  $p = 0.047$ .

I tabell 5 Eksperimentell og kontrollgruppe 2 ser vi også en signifikant forskjell mellom Kontrollgruppe 2 ( $M = 6.72$ ,  $SD = 1.364$ ) og Eksperimentell ( $M = 7.50$ ,  $SD = 1.366$ ) forhold;  $t(32) = -1.66$ ,  $p = 0.107$ . Den eksperimentelle gruppen vurderer filmens innhold som mer alvorlig enn dem som ikke er informert om policyer. Vi ser at det ikke er stor forskjell mellom kontroll 1 ( $M = 6.50$ ) og kontroll 2 ( $M = 6.72$ ) og at de sluttene på filmen de har fått ikke har gitt et betydelig utslag i spørreskjemaet.

## Eksperimentell vs kontrollgruppe 1

	Eksp vs kontr 1	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor bekymringsverdig var situasjonen i filmen?	1.00	16	6.50	1.366	.342
	2.00	16	7.50	1.366	.342

F	Sig.	t	df	Sig (Z)	Mean Difference	Std. Error Difference
.000	1.000	-2.070	30	.047	-1.000	-.013
		-2.070	30.000	.047	-1.000	-.013

## Eksperimentell vs kontrollgruppe 2

	Eksp vs kontr 2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor bekymring sverdig var situasjonen i filmen?	1.00	18	6.72	1.364	.321
	2.00	16	7.50	1.366	.342

F	Sig.	t	df	Sig (Z)	Mean Difference	Std. Error Difference
.105	.748	-1.659	32	.107	-.778	.469
		-1.658	31.519	.107	-.778	.469

### 4.3 Alvor 3

Denne t-testen ble utført for å sammenligne skårene i spørsmålet “Hvor stor skade tror du situasjonen i filmen forårsaker for den som er «offer» for handlingene?” mellom Eksperimentell og kontrollgruppe 1. I tabell 6 var det en signifikant forskjell i skår for Kontrollgruppe 1 (M = 6.38, SD = 1.408) og Eksperimentell (M = 7.31, SD = 1.537) forhold;  $t(30) = -1.79$ ,  $p = 0.082$ .

I tabell 7 Eksperimentell og kontrollgruppe 2 ser vi også en signifikant forskjell mellom Kontrollgruppe 2 (M = 6.44, SD = 1.542) og Eksperimentell (M = 7.31, SD = 1.537) forhold;  $t(32) = -1.64$ ,  $p = 0.111$ . Den eksperimentelle gruppen vurderer filmens innhold som mer alvorlig enn dem som ikke er informert om policyer. Vi ser at det ikke er stor forskjell mellom kontroll 1 (M = 6.38) og kontroll 2 (M = 6.44) og at de sluttene på filmen de har fått ikke har gitt et betydelig utslag i spørreskjemaet.

#### Eksperimentell vs kontrollgruppe 1

	Eksp vs kontr 1	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor stor skade tror du situasjonen i filmen forårsaker for den som er “offer” for handlingene?	1.00	16	6.38	1.408	.352
	2.00	16	7.31	1.537	.384

F	Sig.	t	df	Sig (Z)	Mean difference	Std. error difference
.004	.950	-1.799	30	0.082	-.937	.521
		-1.799	29.773	0.082	-.937	.521

#### Ekspérimentell vs kontrollgruppe 2

	Eksp vs kontr 2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor stor skade tror du situasjonen i filmen forårsaker for den som er "offer" for handlingene?	1.00	18	6.44	1.542	.364
	2.00	16	7.31	1.537	.384

F	Sig.	t	df	Sig (Z)	Mean difference	Std. error difference
.011	.915	-1.614	32	.111	-.868	.529
		-1.614	31.560	.111	-.868	.529

#### 4.4 Mobbe definisjon

I de siste t-testene skulle respondentene rangere hvor enig de var med vår definisjon på mobbing med spørsmålet: "Om mobbing i arbeidslivet Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) forekommer når en person blir gjentatte ganger utsatt for ubehagelige, nedverdiggende eller sårende behandling på arbeidsplassen". I tabell 8 ser vi ikke

noe signifikant forskjell mellom kontrollgruppe 1 ( $M = 7.13$ ,  $SD = 1.784$ ) og Eksperimentell ( $M = 7.25$ ,  $SD = 2.436$ ) forhold;  $t(30) = -0.16$ ,  $p = 0.870$ .

I tabell 9 ser vi heller ikke en signifikant forskjell mellom Kontrollgruppe 2 ( $M = 7.06$ ,  $SD = 1.552$ ) og Eksperimentell ( $M = 7.25$ ,  $SD = 2.436$ ) forhold;  $t(32) = -0.28$ ,  $p = 0.781$ ). Vi ser at det ikke har gitt noe signifikant utslag mellom de forskjellige gruppene på hvordan de oppfatter definisjonen på mobbing uavhengig av hvilken slutt de hadde i sin film.

#### Eksperimentell vs Kontrollgruppe 1

Eksp vs kontr 1	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1.00	16	7.13	1.784	.446
2.00	16	7.25	2.436	.609

F	Sig.	t	df	Sig. (Z)	Mean Difference	Std. Error Difference
.050	.825	-.166	30	-.870	-.125	-.755
		-.166	27.498	-.870	-.125	-.755

#### Eksperimentell vs Kontrollgruppe 2

Eksp vs kontr 2	N	MEan	Std. Deviation	Std. Error Mean
1.00	18	7.06	1.552	.366
2.00	16	7.25	2.436	.609

F	Sig.	t	df	Sig. (Z)	Mean Difference	Std. Error Difference
.840	.366	-.281	32	.781	-.194	.692
		-.274	24.915	.787	-.194	.710

## 5.0 Diskusjon

I denne delen av oppgaven skal vi diskutere de funnene vi har gjort i hver av hypotesene som kom frem i resultatet. Vi skal benytte teori for å bidra refleksjon og argumentene. Til slutt vil vi se på styrker og svakheter som kan være viktig å opplyse for resultatet vi kommer frem til. Tallene som er benyttet fra resultatene må ses i lys av skalaen i tabell 1 som er i ordinalnivå. Man må være forsiktig med å trekke en konklusjon basert på differansen mellom tallene.

### 5.1 Hypotese 1: Alvorlighetsvurderinger

Hvor alvorlig man håndterer en mobbesituasjon kan komme opp mot hvilke policyer man har mot mobbing, eller om man i det hele tatt har det. Vil det ha noe å si om man allerede har en policy mot mobbing, vil det da bli slått hardere ned på enn om man ikke har det? Med hjelp av t-tester for uavhengig utvalgt ble funnet en signifikant forskjell i disse svarene, der det var stor forskjell ut ifra de forskjellige gruppene. Ved å ha en policy mot mobbing så har resultatene vist at det vil utgjøre en forskjell, når folk er klar over at arbeidsplassen har policy mot mobbing og trakassering. Vi kom frem til at hypotesen vår stemte, og sett gjennom tabellene så var det mellom 9 og 14 % forskjell i de ulike tabellene.

Ut ifra hvilken slutt hver gruppe fikk som var om bedriften hadde en policy eller ikke, kunne man forvente at man ville se en forskjell, enten om det var stor eller liten. Den eksperimentelle gruppen fikk opp slutten som sa at det var en policy på bedriften, og det var den gruppen som hadde svart høyest på alvorlighetsvurderingene i filmen.



Men hva er egentlig en policy? Policyer er retningslinjer, regler og prinsipper som oftest blir brukt i bedrifter og organisasjoner for å kjempe imot mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Selv om de aller fleste organisasjoner har slike retningslinjer på arbeidsplassen, er det samtidig noen som ikke har det. Etter å ha sett på resultatene fra spørreundersøkelsen, så kan det virke som at slike situasjoner blir slått hardere ned på om det er en policy mot mobbing og trakassering, enn om det ikke er det.

## **5.2 Hypotese 2: Mobbedefinisjon**

Vår definisjon på mobbing var “mobbing i arbeidslivet (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) forekommer når en person blir gjentatte ganger utsatt for ubehagelige, nedverdiggende eller sårende behandling på arbeidsplassen”. Hvordan en mobbedefinisjon blir satt opp, kan komme helt opp til hver enkelt som ser det. Det kan være forskjellig hvordan man ser på det på et dypere nivå, om man kan kategorisere de forskjellige situasjonene og definere derfra hvilke situasjoner som faller innenfor mobbing og hva som kan komme innenfor tulling og tøysing. For det er et veldig individuelt synspunkt hva som mobbing kan være, det er en grad av personbasert og hvordan hver enkelt ser på det, og på hvilken side av saken de er på.

Men den generelle definisjonen vi nevnte i spørreundersøkelsen var flertallet enig i. I resultatene kunne vi se at det ikke var noen signifikant forskjell mellom gruppene uavhengig av hva slags film de fikk. De tre filmene som respondentene fikk hadde forskjellig slutt fra hverandre, men det hadde ikke noen innvirkning på hvordan de tolker eller ser på som mobbing på arbeidsplassen.

Uavhengig av hvilken gruppe de tilhørte, og dermed hvilken slutt de fikk, så hadde det ikke så mye å si for hvor enig eller uenig de var i vår definisjon på mobbing.

## **5.3 Policyer**

Det å legge frem retningslinjer eller policyer, på arbeidsplassen kan hjelpe for å vise hva man ønsker og forventer på arbeidsplassen. Policyer mot mobbing og

trakassering vil vise hva slags oppførsel man ønsker og hva som er forventet atferd blant medarbeidere og overordnede.

Man kan anta at terskelen for å si ifra er lavere i organisasjoner som har policyer mot mobbing og trakassering, samt at man oppfører seg etter ønsket atferd. Det kommer frem i resultatet av studien der folk som fikk oppgitt at det er policyer mot mobbing og trakassering vurderer alvorligheten mye høyere enn folk som ikke fikk oppgitt noe angående policyer eller de som fikk oppgitt at det ikke eksisterte en policy.

Det å ha en policy mot mobbing og trakassering på arbeidsplassen vil få frem hvordan arbeidstakere skal oppføre seg mot seg selv og mot andre, samt vise hva slags arbeidsmiljø arbeidsgiveren ønsker på lengre sikt. Samtidig få frem hva arbeidsgiveren står for, også får det frem hvordan saker vil bli håndtert om slike saker oppstår (Einarsen, Hoel & Pedersen, 2016, s. 195-196).

#### **5.4 Metodiske begrensninger**

Resultatene fra studien kan inneholde feil. Var datainnsamlingen tilstrekkelig for å kunne gi oss et helhetlig bilde? Spørreundersøkelsen hadde 58 respondenter, dette betyr at den statistiske forklaringskraften er relativt moderat. En annen feilkilde som kan ha fremkommet er uklare eller tvetydige spørsmål i undersøkelsen.

Resultatene vi fikk kan ha vært påvirket av dette. Vi har heller ikke fått mulighet til å komme med oppfølgingsspørsmål til de respondentene som følte at de trengte det og respondentene har heller ikke fått mulighet til å spørre oss om ting de selv har vært usikker på. Feilkilden som vi tror kan være mest sentral er at de som har tatt undersøkelsen har tatt den så fort som mulig for å bli ferdig med den. Dette kan ha hatt en innvirkning på resultatene, da svarene de har oppgitt blir mer tilfeldig. En styrke med vår oppgave er at vi har fått representert et godt utvalg fra arbeidslivet. Utvalget består av 60.4% menn, 37.7 % kvinner og 1.9% ønsket ikke å svare. Disse består i hovedsak av voksne mennesker i alderen 45-54 år. Hvorav 69.8% er i jobb og 17% var ledere med personalansvar. På grunn av at vi jobbet med en mindre eksperimentell gruppe så valgte vi å sette signifikansnivået til 0,15. Dette kan ha økt sjansen for at vi har oppdaget falske positiver.

## 5.5 Konklusjon og anbefaling

I problemstillingen så ønsket vi først og fremst å se om det ville forekomme noen forskjeller i de 3 forskjellige gruppene med respondenter hvor de fikk forskjellige avslutninger på filmen de hadde sett. Vi så klare forskjeller mellom den eksperimentelle gruppen og de to kontrollgruppene. Konklusjonen vi drar på vegne av oppgaven er at folk som vet om at det eksisterer klare policy mot mobbing og trakassering gir tydelig utslag på hvor alvorlig de vurderer ulike mobbesituasjoner. Hvor enig respondentene har vært med vår definisjon på mobbing ser ikke ut til å ha noe forskjell på tvers av gruppene. Det har vært vanskelig å finne andre kvantitative undersøkelser om policy. Derfor ser vi på denne undersøkelsen som et lite bidrag til forskning på hvor effektivt det er å ha klare policy.

Basert på vår konklusjon av problemstillingen har vi kommet med noen forslag for retningslinjer for tillitsvalgte. Det kan være relativt lett å lage policy på arbeidsplassen om mobbing og trakassering, men en vanlig feil er å ikke promotere den effektivt og derfor feile med å bringe alvor over det. En organisasjon som vil ha policy som virker er nødt til å promotere den riktig med å innebygge den i treningen, nettsider og for de som ikke har tilgang til datamaskiner. Kommunikasjon er en vanlig feil til mange problemer. Innenfor en anti-mobbing prosess er det svært viktig å kunne kommunisere bra.

## 6.0 Referanseliste

Barker, M., Branch, S. & Ramsay, S.

*Workplace Bullying, Mobbing and General harassment: A Review* (2013) Artikkel

Cooper, C., Einarsen, S., Hoel, H & Zapf, D.

*Bullying and harassment on the workplace* (2010)

Dalsklev, M. & Eimot, K. 16.01.2015 *En studie av tilskuereffekten*

<https://psykologisk.no/2015/01/en-studie-av-tilskuereffekten/>

Einarsen, S., Gjerstad, J., Magerøy, N. & Nielsen, M.

*Mobbing i arbeidslivet og senere helseplager* (2014) Artikkel

Einarsen, S., Glasø, L. & Nielsen, M. *Mobbing i arbeidslivet - ytringsformer, årsaker og tiltak*. I Einarsen, S. & Skogstad, A. (Red.) *Det gode arbeidsmiljø* (2011)

Einarsen, S., Hoel, H. & Nielsen, M.

*Mobbing i arbeidslivet, et vanskelig begrep på et utbredt fenomen* (2015)

<https://www.magma.no/mobbing-i-arbeidslivet-et-vanskelig-begrep-paa-et-utbredt-fenomen>

Einarsen, S., Hoel, H. & Pedersen, H.

*Fakta-undersøkelse* (2016)

Frost, J. 2021, *Understanding significance levels in statistics*

<https://statisticsbyjim.com/hypothesis-testing/significance-levels/>

Grimstad, E. (2017) *Har du tenkt å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen?*

<https://www.governance.no/post/har-du-tenkt-%C3%A5-varsle-om-kritikkverdige-forhold-p%C3%A5-arbeidsplassen>

Gripsrud, G., Olsson, UH. & Silkoset, R.

Metode og dataanalyse (2016)

Gundersen, D. 04.06.2020 *Policy*

<https://snl.no/policy>

Idebanken (u.d) *Mobbing på arbeidsplassen*

<https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/mobbing-pa-arbeidsplassen>

Lewis, D. & Rayner, C. *Managing Workplace Bullying: The Role of Policies*. I

Cooper, C., Einarsen, S., Hoel, H & Zapf, D. *Bullying and harassment on the workplace* (2010)

Nisted, IM. & Toft Sundbye, LM. 11.10.2017 *Primære og sekundære datakilder*

<https://ndla.no/nb/subject:7/topic:1:183191/topic:1:105795/resource:1:93370?filters=urn:filter:433559e2-5bf4-4ba1-a592-24fa4057ec01>

Sander, K. 22.11.2020 *Hva er forskningsdesign?*

<https://estudie.no/hva-er-forskningsdesign/>

Sander, K. 30.10.2020 *Kvalitativ metode design*

<https://estudie.no/kvantitativ-metode-design/>

SSB 29.06.2020 *Arbeidsmiljø, levekårundersøkelsen*

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo>

Statistics help for students (2014)

<http://statistics-help-for->

[students.com/How do I report independent samples T test data in APA style.htm#.YIVK\\_BQza3I](http://statistics-help-for-students.com/How_do_I_report_independent_samples_T_test_data_in_APA_style.htm#.YIVK_BQza3I)

Svartdal, F. 16.02.2021 *Tilskuereffekten*

<https://snl.no/tilskuereffekten>

Swisshelm, M. 05.02.2020 *Workplace bullying vs hostile work environment - what's the difference*

<https://worklogichr.com/news/workplace-bullying-vs-hostile-work-environment-what%E2%80%99s-difference/>