Examensarbete

På vår arbetsplats är vi vänner för det mesta…

*En kvantitativ studie om mobbning och kränkande behandling på arbetsplatser*

---

Författare: Josefine Lindman & Evgenia Shchedrina  
Handledare: Anders Giertz 
Examinator: Rickard Ulmestig  
Termin: VT 2014  
Kurskod: 2SA47E
Abstract

Author: Evgenia Shchedrina & Josefine Lindman
Title: At our workplace we are friends for the most part… - A quantitative study about bullying and harassment at workplaces.
Supervisor: Senior lecture Anders Giertz
Assessor: Rickard Ulmestig
Date: 2014-05-28

Bullying and harassment is a common phenomenon that usually is associated with schools, but bullying among adults at workplaces is not as much discussed. Previous research shows that discrimination occurs in various social areas because of the individual's gender and ethnicity. Based on this there was a reason to suppose that bullying, which is a form of vulnerability, could also depend of belonging to a particular social category. The aim of this study was to get knowledge about the correlation between bullying at the workplace and concurrent collaboration of class, gender and ethnicity. The results of this quantitative study show that there is no correlation between the simultaneous interaction of gender, class and ethnicity towards bullying and harassment. (The concept immigration status is used instead of ethnicity). The results show, however, that there is correlation between individual social categories (gender, immigration status and class) and some specific types of vulnerability mentioned in the survey.

Keywords: Bullying at workplaces, harassment, gender, class, ethnicity, immigration status, intersectionality, power structure

Nyckelord: Mobbning på arbetsplatser, kränkande behandling, kön, klass, etnicitet, invandringsstatus, intersektionalitet, maktordningar
Innehåll

Abstract......................................................................................................................... 1

1. Inledning ......................................................................................................................... 4
   1.1 Problemformulering ................................................................................................. 4
   1.2 Syfte ......................................................................................................................... 5
   1.3 Huvudfrågeställning ............................................................................................... 5
      1.3.1 Delfrågeställningar ............................................................................................. 5
   1.4 Avgränsning ............................................................................................................ 5
   1.5 Bakgrund .................................................................................................................. 5
      1.5.1 Arbetsmarknad .................................................................................................... 5

2. Tidigare forskning ......................................................................................................... 7
   2.1 Mobbning som socialt problem .............................................................................. 7
   2.2 Mobbning påverkar hälsan ..................................................................................... 7
   2.3 Mobbning bland barn ............................................................................................. 7
   2.4 Mobbning på arbetsplatser .................................................................................... 8
   2.5 Inläsning på arbetsmarknaden ............................................................................. 10
   2.6 Den starka arbetsnormen ..................................................................................... 10
   2.7 Medborgarnas förutsättningar inom olika samhällsareenor - utifrån klass, etnicitet och kön .... 10

3. Begrepp och teoretisk referensram ........................................................................... 12
   3.1 Definition av Mobbning .......................................................................................... 12
   3.2 Definition av kränkande behandling ..................................................................... 12
   3.3 Intersektionalitet ..................................................................................................... 12
      3.3.1 Maktordningar .................................................................................................. 13
      3.3.2 Kön .................................................................................................................... 14
      3.3.3 Klass .................................................................................................................. 14
      3.3.4 Etnicitet ............................................................................................................ 14

5. Metod ............................................................................................................................ 14
   5.1 Val av metod ............................................................................................................. 14
   5.2 Reliability och validitet .......................................................................................... 15
   5.3 Urval ......................................................................................................................... 15
   5.4 Vetenskapsteoretisk ansats .................................................................................... 16
   5.5 Operationalisering .................................................................................................. 16
   5.6 Enkäten ..................................................................................................................... 17
   5.7 Tillvägagångsätt ....................................................................................................... 19
   5.8 Bortfall ....................................................................................................................... 19
5.8.1 Externt bortfall ........................................................................................................ 19
5.8.2 Internt bortfall ....................................................................................................... 20
5.9 Generaliserbarhet ...................................................................................................... 20
5.10 Etiska reflektioner .................................................................................................. 21
6. Resultat .................................................................................................................... 23
  6.1 Bearbetning och analys av materialet ................................................................. 23
    6.1.1 Huvudhypotes ............................................................................................... 24
      6.1.1.1 Delhypoteser ....................................................................................... 24
  6.2 Översikt av resultatet .......................................................................................... 24
  6.3 Mobbning ............................................................................................................ 25
  6.4 Samverkan mellan kön, etnicitet och klass ......................................................... 26
  6.5 Kön ....................................................................................................................... 28
    6.6 Invandringsstatus .............................................................................................. 30
      6.6.1 Födelseland ............................................................................................... 30
      6.6.2 Föräldrars födelseland .............................................................................. 32
  6.7 Klass .................................................................................................................... 34
    6.7.1 Utbildningsnivå ............................................................................................ 34
    6.7.2 Årsinkomst ................................................................................................... 35
7. Analys ...................................................................................................................... 38
8. Diskussion ............................................................................................................... 41
Litteraturförteckning .................................................................................................... 44
  Artiklar ....................................................................................................................... 44
  Böcker ......................................................................................................................... 45
  Internet ....................................................................................................................... 45
Bilaga 1 ....................................................................................................................... 46
  Enkät ........................................................................................................................ 46
Bilaga 2 ....................................................................................................................... 48
  Informationsbrev ................................................................................................... 48
Bilaga 3 ....................................................................................................................... 49
  Etisk egengranskning .............................................................................................. 49
1. Inledning

1.1 Problemformulering

Mobbning och annan kränkande behandling är ett fenomen som vanligtvis förknippas med skolor, däremot visar tidigare forskning att förekomsten av en sådan behandling påträffas även på arbetsplatser (Zapf, 1999). En uppmärksammad dom kom i början av 2014 från Tingsrätten i Östersund då två chefer dömdes till brott mot arbetsmiljölagen enligt brottsbalken 3 kap 7 § 2 st och 10 §. I domen beskrivs att en anställd begick självmord på grund av psykisk ohälsa till följd av mobbning på arbetsplatsen (Östersunds tingsrätt, mål nr B 2863-11, 2014-02-19).


Den ovan nämnda forskningen säger alltså att kön och etnicitet kan vara bidragande faktorer till diskriminering (Ahmed & Hammarstedt, 2007; Carlsson & Rooth, 2007); utifrån tidigare forskning formuleras i denna studie hypoteser om att kön och etnicitet men även klass kan vara bidragande faktorer till att utsättas för mobbning eller kränkande behandling. Resultaten av studien kommer att
analyseras med hjälp av det intersektionella perspektivet. Intersektionalitet kommer att beskrivas närmare i avsnittet om teoretisk referensram.

1.2 Syfte
Syftet med den här studien är att, med en intersektionell utgångspunkt, få kunskap om det finns samband mellan mobbning och kränkande behandling på arbetsplatser och kön, etnicitet och klass.

1.3 Huvudfrågeställning
- Finns det ett samband mellan mobbning eller kränkande behandling på arbetsplatser och samtidig samverkan av kön, klass och etnicitet?

1.3.1 Delfrågeställningar
- Finns det ett samband mellan mobbning eller kränkande behandling på arbetsplatser och kön?
- Finns det ett samband mellan mobbning eller kränkande behandling på arbetsplatser och etnicitet?
- Finns det ett samband mellan mobbning eller kränkande behandling på arbetsplatser och klass?

1.4 Avgränsning
Den här studien riktar sig till människor i vuxen ålder, anställda på olika företag. Avgränsningen gjordes för att undersöka vad som ligger bakom mobbning och kränkande behandling bland vuxna på arbetsplatser.

1.5 Bakgrund
I bakgrund kommer arbetsmarknad beskrivas för att ge en överblick av den arena där mobbning och kränkande behandling kan förekomma. Arbetsplatserna där studien genomförts är en del av kontexten arbetsmarknad.

1.5.1 Arbetsmarknad

Arbetsmarknaden är en övergripande och abstrakt part som i praktiken är uppdelad i flera delarbetsmarknader, som kan vara mer eller mindre öppna beroende på vilka förutsättningar arbetskraften besitter (Furåker, 2009). En yrkeskategori är ett exempel på en delarbetsmarknad och för att få tillgång till arbete kan vara att en viss utbildning eller speciella erfarenheter krävs.

Arbetsmarknaden är en stor och viktig faktor i människors liv (Furåker, 2009). I Sverige tillhör de flesta medborgare arbetsmarknaden genom att tillhandahålla sin arbetskraft till arbetsgivare. Även de som inte har en anställning hos någon arbetsgivare men står till arbetsmarknadens förfogande berörs av hur arbetsmarknaden utvecklas. Arbetslösheten förändras över tid och påverkas direkt av konjunkturen i landet.

Att delta på arbetsmarknaden är en stark norm och det anses avvikande från normen att inte arbeta. Undantag från normen att inte arbeta kan vara studier eller föräldraledighet. Detta är dock endast accepterat under en begränsad tid och arbetstagaren förväntas att återgå till arbete så snart det är möjligt (Furåker, 2010b).
2. Tidigare forskning

2.1 Mobbning som socialt problem

2.2 Mobbning påverkar hälsan
En studie som genomfördes år 2011 (Vie, Glasø & Einarsen) hade som syfte att undersöka om en acceptans av rollen som utsatt för mobbning bidrog till att mobbningen fortsatte. I studien undersöktes dessutom de olika utfallen för mobbningsoffrets hälsotillstånd. Slutsatsen av studien visade att i de fall där den mobbningsoffrets situation accepterades av att vara utsatt förstärktes också mobbningen riktad mot den personen. Den ständiga utsattheten för mobbning på arbetsplatser har betydande skadliga effekter för offrets hälsa oberoende om erfarenheten benämns som mobbning eller inte (Vie, Glasø & Einarsen, 2011).

Forskning har visat att elever som utsätts för mobbning löper större risk att senare i livet utveckla depressioner, ångest, ensamhet, misstro till andra individer, bristande socialt nätverk och hälsoproblem (Thornberg, 2011). Risken att drabbas av ångest och depressioner är också vanligare bland vuxna personer som utsatts för mobbning än de som inte varit utsatta (Zapf, 1999).

2.3 Mobbning bland barn

är alla andra. Offret betraktas alltså som en person som inte passar in (Thornberg et al. 2011). Enligt elevernas upplevelser innebär det att vara annorlunda i termer att skilja sig från andra utseendemässigt, till exempel att vara överviktig eller mindre fysiskt attraktiv, ha funktionshinder eller ha dåliga resultat i skolan (Sweeting & West, 2001, ref. i Thornberg et al. 2011).


2.4 Mobbning på arbetsplatser


Løkke Vie et al (2011) beskriver i sin forskning hur mobbningsprocessen fortlöper. I början kan det vara svårt att identifiera mobbning då den börjar med mer ”milda” varianter, indirekt riktad mot personen, vilket kan vara svårt för den utsatte individen att känna igen och bemöta. Med tiden övergår mobbningen i mer öppna former av kränkande behandling; mobbningsoffret blir utsatt för föremödring, förlöjligande och även uttryckning. Så småningom blir den utsatta individen stigmatiserad, dvs. blir tillskriven en roll av mobbningsoffer, vilket i sin tur gör det svårt för den att försvara sig mot olika typer av kräkningar. På grund av stressen som den utsatte känner i samband med
mobbning på sin arbetsplats, blir det problematiskt både att utföra arbetsuppgifter samt att delta i det sociala umgången på arbetsplatsen.


Tidigare forskning säger dessutom att mobbning på arbetsplatser kan utöva negativ påverkan inom organisationer, dvs. på organisationsnivån, när individer både blir utsatta för mobbning och bevittnar mobbning mot någon annan (Hoel et al, 2010). Einarsen et al (1994) har exempelvis forskat om hur mobbning på arbetsplatser påverkar det klimat som råder på arbetsplatserna. Resultaten av studien visar bland annat att på de arbetsplatserna där det förekommer mobbning råder ofta missnöje med ledarskapet, kontroll över arbetet samt det sociala klimatet. Det visar sig att dåliga arbetsvillkor är avgörande för förekomsten av mobbning på arbetsplatser. När det gäller individernas egna åsikter, både de som utsätts för mobbning och de som bevittnar mobbning, så upplever de att miljön på

2.5 Inlåsning på arbetsmarknaden
Människor på arbetsmarknaden är, trots att de har en anställning, inte alltid nöjda med sin situation (Furåker 2010a). Att inte ha möjlighet eller uppleva sig ha möjlighet att byta arbetsgivare eller yrke beskrivs Furåker (2010a) med begreppet inlåsning. Inlåsning på arbetsmarknaden kan vara frustrerande och leda till försämrad hälsa för den som upplever sig inlåst. För de som av någon anledning tagit skada på sin arbetsplats kan inlåsningen vara ytterst problematisk. Ett dilemma uppstår mellan vikten av att leva upp till samhällets norm om att arbeta och försörja sig och att trivas och känna mening i vardagen. Konjunkturen påverkar inläsningen på arbetsmarknaden då det vid lågkonjunktur finns färre andra arbeten att söka sig till och vikten av att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats blir nödvändig.

Förhållanden vid sidan om arbetet så som bostad och familj hämmar också arbetstagare och bidrar till upplevelsen av inlåsning på arbetsplatser. Om ett försök att förändra arbetssituationen skapar problem i familjelivet väljer många att prioritera familjen och samtidigt försöka acceptera situationen på sin nuvarande arbetsplats (Furåker, 2010a).

2.6 Den starka arbetsnormen

2.7 Medborgarnas förutsättningar inom olika samhällsarenor - utifrån class, etnicitet och kön
förutsättningar, utbildning och position i arbetslivet. Subjektiv klasstillhörighet grundar sig i vilken klass individen upplever sig tillhöra. Vanligtvis är den objektiva och subjektiva klasstillhörigheten nära sammankopplade då de subjektiva upplevelserna av klas har de objektiva faktorerna som utgångspunkt. Individer gör inte ett aktivt val av vilken klas de vill tillhöra, klasstillhörigheten kan istället ses som ett resultat av de objektiva och subjektiva definitionerna av klas. Klass är ingen isolerad social kategori utan genomkorsas av andra sociala kategorier som till exempel kön och ålder (Karlsson, 2005).


jobbansökningar från personer med arabiskt namn och med svenskt namn skickades in till samma arbetsgivare efter olika jobbannonser. Resultaten av studien visade att det är 50 % större chans att få komma till en arbetsintervju för individer med svenska namn. Sammanfattningsvis säger tidigare forskning att det förekommer etnisk- och könsdiskriminering på den svenska bostads- och arbetsmarknaden (Carlsson & Rooth, 2007).

3. Begrepp och teoretisk referensram

3.1 Definition av Mobbning

3.2 Definition av kränkande behandling
I sitt kvalitetsgranskningsprojekt använder sig Skolinspektionen av bland annat begreppet kränkande behandling. Definitionen av kränkande behandling står för: ”… ett handlande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet” (Skolinspektionens rapport, 2010, s.12). Kränkande behandling kan dessutom visa sig i form av gester eller att person blir ignorerad eller utfryst. Förutom de verbala och psykosociala uttryckten för kränkningarna kan det även förekomma fysisk kränkande behandling, exempelvis fysiska påhopp och fysiskt våld (Skolinspektionen, 2010).

Anledningen till att begreppet mobbning används tillsammans med kränkande behandling är att det skulle bli möjligt att forska om kränkande behandling utan att behöva fånga in någon tidsaspekt. Mobbning är upprepad och systematisk kränkande behandling, genom att använda även begreppet kränkande behandling får studien med även de kränkningar som inte är systematiskt återkommande.

3.3 Intersektionalitet
I studien kommer det intersektionella perspektivet att implementeras för att kunna tolka och förstå resultatet. Själva begreppet intersektionalitet bildades genom ett samspel av de olika teorierna feministisk teori, queer-teori, postkolonial teori och Black Feminism (Lykke, 2005). Själva ordet intersektionalitet härstammar från det engelska ordet ”intersection” vilket betyder ”korsning” eller ”skärningspunkt” och inbegriper olika sociala kategorier som kön, klass och etnicitet, ålder,
nationalitet m.m. vilka i sin tur ”korsas” med varandra och därmed skapar maktrelationer (Mattsson, 2010b). De los Reyes & Mulinari (2005) menar att den hierarkiska ordningen skapar maktutövande och ojämlikhet där det dessutom existerar bipolära urval, dvs. att kvinnor ställs i jämförelse med män osv.

Intersektionens syfte är alltså inte att lyfta de sociala kategorierna som autonoma och fristående maktstrukturer och inte heller hur dessa kategorier inverkar på varandra. Huvudsyftet med intersektionen är att blottlägga hur olika maktstrukturer skapas beroende på den historiska kontexten med samtidig inverkan av exempelvis kön, ålder, sexuell läggning, klass och etnicitet (De los Reyes & Mulinari, 2005). Kön, klass och etnicitet har valts ut som de sociala kategorierna som kommer användas i den här studien.

Det är dessutom viktigt att poängtera att olika sociala kategorier är socialkonstruktivistiska begrepp; den sociala konstruktionen innebär att verkligheten blir till utifrån våra egna interpretationer av den. Kön, klass och etnicitet är därmed någonting som inte är förgivettaget och permanent, utan varierar över tid samt över den sociala, historiska och kulturella kontexten (Mattsson, 2010b).

Att använda intersektionalitet som ett teoretiskt perspektiv innebär alltså ett försök att beskriva de olika komplexa relationerna som skapas i samhället. Med hjälp av intersektionellt perspektiv kan vi ifrågasätta och problematisera den sociala ordningen som vi befinner oss i samt att synliggöra de kopplingarna mellan kategorierna som leder till att maktrelationer skapas med ojämlikhet som följd (De los Reyes & Mulinari, 2005).

3.3.1 Maktordningar

Maktordningar är något som förändras över tid i takt med att samhället förändras. När förändringsprocessen pågår är det inte lika tydligt vad som anses vara normalt eller avvikande och det kan leda till en utsatthet för de som definieras som avvikande. Individnivån är mer komplex och maktordningarna går inte alltid att se på ett tydligt sätt, trots det finns maktordningarna där (Mattson, 2010b).
3.3.2 Kön

3.3.3 Klass

Mattsson (2010b) menar att klass skulle kunna betraktas som en social konstruktion, alltså är klass någonting vi skapar och håller fast vid. Skapandet av klassen sker genom våra föreställningar av specifika grupper av människor. Utifrån förståelsen av klass som konstruktion blir det något som människor upplever sig som; klasstillhörigheten blir en del av människans identitet.

3.3.4 Etnicitet
En rad olika sociologer beskriver begreppet etnicitet som ett resultat av de mänskliga samspelet och sociala processen och inte något som är fastfixerat. Individens etnicitet är alltså en känsla av gemenskap med andra människor. Gemenskapen skapas i sin tur utifrån ekonomiska tillgångar, geografiska förhållanden samt tillhörigheten till samma språk och kultur (Anthias & Yuval-Davies, 2002; Ålund, 2005; ref. i Mattsson, 2010b).

5. Metod
5.1 Val av metod
För att på bästa sätt kunna uppnå syftet med studien, vilket är att få kunskap om det finns samband mellan mobbning och kränkande behandling på arbetsplatser och kön, invandringsstatus och klass, valdes en kvantitativ metod. Enligt Bryman (2011) är kvantitativ metod är en lämplig metod för att
undersöka samband. För att kunna genomföra studier på ett större antal respondenter är det lämpligt att samläg 3 material med en enkätundersökning (Bryman, 2011).


5.2 Reliabilitet och validitet
Reliabilitet handlar om hur pålitligt och stabilt mätningar anses vara. Måtten ska vara utformade så att samma undersökning ska kunna göras om inom en närliggande tidsperiod och ungefär samma resultat kan förväntas (Bryman, 2011). I enkäten (se bilaga 1) som det här arbetet grundar sitt resultat på skulle frågorna sannolikt besvaras på samma sätt om undersökningen upprepades inom den närmaste tiden på samma arbetsplatser. Majoriteten av frågorna är utformade för att täcka en större tidsperiod. Arbetsplatserna i undersökningen är avidentifierade och därför skulle inte forskningen kunna upprepas på exakt samma arbetsplatser av någon annan forskare. Samma antal utdelade enkäter kan ge ett annat resultat om de delas ut på andra arbetsplatser än de som deltagit i den här undersökningen.


5.3 Urval
5.4 Vetenskapsteoretisk ansats

Det metodologiska tillvägagångssättet inom positivismen är att teorier prövas genom konkreta och mätbara uppgifter samt att forskaren skall inta den neutrala observatörs roll, dvs. fri från de sociala omständigheterna (Thomassen, 2007). Den positivistiska utgångspunkten blir alltså tillämpningsbar på studien, då resultatens analys sker med hjälp av kvantitativ metod som innebär enkäter med registrerbara uppgifter. Studiens statistiska data kommer analyseras med hjälp av teori, begrepp och tidigare forskning.


5.5 Operationalisering

I den här studien används begreppen mobbning, kränkande behandling, kön, klass och etnicitet. För att mäta begreppet mobbning krävs att kränkande handlingar är återkommande. I enkäten besvaras frågor om mobbning är återkommande genom att svarsalternativet ”ofta” markeras. Problemet med studiens definition av mobbning är att det inte kommer vara möjligt att utläsa med vilken tidsintervall eller systematisk mobbning förekommit.

Svarsalternativet ”ofta” anger inte med vilken tidsintervall kränkningar återkommer och känslan av när en kränkande behandling förekommer ”ofta” kan därför variera mellan respondenterna. Anledningen att alternativet ”ofta” ändå används för att definiera mobbning är att det ger respondenten möjlighet att besvara utifrån sin egen upplevelse av hur vanligt återkommande kränkande behandling är. I den här studien lämnas tolkningen till vad som anses ”ofta” till
respondenten då det är just känslan av att ”ofta” vara utsatt för kränkande behandling som blir definitionen för vad som anses vara mobbning.

För att kunna mäta begreppet kön har den direkta indikatorn ”kön” använts. Kön enligt Mattsson (2010a) innefattar den fysiska och faktiska kroppen och avser därmed respondenternas biologiska kön. De resterande begreppen klass och etnicitet har mer indirekta indikatorer. Som det beskrivits tidigare så kan klass innebära olika dimensioner: sådana som ekonomiska förutsättningar samt andra aspekter som utbildningsbakgrund, politiska ställningstagande m. m (Giddens, 2003; Karlsson, 2005). Begreppet klass har indikatorerna ”årsinkomst” i form av lön i kronor för att fånga in respondentens ekonomiska förutsättningar samt ”utbildning” i form av olika utbildningsnivåer. När det gäller begreppet ”etnicitet” så har det indikerats till frågor om respondenternas födelseland och föräldrars födelseland och därmed omvandlats till invandringsstatus.

Begreppet etnicitet innebär alltså individernas känsla av samhörighet utifrån exempelvis språkliga, geografiska och kulturella faktorer (Mattsson, 2010b); utifrån detta har det i studien gjorts en grov generalisering för vad som anses vara etnicitet, nämligen invandringsstatus. Anledningen till detta är att invandringsstatus ger en mer exakt bild av det som ska studeras. Det skulle bli alltför problematiskt att fånga in all komplexitet som begreppet etnicitet inbegriper på grund av studiens omfattning, metodval samt de etiska aspekterna.

5.6 Enkäten


eller kvinna kan lämna frågan obesvarad. Kön utgår i den här studien från Mattssons (2010a) beskrivning av kön och avser i enkäten respondentens biologiska kropp.

Frågorna om födelseland och föräldrars födelseland hade för avsikt att kunna uttala sig om invandringstatus. I den här studien bestäms invandringstatus utifrån respondentens födelseland samt föräldrarnas födelseland. Med hänsyn till etiska aspekter behövs inte olika etniska kulturer pekas ut.

Frågorna om utbildningsnivå och årsinkomst är tänkta att kunna dela in respondenterna i en klass. I likhet med begreppet etnicitet har en grov generalisering gjorts av begreppet klass. Enkäten har till exempel inga frågor kring vilken klass respondenterna upplever sig befina sig i, vilket annars kan vara en del i hur klass bestäms. Klassbegreppet har i enkäten förenklats till att innefatta ekonomiska förutsättningar samt utbildningsnivå med hjälp av Marx och Webers definitioner av klass (ref. i Giddens, 2003).

Personliga faktafrågor mäter respondenters minnesbilder samt upplevelser av olika händelser och är vanligtvis graderade så att respondenten kan besvara hur vanligt förekommande de olika händelserna är (Bryman, 2011). Frågorna kring mobbning och kränkande behandling är en typ av personliga faktafrågor med svarsalternativ som handlar om hur ofta de olika typerna av kränkningar inträffar.

Svarsalternativen för frågorna om mobbning och kränkande behandling är graderade ”ofta”, ”ibland”, ”sällan” eller ”aldrig”. Ett annat sätt kunde varit att gradera med tidsintervall som exempelvis 1 gång i veckan eller månaden. Det var ett medvetet val att använda de icke tidsbestämda graderingarna då det är upp till respondenten att bedöma hur vanligt förekommande de upplever de olika typerna av mobbning. Intensiteten av mobbning och kränkande behandling kan variera och därför används graderingarna ”ofta”, ”ibland”, ”sällan” och ”aldrig”.

5.7 Tillvägagångssätt


5.8 Bortfall

Det interna bortfallet omfattar de frågorna där det saknas svar på grund av att respondenten valde att inte svara på frågan eller räkade missa frågan (ibid).

5.8.1 Externt bortfall
Totalt delades det ut 270 enkäter och det totala antalet ifyllda enkäter är 233 vilket motsvarar ett externt bortfall på cirka 14 % vilket är utmärkt för studien. Vid varje tillfälle då enkäten delades ut tillfrågades arbetsgivaren hur många anställda företaget hade. De 270 utdelade enkäterna baserar sig på den sammanlagda summan av hur många anställda varje arbetsgivare uppgav. Huruvida arbetsgivare räknade med frånvarande (tex, sjukskrivna eller föräldralediga) eller timanställda är
Evgenia Shchedrina & Josefine Lindman

oklart. Valet av att dela ut enkäterna i pappersform och i de flesta fall i samband med personalmötet där många medarbetare var samlade samtidigt har med största sannolikhet påverkat att bortfallet inte var så stort. En muntlig presentation av studien gjordes i samband med att enkäten delades ut vilket troligtvis skapade ett intresse för studien och ökade respondenternas benägenhet att delta.

5.8.2 Internt bortfall
Totalt saknas det svarsuppgift på 32 frågor. Störst bortfall är det på frågorna om årsinkomst, 14 st (6 %) och utbildning, 19 st (8 %). Frågan om rykten spridits om dig har ett bortfall på 6 svar (2,5 %) och övriga frågor har tillsammans ett bortfall på 12 svar (5 %).

5.9 Generaliserbarhet
Vid hypotesprövning finns det flera faktorer som kan vara avgörande för utfallet av studien. För att kunna påstå att den statistiska signifikansen existerar är det lämpligt att ha stort urval av respondenter samt en jämn fördelning av till exempel kön (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010). Inom kvantitativa undersökningar finns det möjlighet att generalisera resultaten; det innebär att resultaten av studien skulle kunna tillämpas för hela populationen och inte endast för en specifik statistisk undersökning. Det så kallade representativa urvalet innebär att resultaten uttrycker det som skulle kunna gälla för hela populationen. Det är viktigt att vara medveten om att det alltid råder en viss osäkerhet på grund av att de slumpmässigt utvalda respondenterna och deras varierande egenskaper eftersom de kan påverka undersökningen (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010).

I den här studien har ambitionen varit att medvetet välja ut arbetsplatser där det kan tänkas förekomma kvinnor och män, olika inkomstnivåer och utbildningsbakgrund. För att kunna få en så jämn könsfordelning kan det vara ändå möjligt kontakta Kvinnodominerade och mansdominerande arbetsplatser, bland annat inom äldreomsorg och industri. En ganska jämn spridning på utbildningsnivåer och inkomster kunde uppnås genom att välja ut arbetsplatser inom restaurangbranschen, systemutveckling, hantverk m.fl. Det har däremot inte varit möjligt att ana vilka arbetsplatser som kan tänkas ha anställda med andra födelseländer än Sverige då det kan förekomma människor med olika ursprung inom alla tänkbare arbetsplatser.

Trots det höga antalet respondenter samt en bra spridning på respondenternas kön och klass är det inte möjligt att generalisera resultaten av studien på hela populationen. Det statistiska sambandet mellan olika förhållanden i undersökningen kan ha påverkan av olika faktorer, sådana som specifika förhållanden inom en viss arbetsplats. De förhållanden kan till exempel vara en viss speciell organisationskultur, ledning, arbetsmiljön men även andra tänkbare omständigheter.
5.10 Etiska reflektioner


Vid valet av metod vägdes vilka tänkbara fördelar och nackdelar människor kan uppleva av att uttala sig om kön, klass och invandringsstatus i en enkät. Tänkbara nackdelar var att studien väckte negativa känslor eller påminde om upplevelser kring mobbning eller kränkande behandling som den svarande tidigare upplevt som obehagliga. Fördelar med enkäter var att frågorna inte behövde kännas utvalda till enskilda personer. Det ansågs att enkäter var den undersökningsform som är minst skadlig för deltagarna men ändå ger möjlighet att besvara frågeställningarna.

De som valde att svara på enkäten fick veta att samma frågor ställdes till alla och ingen var personligt utvald. Respondenterna informerades om att deltagande i undersökningen var frivilligt innan enkäten delades ut samt att de hade möjlighet att avbryta sin medverkan när som helst under tiden de deltog.
Enkäterna gjordes i en stor mängd vilket gjorde det trovärdigt att motivera att deltagarna kunde avidentifieras och vara anonyma. Respondenterna fick placera den ifyllda enkäten i en sluten låda eller kuvert och därmed kunde ingen senare identifiera vem som placerat de olika enkäterna i lådan eller kuverten.

Forskningen ska anses bidra med viktig kunskap som kan leda till samhällsnyttig förbättring (Vetenskapsrådet, 2011). Kunskapen om vad som påverkar mobbning och kränkande behandling på arbetsplatser kan vara värdefull för hur verksamheter väljer att utforma sitt arbete kring hur mobbning ska hanteras. Trots de risker deltagarna i studien utsattes för i form av obehagliga minnen eller känslor i samband med att enkäten fylldes i är de inte av så allvarlig karaktär att forskningen inte kunde genomföras.
6. Resultat

6.1 Bearbetning och analys av materialet

Bearbetning av data och materialanalys har genomförts med hjälp av det statistiska dataprogrammet SPSS. Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen (2010) menar att författaren i vissa situationer bör sträva efter förenkling av data. Det är ibland mer fördelaktigt att använda sig av få svarsalternativ som på ett tydligare sätt visar skillnad mellan respondenterna. Det är dock viktigt att inte förenkla för många variabler eftersom att värdefulla resultat kan förloras. För att kunna förenkla analysen och se det eftersökta sambandet på ett tydligare sätt slogs svarsalternativen ”ofta”, ”ibland”, ”sällan” till Ja-svaret och ”aldrig” till Nej-svaret på alla frågeställningar i enkäten som omfattar olika typer av mobbning och kränkande behandling.

De fyra alternativen, ”ofta”, ”ibland”, ”sällan” och ”aldrig” efterfrågades i enkäten främst för att underlätta respondenten att möjligtvis finna sig i något passande svarskategori. Inför analysen gjordes sammanslagningen för att ta reda på om respondenterna någonsin varit utsatta för olika slags mobbning och kränkande behandling. Fråga nr 4 där det efterfrågas om föräldrarnas hemland har variabeln omvandlats till 2 gradig skala istället för 3 gradig skala för att underlätta genomförande av sambandstestet chi-2.

Vid genomförande av hypotesprövning sker det en jämförelse mellan de insamlade resultaten och sannolikheten att slumpen har påverkat resultatet. Det formuleras i så fall en nollhypotes (H0) vilket innebär att slumpen inverkar på resultaten samt en mothypotes (H1) vilket i sin tur innebär att resultatet inte beror på slumpen, dvs. att sambandet mellan variablerna existerar. Nollhypotesen kommer alltså förskastas om den uppmätta skillnaden är statistiskt signifikant (Djurfeldt, Larsson & Sjärnhagen, 2010).

Sambandet mellan variabler formuleras på ett följande sätt:

\[ H_0: \text{Oberoende råder mellan variablerna} \]

\[ H_1: \text{Beroende råder mellan variablerna} \]

I resultatdelen utförs hypotesprövning genom användning av korstabeller med bivariata samband samt regressionsanalys för att pröva muvltivariata samband. De oberoende variablerna i alla korstabellerna är alltså kön, födelseland, föräldrars födelseland, inkomst och utbildning. De beroende variablerna är i sin tur de resterande frågorna i enkäten som berör de olika typer av mobbning och kränkande behandling (Se bilaga 1, frågor 7-16). I de olika statistiska beskrivningarna innebär ”n”
det totala antalet svarande på en specifik fråga. Studiens frågeställningar omvandlades till en huvudhypotes samt tre delhypoteser. Etnicitet, som nämns i problemformuleringen, omformuleras till invandringsstatus i hypoteserna.

Ett så kallat chi2 test används för att testa samband för kvalitativa variabler samt sambandsprövning i korstabeller (Djurfeldt, Larsson & Sjärnhagen, 2010), därför är det lämpligt i den här studien att genomföra sambandstesten med hjälp av chi2-test. Signifikansnivån ligger på 5 % vilket innebär att det statistiska sambandet visas bara när gränser överskrids i färre än fem stickprov av 100 (p≤0,05) (ibid).

6.1.1 Huvudhypotes

$H_1$. Det finns ett samband mellan mobbning och kränkande behandling på arbetsplatser och samtidig samverkan av kön, klass och invandringsstatus.

6.1.1.1 Delhypoteser

$H_2$. Det finns ett samband mellan mobbning eller kränkande behandling på arbetsplatser och kön.

$H_3$. Det finns ett samband mellan mobbning eller kränkande behandling på arbetsplatser och invandringsstatus.


6.2 Översikt av resultatet

Resultatet presenteras i fyra avsnitt som grundar sig på forskningens huvud- och delhypoteser. För att underlätta förståelsen kommer resultatet redovisas i form av tabeller.

Tabell 1 visar svarsfördelningen bland de olika typerna av mobbning och kränkande behandling i enkäten. Majoriteten av svaren är fördelade på att mobbning och kränkande behandling förekommer sällan eller aldrig. De typer av kränkningar som är verbala och kan anses lindrigare har också en högre andel svarande som har utsatts ofta eller ibland. Exempel på några lindrigare former av utsatthet är att medarbetare inte tar det du säger på allvar och att respondenten blir ignorerad eller utfryst. Hot om våld och att fysiskt utsättas för våld är de två typerna av mobbning som är ovanligt förekommande bland de deltagande respondenterna.
### Tabell 1. Förekomst av olika kränkande behandlingar

<table>
<thead>
<tr>
<th>Typ av mobbning</th>
<th>Ofta</th>
<th>Ibland</th>
<th>Sällan</th>
<th>Aldrig</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kränkande kommentarer</td>
<td>0,4 %</td>
<td>13 %</td>
<td>40,7 %</td>
<td>45,9 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Blivit ignorerad eller utfryst</td>
<td>2,2 %</td>
<td>11,2 %</td>
<td>28,4 %</td>
<td>58,2 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare tar inte det du säger på allvar</td>
<td>2,6 %</td>
<td>19,8 %</td>
<td>43,1 %</td>
<td>34,5 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare gör sig löslik på din bekostnad</td>
<td>1,7 %</td>
<td>9,1 %</td>
<td>25,4 %</td>
<td>63,8 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Obefogade hot om att rapportera att du missköter dig</td>
<td>0,4 %</td>
<td>2,2 %</td>
<td>10,8 %</td>
<td>86,6 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Rykten sprids om dig</td>
<td>1,3 %</td>
<td>8,8 %</td>
<td>22,5 %</td>
<td>67,4 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Hot om våld</td>
<td>0 %</td>
<td>1,7 %</td>
<td>5,6 %</td>
<td>92,7 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Fysiskt våld</td>
<td>0,4 %</td>
<td>0,9 %</td>
<td>3,4 %</td>
<td>95,3 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Kränkande sexuella anspelningar</td>
<td>0,4 %</td>
<td>3 %</td>
<td>7,8 %</td>
<td>88,8 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Annan kränkande behandling</td>
<td>0 %</td>
<td>4,7 %</td>
<td>22,4 %</td>
<td>72,8 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: n=233. Univariat frekvenstabell

### 6.3 Mobbing

Som det framgår i tabell 2 så är det en ganska liten del av alla respondenter 6,8 % (n=222) som har varit utsatta för de olika typerna av mobbing. De 15 respondenterna som har varit utsatta för mobbing har alltså kryssat in alternativet ”ofta” på frågor som omfattar de olika typerna av mobbing och kränkande behandling vilket gör att utsattheten har varit systematiskt återkommande.

### Tabell 2. Andel systematiskt utsatta för mobbing

<table>
<thead>
<tr>
<th>Procentandel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Upptäckt mobbing ”ofta”</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: n=222. Univariat frekvenstabell

Chi2-sambandstest genomfördes med syftet att få kunskap om det finns något samband mellan mobbing och respondenternas kön, klass och invandring. Sambandstestet visade att det inte finns
någon statistiskt signifikans mellan de olika socialakategorierna och vilket land respondenternas invandringsstatus, då signifikansen är större än 0,05 % (se tabell 3).

**Tabell 3. Samband mellan mobbning ”ofta” och sociala kategorier**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>P-värde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kön</td>
<td>0,968</td>
</tr>
<tr>
<td>Födelseland</td>
<td>0,766</td>
</tr>
<tr>
<td>Föräldrars födelseland</td>
<td>0,647</td>
</tr>
<tr>
<td>Utbildning</td>
<td>0,795</td>
</tr>
<tr>
<td>Årsinkomst</td>
<td>0,567</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: n=191. Multivariat regressionsanalys

**6.4 Samverkan mellan kön, etnicitet och klass**

I det här avsnittet kommer kön, invandringsstatus och klass prövas genom multivariat regressionsanalys mot de olika typerna av mobbning och kränkande behandling.

Samband mellan mobbning och kränkande behandling samt kön, födelseland, föräldrars födelseland, utbildning och årsinkomst, p- värdet anger hur troligt det är att sambanden beror på slumpen. Vid höga värden är det mer sannolikt att slumpen påverkar än vid lägre värden, gränsen är 0,05. 

Det finns inga signifikanta samband som visar på att kön, etnicitet och klass tillsammans påverkar risken att bli utsatt för mobbning eller kränkande behandling. För att samband ska kunna säkerställas hade ett eller flera av p-värdena i tabell 4 behövt vara 0,05 eller lägre.

Huvudhypotesen ($H_1$) ”Det finns ett samband mellan mobbning och kränkande behandling på arbetsplatser och samtidig samverkan av kön, klass och invandringsstatus.” förkastas. Resultatet visar att tillhörighet till ett visst kön, en viss klass och ett visst härkomstland inte är faktorer som tillsammans leder till mobbning eller kränkande behandling på arbetsplatser.
Tabell 4. Samband mellan mobbning samt kränkande behandling och samtidig inverkan av sociala kategorier

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variabel</th>
<th>p- värde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kön</td>
<td>0,772</td>
</tr>
<tr>
<td>Födelseland</td>
<td>0,525</td>
</tr>
<tr>
<td>Föräldrars födelseland</td>
<td>0,888</td>
</tr>
<tr>
<td>Utbildning</td>
<td>0,116</td>
</tr>
<tr>
<td>Årsinkomst</td>
<td>0,181</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: n=222. Multivariat logistisk regressionsanalys
6.5 Kön
I det här avsnittet kommer sambandet mellan kön och några olika typer av kränkande behandling och mobbning prövas.

Tabell 5 visar könsfördelningen bland respondenterna i antal och procentandlar. Utifrån tabell 5 kan det utläsas att könsfördelningen bland respondenterna i enkätundresökningen har varit ganska jämn; 39 % (n=233) män respektive 61 % (n=233) kvinnor.

Tabell 5. Översikt för könsfördelning

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kön</th>
<th>Antal</th>
<th>Procentandel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Man</td>
<td>90</td>
<td>39 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna</td>
<td>143</td>
<td>61 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>233</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: n=233. Univariat frekvenstabell

6.5.1 Kön och mobbning samt kränkande behandling
Tabell 6 visar hur stor procentandel av de svarande männen och kvinnorna som någon gång upplevt mobbning och kränkande behandling. Svarsalternativen ”ofta”, ”ibland” och ”sällan” har sammanfattats till en svarskategori, ”Ja”. p- värdet anger hur troligt det är att de olika mobbningstyperna skiljer sig mellan män och kvinnor.


Få respondenter har under sitt arbetsliv varit utsatta för fysiskt våld men bland de som utsatts är 7 % kvinnor och endast 1 % män (n=233), motsvarande 10 kvinnor och 1 man. Kränkande sexuella anspelningar är något som 14,8 % (n=232) av kvinnorna utsatts för. Det finns dessutom en statistisk signifikans mellan män och att medarbetare gör sig löjliga på deras bekostnad; det innebär att män i större grad än kvinnor utsätts för den här typen av behandling.

När det gäller obefogade hot finns det viss skillnad mellan män och kvinnor. 18,9 % (n=231) av männen har utsatts för obefogade hot från kollegor eller chefer om att rapportera misskötsel trots att det inte förekommit. Bland kvinnorna i undersökningen har endast 9,9 % (n=231) blivit utsatt för
denna typ av obefogat hot. Ett signifikant samband finns dock inte då chi-2 testet visar 0,051 vilket är strax över gränsen för vad som är statistiskt signifikant.

Delhypotesen ”det finns ett samband mellan mobbning och kränkande behandling på arbetsplatser och kön.” (H₂), kan varken bekräftas eller förkastas i sin helhet. Det finns signifikanta samband som visar att tillhörigheten till ett visst kön påverkar risken att utsättas för tre särskilda typer av mobbning som prövats i den här undersökningen. Delhypotes (H₂) bekräftas för mobbningstyperna fysiskt våld, kränkande sexuella anspelningar samt att medarbetare gör sig löjlig på din bekostnad. När det gäller övriga typer av mobbning eller kränkande behandling som nämns i tabell 6 finns inget samband som pekar på att ett visst kön löper större risk att bli utsatt, i de fallen förkastas delhypotes (H₂).

Tabell 6. Kön och mobbning samt kränkande behandling

<table>
<thead>
<tr>
<th>Typ av mobbning</th>
<th>Man</th>
<th>Kvinna</th>
<th>p-värde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kränkande kommentarer</td>
<td>52,2 %</td>
<td>55,3 %</td>
<td>0,645</td>
</tr>
<tr>
<td>Blivit ignorerad eller utfryst</td>
<td>38,9 %</td>
<td>43,7 %</td>
<td>0,473</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare tar inte det du säger på allvar</td>
<td>70 %</td>
<td>62,7 %</td>
<td>0,253</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare gör sig löjlig på din bekostnad</td>
<td>50,6 %</td>
<td>27,3 %</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Obefogade hot om att rapportera att du missköter dig</td>
<td>18,9 %</td>
<td>9,9 %</td>
<td>0,51</td>
</tr>
<tr>
<td>Rykten sprids om dig</td>
<td>37,1 %</td>
<td>29,7 %</td>
<td>0,248</td>
</tr>
<tr>
<td>Hot om våld</td>
<td>8,9 %</td>
<td>6,3 %</td>
<td>0,468</td>
</tr>
<tr>
<td>Fysiskt våld</td>
<td>1,1 %</td>
<td>7 %</td>
<td>0,039</td>
</tr>
<tr>
<td>Kränkande sexuella anspelningar</td>
<td>5,6 %</td>
<td>14,8 %</td>
<td>0,030</td>
</tr>
<tr>
<td>Annan kränkande behandling</td>
<td>27 %</td>
<td>27,3 %</td>
<td>0,959</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: Bivariat korstabell.
6.6 Invandringsstatus
I detta avsnitt prövas samband mellan etnicitet och olika typer av mobbning och kränkande behandling. Begreppet invandringsstatus grundar sig i den här studien på respondents födelseland och deras föräldrars födelseland. Resultaten kommer att presenteras i separata tabeller.

6.6.1 Födelseland
Tabell 7 visar fördelningen av respondenternas födelseland i antal och motsvarande procentandel. Majoriteten, 86,6 % (n=232) har Sverige som födelseland.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Födelseland</th>
<th>Antal</th>
<th>Procentandel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sverige</td>
<td>201</td>
<td>86,6 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Annat land</td>
<td>31</td>
<td>13,4 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>232</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: n=232. Univariat frekvenstabell

6.6.1.1 Födelseland och mobbning samt kränkande behandling
Tabell 8 visar hur stor andel av de som är födda i Sverige eller ett annat land som upplevt olika typer av mobbning och kränkande behandling. p-värdet anger hur troligt det är att det finns någon skillnad i risken att utsättas för mobbning beroende på vilket födelseland respondenten har. Vid höga värden är det mer sannolikt att slumpen påverkar än vid lägre värden, gränsen för statistisk signifikans går vid 0,05.

När det gäller samband mellan respondentens födelseland och utsatthet för mobbning och kränkande behandling så blev inte resultatet statistiskt signifikant (se tabell 8). Statistiskt sett tycks det alltså inte spela någon roll om individen är född i Sverige eller i ett annat land för att risken för utsatthet för mobbning och kränkande behandling skulle blir större.
Tabell 8. Födelseland och mobbning samt kränkande behandling

<table>
<thead>
<tr>
<th>Typ av mobbning</th>
<th>Född i Sverige</th>
<th>Född i annat land</th>
<th>p-värde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kränkande kommentarer</td>
<td>53,3 %</td>
<td>58,1 %</td>
<td>0,618</td>
</tr>
<tr>
<td>Blivit ignorerad eller utfryst</td>
<td>40,8 %</td>
<td>50 %</td>
<td>0,341</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare tar inte det du säger på allvar</td>
<td>66,5 %</td>
<td>61,3 %</td>
<td>0,569</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare gör sig löjlig på din bekostnad</td>
<td>37,5 %</td>
<td>29 %</td>
<td>0,362</td>
</tr>
<tr>
<td>Obefogade hot om att rapportera att du missköter dig</td>
<td>13 %</td>
<td>13,3 %</td>
<td>0,960</td>
</tr>
<tr>
<td>Rykten sprids om dig</td>
<td>32,1 %</td>
<td>33,3 %</td>
<td>0,897</td>
</tr>
<tr>
<td>Hot om våld</td>
<td>7 %</td>
<td>10 %</td>
<td>0,553</td>
</tr>
<tr>
<td>Fysiskt våld</td>
<td>5,5 %</td>
<td>0 %</td>
<td>0,182</td>
</tr>
<tr>
<td>Kränkande sexuella anspelningar</td>
<td>10,9 %</td>
<td>13,3 %</td>
<td>0,699</td>
</tr>
<tr>
<td>Annan kränkande behandling</td>
<td>27,5 %</td>
<td>25,8 %</td>
<td>0,844</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: Bivariat korstabell
6.6.2 Föräldrars födelseland
Tabell 9 visar födelseland för respondenternas föräldrar. 24,1 % (n=232) av respondenterna har en eller två föräldrar som är födda i ett annat land än Sverige.

Tabell 9. Översikt för föräldrars födelseland

<table>
<thead>
<tr>
<th>Föräldrars födelseland</th>
<th>Antal</th>
<th>Procentandel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sverige</td>
<td>176</td>
<td>75,9 %</td>
</tr>
<tr>
<td>En eller båda föräldrarna</td>
<td>56</td>
<td>24,1 %</td>
</tr>
<tr>
<td>födda i annat land</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>232</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: n= 232. Univariat frekvenstabell

6.6.2.1 Föräldrarnas födelseland och mobbning samt kränkande behandling
Tabell 10 visar hur stor andel av de respondenter som har föräldrar födda i Sverige eller ett annat land som upplevt olika typer av mobbning och kränkande behandling.

p-värdet anger hur troligt det är att det finns någon skillnad i risken att utsättas för mobbning beroende på vilket födelseland respondentens föräldrar har. Vid höga värden är det mer sannolikt att slumpen påverkar än vid lägre värden, gränsen för statistisk signifikans går vid 0,05. Med hjälp av chi-2 sambandstest kan det konstateras att det inte heller finns någon tendens för att respondenter vars föräldrar är födda i ett annat land skulle löpa större risk att utsättas för de olika typerna av kränkningar.

Delhypotes (H$_3$) ”det finns ett samband mellan mobbning och kränkande behandling på arbetsplatser och invandringsstatus.” Det finns inga signifikanta samband som visar att ett visst födelseland ökar risken att utsättas för mobbning. Vilka födelseland respondenternas föräldrar har visar inte heller på några skillnader i risken att utsättas för mobbning eller kränkande behandling.
### Tabell 10. Föräldrars födelseland och mobbning samt kränkande behandling

<table>
<thead>
<tr>
<th>Typ av mobbning</th>
<th>Föräldrar födda i Sverige</th>
<th>En eller båda föräldrarna födda i annat land</th>
<th>p- värde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kränkande kommentarer</td>
<td>53,4 %</td>
<td>55,4 %</td>
<td>0,803</td>
</tr>
<tr>
<td>Blivit ignorerad eller utfryst</td>
<td>38,6 %</td>
<td>52,7 %</td>
<td>0,065</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare tar inte det du säger på allvar</td>
<td>64,6 %</td>
<td>69,6 %</td>
<td>0,486</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare gör sig löjlig på din bekostnad</td>
<td>38,6 %</td>
<td>29,1 %</td>
<td>0,199</td>
</tr>
<tr>
<td>Obefogade hot om att rapportera att du missköter dig</td>
<td>12,6 %</td>
<td>14,5 %</td>
<td>0,705</td>
</tr>
<tr>
<td>Rykten sprids om dig</td>
<td>32,2 %</td>
<td>32,7 %</td>
<td>0,938</td>
</tr>
<tr>
<td>Hot om våld</td>
<td>8 %</td>
<td>5,5 %</td>
<td>0,535</td>
</tr>
<tr>
<td>Fysiskt våld</td>
<td>6,3 %</td>
<td>0 %</td>
<td>0,055</td>
</tr>
<tr>
<td>Kränkande sexuella anspelningar</td>
<td>11,4 %</td>
<td>10,9 %</td>
<td>0,926</td>
</tr>
<tr>
<td>Annan kränkande behandling</td>
<td>27,3 %</td>
<td>27,3 %</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: Bivariat korstabell
6.7 Klass
I detta avsnitt prövas samband mellan klass och olika typer av mobbning och kränkande behandling. Studien prövar begreppet klass genom sammanslagning av utbildning och årsinkomst. Resultaten från utbildning och årsinkomst kommer att presenteras separat.

6.7.1 Utbildningsnivå
Tabell 11 visar antal respondenter med grundskola, gymnasieskola och högskola som högsta avslutade utbildningsnivå. Majoriteten av alla respondenter, 60,7 % (n=214) har gymnasieutbildning som högsta avslutade utbildningsnivå

Tabell 11. Översikt för utbildningsnivå

<table>
<thead>
<tr>
<th>Utbildning</th>
<th>Antal</th>
<th>Procentandel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Grundskola</td>
<td>18</td>
<td>8,4 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Gymnasieskola</td>
<td>130</td>
<td>60,7 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Högskola</td>
<td>66</td>
<td>30,8 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>214</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: n=214. Univariat frekvenstabell

6.7.1.1 Utbildningsnivå och mobbning samt kränkande behandling
Tabell 12 visar hur stor andel av de respondenter med olika utbildningsnivå som upplevt olika typer av mobbning och kränkande behandling. p-värdet anger hur troligt det är att det finns någon skillnad i risken att utsättas för mobbning beroende på vilken högsta avslutade utbildning respondenten har. Vid höga värden är det mer sannolikt att slumpen påverkar än vid lägre värden, gränsen för statistisk signifikans går vid 0,05.

Sammanställningen av enkäterna visade att respondenter har olika utbildningsnivåer. Som den högsta avslutade utbildning förekommer grund-, gymnasie- och högskoleutbildning. Sambandstestet visade däremot inte något statistiskt signifikant samband mellan de olika utbildningsnivåerna och utsatthet för mobbning och kränkande behandling.
Tabell 12. Utbildningsnivå och mobbing samt kränkande behandling

<table>
<thead>
<tr>
<th>Typ av mobbing</th>
<th>Grundskola</th>
<th>Gymnasieskola</th>
<th>Högskola</th>
<th>p-värde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kränkande kommentarer</td>
<td>61,1 %</td>
<td>56,9 %</td>
<td>50 %</td>
<td>0,574</td>
</tr>
<tr>
<td>Blivit ignorerad eller utfryst</td>
<td>50 %</td>
<td>43,1 %</td>
<td>38,5 %</td>
<td>0,650</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare tar inte det du säger på</td>
<td>72,2 %</td>
<td>66,7 %</td>
<td>69,7 %</td>
<td>0,844</td>
</tr>
<tr>
<td>allvar</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare gör sig löjlig på din</td>
<td>33,3 %</td>
<td>37,2 %</td>
<td>33,3 %</td>
<td>0,847</td>
</tr>
<tr>
<td>bekostnad</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Obefogade hot om att rapportera att</td>
<td>5,6 %</td>
<td>12,4 %</td>
<td>15,4 %</td>
<td>0,533</td>
</tr>
<tr>
<td>du missköter dig</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Rykten sprids om dig</td>
<td>47,1 %</td>
<td>29,4 %</td>
<td>32,3 %</td>
<td>0,336</td>
</tr>
<tr>
<td>Hot om våld</td>
<td>0 %</td>
<td>9,2 %</td>
<td>6,2 %</td>
<td>0,335</td>
</tr>
<tr>
<td>Fysiskt våld</td>
<td>5,6 %</td>
<td>6,9 %</td>
<td>1,5 %</td>
<td>0,268</td>
</tr>
<tr>
<td>Kränkande sexuella anspelningar</td>
<td>16,7 %</td>
<td>10,8 %</td>
<td>12,3 %</td>
<td>0,756</td>
</tr>
<tr>
<td>Annan kränkande behandling</td>
<td>38,9 %</td>
<td>24,8 %</td>
<td>28,8 %</td>
<td>0,428</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: Bivariat korstabell

6.7.2 Årsinkomst
Tabell 13 visar hur svarsfördelningen ser ut för de olika inkomstnivåerna.

Tabell 13. Översikt för årsinkomst.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Årsinkomst, kr</th>
<th>Antal</th>
<th>Procentandel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0-200 000</td>
<td>37</td>
<td>16,9 %</td>
</tr>
<tr>
<td>200 001-300 000</td>
<td>110</td>
<td>50,2 %</td>
</tr>
<tr>
<td>300 001-400 000</td>
<td>39</td>
<td>17,8 %</td>
</tr>
<tr>
<td>400 001 eller mer</td>
<td>33</td>
<td>15,1 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>219</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: n = 219. Univariat frekvenstabell
6.7.2.1 Årsinkomst och mobbning samt kränkande behandling

Tabell 14 visar hur stor procentandel av de svarande inom de olika intervallen för årsinkomst som någon gång upplevt mobbning och kränkande behandling. p-värdet anger hur troligt det är att de olika mobbningstyperna skiljer sig mellan olika årsinkomster. De p-värden som är fetmarkerade är statistiskt signifikanta och sannolikheten är liten att de värdena beror på slumpen.

Tabell 14 illustrerar respondenternas ekonomiska förutsättningar i form av årsinkomst samt deras upplevelse av mobbning och kränkande behandling. Som det framgår i tabellen så finns det några samband mellan inkomstnivån och vissa typer av kränkande behandling. Enligt sambandstestet är det statistiskt signifikant att respondenter med den högsta årsinkomsten utsätts i större utsträckning för ryktesspridning. Ett annat statistiskt samband är den högsta årsinkomsten och obefogade hot om att rapportera att respondenten missköter sig. Det här sambandet bör dock tolkas med en viss försiktighet eftersom ingen av respondenterna i gruppen årsinkomst 300 001-400 000 kr upplevt obefogade hot om rapporting av misskötsel.

Årsinkomstgruppen 200 001-300 000 är överrepresenterad i kategorin fysiskt våld. Sambandet ska dock tolkas med reservation då det är få respondenter som svarat att de upplevt fysiskt våld. Sambandet kan bero på slumpen trots att det är signifikant. Det kan alltså inte säkerställas att respondenter med årsinkomst 200 001-300 000 kr riskerar att utsättas för fysiskt våld i större utsträckning än någon annan inkomstgrupp.

Ett ytterligare samband hittades mellan lönekategorier 200 001-300 000 kr och 400 001 kr eller mer och svarsalternativet ”annan kränkande behandling”. Svarsalternativet ”annan kränkande behandling” innefattar olika typer av mobbning och kränkande behandling som inte nämns i enkäten. Det här svarsalternativet kommer närmare att diskuteras i diskussionsavsnittet.

Delhypotesen (H₄) ”Det finns ett samband mellan mobbning och kränkande behandling på arbetsplatser och klass” kan till största delen förkastas. Undantaget gäller delen av klassbegreppet som handlar om årsinkomst och risken att utsättas för mobbning eller kränkande behandling.

Det finns signifikanta samband som visar att tillhörigheten till en viss kategori av årsinkomst påverkar risken att utsättas för några särskilda typer av mobbning som prövats i den här undersökningen (se tabell 14).
**Tabell 14. Årsinkomst och mobbning samt kränkande behandling**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Typ av mobbning</th>
<th>0-200 000 kr</th>
<th>200 001-300 000 kr</th>
<th>300 001-400 000 kr</th>
<th>Mer än 400 001 kr</th>
<th>p-värde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kränkande kommentarer</td>
<td>54,1 %</td>
<td>52,7 %</td>
<td>51,4 %</td>
<td>60,6 %</td>
<td>0,860</td>
</tr>
<tr>
<td>Blivit ignorerad eller utfryst</td>
<td>44,4 %</td>
<td>42,7 %</td>
<td>25,6 %</td>
<td>51,5 %</td>
<td>0,132</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare tar inte det du säger på allvar</td>
<td>51,4 %</td>
<td>67,9 %</td>
<td>61,5 %</td>
<td>78,8 %</td>
<td>0,93</td>
</tr>
<tr>
<td>Medarbetare gör sig löjlig på din bekostnad</td>
<td>30,6 %</td>
<td>30,9 %</td>
<td>48,7 %</td>
<td>51,5 %</td>
<td>0,54</td>
</tr>
<tr>
<td>Obefogade hot om att rapportera att du missköter dig</td>
<td>11,1 %</td>
<td>14,7 %</td>
<td>0 %</td>
<td>30,3 %</td>
<td>0,003</td>
</tr>
<tr>
<td>Rykten sprids om dig</td>
<td>19,4 %</td>
<td>31,5 %</td>
<td>30,8 %</td>
<td>58,1 %</td>
<td>0,008</td>
</tr>
<tr>
<td>Hot om våld</td>
<td>8,3 %</td>
<td>8,2 %</td>
<td>0 %</td>
<td>15,2 %</td>
<td>0,121</td>
</tr>
<tr>
<td>Fysiskt våld</td>
<td>2,7 %</td>
<td>9,1 %</td>
<td>0 %</td>
<td>0 %</td>
<td>0,045</td>
</tr>
<tr>
<td>Kränkande sexuella anspelningar</td>
<td>5,6 %</td>
<td>14,5 %</td>
<td>5,1 %</td>
<td>15,2 %</td>
<td>0,236</td>
</tr>
<tr>
<td>Annan kränkande behandling</td>
<td>22,2 %</td>
<td>32,7 %</td>
<td>10,3 %</td>
<td>30,3 %</td>
<td>0,045</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: Bivariat korstabell
7. Analys
Denna studie utformades med utgångspunkt från det intersektionella perspektivet som handlar om hur flera sociala kategorier kön, etnicitet och klass samverkar. Det intersektionella perspektivet som beskrivs av Mattsson (2010b) var huvudprincipen vid utformande av enkäter för enkätundersökningen då den skulle fånga respondenternas kön, invandringsstatus (födelseland och föräldrarnas födelseland) och klass (årsinkomst och utbildningsnivå). Dessutom användes teorin som stöd vid genomförande av det multivariata analysen där de olika sociala kategorierna tillsammans ställdes i förhållande mot de olika typerna av mobbning samt kränkande behandling i syfte att undersöka det eventuella sambandet dem emellan.

Genom att genomföra en multivariat analys med flera variabler samtidigt kunde inte huvudhypotesen bekräftas eftersom resultaten inte visade på något statistiskt signifikant samband. Som ett analytiskt hjälpmedel blir intersektionalitet således omöjlig att tillämpa för att beskriva de komplexa maktrelationerna som uppstår i samhället, i det här fallet på arbetsplatser. Resultaten av studien visar alltså att det inte finns något statistiskt samband som tyder på att korsning av flera sociala kategorier (kön, klass eller invandringsstatus) totalt sett skulle vara utsatt för någon typ av mobbning eller kränkande behandling mer än någon annan social kategori.

Trots att resultatet inte kan visa på ett samspel mellan mobbning och de sociala kategorierna kön, invandringsstatus och klass visar det sig att vissa typer av mobbning är typiska för en särskild grupp inom en social kategori. Genom att pröva de olika delhypoteserna med hjälp av bivariata analyser kunde det konstateras att till exempel vissa typer av mobbning och kränkande behandling var specifika för män och kvinnor. Likaså hittades samband med individens ekonomiska förutsättningar och utsatthet.


Studiens resultat visar tydligt på att det förekommer olika maktrelationer på arbetsplatser, exempelvis att kvinnor utsätts för sexuella anspelningar i större utsträckning än män. Detta handlar om de maktordningar som blir synliga utanför samhällsnormerna och inte anses socialt accepterat på arbetsplatserna. Den här typen av mobbning och kränkande behandling illustrerar hur en viss social kategori blir underordnat med utgångspunkt från maktperspektivet samtidigt som det är omöjligt att
ordna maktstrukturer hierarkiskt eftersom det i den här studien inte finns någon vetskap om vilka sociala kategorier som utsätter andra kategorier. I exemplet med kvinnor som utsätts för sexuella anspelningar i större grad än män framgår det inte vilket kön den som utsätter kvinnorna för de sexuella anspelningarna har.


Vie, Glasø & Einarsen (2011) menar i sin forskning sålunda att om mobbningsoffret accepterar situationen så förstärks mobbningen riktad mot den personen. Resultaten av den här studien har gemensamma drag med det Vie, Glasø & Einarsen (2011) beskriver, dvs att vissa specifika statistiska samband inträffar upprepade gånger (se tabell 1 Översikten av resultatet). Exempelvis har 2,6 % av alla deltagare i studien angett att de ofta upplevt att medarbetare inte tar det de säger på allvar. Likaså har 2,2 % deltagare angett att de har varit utsatta för utfrysning och ignorans från medarbetare och chefer. Enligt Vie, Glasø & Einarsen (2011) skulle de här statistiska uppgifterna kunna tolkas som att den mobbade personen som ofta är utsatt för mobbning och kränkande behandling accepterar situationen, alltså inte agerar för att försvara sig och förbättra sin egen situation.

Avslutningsvis kan studiens resultat inte peka ut någon social kategori som mobbare, dvs. maktutövare men det finns inte heller några motbevis för att det inte finns någon maktobalans och orättvisa mellan olika sociala grupperna. Maktordningar på arbetsplatser har i den här studien betraktats på individnivå då resultaten av den här enkätundersökningen inte är generaliserbar för hela populationen. Det går alltså inte med säkerhet konstatera att de olika maktrelationerna befinner sig på strukturell nivå.
8. Diskussion
Trots att huvudhypotesen inte visade sig stämma är resultatet i studien intressant då det visar att mobbning och kränkande behandling generellt inte orsakas av tillhörigheten av en viss social kategori. Risken att utsättas för mobbning eller kränkande behandling verkar bero mer på specifika förhållanden än generella faktorer. De olika normerna som existerar på arbetsplatser kan göra att maktordningarna ser olika ut. Det som anses vara normen och en del av jargonen på en arbetsplats kan upplevas som kränkande kommentarer på en annan arbetsplats.

Vissa typer av mobbning är vanligast bland män, till exempel att medarbetare gör sig löslik på din bekostnad. År jargonen mot män tuffare och gränsen otydlig mellan vad som anses vara skämt och vad som upplevs som kränkande? År det en avsiktlig kränkning eller beror kränkningen på missförstånd kollegor emellan?

En typ av mobbning som är vanligare är att kvinnor utsätts för kränkande sexuella anspelningar. I likhet med beskrivningen av hur männen upplever sig förlöjligade, kan det i fallet med kvinnor och kränkande sexuella anspelningar finnas en otydlig gräns om vad som är uppskattning eller skämt och vad som upplevs som kränkande. Individers olika upplevelser gör att en viss situation kan vara kränkande för mottagaren även om det inte är avsikten hos den som uttalar kränkningen. Däremot finns det vissa fall, till exempel att utsättas för fysiskt våld i form av misshandel, där kränkningarna är svårare att misstolka.

Sambandet mellan kön och utsatthet för mobbning och kränkande behandling är intressant från den aspekten att ett visst kön tycks vara utsatt för en viss typ av mobbning eller kränkande behandling. Som det har nämnts tidigare så visade resultaten av denna studie att kvinnor är utsatta för fysiskt våld samt sexuella anspelningar i större grad än män. Män i sin tur är mer utsatta för att medarbetare och chefer gör sig löslik på deras bekostnad. Utifrån detta kan det vara rimligt att anta att kvinnor blir utsatta för den fysiska kränkande behandlingen samtidigt som män verkar vara utsatta för mer verbala typer av kränkningar i form av kränkande kommentarer. Det är dock viktigt att poängtera att det är väldigt få respondenter som överhuvudtaget angav att de har blivit utsatta för fysiskt våld (endast 4,7 %) och kränkande sexuella anspelningar (endast 11,2 %) vilket innebär att den formen av mobbning är inte så vanlig på arbetsplatser.
När det gäller samband mellan årsinkomst och mobbning samt kränkande behandling är det intresseväckande att individer inom kategorin med den högsta årsinkomsten är i större utsträckning utsatta för ryktesspridning samt annan kränkande behandling. Ett statistiskt signifikant samband kunde även påvisas när det gäller högsta årsinkomsten och ofogade hot om att bli rapporterad om att respondenten missköter sig, trots att just detta samband skulle tolkas med en viss försiktighet då 0% av respondenterna i den näst högsta inkomstkategorin någon gång varit utsatt för den här typen av behandling. Sådana samband skulle kunna tolkas på olika sätt; en av de tänkbara förklaringarna skulle kunna vara att det råder tävlingsliknande förhållanden bland individer med högsta lön. Ryktesspridning och ofogade hot om misskötsel kan vara ett sätt att konkurrera ut sin medarbetare eller chef. En annan förklaring skulle kunna vara att det råder en viss kultur inom arbetsplatsen och de individuella egenskaperna hos de anställda inom specifika arbetsplatser.

En annan del i resultatet som kan vara intressant att diskutera är sambandet mellan årsinkomst och svarsalternativet ”annan kränkande behandling”. I sambandstestet framgick det att personer med den allra högsta inkomsten och personer med den näst lägsta utsatts för just annan kränkande behandling i större grad än individer i de resterande inkomstkategorierna. Kan det vara möjligt att personer med hög inkomst tenderar att utsättas för en annan specifik typ av kränkande behandling som inte nämnades i enkäten? Det skulle möjligtvis vara relevant att vidare fördjupa sig i studien för att just få kunskap om vad det är för typ av annan kränkande behandling som har samband med de olika inkomstnivåerna. Exempelvis skulle den kvantitativa studien kunna kombineras med en kvalitativ metod genom att genomföra intervjuer för att få en fördjupad kunskap inom frågan.

Den sociala kategorin etnicitet, vilken i den här studien har operationaliserats till invandringsstatus, visade sig inte utgöra någon avgörande faktor för att utsättas för mobbning och kränkande behandling. I den här studien var endast 31 av 232 respondenter utlandsfödda och 56 av 232 hade föräldrar födda utomlands. Det kan givetvis vara så att resultatet stämmer, men med anledning av att tidigare forskning visar att individer med annan etnicitet än svensk diskrimineras i större utsträckning än etniska svenskar (se tidigare forskning) skulle det vara intressant att genomföra en framtida studie i en större omfattning med fler respondenter. I en framtida forskning skulle det också vara intressant att definiera begreppet etnicitet med andra aspekter än de som endast innefattar invandringsstatus.

I en framtida studie skulle det vara intressant att försöka ta reda på vilka som utsätter kollegor för kränkande behandling och i vilket syfte det görs. Då resultaten av denna undersökning kan bero på specifika arbetsförhållandena och arbetsmiljön m.m. så skulle vidare forskning också kunna inrika sig...
på att studera ett större antal respondenter som skulle kunna gå att generalisera till hela populationen. Det skulle dessutom vara intressant att genomföra en liknande studie med ett annat tillvägagångssätt. Skulle resultaten bli annorlunda om enkäter skickades ut med posten direkt hem till respondenterna?


Med anledning av att i stort sätt alla vuxna är eller önskar vara en del av arbetsmarknaden är det av största vikt att samhället kämpar för att skapa ett bra klimat för de som befinner sig i arbete. Den uppostran av människovärden det vi upplever som barn behöver fortsätta även i vuxen ålder. I dagens pressade samhälle med härdna ekonomiska krav är det viktigt att värna om våra medmänniskors välmående för att också kunna stärka oss själva. I en konkurrens om beförderingar eller nya tjänster får inte personliga påhopp, kränkningar av medarbetare bli ett redskap för att nå högre positioner. Om inte människors välmående är argument nog för att arbetsgivare ska arbeta preventivt mot mobbing på arbetsplatser spela också ekonomin en viktig roll. Psykisk ohälsa till följd av mobbing kommer bli en allt större kostnad för samhället om vi inte lyckas motverka dess uppkomst. Den kostnaden kommer visa sig genom dyrare produktionskostnader till följd av en nedsatt produktivitet samt en kostnad för företagshälsovård och försäkringskassa som blir de som får ta över när en arbetare inte orkar mer.

Sverige har redan, som det nämnades i problemformuleringen, upplevt dödsfall till följd av mobbning på arbetsplatser och för att inte fler liv ska gå till spillo krävs det att vi vägar möta problemet och sträva mot förändringar. Mobbning och kränkande behandling är utan tvekan viktiga forskningsämnen. Det påverkar många människors vardag och därför krävs vidare forskning för att synliggöra och förbättra utsatta människors livssituation.
Litteraturförteckning

**Artiklar**


Furåker, Bengt (2010a) Inläsning på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. årg 16, nr 4, vintern 2010


Thornberg, Robert, Halldin, Karolina, Bolmsjö, Natalie & Petersson, Annelie


**Böcker**


Furåker, Bengt (2009) Arbetsmarknaden. i Berglund & Schedin (red.) *Arbetslivet* Lund: Studentlitteratur


**Internet**

Bilaga 1

Enkät
Mobbning eller kränkande behandling på arbetsplatser
Denna enkät utgör material till en examensuppsats som handlar om mobbning och kränkande
behandling på arbetsplatser. Vi som skriver uppsatsen heter Josefine och Evgenia och studerar socionomprogrammet på Linnéuniversitetet. Vi hoppas du vill hjälpa oss genom att i denna enkät
svara på frågor om din bakgrund och dina erfarenheter från arbetslivet.

Deltagande i enkäten sker frivilligt och är helt anonymt

1. Jag är: □ Man □ Kvinna

2. Ålder: □ 19-29 år □ 30-49 år □ 50 år eller äldre

3. Jag är född i: □ Sverige □ Annat land

4. Mina föräldrars födelseland är:
   □ Båda i Sverige.
   □ En förälder i Sverige, en i ett annat land.
   □ Båda föräldrarna i annat land.

5. Min högsta avslutade utbildning är: □ Grundskola □ Gymnasieskola □ Högskola

6. Min årsinkomst är:
   □ 0-200 000 kr
   □ 200 001-300 000 kr
   □ 300 001-400 000 kr
   □ 400 001 kr eller mer.

Hur vanligt är det att du under ditt arbetsliv blivit utsatt för följande från kollegor eller
chefer:

7. Kränkande kommentarer □ ofta □ ibland □ sällan □ aldrig

8. Blivit ignorerad eller utfryst □ ofta □ ibland □ sällan □ aldrig

9. Medarbetare tar inte det du säger på allvar □ ofta □ ibland □ sällan □ aldrig

10. Medarbetare gör sig löjlig på din bekostnad □ ofta □ ibland □ sällan □ aldrig

11. Obefogade hot om att rapportera att du missköter dig □ ofta □ ibland □ sällan □ aldrig

12. Rykten sprids om dig □ ofta □ ibland □ sällan □ aldrig

13. Hot om våld □ ofta □ ibland □ sällan □ aldrig

14. Fysiskt våld □ ofta □ ibland □ sällan □ aldrig
15. Kränkande sexuella anspelningar

☐ ofta ☐ ibland ☐ sällan ☐ aldrig

16. Annan kränkande behandling

☐ ofta ☐ ibland ☐ sällan ☐ aldrig

Tack för din medverkan, det är till stor hjälp för oss!

/ Josefine Lindman & Evgenia Shchedrina
Bilaga 2

Informationsbrev
Informationsbrev om studien om mobbning på arbetsplatser


Enkäten består av ett fåtal frågor med enkla svarsalternativ och tar max 5 minuter att besvara. Enkätundersökningen skulle inte medföra några risker för de deltagande eftersom enkäterna är anonyma och resultaten kommer att presenteras på ett sätt där det blir omöjligt att kunna identifiera de enskilda deltagarna. Materialet kommer att förvaras på ett sätt så endast vi som leder undersökningen får tillgång till de besvarade enkätorna. Resultaten av den här studien kommer att redovisas i form av examenuppsats vid Linnéuniversitetet.

Det är viktigt att poängtera att deltagande i undersökningen är helt frivilligt och det betyder att deltagare kan när som helst avbryta undersökningen utan närmare motivering eller hoppa över frågor som den enskilde inte önskar att svara på.

Du och dina anställda tillfrågas därmed om deltagande i vår undersökning. Vi lämnar gärna ut en kopia på den färdiga uppsatsen om du är nyfiken på resultaten av studien!

Med vänliga hälsningar,

Josefine & Evgenia

Evgenia Shchedrina Josefine Lindman
Tel. nr. 0706393025 Tel. nr. 0760192407
E-mail: ev222av@student.lnu.se E-mail: jl222mq@student.lnu.se

Handledare: Anders Giertz
Institution för socialt arbete
Linnéuniversitetet i Växjö
anders.giertz@lnu.se Tel. nr. 0703-77 60 97
Bilaga 3

Etisk egengranskning
Blankett för etisk egengranskning av studentprojekt, kliniskt forskningsprojekt
eller motsvarande inför rådgivande etisk bedömning/granskning

Projekttitel: ”På vår arbetsplats är vi vänner för det mesta” – En kvantitativ studie om mobbning
och kränkande behandling på arbetsplatser

Projektledare: Josefine Lindman & Evgenia Shchedrina

Handledare: Anders Giertz

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr</th>
<th>Fråga</th>
<th>Ja</th>
<th>Tveksamt</th>
<th>Nej</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Avser undersökningen att behandla känsliga personuppgifter (dvs. enligt Personuppgiftslagen behandla personuppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, eller medlemskap i fackförening eller att behandla personuppgifter som rör hälsa eller sexualliv).</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Nej</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Innebär undersökningen ett fysiskt ingrepp på forskningspersonerna (även sådant som ej avviker från rutinerna men som är ett led i forskningen)?</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Nej</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Är syftet med undersökningen att fysiskt eller psykiskt påverka forskningspersonerna (t.ex. behandling av övervikt) eller som innebär en uppenbar risk att påverka? (Se 4 § 2 punkten i Etikprövningslagen 2003:460)</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Nej</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Används biologiskt material som kan härledas till en levande eller avliden människa (t.ex. blodprov eller FAD)?</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Nej</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Kan frivilligheten ifrågasättas (t.ex. utsatta grupper såsom barn, demente eller psykiskt handikappade liksom personer i uppenbar beroendeställning såsom patienter eller studenter som är direkt beroende av försöksledaren)?</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Nej</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Om någon av frågorna 1-5 besvarats ”Ja” eller ”Tveksamt” kan forskningsarbetet, om det genomförs på forskarnivå, kräva godkännande vid en etikprövning av regional etikprövningsnämnd (EPN).

För vidare information om Etikprövningsnämnden se [www.epn.se](http://www.epn.se).
Om frågorna 1-5 besvarats med ett "Nej", fortsätt egengranskningen genom att kryssa när punkten är uppfylld:

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6</td>
<td>I den skriftliga informationen beskrivs projektet så att deltagarna förstår dess syfte och upplägning (inkusive vad som krävs av den enskilde, t.ex. antal besök, projektlängd etc.) och på så sätt att alla detaljer som kan påverka beslut om medverkan klart framgår (mörka inget men överdriv ej heller farorna). Minderårig skall i allmänhet ha målsmans godkännande (t ex enkäter i skolklasser).</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Deltagandet i projektet är frivilligt och detta framgår tydligt i den skriftliga informationen till patient eller forskningsperson. Vidare framgår tydligt att deltagare när som helst och utan angivande av skäl kan avbryta förstudiet utan att detta påverkar forskningspersonens omhändertagande eller behandling eller, om studenter, betyg etc.</td>
<td>X</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Eventuellt upprättande av personregister (där data kan kopplas till fysisk person) är anmält till registeransvarig person på respektive förvaltning (PUL-ansvarig).</td>
<td>Ej aktuellt i studien</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Det finns resurser för genomförande av projektet och ansvariga för forskningspersonernas säkerhet är namngivna (prefekt, verksamhetschef eller motsvarande).</td>
<td>X</td>
</tr>
</tbody>
</table>