



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Psykologprogrammet

Sambandet mellan
ociviliserat beteende på arbetsplatser
och psykisk hälsa

Sofie Hammer & Sven Kronberg
Psykologexamensuppsats 2013

Handledare: Elinor Schad
Examinator: Karin Stjernqvist

Abstract

This master thesis in psychology is part of a research project financed by the Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare (FORTE). The purpose of the present study was to examine the relationship between workplace incivility and mental health. It was also of importance if the instigator of incivility was a superior or a colleague and whether this affected the relationship between incivility and mental health. Furthermore, the purpose was to investigate if women and men differed in the amount of reported incivility and if sex had an influence on the relationship between incivility and mental health. The third purpose was to evaluate the reliability of Workplace Incivility Scale (WIS) and the hybrid scale General Mental Health (GPH). To answer the research questions a quantitative survey including 225 participants was conducted. The results showed a negative relationship between incivility and mental health and this relationship was stronger if superiors were the instigators of incivility. However, the sex of the participants was of no importance for the reported amount of incivility or the relationship between incivility and mental health. The reliability of WIS and GPH was psychometrically sound with alpha values of .89 and .91. One important conclusion was the identification of the difficulty to distinguish incivility from bullying. More central is the conclusion that incivility has a negative influence on people's mental health and that superiors have an important role for the psychosocial workplace environment.

Keywords: workplace incivility, counterproductive behaviors, mental health, Workplace Incivility Scale, WIS, General Mental Health, GPH, WHO-5 Well Being Index

Sammanfattning

Denna psykologexamensuppsats ingår i ett forskningsprojekt som finansieras av Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (FORTE). Den aktuella studiens syfte var att undersöka sambandet mellan arbetsplatsrelaterat ociviliserat beteende och psykisk hälsa. Vidare undersöktes om det för sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa spelade roll om utövaren var chef eller kollega. Syftet var också att undersöka om kvinnors och mäns skattade ociviliserade beteende skilde sig åt och om könstillhörighet spelade roll för sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa. En utvärdering av reliabilitet för Workplace Incivility Scale (WIS) och hybridskalan Generell Psykisk Hälsa (GPH) var det tredje syftet. Studiens frågeställningar besvarades med en kvantitativ enkätundersökning med 225 respondenter. Resultaten visade att sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa var negativt och var starkare om det var chefer som utövade det ociviliserade beteendet. Respondenternas kön var däremot inte av betydelse för skattningen av det ociviliserade beteendet eller för sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa. WIS och GPH hade tillfredställande reliabilitet med alfavärden på 0,89 respektive 0,91. En viktig slutsats var att det är svårt att skilja ociviliserat beteende från mobbning. Viktigare ändå är att ociviliserat beteende påverkar människors psykiska hälsa och att chefer har en betydande roll för den psykosociala arbetsmiljön.

Nyckelord: ociviliserat beteende, kontraproduktiva beteenden, psykisk hälsa, Workplace Incivility Scale, WIS, Generell Psykisk Hälsa, GPH, WHO-5 Well Being Index (Välbefinnandeindex)

Tack!

Respondenterna för medverkan

Elie för handledning

Ann-Britt, Iréne, Johan, Linda, Magnus och Rolf för läsning

Sven och Sofie för vänskap

Innehållsförteckning

Introduktion, teori och tidigare forskning	1
Ociviliserat beteende	1
Definitioner	1
Hur skiljer sig ociviliserat beteende från andra kontraproduktiva beteenden?...	2
Hur vanligt är ociviliserat beteende?	4
Hur kan ociviliserat beteende mätas?.....	4
Psykisk hälsa.....	5
Definitioner	5
Betydelsen av stress och sömn för psykisk hälsa	5
Psykisk hälsa i denna studie.....	6
Ociviliserat beteende, psykisk hälsa, utövare och kön.....	7
Ociviliserat beteende och psykisk hälsa	7
Utövarens betydelse.....	7
Kvinnor och män och ociviliserat beteende.....	8
Reliabilitet.....	8
Definitioner och utvecklingsmöjligheter.....	8
Reliabilitet för Workplace Incivility Scale	9
Reliabilitet för skalorna som ingår i Generell Psykisk Hälsa	9
Syfte, frågeställningar och hypoteser	10
Syfte.....	10
Frågeställningar.....	10
Hypoteser.....	10
Metod.....	11
Enkätens utformning	11
Hur mättes ociviliserat beteende?	11
Hur mättes psykisk hälsa?.....	11
Demografiska frågor och kontrollvariabler.....	12
Rekrytering av respondenter.....	13
Etik.....	13
Statistisk bearbetning	14
Resultat	16
Antal svar och demografiska data.....	16
Frekvens och fördelning för WIS och GPH.....	17

Kontrollvariabler	18
Frågeställning 1.a. och 1.b.	19
Frågeställning 2.a. och 2.b.	20
Frågeställning 3.	20
Diskussion	21
Resultat	21
Frågeställning 1.a. och 1.b.	21
Frågeställning 2.a. och 2.b.	21
Frågeställning 3.	22
Etik	23
Metod	23
Mätning av ociviliserat beteende	23
Mätning av psykisk hälsa	25
Konsekvenser av enkätens frågor	26
Stickprovets betydelse för generaliserbarhet	26
Statistik	27
Framtida forskning	28
Avslutande kommentarer	29
Referenser	30
Bilagor	

Introduktion, teori och tidigare forskning

Aggressiva beteenden är en oundviklig del av vardagen och arbetslivet. Den argaste personen kan bete sig destruktivt, till exempel rivas och knuffas. Andra mindre direkt aggressiva beteenden så som att ge fula gliringar och rynka på näsan förekommer också (Arbetsmiljöverket, 2011). Dessa mer subtila handlingar är svårare att uppfatta, förhålla sig till och reagera på till skillnad från de öppet aggressiva. Därför görs i denna studie ett försök att förstå och mäta möjliga konsekvenser av sådana subtila beteenden. En konsekvens kan vara att individers psykiska hälsa påverkas negativt.

Arbetslivets aggressiva beteenden kallas av en del forskare för kontraproduktiva beteenden vilka försvårar samarbete och skadar organisationer och/eller dess medarbetare (Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh & Kessler, 2006). Dessa kontraproduktiva beteenden kan innebära allt från fysisk misshandel till enstaka oavsiktliga kommentarer (Arbetsmiljöverket, 2011; Pearson, Andersson & Porath, 2005).

Möjliga konsekvenser av kontraproduktiva beteenden kan vara enstaka sjukskrivningsdagar, långa perioder av sjukskrivning och nedsatt psykisk hälsa (Arbetsmiljöverket, 2011). För individer är detta ett stort problem men också för samhället innebär sjukskrivningar och nedsatt psykisk hälsa stora ekonomiska förluster (Danielsson et al., 2009; Lidwall, 2011). Inom arbets- och organisationspsykologi utgör kontraproduktiva beteenden och dess konsekvenser möjliga forskningsfrågor.

Denna studie är en del av ett större forskningsprojekt vid avdelningen för arbets- och organisationspsykologi på Institutionen för psykologi vid Lunds universitet som finansieras av FORTE (Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd) och syftar till att undersöka ett kontraproduktivt beteende som inte har belysts av svensk forskning i någon större utsträckning. Detta kontraproduktiva beteende kallas för ociviliserat beteende.

Ociviliserat beteende

Ociviliserat beteende behöver definieras och särskiljas från andra kontraproduktiva beteenden. Vidare behövs en redogörelse för hur vanligt förekommande ociviliserat beteende är samt en beskrivning av hur begreppet kan mätas.

Definitioner. I denna studie används ociviliserat beteende synonymt med det engelska begreppet incivility som det tidigare har använts i amerikansk forskning (Andersson & Pearson, 1999; Blau och Andersson, 2005; Cortina et al., 2002; Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001).

Ordet incivility kan ses som en motpol till engelskans civility vars svenska betydelse är ”artighet, hövlighet” (Modern engelsk-svensk ordbok, 1986, s. 38). Begreppet ociviliserat

beteende förekommer i svensk forskning men är i det vardagliga språket inte ett vedertaget begrepp varför orden beteende och ociviliserat behöver förklaras var för sig. I Svensk ordbok (1986) definieras beteende som ett ”iakttagbart sätt att uppföra sig” (s. 97) och ociviliserad ”som inte följer sitt samhälles normer för uppträdande (om person respektive/handling)” (s. 840).

En teoretisk definition av ociviliserat beteende är “Workplace incivility is low-intensity deviant behavior with ambiguous intent to harm the target, in violation of workplace norms for mutual respect. Uncivil behaviors are characteristically rude and discourteous, displaying a lack of regard for others.” (Andersson & Pearson, 1999, s. 457).

Vidare undersöker Pearson, Andersson och Wegner (2001) med hjälp av intervjuer och fokusgrupper hur ociviliserat beteende beskrivs av anställda på olika arbetsplatser. De finner fyra kännetecknande drag i ociviliserat beteende:

1. Beteendet beskrivs som lågintensivt (svagt och otydligt)
2. Avsikten att sårta eller kränka någon är inte tydlig
3. Det är ett sätt att bryta mot arbetsplatsens normer för respektfullt bemötande
4. Det är ett respektlöst och oartigt beteende

Några konkreta exempel på ociviliserade beteenden på arbetsplatser är att himla med ögonen vid samtal, att öppna kollegors skrivbordslådor utan tillåtelse, att inte informera en kollega om ett möte denna skulle ha varit med på eller att diskutera kollegors personliga angelägenheter utan deras medgivande (Martin & Hine, 2005).

De språkliga och teoretiska definitionerna verkar alltså samstämmiga: ociviliserat beteende är ohövligt, respektlöst och ett sätt att bryta mot normer även om avsikten att bete sig på detta sätt inte är tydlig och uttalad.

Hur skiljer sig ociviliserat beteende från andra kontraproduktiva beteenden? I denna studie redovisas olikheter mellan ociviliserat beteende och andra kontraproduktiva beteenden på arbetsplatser såsom mobbning, sexuella trakasserier, hot och våld. Graden av aggressivitet är en viktig distinktion mellan dessa beteenden.

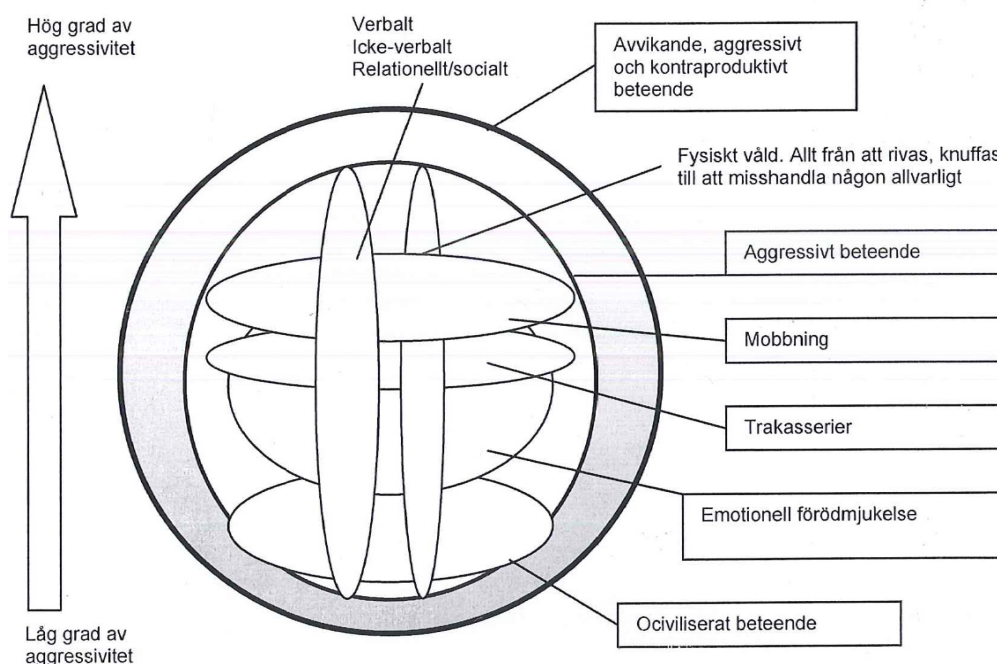
Enligt Einarsen (2000) kan mobbning ses som systematiskt aggressiva handlingar som är upprepade och varaktiga och är riktade mot en eller flera individer eller grupper. Vidare beskrivs mobbning av Arbetsmiljöverket (u. å.) som ”... handlingar som upplevs som kränkande eller på annat sätt oönskade av den/de som utsätts för dem. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen.”

I den numera upphävda Jämställdhetslagen (1991) innebär sexuella trakasserier ”... ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares

värdighet.” (16 a §). I den nyare Diskrimineringslagen (2008) är definitionen av sexuella trakasserier ”... ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet” (1 kap, 4 §). Sexuella trakasserier är alltså medvetna och syftar till att kränka en person sexuellt.

Enligt Arbetsmiljöverket (2011) ses hot och våld som beteenden från en eller flera personer som syftar till att psykiskt eller fysiskt skada andra personer på arbetsplatser. Ett sätt att definiera hot är enligt Svensk ordbok (1986) som en ”varning om möjlig obehaglig följd” (s. 474). Våld kan å andra sidan ses som en aggressiv handling som syftar till att skada en annan person fysiskt (Anderson & Bushman, 2002). Hot och våld är alltså begrepp som kan vara knutna till varandra, där hot skulle kunna vara en tänkbar förelöpare till ett konkret handlande medan våld är det faktiska handlandet.

Till skillnad från ociviliserat beteende framstår mobbning, sexuella trakasserier, hot och våld som mer aggressiva, upprepade, medvetna och riktade beteenden. Figur 1 visar en teoretisk modell för olika typer av kontraproduktiva beteenden och hur de förhåller sig till varandra. Ociviliserat beteende ses som det minst aggressiva beteendet (Arbetsmiljöverket, 2011).



Figur 1. ”Olika former av kontraproduktivt/aggressivt beteende i organisationen och hur de olika typerna delvis överlappar varandra” (Arbetsmiljöverket, 2011, s. 13).

Utifrån definitionerna och modellen i figur 1 kan man se mobbning, sexuella trakasserier, hot och våld som beteenden som är lättare att uppfatta för offer och andra

personer som ser dessa handlingar. Ociviliserat beteende å andra sidan förefaller vara mindre avsiktligt och medvetet och därför inte lika lätt att upptäcka och reagera på.

Hur vanligt är ociviliserat beteende? Tidigare har mobbning och sexuella trakasserier varit dominerande forskningsområden inom arbets- och organisationspsykologi (se exempelvis Arbetsmiljöverket, 2011; Einarsen, 2000). Forskning kring kontraproduktiva beteenden har utökats med forskning om ociviliserat beteende (Andersson & Pearson, 1999; Blau & Andersson, 2005; Borgström, 2011; Cortina et al., 2001; Hershcovis, 2011; Lim & Lee, 2011). Ociviliserat beteende är vanligt förekommande och flera studier bekräftar detta.

Cortina et al. (2001) finner att 71 % av deltagarna i ett stickprov anger att de blivit utsatta för någon typ av ociviliserat beteende de senaste fem åren. I en studie av Smith, Andrusyszyn och Laschinger (2010) har 91,4 % av respondenterna blivit utsatta för ociviliserat beteende från kollegor och 77,8 % av respondenterna har blivit utsatta för ociviliserat beteende från chefer. Lim och Lee (2011) finner att 91 % av respondenterna har blivit utsatta för någon form av ociviliserat beteende från chefer, kollegor eller underordnade under de senaste fem åren.

Hur kan ociviliserat beteende mätas? Det finns hittills få sätt att mäta ociviliserat beteende och i Sverige har ociviliserat beteende inte undersökts med svenska skalor.

Cortina et al. (2001) konstruerade Workplace Incivility Scale (WIS) för att mäta ociviliserat beteende. WIS innehåller sju stycken frågor där respondenterna besvarar påståenden om chefer och kollegor har betett sig på ett ociviliserat sätt under de senaste fem åren. Två exempel på frågorna i WIS är om chefer eller kollegor har utövat följande beteenden: "Put you down or was condescending to you?" och "Made unwanted attempts to draw you into a discussion of personal matters?"

Lim och Lee (2011) använder en förändrad version av WIS där skalan har 14 frågor: sju frågor avser chefers utövade ociviliserade beteende och sju frågor avser kollegors utövade ociviliserade beteende. Frågorna är formulerade på samma sätt som av Cortina et al. (2001).

Blau och Andersson (2005) använder också WIS, dock med tillägget om respondenterna själva har utsatt andra personer på sin arbetsplats för ociviliserat beteende. Blau och Andersson kallar detta tillägg för Instigated Workplace Incivility. Frågorna är utformade på samma sätt som i Cortina et al. (2001) med skillnaden att "chefer" och "kollegor" är ersatta med "du".

Dessutom anser Blau och Andersson (2005) att det är en fördel att använda ett ettårsintervall på WIS-skalan istället för ett femårigt intervall då det borde vara lättare att

komma ihåg händelser som ligger kortare tillbaka i tiden. Cortina och Magley (2009) håller med om att det är en fördel med ett kortare intervall.

En annan skala som mäter ociviliserat beteende är utformad av Martin och Hine (2005) och heter Uncivil Workplace Behaviour Questionnaire (UWBQ). Denna skala har 124 stycken frågor med konkreta exempel på ociviliserade beteenden till skillnad från WIS som innehåller övergripande frågor om ociviliserat beteende. WIS kan användas om man vill ha en kortare enkät medan UWBQ kan belysa begreppet ociviliserat beteende genom fler och detaljerade exempel. Skalorna WIS och UWBQ korrelerar med varandra ($r = 0,69$) och har båda två god reliabilitet (Martin & Hine, 2005).

Psykisk hälsa

Psykisk hälsa är ett komplext begrepp varför det behöver förtydligas hur det används i denna studie. Stress och sömn är viktiga faktorer för psykisk hälsa och betydelsen av dessa utvärderas ofta i arbetspsykologisk forskning. Denna studie har fokus på psykisk hälsa som ett tillstånd av vardagligt välmående.

Definitioner. Enligt Svensk ordbok (1986) definieras hälsa som ett ”tillstånd av välbefinnande och fullgoda kroppsfunktioner” (s. 492) och psykisk ”som har att göra med själen eller själslivet” (s. 946). I Psykologiguiden (u.å.) beskrivs psykisk hälsa som ”God psykisk vitalitet, förmåga att gripa sig an arbetsuppgifter, att umgås vänskapligt med andra, att uppleva kärlek och njuta av sällskapsliv och fritidssysselsättningar.”. World Health Organization (u.å.) definierar psykisk hälsa (mental health) som "A state of complete physical, mental and social well-being, and not merely the absence of disease."

Ett sätt att beskriva orsaker till psykisk hälsa är genom stress- och sårbarhetsmodellen där man pekar på att samverkande faktorer ger upphov till psykisk hälsa. I denna modell görs ett antagande om att individer föds med olika förutsättningar för att hantera stressfyllda situationer. Till exempel kan individer med mindre sårbarhet ha lättare att hantera dessa situationer och i förlängningen bevara sin psykiska hälsa. Samtidigt kan individer med en hög grad av sårbarhet bevara sin psykiska hälsa givet att de inte råkar ut för allt för mycket stressande situationer eller traumatiska händelser (Zubin & Spring, 1977).

Betydelsen av stress och sömn för psykisk hälsa. Enligt Psykologiguiden (u.å.) innebär stress:

Tillstånd som uppkommer när människor blir utsatta för påfrestningar av olika slag som de får problem med att hantera och komma ur. Stress innefattar yttre händelser (s k stressorer) som innebär en påfrestning, och reaktioner på dessa (stressreaktioner) från personens sida.

En av de vanligaste orsakerna till besvär i arbetslivet är stress och psykiska påfrestningar (Arbetsmiljöverket, 2012). Långvarig och ihållande arbetsrelaterad stress kan leda till utbrändhet vilket karaktäriseras av fysisk, mental och emotionell utmattning (Maslach & Jackson, 1981). Enligt Danielson et al. (2009) kan långvarig stress leda till exempelvis kronisk trötthet, olust, nedstämdhet och/eller sömnproblem.

Enligt Stressforskningsinstitutet (2012) är sömn "... ett tillfälligt tillstånd av förändrat medvetande och avsevärt sänkt mottaglighet för signaler från omvärlden. Hjärnan vänder sig inåt och ägnar sig åt uppbyggnadsprocesser. "

Sömlöshet, insomningsbesvär, fragmenterad sömn och tidigt uppvaknande ingår ofta i psykisk problematik (Ottosson, 2009). Karlson, Gallagher, Olson och Hamilton finner att: "... the experience of recurring insomnia symptoms at two time points 10 years apart is predictive of decreased well-being and increased psychological distress." (2013, s. 316). God sömn är en viktig faktor för att motverka stress och för att klara av vardag och arbetsliv och ha en god hälsa (Danielson et al., 2009).

Att kunna hantera stress och ha god sömnkvalitet är alltså viktigt för att människor ska kunna arbeta och ha en god psykisk hälsa. Därför är det relevant att ställa frågor om upplevelse av stress och sömnkvalitet när man använder skalor för att mäta psykisk hälsa.

Psykisk hälsa i denna studie. Denna studie utgår från ett perspektiv på psykisk hälsa enligt definitionerna från WHO (u.å.) och Psykologiguiden (u.å.) samt betydelsen av stress och sömn. Skalan som används för att mäta psykisk hälsa i denna studie är en sammanslagning av:

1. En enskild fråga om allmän hälsa samt två delskalor om stress respektive sömn med fyra frågor vardera från Copenhagen Psychosocial Questionnaire, version 2 (COPSOQ II) (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010)
2. En svensk version av WHO-5 Well Being Index (Välbefinnandeindex) bestående av fem frågor (Regionhovedstaden, u.å.)

COPSOQ är ett arbetspsykologiskt instrument som utvecklats i Danmark för att undersöka arbetsmiljö och psykosociala förhållanden för arbetstagare (Pejtersen et al., 2010).

WHO-5 Well Being Index används för att mäta psykisk hälsa istället för frånvaro av psykisk hälsa och är en skala som översatts till flera språk och används i många länder (Bech, Olsen, Kjoller & Rasmussen, 2003; Lucas-Carrasco, 2012; Saipanish, Lotrakul & Sumrithe, 2009). För svenska förhållanden finns en studie av Löve, Andersson, Dea Moore och Hensing (2013) där frågorna skiljer sig något åt från denna aktuella studies frågor. I studien av Löve et al. finns det en fråga som handlar om ett negativt sinnestillstånd: "Jag har känt mig ledsen och

ner”. I denna aktuella studie är däremot alla frågor från WHO-5 Well Being Index (Välbefinnandeindex) formulerade som positiva tillstånd.

En sammanslagning av olika, befintliga skalor kallas enligt Switzer, Wisniewski, Belle, Dew och Schultz (1999) för hybridkala och en sådan kan konstrueras när: “... existing scales do not adequately cover all the issues of interest, or have questionable psychometric properties, creating a composite measure from more than one scale or developing new items to supplement a scale may be justified.” (s. 406). I denna aktuella studie kallas den sammanslagna skalan för Generell Psykisk Hälsa (GPH). Namnet på denna skala valdes för att illustrera betydelsen av vardagliga känslotillstånd och allmänt psykiskt välmående.

Ociviliserat beteende, psykisk hälsa, utövare och kön

Hur ociviliserat beteende och psykisk hälsa kan kopplas samman och vad det får för betydelse är centralt att studera. Vidare är det viktigt att studera vem det är som utövar det ociviliserade beteendet och vad det kan få för konsekvenser. Dessutom är det intressant att undersöka betydelsen av om det är kvinnor eller män som utsätts för ociviliserat beteende.

Ociviliserat beteende och psykisk hälsa. Enligt en metastudie av Hershcovis (2011) där 11 studier ingår finns ett samband mellan ociviliserat beteende och psykiskt välmående för ett samlat material med 5782 respondenter.

Ociviliserat beteende från kollegor och chefer har ett positivt samband med graden av depression och ångest i ett stickprov med 180 stycken anställda i Singapore (Lim & Lee, 2011). Vidare har ociviliserat beteende ett negativt samband med psykisk hälsa enligt Lim, Cortina och Magley (2008) i ett stickprov på 1158 individer. I studien finner författarna att det negativa sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa är starkare för män jämfört med kvinnor. Vidare finns det en svensk studie med 266 respondenter som visar att ociviliserat beteende har ett negativt samband med psykisk hälsa (Borgström, 2011).

Ett sätt att förstå kopplingen mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa kan vara genom forskningen om daily hassles, vilket står för dagliga, upprepade och irriterande händelser. Detta begrepp används inom forskningen om stress och antas ha negativ påverkan på psykisk hälsa. Dessa dagliga stressorer kan ha större påverkan på psykisk hälsa jämfört med mer traumatiska händelser som till exempel skilsmässa eller närståendes bortgång (DeLongis, Coyne, Dakof, Folkman & Lazarus, 1982; Lazarus & Folkman, 1984).

Utövarens betydelse. Enligt Hershcovis (2011) kan man undersöka ociviliserat beteende både från offrets respektive utövarens perspektiv.

I en metastudie av Hershcovis och Barling (2010) framgår det att aggressiva beteenden från chefer får större betydelse för psykiskt välmående än om det är kollegor som handlar

aggressivt. I forskningen om ociviliserat beteende skiljer man också ofta på om det är chefer eller kollegor som utövar beteendet.

Lim och Lee (2011) finner dock i studien som genomförts i Singapore att det positiva sambandet mellan ociviliserat beteende från chefer och graden av ångest och depression enbart är marginellt starkare jämfört med om det är kollegor som utövar det ociviliserade beteendet.

Kvinnor och män och ociviliserat beteende. Enligt Arbetsmiljöverket (2007) uppger 18 % av kvinnorna att de har utsatts för våld eller hot om våld medan 10 % av männen uppger detsamma. I samma undersökning uppger 12 % av kvinnorna att de har varit utsatta för trakasserier från chefer och arbetskamrater på grund av kön medan motsvarande siffror för män är 4 %. För denna aktuella studie är det en intressant fråga om skattningen av ociviliserat beteende följer ett liknande mönster.

Det finns tidigare studier som visar att kvinnor uppger att de har blivit utsatta för mer ociviliserat beteende än män (Cortina et al., 2001; Lim et al., 2008). Ett kontrasterande resultat visar att män skattar mer ociviliserat beteende från chefer och kollegor jämfört med kvinnor (Lim & Lee, 2011). Borgström (2011) finner däremot ingen signifikant skillnad mellan kvinnor och män.

Reliabilitet

Inom kvantitativ, psykologisk forskning är det viktigt att skalor har tillfredställande psykometriska egenskaper. De skalor som ingår i denna aktuella studie har enligt tidigare forskning god reliabilitet var för sig.

Definitioner och utvecklingsmöjligheter. Teoretiska begrepp kan mätas på olika sätt, exempelvis med skalor i enkäter. Reliabilitet är ett statistiskt mått på hur tillförlitliga sådana skalor är (Hogan, 2007; Knapp & Mueller, 2010; Svartdal, 2001). För att utvärdera skalors reliabilitet används ofta statistiska beräkningar med Cronbachs alfa (Cronbach, 1951). Värdet på Cronbachs alfa anger hur pass väl olika frågor i en och samma skala hänger samman med varandra (korrelerar) och i vilken utsträckning dessa mäter samma begrepp. Värdet på Cronbachs alfa sträcker sig från 0,00 till 1,00 (Switzer et al., 1999). Enligt Knapp och Mueller (2010) indikerar ett alfavärde över 0,70 att frågor i en skala hänger samman med varandra på ett tillfredställande sätt.

Värdet på Cronbachs alfa beror också på hur många frågor en skala innehåller. Ett sätt att förbättra alfavärdet kan alltså vara att lägga till fler frågor i en skala. Ytterligare ett annat sätt är att ta bort frågor i en skala som inte hänger ihop med de övriga frågorna. Detta kallas

item-reduktion och innebär att man tar bort frågor som sänker den totala reliabiliteten för en skala (Cooper, 2002; Kirshner & Guyatt, 1985).

Ett annat viktigt begrepp är validitet som skiljer sig från reliabilitet. Validitet avser att bedöma om en skala mäter det den avser att mäta, alltså om skalan verkligen mäter det bakomliggande teoretiska begreppet. En skala kan därför vara reliabel utan att för den skull vara valid (Svartdal, 2001).

Reliabilitet för Workplace Incivility Scale. Cortina et al. (2001) rapporterar god reliabilitet för WIS med ett alfavärde på 0,89. I denna studie använder författarna sju frågor som handlar om ociviliserat beteende från både kollegor och chefer. Blau och Andersson (2005) rapporterar också en god reliabilitet med ett alfavärde på 0,88 för WIS med dess sju frågor om ociviliserat beteende från kollegor och chefer. I studien av Lim och Lee (2011) har skalan om chefers ociviliserade beteende ett alfavärde på 0,92 och skalan om kollegors ociviliserade beteende ett alfavärde på 0,91.

I en svensk studie kommer Borgström (2011) fram till att WIS har en god reliabilitet med ett alfavärde på 0,88. I studien används de sju frågorna från Cortina et al. (2001) översatta till svenska.

Reliabilitet för skalorna som ingår i Generell Psykisk Hälsa. Pejtersen et al. (2010) normerar COPSOQ II på en population med 3517 respondenter och finner att både stresskalan och sömnskalan har god reliabilitet med alfavärden på 0,81 respektive 0,86.

Saipanish et al. (2009) finner att reliabiliteten för den thailändska versionen av WHO-5 Well Being Index har ett alfavärde på 0,87. I en spansk studie med äldre respondenter rapporterar Lucas-Carrasco (2012) att den spanska versionen av WHO-5 Well Being Index har en reliabilitet med ett alfavärde på 0,86. Bech et al. (2003) rapporterar ett alfavärde på 0,84 för WHO-5 Well Being Index i ett danskt stickprov. I studien av Löve et al. (2013) har den svenska översättningen av WHO-5 Well Being Scale ett alfavärde på 0,82.

Emellertid verkar det inte finnas några studier som utvärderar den svenska versionen av WHO-5 Well Being Index (Välbefinnandeindex) som används i denna studie. Därför är det i denna aktuella studie angeläget att göra detta.

Syfte, frågeställningar och hypoteser

I denna studie används begreppet ociviliserat beteende för det beteende som respondenter skattar att chefer och kollegor utövar.

Syfte

Studiens syfte är:

1. Att beskriva sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa samt utövarens betydelse för detta samband.
2. Att undersöka om respondenternas kön har betydelse för skattningen av ociviliserat beteende och sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa.
3. Att utvärdera skalorna Workplace Incivility Scale och Generell Psykisk Hälsa avseende reliabilitet.

Frågeställningar

- 1.a. Hur ser sambandet ut mellan skattat ociviliserat beteende och psykisk hälsa?
- 1.b. Vilken betydelse har det för sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa om det är chefer eller kollegor som utövar det ociviliserade beteendet?
- 2.a. Vilken betydelse har det att vara man eller kvinna för hur mycket ociviliserat beteende man skattar?
- 2.b. Vilken betydelse har det att vara man eller kvinna för sambandet mellan skattat ociviliserat beteende och psykisk hälsa?
3. Hur ser reliabiliteten ut för skalorna Workplace Incivility Scale och Generell Psykisk Hälsa?

Hypoteser

- 1.a. Det finns ett negativt samband mellan skattat ociviliserat beteende och psykisk hälsa.
- 1.b. Det kommer att vara ett starkare negativt samband mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa om det är chefer som utövar det ociviliserade beteendet.
- 2.a. Kvinnor kommer att skatta mer ociviliserat beteende jämfört med män.
- 2.b. Sambandet mellan skattat ociviliserat beteende och psykisk hälsa kommer att vara negativ för både män och kvinnor, men starkare för män.
3. Både Workplace Incivility Scale och Generell Psykisk Hälsa har tillfredställande reliabilitet med alfavärden över 0,70.

Metod

Denna studies frågeställningar motiverade en kvantitativ enkätundersökning där svaren beräknades med hjälp av statistiska metoder. Genom den kvantitativa metoden kunde statistiska samband mellan studiens olika variabler påvisas.

Enkätens utformning

Enkäten utformades av forskningsprojektets medlemmar, se bilaga A. Den färdiga enkäten överfördes till ett webbaserat enkätverktyg (www.webbenkater.com).

Enkätutskicket var en del av det större forskningsprojektet och samtliga frågor i enkäten var obligatoriska att besvara. I denna aktuella studie användes dock endast frågorna 1 - 8, 10 - 14, 16 - 17 och 24 i enkäten, se bilaga A.

Hur mättes ociviliserat beteende? Liksom i Lims och Lees studie från 2011 användes i denna studie 14 frågor om ociviliserat beteende: sju frågor om chefers utövade ociviliserade beteende och sju frågor om kollegors utövade ociviliserade beteende (frågorna 13 och 14, se figur 2). Frågorna om ociviliserat beteende var sedan tidigare översatta från engelska till svenska. Tillsammans utgjorde dessa 14 frågor den aktuella studiens WIS-skala. För frågeställning 1.b. delades WIS-skalan i två delar: WIS(Chef) och WIS(Kollega).

Exempel från fråga 13:

Har du under det senaste året på arbetsplatsen varit med om att någon av dina chefer:

Varit förödmjukande eller nedlåtande mot dig?

Exempel från fråga 14:

Har du under det senaste året på arbetsplatsen varit med om att någon av dina arbetskamrater:

Varit förödmjukande eller nedlåtande mot dig?

Det fanns fem stycken svarsalternativ på alla frågor om ociviliserat beteende: *Aldrig, Sällan, Ibland, Ofta och För det mesta*.

Figur 2. Exempel på hur frågorna om ociviliserat beteende från chefer och kollegor var utformade (frågorna 13 och 14).

För varje fråga i WIS- skalan var lägsta poäng 0 (svarsalternativ *Aldrig*) och högsta poäng 4 (svarsalternativ *För det mesta*); det högsta värdet på skalan var alltså 56 poäng där höga poäng innebar mer skattat ociviliserat beteende.

Hur mättes psykisk hälsa? För att mäta psykisk hälsa inkluderades en enskild fråga om allmän hälsa från COPSOQ II, alla fem frågor från en svensk version av WHO-5 Well Being Index (Välbefinnandeindex) samt två delskalor om stress och sömn med fyra frågor

vardera från COPSOQ II. Psykisk hälsa mättes alltså med totalt 14 frågor som tillsammans bildade den för den aktuella studien konstruerade hybridskalan GPH.

Den enskilda frågan (fråga 11) om allmän hälsa löd: ”Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet?” och följande svarsalternativ fanns: *Utomordentligt god, Väldigt god, God, Mindre god, Dålig*. Frågan avsåg hur respondenterna mätte i nuläget.

De fem frågorna från den svenska versionen av WHO-5 Well Being Index (Välbefinnandeindex) hämtades från Regionhovedstaden (u.å.). Ett exempel på en av frågorna (i fråga 12) var ”Jag har känt mig glad och på gott humör” med följande svarsalternativ: *Hela tiden, Mestadels, Mera än halva tiden, Mindre än halva tiden, Ibland, Aldrig*. Frågorna från WHO-5 avsåg de senaste två veckorna.

En av frågorna (i fråga 16) om stress var ”Hur ofta har du haft problem att slappna av?” och följande svarsalternativ fanns: *Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig*. Frågorna om stress avsåg de senaste fyra veckorna.

En av frågorna (i fråga 17) om sömn var ”Hur ofta har du sovit dåligt eller oroligt?” och följande svarsalternativ fanns: *Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls*. Frågorna om sömn avsåg de senaste fyra veckorna.

För frågan om allmän hälsa var lägsta poäng 0 (svarsalternativ *Dålig*) och högsta 4 (svarsalternativ *Utomordentligt god*). För varje fråga i WHO-5 var lägsta poäng 0 (svarsalternativ *Aldrig*) och högsta 5 (svarsalternativ *Hela tiden*). För varje fråga om stress var lägsta poäng 0 (svarsalternativ *Alltid*) och högsta 4 (svarsalternativ *Aldrig/nästan aldrig*). För varje fråga om sömn var lägsta poäng 0 (svarsalternativ *Hela tiden*) och högsta 4 (svarsalternativ *Inte alls*). Det högsta värdet på GPH-skalan var alltså 61 poäng. I studien gjordes antagandet att höga poäng innebar bättre skattad psykisk hälsa. Då GPH-skalan inte användes som ett kliniskt mått på psykisk hälsa definierades inget gränsvärde för vad som skulle kunna betraktas som psykisk hälsa eller ohälsa.

Demografiska frågor och kontrollvariabler. I enkäten fanns demografiska frågor avsedda att beskriva respondenterna som grupp. Dessa frågor handlade om respondenternas anställningsform (fråga 1), kön (fråga 2), ålder (fråga 3), civilstånd (fråga 4), om respondenterna var födda i Sverige eller inte (fråga 5), om respondenterna hade en tillsvidareanställning (fråga 6), om respondenterna hade utbildning för sitt arbete (fråga 7), hur länge respondenterna hade arbetat inom yrket (fråga 8) samt om de hade ett arbetsledande uppdrag (fråga 10). Personer som uppgav att de hade hel- eller deltidsanställning (fråga 1) utgjorde stickprovet i denna studie.

Förutom frågan om kön som utgjorde frågeställning 2 användes de demografiska variablerna som kontrollvariabler. Vidare inkluderades ytterligare fyra kontrollvariabler: om respondenterna hade varit utsatta för mobbning, sexuella trakasserier, hot eller våld (fråga 24). Kontrollvariablerna analyserades för att undersöka om dessa påverkade skattningen av det ociviliserade beteendet.

Rekrytering av respondenter

Studiens respondenter var medlemmar i ett svenskt fackförbund. Bland medlemmarna fanns anställda, arbetslösa, studenter och pensionärer. Representanter för fackförbundet kontaktades varpå en annons med en länk till studiens enkät distribuerades via ett nyhetsbrev till fackförbundets medlemmar. I nyhetsbrevet fanns en annons för forskningsprojektet med en klickbar länk till enkäten, se bilaga B.

Det var möjligt att besvara enkäten flera gånger från samma IP-adress för att tillåta respondenter som använde samma dator eller befann sig inom samma nätverk att besvara enkäten. Överföringen av data till SPSS skedde när respondenterna haft två veckor på sig att besvara enkäten. Det fanns dock ingen tidsgräns för att delta i studien utan det var möjligt att besvara enkäten även efter att data överförts till SPSS för bearbetning. För övriga medlemmar i forskningsprojektet var det alltså möjligt att bearbeta fler respondenters svar även efter att denna aktuella studie var färdig.

Etik

Forskningsprojektets etikprövning godkändes 2012-12-12.

Fackförbundet och dess respondenter var avidentifierade i denna studie. I inställningarna på webbenkater.com avmarkerades möjligheten att spara respondenternas IP-adresser. Ett ytterligare steg för att avidentifiera fackförbundet och dess medlemmar var att markera delar av informationen i bilagorna A och B med "X". Ett annat steg var att inte nämna antalet medlemmar i fackförbundet eller den exakta svarsfrekvensen.

Genom att klicka på länken i annonsen gav respondenterna sitt medgivande till deltagandet i studien. Respondenterna kunde när som helst avbryta sitt deltagande i enkäten innan den var färdigbesvarad.

Den statistiska bearbetningen gjordes på en dator utan Internetanslutning. Datorn var ett lån från Institutionen för psykologi och innehöll programmet SPSS version 20. Efter att denna studie var genomförd laddades bas- och outputfiler ned på ett USB-minne för att medlemmar i forskningsprojektet skulle ha fortsatt tillgång till materialet. Därefter lämnades datorn åter till institutionen för att rensas på data.

Statistisk bearbetning

Studiens data bearbetades i statistikprogrammet SPSS version 20. Inledningsvis analyserades antal svar och demografiska data. Vidare undersöktes om respondenternas svar på WIS respektive GPH verkade vara normalfördelade.

Därefter analyserades kontrollvariablerna (frågorna 1, 4, 5, 6, 7, 10 och 24 i enkäten) med svarsalternativ *Ja* och *Nej* med t-test för oberoende medelvärden. Kontrollvariabeln ålder (fråga 3) analyserades genom att korrelera ålder med skattat ociviliserat beteende. Kontrollvariabeln hur länge respondenterna hade arbetat inom yrket (fråga 8) analyserades med variansanalys. T-test för oberoende medelvärden kontrollerades med hjälp av Levenes test om förutsättningarna för likartad varians var uppfyllda.

För att besvara frågeställning 1.a. användes korrelationsstatistik (Pearsons r). För frågeställning 1.b. användes de två separata skalorna WIS(Chef) och WIS(Kollega). Dessa skalor korrelerades var för sig med GPH.

För att besvara frågeställning 2.a. användes t-test för oberoende medelvärden. För att besvara frågeställning 2.b. användes korrelationsstatistik för att jämföra sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa för kvinnor respektive män.

Genom att beräkna Cronbachs alfa för WIS respektive GPH och deras delskalor besvarades frågeställning 3.

Därefter kontrollerades om skillnaden mellan korrelationerna för frågeställningarna 1.b. och 2.b. var signifikanta med hjälp av en formel för att utvärdera statistiskt signifikanta skillnader mellan korrelationer. Formeln gav ett Z-obs-värde som skulle ligga utanför - 1,96 till + 1,96 för att skillnaderna mellan korrelationerna skulle anses vara statistiskt signifikanta, se figur 3.

$$z_{\text{obs}} = \frac{z_1 - z_2}{\sqrt{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}}}$$

Figur 3. Formel för beräkning av z-obs-värde (Pallant, 2013, s. 140).

Vid uträkningar av korrelationer, t-test för oberoende medelvärden och variansanalys användes signifikansnivåer med gränsvärdena $p < 0,01$ och $p < 0,05$. Vid dessa uträkningar användes 2-tailed (tvåsvansade) sannolikhetsprövningar. Då det i denna studie gjordes flera statistiska uträkningar var ett strängare gränsvärde på $p < 0,01$ att föredra. Också resultat med

värden på $p < 0,05$ sågs som statistiskt signifikanta fast med reservation för att det var större sannolikhet att dessa hade framkommit av slumpen.

För att bestämma statistiskt signifikanta korrelationer (r-värden) användes Cohens (1988) riktlinjer på 0,10 - 0,30 som ett svagt samband och 0,30 - 0,50 som ett medelstarkt samband samt 0,50 - 1,00 som ett starkt samband. För t-test för oberoende medelvärden beräknades effektstorlek med Cohens *d*. För att värdera effektstorlekar användes följande riktlinjer: 0,20 som en liten effektstorlek, 0,50 som en medelstark samt 0,80 som en stor effektstorlek (Cohen, 1988).

Resultat

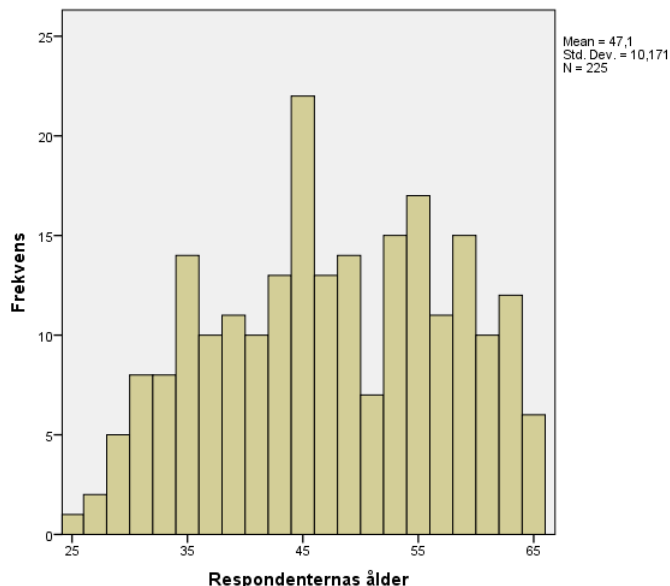
Antal svar och demografiska data

Denna studies stickprov bestod av 225 respondenters svar vilket motsvarade mindre än 1 % av hela svaren i studien som helhet. Dessa respondenter besvarade hela enkäten samt angav att de hade hel- eller deltidsanställning (fråga 1) och inkluderades alltså alla i den statistiska bearbetningen. Besvarandet av enkäten påbörjades av 257 respondenter varav 225 fullföljde den.

Studiens stickprov bestod av 180 kvinnor (80 %) och 45 män (20 %). Enligt fackförbundets hemsida var könsfördelningen cirka två tredjedelar kvinnor och cirka en tredjedel män. Stickprovets könsfördelning skiljde sig alltså från fördelningen i fackförbundet.

197 respondenter (87,6 %) var gifta, sambo eller särbo medan 28 (12,4 %) var ensamstående. 203 respondenter (90,2 %) var födda i Sverige och 22 (9,8 %) var födda utomlands.

Den yngsta deltagaren var 25 år och den äldsta var 66 år. Respondenternas medelålder, liksom medianålder, var 47 år med en standardavvikelse på 10,17 år, se figur 4.



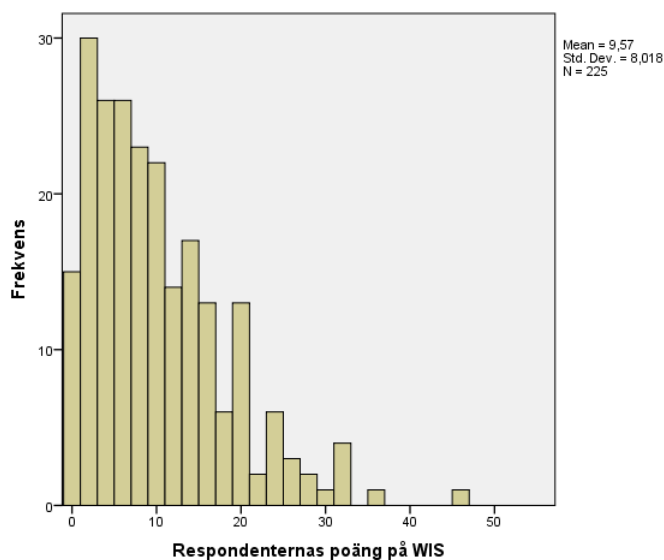
Figur 4. Respondenternas åldersfördelning.

I stickprovet uppgav 217 respondenter (96,4 %) att de hade en tillsvidareanställning medan 8 (3,6 %) inte hade det. 183 respondenter (81,3 %) uppgav att de hade en heltidsanställning och 42 (18,7 %) hade en deltidsanställning. 216 respondenter (96 %) hade utbildning för sitt arbete medan 9 (4 %) inte hade det.

Vidare uppgav 23 respondenter (10,2 %) att de hade arbetat mindre än 5 år i yrket, 54 (24 %) hade arbetat 5 - 10 år, 81 (36 %) hade arbetat 11 - 20 år och 67 (29,8 %) hade arbetat mer än 20 år i yrket. 56 respondenter (24,9 %) uppgav att de hade en arbetsledande funktion medan 169 (75,1 %) inte hade det.

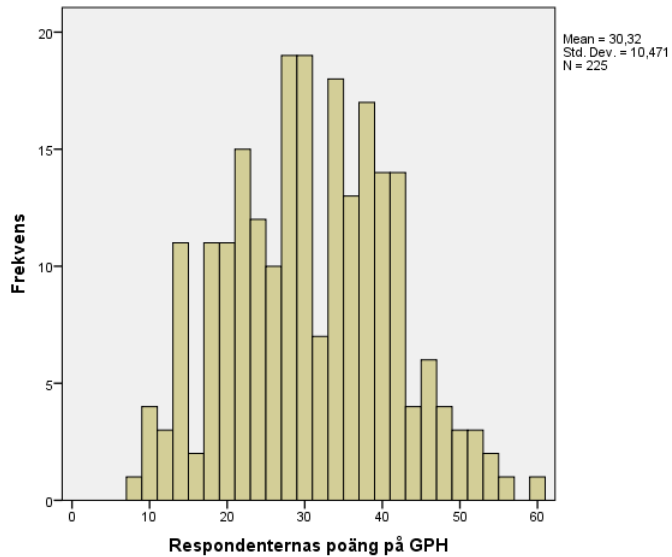
Frekvens och fördelning för WIS och GPH

Av respondenterna uppgav 92,3 % att de hade blivit utsatta för något slags ociviliserat beteende under det senaste året. Dock var det en majoritet (58,8 % - 90,2 %) av respondenterna som uppgav att det ociviliserade beteendet förekom *Aldrig* eller *Sällan* för samtliga 14 frågor i WIS. Medelvärden av respondenternas poäng på WIS var 9,57 med en standardavvikelse på 8,02. Den lägst skattade poängen var 0 och den högst skattade poängen var 45. Respondenternas skattning av ociviliserat beteende var inte normalfördelad utan visade en golfeffekt vilket innebar en generellt låg frekvens av ociviliserat beteende, se figur 5.



Figur 5. Fördelning av medelvärden av respondenternas skattade poäng på WIS.

Medelvärdet av respondenternas skattade poäng på GPH-skalan var 30,32 med en standardavvikelse på 10,47. Den lägst skattade poängen var 8 och den högst skattade poängen var 59. Respondenternas skattning av psykisk hälsa ser normalfördelad ut, se figur 6.



Figur 6. Fördelning av medelvärden av respondenternas skattade poäng på GPH.

Kontrollvariabler

Mellan respondenternas ålder och skattat ociviliserat beteende fanns ingen statistisk signifikant korrelation. För variablerna anställningsform, civilstånd, födelseland, tillsvidareanställning, antal år i yrket, arbetsledande uppdrag, sexuella trakasserier och våld fanns heller inga signifikanta skillnader i medelvärden för skattat ociviliserat beteende.

För variablerna utbildning för yrket, mobbning samt hot fanns däremot signifikanta medelvärdesskillnader. Respondenter som angav att de inte hade utbildning för yrket eller hade varit utsatta för mobbning eller hot skattade i genomsnitt mer ociviliserat beteende från chefer och kollegor. Effektstorlekarna för variablerna mobbning respektive hot var stora medan effektstorleken för utbildning var medelstor. Antalet respondenter i dessa grupper var dock få och data för variablerna mobbning och hot bröt mot förutsättningar för likartad varians, se tabell 1.

Tabell 1

Kontrollvariabler med signifikanta medelvärdesskillnader (t-test för oberoende medelvärden) avseende skattat ociviliserat beteende

Variabel	<u>Antal respondenter:</u>		t	p (2-tailed)	Cohens <i>d</i>
	Ja	Nej			
Utbildning*	n = 216; 9,35 (7,87)	n = 9; 14,89 (10,07)	-2,04	p = 0,042	0,61
Mobbning**	n = 22; 21,77 (9,55)	n = 203; 8,25 (9,62)	6,47	p < 0,001	1,65
Hot**	n = 12; 21,00 (11,52)	n = 213; 8,93 (7,30)	3,59	p = 0,004	1,25

*Data uppfyller kraven för likartad varians (Levenes test).

**Data bryter mot förutsättningarna för likartad varians (Levenes test).

Frågeställning 1.a. och 1.b.

Korrelationen mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa var $r = -0,36$, $p < 0,001$ (2-tailed) vilket anses vara ett medelstarkt negativt samband. Hypotesen för frågeställning 1.a. kunde därmed bekräftas.

Korrelationen mellan WIS(Chef) och GPH var $r = -0,39$, $p < 0,001$ (2-tailed) medan det mellan WIS(Kollega) och GPH var $r = -0,18$ för $p = 0,008$ (2-tailed). Korrelationen mellan WIS(Chef) och GPH innebar att det fanns ett medelstarkt samband. Sambandet mellan WIS(Kollega) och GPH var däremot svagt.

Z-obs-värdet för skillnaden mellan dessa två korrelationer var 2,47 vilket innebar en statistiskt signifikant skillnad. Hypotes 1.b. kunde således bekräftas.

Frågeställning 2.a. och 2.b.

Ingen statistiskt signifikant skillnad framkom i medelvärdena av skattat ociviliserat beteende när kvinnor och män jämfördes som två olika grupper. Hypotes 2.a. kunde alltså inte bekräftas, se tabell 2.

Tabell 2

Oberoende t-test för skillnader mellan kvinnor och män avseende medelvärde på WIS

Skala	Medelvärde (SD)		t	p (2-tailed)	Cohens <i>d</i>
	Kvinnor	Män			
WIS*	9,58 (8,03)	9,53 (8,05)	0,037	p = 0,97	0,006

*Data uppfyller kraven för likartad varians (Levenes test).

Korrelationen mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa var $r = -0,36$, $p < 0,001$ (2-tailed) för kvinnor och $r = -0,35$, $p = 0,019$ (2-tailed) för män. Z-obs-värdet för skillnaden mellan dessa två korrelationer var 0,07 vilket innebar att det inte fanns en statistiskt signifikant skillnad. Hypotes 2.b. kunde därmed inte bekräftas.

Frågeställning 3.

För skalorna WIS och GPH var reliabiliteten $\alpha = 0,89$ respektive $\alpha = 0,91$. Hypotesen för frågeställning 3 kunde alltså bekräftas då reliabiliteten för WIS och GPH hade alfavärden över 0,70. Delskalorna som ingick i WIS respektive GPH hade också god reliabilitet med alfavärden över 0,70, se tabell 3. Då inga frågor sänkte reliabiliteten fanns det inte några enskilda frågor som kunde tas bort för att stärka reliabiliteten för WIS och GPH.

Tabell 3

Reliabilitet för WIS och GPH samt delskalorna som ingick i dessa

Skala	Cronbachs alfa
1. WIS	0,89
2. WIS(Chef)	0,91
3. WIS(Kollega)	0,91
4. GPH	0,91
5. WHO-5	0,88
6. Stress	0,90
7. Sömn	0,85

Diskussion

Resultat

Liksom i tidigare forskning finns det i denna studie ett samband mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa och detta samband är starkare när det är chefer som utövar det ociviliserade beteendet. Respondenternas kön tycks inte spela någon roll varken för hur mycket ociviliserat beteende som skattas eller för styrkan i sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa. Studiens skalor har goda psykometriska förutsättningar avseende reliabilitet.

Frågeställningarna 1.a. och 1.b. Det medelstarka sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa för den aktuella studiens stickprov stämmer överens med tidigare forskning (Hershcovis, 2011; Lim et al., 2008; Lim & Lee, 2011). För svenska förhållanden visar den aktuella studien och Borgströms studie (2011) att sambanden är medelstarka. Det finns alltså ett samband mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa trots att studier baseras på olika typer av stickprov och skalor för att mäta psykisk hälsa (Hershcovis, 2011; Lim et al., 2008; Lim & Lee, 2011).

Resultatet för frågeställning 1.a. kan vara generaliserbart till andra sammanhang. Generaliserbarheten kan dock begränsas av om det finns en eller flera andra variabler som påverkar skattningen av både ociviliserat beteende och psykisk hälsa. Exempel på sådana variabler skulle kunna vara organisationers sätt att fungera eller en särskild sammansättning av personalgrupper.

Då hypotes 1.b. kan bekräftas förefaller respondenterna i den aktuella studien påverkas mer av chefers ociviliserade beteende jämfört med om det är kollegor som utövar det ociviliserade beteendet. Detta stämmer överens med Hershcovis och Barlings (2010) forskning som kommer fram till att chefers aggressiva beteenden i allmänhet spelar större roll för arbetstagares psykisk välmående än om det är kollegor som är aggressiva. Däremot är skillnaden i sambandet större i denna aktuella studie jämfört med studien av Lim och Lee (2011). Detta skulle kunna bero på kulturella skillnader, hur man generellt förväntar sig att auktoriteter bör bete sig. En annan möjlig förklaring till att chefers ociviliserade beteende påverkar psykisk hälsa i större utsträckning är att underordnade har en beroendeställning. Vidare kan chefer uppfattas ha större inflytande på den psykosociala miljön varför deras faktiska beteende möjligen skulle uppmärksammas i större utsträckning.

Frågeställningarna 2.a. och 2.b. Hypotes 2.a. kan inte bekräftas eftersom att respondenternas kön inte påverkar skattningen av ociviliserat beteende i denna studie. Detta resultat stämmer överens med Borgströms (2011) resultat för svenska förhållanden. Däremot visar resultaten från studierna av Cortina et al. (2001), Lim et al. (2008) och Lim och Lee

(2011) att det finns skillnader för kön. Det finns alltså inte en entydig bild av att kön skulle spela en betydande roll för hur mycket ociviliserat beteende man skattar. Det kan istället vara så att kvinnor eller män skattar högre grad av ociviliserat beteende beroende på vilken organisation de tillhör, snarare än vilket kön de har. Man kan också tänka sig att respondenter uppfattar ociviliserat beteende olika beroende på om de arbetar på en kvinnligt eller manligt dominerad arbetsplats. Vidare skulle kulturella skillnader vara en möjlig förklaring till att kvinnor och män utsätts för olika grad av ociviliserat beteende.

Inte heller hypotes 2.b. kan bekräftas då kvinnors och mäns skattade psykiska hälsa påverkas lika mycket av det skattade ociviliserade beteendet. Detta resultat stämmer inte överens med studien av Lim et al. (2008) där sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa är starkare för män. Det kan dock vara svårt att dra slutsatser utifrån denna aktuella studies resultat då andelen män är betydligt mindre i denna studies stickprov. En förklaring skulle kunna vara att individuella faktorer spelar större roll för sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa än vad könstillhörighet gör. Dessa faktorer skulle kunna vara exempelvis personlighet, psykiska sjukdomar eller missbruk vilket denna studie inte kontrollerar för.

Vidare kan man betrakta ociviliserade beteenden som vardagliga stressorer (daily hassles enligt DeLongis et al., 1982) varför det kan vara tänkbart att olika individer kommer att ha olika starka reaktioner på ociviliserat beteende. Dessa reaktioner kan förstås med hjälp av Zubin och Springs (1977) stress- och sårbarhetsmodell där individer med en större inneboende sårbarhet således skulle reagera kraftigare på ociviliserat beteende jämfört med individer som har lägre grad av sårbarhet.

Frågeställning 3. Att skalorna WIS och GPH (och delskalorna i GPH) har tillfredsställande reliabilitet stämmer överens med tidigare studier (Bech et al, 2003; Blau & Andersson, 2005; Borgström, 2011; Cortina et al., 2001; Lim & Lee, 2011; Lucas-Carrasco, 2012; Pejtersen et al., 2010; Saipanish et al., 2009). Skalornas reliabilitet överstiger 0,80 och skalornas frågor korrelerar på ett tillfredsställande sätt. Trots att GPH är en hybridskala verkar inte sammanslagningen ha påverkat reliabiliteten negativt.

Vidare verkar det för WIS-skalan inte spela roll i vilka sammanhang och i vilka stickprov mätningarna görs varför det verkar rimligt att WIS kan vara tillförlitlig även i kommande studier. Dock visar inte de höga alfavärdena om WIS och GPH mäter de begrepp som de avser att mäta, alltså om skalorna har god validitet.

Det var inte aktuellt att ta bort frågor för att stärka reliabiliteten för WIS och GPH. Av särskilt intresse är det dock att hybridskalan GPH har lika god reliabilitet som de enskilda

skalor och delskalor som den utgörs av. Därför kan man anta att sammanslagningen av dessa skalor har fungerat väl och GPH är ett instrument som kan vara användbart också i andra studier.

Etik

En viktig grundprincip i psykologisk forskning är att väga forskningsnyttan mot forskningsdeltagarnas integritet. Med informerat samtycke kan deltagares integritet beaktas samtidigt som forskning kan bidra till ny kunskap.

En etisk fråga är om det är försvarbart att ställa känsliga frågor om till exempel mobbning eller sexuella trakasserier och vad sådana frågor kan sätta igång för tankar och känslor hos respondenter. Studiens respondenter informerades dock om möjligheten att när som helst avbryta sitt deltagande i studien, se bilaga A. Vidare kan det innebära att det finns en större valfrihet till deltagande när man rekryterar respondenter via en annons i ett nyhetsbrev där förfrågan inte är direkt riktad till enskilda individer. Hade enkäten däremot distribuerats till enskilda individer via chefer eller HR-personal på en arbetsplats hade respondenterna kanske känt sig tvingade att besvara enkäten och/eller inte svarat uppriktigt på känsliga frågor om exempelvis ociviliserat beteende och mobbning.

En konsekvens av att respondenternas yrkestitlar är avidentifierade är att studien inte går att replikera med ett liknande stickprov. Det har dock varit viktigt att i så stor utsträckning som möjligt respektera och skydda respondenternas identitet och fackförbundet som organisation.

Då denna studie är en del av ett etikprövat forskningsprojekt finns det bland annat riktlinjer för val av undersökningsgrupp, hur känslig data ska hanteras och vilka frågor som kan ställas. Detta kan ses som en fördel för denna studie då psykologexamensuppsatser vanligtvis inte etikprövas trots att de ofta handlar om individer och känsliga frågor.

Metod

Det är viktigt att diskutera skalorna WIS och GPH och också själva utformningen av enkäten. Dessutom är det intressant att granska studiens stickprov och statistiska material för att kunna säga något om resultatens generaliserbarhet.

Mätning av ociviliserat beteende. Ett argument för att använda WIS är att skalan innehåller färre antal frågor jämfört med UWBQ och därmed kan ta kortare tid att besvara. Detta kan minska risken för att respondenter inte besvarar enkäten i sin helhet. Nackdelen med att använda WIS kan emellertid vara att denna skala inte fångar ociviliserat beteende på en konkret nivå. Det finns dock en samstämmighet mellan WIS och UWBQ varför skalorna kan fungera väl i olika studier.

En viktig fråga är om WIS verkligen mäter ett distinkt beteende som går att särskilja från andra kontraproduktiva beteenden. Genom att exempelvis inkludera en kontrollfråga om mobbning görs i denna studie ett försök att utvärdera om ociviliserat beteende och mobbning är separata begrepp eller kan ha blivit sammanblandade. Att respondenterna som uppger att de blivit utsatta för mobbning skattar mer ociviliserat beteende indikerar att det finns en sammanblandning av ociviliserat beteende och mobbning. En möjlig anledning till sammanblandningen kan vara hur frågorna i WIS ser ut. Ett exempel är frågan om chefer eller kollegor har "Ignorerat dig eller uteslutit dig från kollegialitet/arbetsgemenskap?" där orden "ignorerat" och "uteslutit" också skulle kunna beskriva vanliga mobbningsbeteenden (Arbetsmiljöverket, u. å.). Ett sätt att tydliggöra distinktionen mellan ociviliserat beteende och mobbning skulle kunna vara att mäta ociviliserat beteende genom att fråga efter konkreta beteendexempel så som Martin och Hine (2005) gör i UWBQ-skalan.

En annan möjlig tolkning av sammanblandningen är att personer som blir utsatta för mobbning skulle kunna ha en tendens att uppfatta även ociviliserade beteenden som mobbning. Alternativt kan det också vara så att personer som blir mobbade också blir utsatta för mer ociviliserat beteende om de lättare uppfattas som möjliga offer av chefer och kollegor.

I och med att frågorna om ociviliserat beteende översattes från engelska till svenska kan de ursprungliga frågornas innebörd ha förändrats. En konsekvens skulle kunna vara att de svenska frågorna inte mäter ociviliserat beteende så som det tidigare har definierats. Ett exempel på detta är frågan om kollegor eller chefer har "Ignorerat dig eller uteslutit dig från kollegialitet/arbetsgemenskap" där kollegialitet/arbetsgemenskap är en översättning av engelskans "camaraderie". Det kan vara svårt att översätta "camaraderie" så att det får samma innebörd på svenska och då det i enkäten dessutom är två alternativa ord i frågan kan det ha gjort det svårt för respondenter att förstå frågan. En möjlig utveckling av frågan är att använda endast ett av orden, förslagsvis "arbetsgemenskap" som kanske kan vara lättare att förstå.

En aspekt på frågorna i WIS är om de beskrivna ociviliserade beteendena skulle kunna ses som något positivt. Ett exempel är frågan om chefer eller kollegor har "Ifrågasatt din bedömning angående något som du ansvarar för på jobbet?". Man kan se det som någonting positivt att ifrågasätta andras bedömningar och/eller arbetssätt. Man kan tänka sig att en verksamhet eller en anställd kan utvecklas och förändras genom kritik. Det är alltså inte uppenbart att denna fråga mäter bara ett negativt beteende utan istället skulle kunna uppfattas på olika sätt av respondenter.

Att döma av studiens resultat förekommer ociviliserat beteende på många arbetsplatser då de flesta respondenter svarat att de varit med om någon typ av ociviliserat beteende det

senaste året. Dock förekommer inte det ociviliserade beteendet ofta vilket styrks av golveffekten av medelvärden i svaren på WIS. En förklaring till detta kan vara att ociviliserat beteende inte skulle förekomma ofta i just denna yrkeskår som utgör studiens stickprov. En annan förklaring kan vara att ociviliserat beteende inte är en normalfördelad variabel varför den bör mätas med en annan typ av skala.

I studien används inte de sju frågor om respondenters eget utövade ociviliserade beteende (Instigated Workplace Incivility, enligt Blau & Andersson, 2005). Anledningen till detta är att studien fokuserar på hur respondenters psykiska hälsa påverkas av andras ociviliserade beteenden. En möjlig konsekvens av att utesluta frågor om respondenternas egna ociviliserade beteenden är att man kan gå miste om nyanser av ociviliserat beteende som också skulle kunna ha påverkat respondenternas psykiska hälsa.

Mätning av psykisk hälsa. En viktig fråga är om den för studien konstruerade hybrid-skalan GPH verkligen mäter relevanta aspekter av psykisk hälsa. GPH saknar exempelvis frågor om ångest och depression vilket är andra viktiga aspekter av psykisk hälsa. Emellertid är inte syftet i denna studie att diagnosticera eller undersöka kliniska grupper utan istället att belysa förekomsten av vardagliga reaktioner och svårigheter hos arbetstagare. Därför är konkreta frågor om stress, sömn och vardagliga känslotillstånd möjligen enklare att förhålla sig till som respondent.

Dock innehåller GPH två frågor om sömn som kan uppfattas som lika varandra och därmed vara svåra att göra någon skillnad mellan. Dessa frågor är ”Hur ofta har du vaknat för tidigt och inte kunnat somna om” och ”Hur ofta har du vaknat flera gånger och inte kunnat somna om?”. Möjligen mäter dessa frågor ungefär samma aspekter av sömn varför en av dessa rimligen kan tas bort. I synnerhet den sistnämnda frågan kan vara svår att förstå då det är oklart om den syftar på enskilda eller flera nätter samt att den inte är logiskt tydlig (kan man vakna flera gånger utan att man har somnat om däremellan?).

Att överhuvudtaget välja att konstruera en hybridskala är något som behöver diskuteras. I den aktuella studien görs ett antagande om att varken den svenska versionen av WHO-5 Well Being Index (Välbefinnandeindex) eller delskalorna i COPSOQ II var för sig innehåller frågor som mäter psykisk hälsa på ett tillräckligt sätt. Däremot är sammanlagningen godtycklig varför de ingående skalorna istället skulle kunna användas separat för att undersöka de respektive sambanden med ociviliserat beteende. Man skulle också kunna använda GPH i flera studier för att utvärdera om GPH mäter psykisk hälsa så som det är avsett att mäta.

En annan fråga är om GPH motsvarar definitionerna av psykisk hälsa så som det beskrivs av WHO (u.å.) och Psykologiguiden (u.å.). Det finns delar i dessa definitioner som inte berörs av frågorna i GPH, exempelvis att uppleva kärlek eller tillståndet av totalt välmående. Dock fångar frågorna i den svenska versionen av WHO-5 Well Being Index (Välbefinnandeindex) och den enskilda frågan COPSQ II övergripande och positiva delar av WHO:s (u.å.) och Psykologiguidens (u.å.) definitioner av psykisk hälsa.

Konsekvenser av enkätens frågor. Frågornas innehåll medförde svårigheter att rekrytera en organisation till den aktuella studien. Representanter för olika organisationer uppgav att de inte ville distribuera enkäten på grund av att frågorna liknade interna arbetsplatsundersökningar eller antogs kunna röra upp starka känslor hos medarbetare. Till exempel upplevdes frågorna om ociviliserat beteende och mobbning som oroväckande och att reaktionerna på dessa skulle ha kunnat innebära merarbete för personal på HR-avdelningar. En annan viktig faktor för att inte vilja medverka i studien var att medarbetarna antogs vara trötta på att besvara enkäter. Ytterligare andra faktorer var att det fanns en oro över att enkätbesvarandet skulle ta för mycket arbetstid från medarbetare samt att man undrade vad organisationen skulle få ut av att medverka i studien. Dessa konsekvenser har väckt frågor om hur man kan utforma enkäter för rekrytering av respondenter som inte är universitetsstudenter. Ett förslag skulle kunna vara att etablera en relation med en organisation där man kan få tillgång till medarbetare som respondenter och i gengäld erbjuda exempelvis feedback på resultat eller olika slags interventioner.

En möjlig brist är att enkätfrågorna har olika tidsintervall. Ett exempel är frågorna om ociviliserat beteende som sträcker sig ett år tillbaka jämfört med frågorna om stress och sömn som sträcker sig fyra veckor tillbaka. De olika tidsintervallen kan påverka det statistiska sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa. Exempelvis kan vissa respondenter ha upplevt mycket ociviliserat beteende för ett år sedan vilket inte påverkar deras nuvarande psykiska hälsa. Skälet till att inte likställa de olika tidsintervallen var för att behålla de olika frågorna så som de exakt ser ut i COPSQ II och den svenska versionen av WHO-5 Well Being Index (Välbefinnandeindex). Eftersom studien har en psykometrisk frågeställning behövs skalornas tidsintervall.

Stickprovets betydelse för generaliserbarhet. Att respondenterna är medlemmar i ett fackförbund innebär att de arbetar på olika arbetsplatser. Respondenternas spridning mellan arbetsplatser medför att resultaten kan vara giltiga på olika arbetsplatser. Dock arbetar respondenterna inom samma yrkeskår varför resultaten kanske enbart går att generalisera till personer som arbetar inom den aktuella kåren.

Rekryteringen av respondenter i den aktuella studien är ett tänkbart hinder för att resultaten ska kunna generaliseras till andra sammanhang. Det är tänkbart att personer med ett intresse för studiens sakfrågor besvarar enkäten vilket skulle kunna medföra att resultaten inte är representativa för svenska arbetstagare i allmänhet.

Stickprovet har en ojämn fördelning mellan kvinnor och män och stickprovets könsfördelning motsvarar inte heller fackförbundets könsfördelning. Detta kan innebära att resultaten på frågeställning 2.a. och 2.b. inte går att generalisera till medlemmar i fackförbundet. Det kan också innebära svårigheter att generalisera resultaten till andra arbetsplatser och arbetsgrupper som har en annan proportion kvinnor och män. Dock finns det inte enligt tidigare forskning en entydig bild av hur kön påverkar skattningen av ociviliserat beteende eller sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa. Därför kan denna studies resultat vara ett viktigt bidrag för förståelsen av om och hur kön, ociviliserat beteende och psykisk hälsa hänger samman.

Vidare är studiens stickprov ojämnt fördelat mellan personer som uppger att de lever i ett förhållande eller inte samt mellan personer som är födda i Sverige eller utomlands. Denna ojämna fördelning kan innebära att resultaten inte är generaliserbara. Den genomsnittliga skattningen av ociviliserat beteende påverkas dock inte av dessa variabler varför resultaten ändå skulle kunna utgöra ett möjligt referensmaterial. Ytterligare en viktig faktor för att kunna generalisera studiens resultat är att respondenternas ålder är normalfördelad för personer som är i yrkesför ålder. Studiens resultat skulle därmed kunna användas för att predicera sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa i en annan population.

Statistik. Studiens stickprov är tillräckligt stort för att besvara frågeställningarna på ett statistiskt tillförlitligt sätt. Däremot kan stickprovet vara för litet för att dra tydliga slutsatser om kontrollvariablerna utbildning, mobbning och hot. Dessa kontrollvariabler visade visserligen statistiskt signifikanta resultat i medelvärdeskillnad i skattningen av ociviliserat beteende men bröt mot förutsättningarna för likartad varians och grupperna var dessutom små. Med ett större stickprov hade man kunnat dra säkrare slutsatser om dessa medelvärdeskillnader.

Ett större stickprov hade dessutom gett ett statistiskt underlag för att analysera möjliga interaktionseffekter. Man hade exempelvis kunnat svara på vilken betydelse det har för skattningen av ociviliserat beteende om respondenterna var kvinnor samtidigt som de också hade en arbetsledande funktion.

Resultat som klarade gränsvärdet på $p < 0,05$ men inte $p < 0,01$ betraktades fortfarande som statistiskt signifikanta fast med reservationen att det var större sannolikhet att dessa

resultat framkommit av slumpfaktorer. Detta gäller för korrelationen mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa för män och kontrollvariabeln hot. Det förstnämnda kan bero på att antalet män var lågt i förhållande till antalet kvinnor. Det sistnämnda kan bero på ett lågt antal respondenter som uppger att de blivit utsatta för hot.

Framtida forskning

Då forskningen om ociviliserat beteende är ny i Sverige är det lämpligt att ytterligare definiera ociviliserat beteende för ett svenskt sammanhang då begreppet möjligen inte har samma innebörd för svenska arbetstagare som för amerikanska. Ett sätt att utforska vad ociviliserat beteende innebär för svenska arbetstagare skulle kunna vara att använda fokusgrupper så som Pearson et al. (2001) har gjort och därigenom få en indikation på hur beteendet beskrivs och definieras. Utifrån sådana beskrivningar och definitioner skulle svenska skalor kunna konstrueras för att mäta ociviliserat beteende. Bedömning av validitet med hjälp av faktoranalys samt bedömning av reliabilitet är viktiga statistiska hjälpmedel för att bedöma hur pass väl dessa nya skalor skulle mäta ociviliserat beteende.

Givet att definitionen av ociviliserat beteende är tydlig kan ett kompletterande sätt att studera beteendet vara genom beteendeobservationer på arbetsplatser. Denna direkta typ av observation skulle kunna tillåta forskare att kartlägga när en arbetstagare beter sig ociviliserat, hur reaktionerna på detta ser ut och om det ociviliserade beteendet har en tendens att vara vanligare i vissa situationer. Att studera ociviliserat beteende på arbetsplatser kan också tydliggöra hur det kan skilja sig från exempelvis mobbning och andra former av grova trakasserier. Kanske skulle resultaten från sådana beteendeobservationer kunna utgöra ett underlag för att skapa en bedömningsskala som kan användas för att utvärdera hur mycket ociviliserat beteende som förekommer på en enskild arbetsplats.

En annan intressant forskningsfråga är om det går att skraddarsy interventioner för att minska förekomsten av ociviliserat beteende och därigenom förbättra arbetstagares psykiska välmående. Man skulle kunna göra studier för att jämföra arbetsplatser som varit föremål för sådana interventioner med arbetsplatser som ännu inte fått ta del av sådana interventioner. Därigenom skulle man kunna dra slutsatser om det finns kausala samband mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa. Vidare behöver sådana studier följas upp för att se om eventuella effekter skulle vara stabila över tid. Man kan se dessa interventioner som positiva experiment. Att utveckla arbetsplatsnära interventioner skulle kunna innebära att forskningen om ociviliserat beteende kommer till praktisk nytta utanför akademien.

Avslutande kommentarer

Den viktigaste slutsatsen är att det finns ett samband mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa vilket denna och flertalet tidigare studier bekräftar. En annan viktig slutsats är att chefer har ett större ansvar på arbetsplatser än vad kollegor har när det gäller bemötande och att kunna kontrollera sin aggressivitet. Detta framkommer i denna studie då chefers ociviliserade beteende signifikant skiljer sig från kollegors ociviliserade beteende avseende hur offret påverkas. Det är alltså viktigt att stötta chefer i deras ledarskap och bemötande av medarbetare. Det är också en intressant slutsats i denna studie att det är lika illa oavsett om det är kvinnor eller män som utsätts för ociviliserat beteende. Vidare pekar denna studie på svårigheten att skilja ociviliserat beteende från mobbning varför framtida studier bör ha fler frågor som tydliggör skillnader. Eftersom sambandet mellan ociviliserat beteende och psykisk hälsa är återkommande är det alltså angeläget att uppmärksamma rynkningar på näsan, himlande med ögonen och fula gliringar för att i förlängningen skapa förutsättningar för individens psykiska hälsa och goda psykosociala arbetsmiljöer.

Referenser

- Anderson, C. A. & Bushman, B. J. (2002). Human aggression. *Annual Review of Psychology*, 53, 27-51. doi: 10.1146/annurev.psych.53.100901.135231
- Andersson, L. M. & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Arbetsmiljöverket. (2007). *Arbetsmiljön 2007*. (Arbetsmiljöstatistik, Rapport, 2008:4). Hämtad från http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIL2007.pdf
- Arbetsmiljöverket. (2011). *Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet*. (Kunskapsöversikt, Rapport, 2011:7). Hämtad från http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsoversikt/RAP2011_07.pdf
- Arbetsmiljöverket. (2012). *Arbetsorsakade besvär 2012*. (Arbetsmiljöstatistik, Rapport, 2012:5). Hämtad från http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBORS2012.pdf
- Arbetsmiljöverket. (u.å.). *Vad är mobbning?* Hämtat 17 oktober 2013 från Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/teman/mobbning/?AspxAutoDetectCookieSupport=1>
- Bech, P., Olsen, L. R., Kjoller, M. & Rasmussen, N. K. (2003). Measuring well-being rather than the absence of distress symptoms: a comparison of the SF-36 Mental Health subscale and the WHO-Five Well-Being Scale. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 85-91.
- Blau, G. & Andersson, L. (2005) Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 595-614. doi: 10.1348/096317905X26822
- Bokförlaget Prisma. (1986). *Modern engelsk-svensk ordbok*. Stockholm: Prisma.
- Borgström, D. (2011). *Om workplace incivility, dess samband med mental hälsa, arbetsstillfredsställelse och avsikt att sluta*. C-uppsats, Lunds universitet, Institutionen för psykologi. Hämtad från <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1763193&fileOid=1763196>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. uppl.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper, C. (2002). *Individual differences* (2. uppl.). London: Hodder Headline Group.
- Cortina, L. M., Lonsway, K. L., Magley, V. J., Freeman, L. V., Collinsworth, L. L., Hunter, M., et al. (2002). What's gender got to do with it? Incivility in the federal courts. *Law and Social Inquiry*, 27, 235-270.

- Cortina, L. M. & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(3), 272-288. doi: 10.1037/a0014934
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(1), 64-80. doi: 10.1037//1076-8998.6.1.64
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alfa and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-234.
- Danielsson, M., Heimerson, I., Lundberg, U., Perski, A., Stefansson, C.-G. & Åkerstedt, T. (2009). *Folkhälsorapport 2009*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- DeLongis, A., Coyne, J. C., Dakof, G., Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1982). Relationship of daily hassles, uplifts, and major life events to health status. *Health Psychology, 1*(2), 119-136. doi: 10.1037/0278-6133.1.2.119
- Einarsen, S. (2000). Harrassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach *Aggression and Violent Behavior, 5*(4), 379-401. doi: 10.1016/S1359-1789(98)00043-3
- Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, FORTE. (2012). *Ociviliserat beteende som en social process i organisationen*. Diarienummer 2012-0138.
- Hershcovis, M. S. (2011). "Incivility, social undermining, bullying...oh my!": a call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior, 32*(3), 499-519. doi: 10.2307/41415681
- Hershcovis, M. S. & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: a meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior, 31*(1), 24-44. doi: 10.1002/job.621
- Hogan, T.P. (2007). *Psychological testing. A Practical Introduction* (2. uppl.). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Karlson, C. W., Gallagher, M. W., Olson, C. A. & Hamilton, N. A. (2013). Insomnia symptoms and well-being: longitudinal follow-up. *Health Psychology, 32*(3), 311-319. doi: 10.1037/a0028186
- Kirshner, B. & Guyatt, G. (1985). A methodological framework for assessing health indices. *Journal of Chronic Diseases, 38*(1), 27-36.
- Knapp, T. R. & Mueller, R. O. (2010). Reliability and validity of instruments. I G. R. Hancock & R. O. Mueller (Red.), *The reviewers guide to quantitative methods in the social sciences*, (ss. 337-341). Oxon: Taylor & Francis.

- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lidwall, U. (2011). *Vad kostar olika sjukdomar i sjukförsäkringen*. (Socialförsäkringsrapport, 2011:4). Stockholm: Försäkringskassan.
- Lim, S., Cortina, L.M. & Magley, V.J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.95
- Lim, S. & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: does family support help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (1), 95-111. doi: 10.1037/a0021726
- Lucas-Carrasco, R. (2012). Reliability and validity of the Spanish version of the World Health Organization-Five Well-Being Index in elderly. *Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 66(6), 508-513. doi: 10.1111/j.1440-1819.2012.02387.x
- Löve, J., Andersson, L., Dea Moore, C. & Hensing, G. (2013) Psychometric analysis of the Swedish translation of the WHO well-being index. *Quality of Life Research*. doi: 10.1007/s11136-013-0447-0
- Martin, R. J. & Hine, D. W. (2005). Development and validation of the Uncivil Workplace Behavior Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 477-490. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.477
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Ottosson, J.-O. (2009). *Psykiatri* (7. uppl.). Stockholm: Liber.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (5. uppl.). Maidenhead: McGraw-Hill.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. & Porath, C. L. (2005). Workplace incivility. I S. Fox & P. E. Spector (Red.), *Counterproductive work behaviour: investigations of actors and targets* (ss. 177-200). Washington DC, US: American Psychological Association.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: a study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387-1419.
- Pejtersen, J.H., Kristensen, T.S., Borg, V. & Bjorner, J.B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24. doi: 10.1177/1403494809349858
- Psykologiguiden. (u.å.). *Psykologilexikon*. Hämtat 17 september 2013 från Psykologiguiden: <http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?Lookup=P>

- Psykologiguiden. (u.å.). *Psykologilexikon*. Hämtat 17 september 2013 från Psykologiguiden:
<http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?Lookup=S>
- Regionhovedstaden. (u.å.). *WHO (fem) Välbefinnandeindex*. Hämtat 22 oktober 2013 från
[psykiatri-regionh.dk: http://www.psykiatri-regionh.dk/NR/rdonlyres/9128C753-2012-4DB5-A2FA-B3053EBF44D8/0/WHO5Swedish.pdf](http://www.psykiatri-regionh.dk/NR/rdonlyres/9128C753-2012-4DB5-A2FA-B3053EBF44D8/0/WHO5Swedish.pdf)
- Saipanish, R., Lotrakul, M. & Sumrithe, S. (2009). Reliability and validity of the Thai version of the WHO-Five Index in primary care patients. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 63(2), 141-146. doi: 10.1111/j.1440-1819.2009.01933.x
- SFS 1991:433. *Jämställdhetslag*. Stockholm: Riksdagen.
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Riksdagen.
- Smith, L. M., Andrusyszyn, M. A. & Laschinger, H. K. S. (2010). Effects of workplace incivility and empowerment on newly graduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 18, 1004-1015. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01165.x
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.005
- Språkdata. (1986). *Svensk ordbok*. Solna: Esselte studium.
- Stressforskningsinstitutet. (2012). *Om sömn*. Hämtat 17 oktober 2013 från
Stressforskningsinstitutet: <http://www.stressforskning.su.se/stress-somn/om-stress-somn/om-somn>
- Svartdal, F. (2001). *Psykologins forskningsmetoder. En introduktion*. Stockholm: Liber.
- Switzer, G. E., Wisniewski, S. R., Belle, S. H., Dew, M. A. & Schultz, R. (1999). Selecting, developing and evaluating research instruments. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 34(8), 399-409. doi: 10.1007/s001270050161
- World Health Organization. (u.å.). *Health Topics*. Hämtat 17 september 2013 från World Health Organization: http://www.who.int/topics/mental_health/en/
- Zubin, J. & Spring, B. (1977). Vulnerability – a new view of schizophrenia. *Journal of Abnormal Psychology*, 86(2), 103-126. doi: 10.1037/0021-843X.86.2.103

Bilaga A: enkätens utformning

Ett forskningsprojekt kring beteenden i arbetslivet

Studien ingår i ett projekt som heter "ociviliserat beteende som en social process i organisationen". Syftet med projektet är att få kunskap om vilka aspekter i arbetslivet som kan tjäna som grogrund för negativt bemötande och vilka effekter detta kan få i form av t. ex. mental ohälsa.

Projektet genomförs vid Institutionen för psykologi vid Lunds universitet och finansieras av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap.

Resultaten redovisas under våren 2014 och publikationer kommer att vara tillgängliga på:
www.psy.lu.se/elinorschad

Frågorna handlar om påfrestningar i arbetet, anställningsotrygghet, negativt bemötande, stöd och inflytande samt mental hälsa och arbetstillfredsställelse.

Formuläret tar ca 10 minuter att besvara. Frågeformulären besvaras anonymt och kommer att behandlas konfidentiellt enligt personuppgiftslagen. Deltagandet är frivilligt och du har rätt att när som helst avbryta din medverkan. Du väljer att medverka i studien genom att fylla i enkäten.

Kontakta oss gärna om det är något du undrar över: e-postadress
Tack för din medverkan!

Eva Torkelson
Forskningsansvarig
Docent, univ.lektor
Tel. 046-222 xx xx
e-postadress

Elinor Schad
Doktorand
Tel. 046-222 xx xx
e-postadress

Övriga medarbetare i forskargruppen: Professor Björn Karlson samt Professor Martin Bäckström

Psykologexamenstudenter i projektet: Sofie Hammer och Sven Kronberg

Klicka på den gröna pilen för att starta enkäten! Frågor som är markerade med en röd asterisk måste fyllas i.

Bakgrund

1. Hur ser din anställningsform ut idag?

Arbetar heltid som XX

Arbetar deltid som XX

Är inte anställd som XX just nu

2. Är du:

Kvinna, Man

3. Ålder:

4. Är du:

Ensamstående

Gift, sambo eller särbo

5. Är du född i Sverige?

Ja, Nej

Några frågor om din utbildning och ditt arbete:

6. Har du en tillsvidareanställning?

Ja, Nej

7. Har du utbildning för den tjänst du har?

Ja, Nej

8. Hur länge har du arbetat som XX

Mindre än 5 år

5-10 år

11-20 år

Mer än 20 år

9. Har det på din arbetsplats genomförts några omorganisationer under de senaste två åren?

Ja, Nej, Vet inte

10. Har du ett samordnande eller arbetsledande uppdrag i din tjänst (t. ex. XX)?

Ja, Nej

Din hälsa i allmänhet

11. Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet?

Utomordentligt god, Våldigt god, God, Mindre god, Dålig

12. Har du under de senaste två veckorna:

Jag har känt mig glad och på gott humör

Jag har känt mig lugn och avslappnad

Jag har känt mig aktiv och kraftfull

Jag har känt mig pigg och utvilad när jag har vaknat

Mitt vardagsliv har varit fyllt av sådant som intresserar mig

Hela tiden, Mestadels, Mera än halva tiden, Mindre än halva tiden, Ibland, Aldrig

Frågor om bemötande på din arbetsplats

13. Har du under det senaste året på arbetsplatsen varit med om att någon av dina chefer:

Varit förödmjukande eller nedlåtande mot dig?

Inte lyssnat till vad du sagt eller inte visat intresse för din åsikt?

Gett dig nedlåtande eller förolämpande kommentarer?

Tilltalat dig på ett oprofessionellt sätt, antingen inför andra eller privat?

Ignorerat dig eller uteslutit dig från kollegialitet/arbetsgemenskap?

Ifrågasatt din bedömning angående något som du ansvarar för på jobbet?

Försökt att dra in dig i en oönskad diskussion kring personliga frågor?

Aldrig, Sällan, Ibland, Ofta, För det mesta

14. Har du under det senaste året på arbetsplatsen varit med om att någon av dina arbetskamrater:

Varit förödmjukande eller nedlåtande mot dig?

Inte lyssnat till vad du sagt eller inte visat intresse för din åsikt?

Gett dig nedlåtande eller förolämpande kommentarer?

Tilltalat dig på ett oprofessionellt sätt, antingen inför andra eller privat?

Ignorerat dig eller uteslutit dig från kollegialitet/arbetsgemenskap?

Ifrågasatt din bedömning angående något som du ansvarar för på jobbet?

Försökt att dra in dig i en oönskad diskussion kring personliga frågor?

Aldrig, Sällan, Ibland, Ofta, För det mesta

15. Har du själv under det senaste året på arbetsplatsen:

Varit förödmjukande eller nedlåtande mot andra?

Inte lyssnat till vad andra sagt eller inte visat intresse för deras åsikt?

Gett andra nedlåtande eller förolämpande kommentarer?

Tilltalat andra på ett oprofessionellt sätt, antingen inför andra eller privat

Ignorerat andra eller uteslutit andra från kollegialitet/arbetsgemenskap?

Ifrågasatt andras bedömning angående något som de ansvarar för på jobbet?

Försökt att dra in andra i en oönskad diskussion kring personliga frågor?

Aldrig, Sällan, Ibland, Ofta, För det mesta

Frågor om stress och sömn

16. Följande frågor avser hur du haft det under de senaste fyra veckorna:

Hur ofta har du haft problem att slappna av?

Hur ofta har du känt dig irriterad?

Hur ofta har du känt dig spänd?

Hur ofta har du känt dig stressad?

Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig

17. Följande frågor avser hur du haft det under de senaste fyra veckorna:

Hur ofta har du sovit dåligt eller oroligt?

Hur ofta har du haft svårt att somna?

Hur ofta har du vaknat för tidigt och inte kunnat somna om?

Hur ofta har du vaknat flera gånger och inte kunnat somna om?

Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls

Frågor om inflytande, krav, hjälp och stöd på arbetsplatsen

18. Dessa frågor avser inflytande och olika krav i arbetet:

Har du stort inflytande över beslut som gäller ditt arbete?

Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med?

Kan du påverka din arbetsmängd?

Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?

Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?

Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter?

Kommer du efter i ditt arbete?

Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?

Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig

19. Dessa frågor avser situationer där du har behov av hjälp eller stöd i ditt arbete:

Hur ofta får du hjälp och stöd från dina arbetskamrater?

Hur ofta är dina arbetskamrater beredda att lyssna till dina problem med arbetsuppgifterna?

Hur ofta talar dina arbetskamrater med dig om hur bra du utfört ditt arbete?

Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig

20. Dessa frågor avser ditt förhållande till din närmaste chef:

Hur ofta får du hjälp och stöd från din närmaste chef?

Hur ofta är din närmaste chef beredd att lyssna till dina problem med arbetsuppgifterna?

Hur ofta talar din närmaste chef med dig om hur bra du utfört ditt arbete?

Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig

Frågor om psykisk arbetsmiljö

21. Dessa frågor avser psykisk arbetsmiljö:

Är du orolig för att bli arbetslös?

Är du orolig för att bli överflödig på grund av ny teknik?

Är du orolig för att få svårt att hitta ett nytt arbete om du blir arbetslös?

Är du orolig för att bli förflyttad till ett annat arbete mot din vilja?

I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad

Ditt förhållande till ditt arbete

22. Angående ditt arbete i allmänhet, hur nöjd är du med:

Dina framtidsutsikter i arbetet?

Arbetsmiljön?

Det sätt dina kunskaper används på?

Ditt arbete som helhet, allt inräknat?

Mycket tillfredsställd, Tillfredsställd, Otillfredsställd, Mycket otillfredsställd

23. Frågor om avsikt att lämna organisationen:

Jag har planer på att lämna min anställning under det närmaste året.

Jag har aktivt sökt nya arbeten

Jag vill vara kvar på mitt arbete

Instämmer inte alls, Instämmer delvis, Instämmer till stor del, Instämmer i hög grad,

Instämmer helt och hållet

Frågor om mobbning, sexuella trakasserier, hot och våld på arbetsplatsen

24. Har du blivit utsatt för något av följande av dina arbetskamrater eller chefer det senaste året?

Mobbning

Sexuella trakasserier

Hot

Våld

Ja, Nej

Enkäten är nu slut. Tack så mycket för din medverkan!

Har du frågor eller synpunkter kontakta:

e-postadress

046-222 xx xx

Vänligen

Elinor Schad

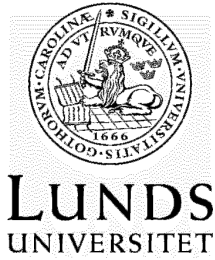
Avdelningen för arbets- och organisationspsykologi

Institutionen för psykologi

Lunds universitet

Du kan nu stänga fönstret.

Bilaga B: annonsen i nyhetsbrevet



Forskare vid Lunds universitet intresserar sig för din arbetsmiljö!

Funderar du på hur det sociala klimatet XX påverkar dig?

Det gör en forskargrupp vid Lunds universitet som startat ett projekt kring sociala relationer XX. Syftet är att få kunskap om vilka olika aspekter i arbetslivet som kan vara grogrund för negativa sociala relationer och vilka effekter det kan få.

Klicka på länken om du vill delta:

[“länk”](#)

Har du frågor hör av dig till Elinor Schad, doktorand vid Lunds universitet: e-postadress