

Skal jeg gripe inn?
Policys betydning på tilskueratferd i møte med
mobbing

Kristin Bjordal & Anna Kristine Gjendem



MAPSYK345

Masterprogram i psykologi

**Studieretning: Arbeids- og organisasjonspsykologi
ved**

**UNIVERSITETET I BERGEN
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET
VÅR 2022**

Veileder: Kari Einarsen, Førstemanuensis, Handelshøyskolen BI Bergen

Biveileder: Ståle Einarsen, Institutt for Samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen

Abstract

Previous research on workplace bullying has mainly focused on the dyadic relationship between perpetrator and victim. Recent research has emphasized how bystanders of workplace bullying are affected by the situation, and how they can influence the outcome in a constructive or destructive manner. This study will look at what it takes for bystanders to intervene in the situation. This is done by testing whether information about the existence of policies can affect the bystander's appraisal of severity and their intention to intervene. The study wants to answer why someone chooses not to intervene by including moral disengagement as a moderator. Data was gathered using an experimental design in which participants watched a video with three different conditions: Information about the existence of policies and information about the absence of policies (experimental groups), and no information (control group). All participants answered the same questionnaire. The study included 100 participants, mainly recruited from the Faculty of Psychology at the UiB. The results showed that information about the existence of policies had a negative relationship with appraisals of severity, but it had a positive relationship with feeling safe to whistleblow. This shows that policy is complex and needs more research to understand the implications. Policy had no effect on either passive or active bystander behaviour. This may indicate that it is not as situational as assumed.

The moral disengagement scale's reliability was too low to be used in a moderator analysis. It was therefore not possible to draw any conclusions about the relationship.

Keywords: Bystander, moral disengagement, intervene, bullying, ethical behaviour, policy.

Antall ord: 15 105

Sammendrag

Tidligere forskning på mobbing i arbeidslivet har hovedsakelig omhandlet det dyadiske forholdet mellom mobber og offer. Nyere forskning vektlegger hvordan tilskuerne både blir påvirket av situasjonen, samtidig som de kan påvirke utfallet på en konstruktiv eller destruktiv måte. Denne studien vil se på hva som skal til for tilskuere velger å gripe inn. Det gjøres ved å se hvorvidt informasjon om tilstedeværelsen av policy kan påvirke tilskuerens alvorsvurdering og grip inn-intensjon. Studien ønsker også å svare på hvorfor en velger å ikke gripe inn, ved å se på moral disengagement som en moderator. Dataen ble samlet inn ved å bruke et eksperiment hvor deltakerne fikk se en video med tre ulike betingelsesgrupper: informasjon om tilstedeværelse av policy eller informasjon om fraværet av policy (eksperimentelle) og en nøytral uten informasjon (kontroll). Deretter svarte de på samme spørreskjema. Til sammen var det 100 deltakere, hovedsakelig rekruttert fra Det psykologisk fakultet ved UiB. Resultatene viste at tilstedeværelsen av policy hadde en negativ sammenheng med alvorsvurdering, men det hadde en positiv sammenheng med å oppleve det trygt å varsle. Dette viser at policy er komplekst og trenger mer forskning for å forstå implikasjonene. Policy hadde ingen innvirkning for hverken passiv eller aktiv tilskueratferd. Dette kan tyde på at dette ikke er så situasjonsbestemt som antatt. Moral disengagement-skalaen hadde for lav reliabilitet til å kunne brukes i en moderatoranalyse, og det ble derfor ikke mulig å dra noen konklusjoner om denne sammenhengen.

Nøkkelord: tilskuer, moral disengagement, grip inn, intervensjon, mobbing, etisk atferd, policy

Forord

Da vi begynte vårt mastersamarbeid bestemte vi oss for to ting. Det første var at vi ikke skulle skrive om mobbing, det andre var at vi ikke skulle samle egen data. Noen lange og innholdsrike måneder senere har vi gjort begge deler, med mye ny kunnskap i bagasjen. Det har vært en utfordrende prosess å prøve seg som forskerspirer, samtidig som det har vært lærerikt og svært spennende. Å få koble seg på begynnende forskning innenfor nye greiner i feltet har vært givende, ved å få lov til å gjøre «nybrottsarbeid».

Vi er stolte over å ha fått til å gjennomføre et eksperiment fra start til slutt, med rekruttering, logistikk, analyser og det hele. At vi faktisk har fullført prosjektet vårt oppleves nærmest uvirkelig, da det har fremstått uendelig langt fremme. Når vi nå sitter her med en fullført oppgave er vi takknemlig for den reisen det har vært.

Vi vil rette en stor takk til vår veileder Kari Einarsen som har hatt troen på oss og vist hva vi kan få til. Takk for at du har dratt oss opp av dype daler og dyttet oss fremover. Vi har satt stor pris på det du har delt av din kunnskap og engasjement.

En takk rettes også til vår biveileder Ståle Einarsen, spesielt gjennom Toppforsk og sponning av premier. Takk til Mats Glambek for hjelp med utarbeiding av spørreskjema og å starte arbeidet med analysene. Vi retter også en takk til Forskningsgruppen for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK) for gode innspill i prosjektets startfase. En siste takk rettes til Aker Solutions Stord for bruken av videoene som er spilt inn hos dere.

Bergen, 20.05.2022

Kristin Bjordal og Anna Kristine Gjendem

Innhold

Introduksjon.....	3
Teoretisk rammeverk.....	4
Mobbing	4
Mobbing foregår i en sosial kontekst	6
Forebygging og håndtering av mobbing.....	8
Policy.....	10
Tilskuer – passiv eller aktiv agent.....	11
Vurdering av alvor.....	13
Moral disengagement	13
Fremstilling av hypoteser	16
Metode.....	19
Forskningsdesign.....	19
Utforming av spørreskjema	20
Rekruttering av deltakere	20
Datainnsamling og prosedyrer.....	21
Utvalg	24
Beskrivelse av variabler og måleinstrumenter	24
Reliabilitet og validitet	26
Etisk hensyn.....	28
Statistiske analyser	29
Preliminær analyse	30
Resultater.....	30

Frekvensanalyser	30
Deskriptive analyser og korrelasjoner	32
Hypotese 2	38
Hypotese 3	39
Diskusjon	40
Hypotese 1	40
Hypotese 2	42
Hypotese 3	45
Metodiske betraktninger	46
Styrker	46
Begrensninger	47
Teoretiske implikasjoner	49
Praktiske implikasjoner	50
Fremtidig forskning	52
Konklusjon	54
Referanseliste	56
Appendiks A. Studiens spørreskjema	72
Appendiks B. Manus til eksperimentgjennomføring	77
Appendiks C. Principal Component Analysis på studiens variabler	78
Appendiks D. Samtykkeskjema	81

Introduksjon

Mobbing har lenge vært et tema som har opptatt forskeres interesse (Samnani & Singh, 2012; Branch et al., 2013). Om lag 10% av den generelle arbeidsstyrken i Europa opplever mobbing noen ganger, mens 3% opplever mer alvorlige tilfeller (Zapf et al., 2020) Dette viser at mobbing fortsatt er et problem som forekommer i arbeidslivet. Mobbing medfører negative konsekvenser både for individ og organisasjon. På individ-nivå har mobbing blant annet blitt relatert til mentale og fysiske helseproblemer, utbrenthet og redusert jobbtildfredshet (Nielsen & Einarsen, 2012), mens det på organisasjonsnivå har blitt knytt til økt sykefravær (Hoel & Cooper, 2000) og turnover-intensjoner (Glambek et al., 2014). Gitt de negative konsekvensene som mobbing har for organisasjonen, vil det være i organisasjonens interesse å håndtere og forbygge slike situasjoner.

Det finnes ulike metoder for forebygging og håndtering av mobbing. Den enkelte organisasjon oppmuntres til å innføre interne retningslinjer og policyer for å forhindre mobbing, og håndtere tilfeller hvor mobbing har oppstått (Rayner & Lewis, 2020). En klar og tydelig policy vil kunne kommunisere ut til de ansatte hva som forventes av deres atferd, og gir et uttrykk for organisasjonens standpunkt ovenfor mobbing (Tenbrunsel et al., 2003; Bille et al., 2008). Utviklingen av policy kan tenkes å være et nyttig hjelpemiddel i mobbesaker da det gir både organisasjonen og dets medlemmer en beskrivelse av fremgangsmåte ved mobbetilfeller (Einarsen et al., 2016; Duffy, 2009).

Arbeidsplassen er en sosial kontekst og det er derfor viktig å forstå hvordan mobbing påvirker tilskuerne (Ng & Notelaers, 2022). Det er ikke uvanlig at det er flere vitner enn direkte involverte (Coyne et al., 2017). Forskning viser at det kan ha negative konsekvenser å være tilskuer til en mobbesituasjon (Emdad et al., 2013; MacCurtain et al., 2018; Vaitra, 2001). Dette betyr at det er mange som kan bli direkte eller indirekte rammet av mobbing på arbeidsplassen. Tilskuerne har ikke blitt gitt mye fokus i tidligere forskning, men har fått mer fokus i senere

tid. I møte med mobbesituasjoner ansees tilskuere som viktige agenter med mulighet for å påvirke utfallet i både positiv og negativ retning (Einarsen et al., 2020a; Ng et al., 2019; Mulder et al., 2016; Paull et al., 2012; Thornberg & Jungert, 2013).

I denne studien ønskes det å se nærmere på tilskuers rolle i en mobbesituasjon, og hva som kan påvirke hvorvidt tilskuer griper inn i en observert mobbesituasjon eller ikke. Studien vil blant annet se om informasjon angående organisasjonens eksisterende eller ikke-eksisterende policy kan påvirke tilskuers atferd i situasjonen. Moral disengagement-teori vil bli undersøkt som en mulig forklaring på hvorfor tilskuere velger å ikke gripe inn i mobbesituasjoner. Tilskuere har fått mer fokus i senere tid og det ønskes at denne oppgaven skal kunne bidra til å utvide forståelsen av tilskuers rolle i mobbesituasjoner.

For å se på disse forholdene vil det i denne studien bli brukt et eksperimentelt design. Dette gjøres ved å vise to videoer med informasjon om tilstedeværelsen eller fraværet av policy, og en kontroll-video uten informasjon. Til tross for at dette ikke er en mye brukt metode innenfor arbeids- og organisasjonspsykologien, finnes det lignende studier med bruk av video som også fokuserer på tilskuers atferd i en mobbesituasjon (Dal Cason et al., 2020). For å ha et utviklende fagfelt er det viktig å tenke nytt rundt innfallsvinkler til forskningsspørsmål, både i innhold og metodisk form. Eksperimentelle studier gir mulighet til å se på grunnspørsmålene, uten påvirkning fra ytre faktorer.

Teoretisk rammeverk

Mobbing

Mobbing på arbeidsplassen innebærer en situasjon hvor gjentatt negativ sosial atferd rettes mot en eller flere medarbeidere (Einarsen & Raknes, 1997). Mobbing handler normalt sett ikke om en isolert hendelse, men innebærer gjentatt negativ atferd, og vedvarer gjerne over tid (Einarsen et al., 2020b). Notelaers og Einarsen (2013) sier at mobbing både kan involvere mer lavfrekvente, sporadiske tilfeller av negativ atferd, men også alvorlig og langvarig tilfeller.

Den negative atferden er gjerne uønsket av offeret og utføres med den hensikt å ydmyke eller plage offeret. Denne typen handlinger vil kunne få konsekvenser både for den enkeltes jobbprestasjoner og arbeidsmiljøet generelt (Einarsen & Raknes, 1997).

Det kan skilles mellom ulike typer mobbing og mobbeatferd. For eksempel skilles det mellom arbeidsrelatert mobbing og personrelatert mobbing. Arbeidsrelatert mobbing er handlinger som vil kunne påvirke offererts prestasjoner. Eksempel på denne typen mobbing kan være å gi offeret trivielle arbeidsoppgaver eller holde tilbake informasjon som anses som relevant for arbeidsutførelse. Personrelatert mobbing kommer i form av fornærmelse, latterliggjøring, ryktespredning og vedvarende kritikk (Einarsen et al., 2020b). Videre kan det også skilles mellom aktive og passive former for mobbing. Sosial ekskludering og ryktespredning trekkes frem som eksempler på passive former, mens verbale trusler og verbal aggresjon er eksempler på former for aktiv mobbing (Einarsen et al., 2009).

Å bli utsatt for mobbing kan oppleves som svært belastende og har en rekke negative konsekvenser for den utsatte. En studie av Hauge et al. (2010) viser at mobbing kan oppleves som en alvorlig sosial stressor for individet og har langt mer alvorlige konsekvenser enn det andre jobb-relaterte stressor har. Mobbing er derfor et problem for arbeidsplassen som må håndteres. Mobbing på arbeidsplassen har blitt knytt til både jobbrelaterte og helserelaterte utfall som for eksempel redusert jobbtilfredshet, økt turnover intensjon, depresjon og PTSD lignende symptomer (Nielsen & Einarsen, 2012). Andre studier har også funnet støttet for en sammenheng mellom mobbing og PTSD. Personer som utsettes for mobbing over lengre tid vil kunne utvikle PTSD symptomer og disse symptomene kan vedvare flere år etter at hendelsen fant sted (Glasø et al., 2009; Mathiesen & Einarsen, 2004).

Mobbing vil kunne ha negativ innvirkning mobbeofferets helse, og det er derfor ikke utenkelig at det er en sammenheng mellom mobbing og høyere sykefravær på arbeidsplassen (Einarsen et al., 2011). En finsk studie (Kivimäki et al., 2000), gjennomført på sykehusansatte,

viste at personer som hadde vært utsatt for mobbing hadde 26% større sannsynlighet for sykefravær sammenlignet med de som ikke ble utsatt for mobbing, og at mobbing utgjorde 2% av det totale sykefraværet. Andre studier som har sett på sammenhengen mellom mobbing og høyer sykefravær fant en svakere relasjon (Nielsen & Einarsen, 2012; Vartia, 2001). Det argumenteres imidlertid for at årsaken til så lav prosentandel kan henge sammen med at offeret likevel stiller på arbeid, til tross for sykdom, for å unngå ytterligere negative konsekvenser fra mobber(ne). Denne typen atferd kalles gjerne for «presenteeism» (Conway et al., 2015). Enkelte gjør det for å unngå ytterligere negativ atferd fra mobber(ne), mens andre gjør det for å forhindre at de blir utstøtt fra fellesskapet og å unngå at fraværet blir en form for selv-isolering (Einarsen et al., 2011). Videre har forskning funnet sammenheng mellom mobbing og turnover-intensjoner (Nielsen & Einarsen, 2012; Hogh et al., 2011) og i en studie gjort av Glambek et al. (2014) ble det blant annet funnet at å bli utsatt for mobbing kunne predikere økt turnover-intensjoner seks måneder senere. Mobbing på arbeidsplassen er med andre ord noe som ville kunne ha negative konsekvenser på både individnivå, i form av redusert helse og tilfredshet hos den enkelte, men også på organisasjonsnivå da mobbing kan gå ut over miljø, økonomi og produktivitet. Tilfeller som involverer mobbing, bør derfor tas på alvor.

Mobbing foregår i en sosial kontekst

Mobbing på arbeidsplassen omfatter mer enn kun den som blir mobbet og den som mobber, og foregår sjeldent i isolerte tilfeller. Mobbing foregår i en sosial kontekst og det er derfor viktig å forstå rollen til de som er tilskuere (Ng et al., 2021). Å forstå alle de involverte parter gir et mer helhetlig bilde enn når det kun settes søkelys på den dyadiske konflikten mellom mobber og offer, da det utgjør et problem for fellesskapet (Coyne, 2019). Mye av mobbing vil skje med andre mennesker til stede, gjerne opp mot halvparten av de negative interaksjonene vil skje i fellesskap (Glomb, 2002). Antall tilskuere overgår da akkurat de mobbingen angår, som kan gjøre det til en stor gruppe. Hvor mange arbeidstakere som har

observert mobbing varierer fra 9% til 47% (Pouwelse et al., 2021). Å forstå tilskueres rolle i mobbesituasjonen er altså viktig for å forstå bedre den sosiale konteksten mobbing foregår i, heller enn å kunne fokusere på det tradisjonelle mobber og offer-forholdet (Niven et al., 2020). Tilskuere blir i noen tilfeller omtalt om «vitner» eller «tredjeparter», men dette kan tenkes å fremme tanken om at de ikke har noe mulighet til å gripe inn i møte med situasjonen (Niven et al., 2020). I litteraturen brukes derfor ofte det engelske begrepet «bystander» som terminologi, som på norsk vil oversettes til «tilskuer». Tilskuer-begrepet fremmer et handlingsrom og evne til å påvirke utfallet av mobbesituasjoner, ved å ikke kun være en passiv observatør (Paull et al., 2012). De blir ikke kun påvirket av situasjonen, de kan selv påvirke den (Niven et al., 2020).

Mobbesituasjonen kan få skadelige konsekvenser også for tilskuere. Selv om de ikke har vært direkte involverte har de blitt sett på som «victims by proxy» og tenkt at de kan ha en lignende opplevelse som om de selv ble mobbet. Ved å oppfatte organisasjonen som truende for kolleger kan det tenkes at det er slik en selv blir behandlet i fremtiden, som kan oppleves belastende (Hoel & Cooper, 2000; Niven et al., 2020). Dette har sammenheng med at det oppleves som om den psykologiske kontrakten er brutt mellom arbeidstaker og organisasjon, når det ikke lenger er et trygt miljø. Tilskuere opplever da en større opplevelse av urettferdighet (Parzefall & Salin, 2010). Tilskuere kan også oppleve høyere nivåer av stress, både generelt og mentalt (Vartia, 2001). En studie viste også at tilskuere kunne ha høyere nivåer av symptomer på depresjon (Emdad et al., 2013), men da det ble kontroll for tilskuernes tidligere opplevelse av å bli mobbet forsvant den observerte effekten (Nielsen & Einarsen, 2013). Derfor kan det tenkes at tidligere opplevelser og ens egen psykologiske tilstand vil spille inn på opplevelsen av å bli direkte påvirket som tilskuer (Niven et al., 2020).

Det kan være flere grunner til at tilskuere velger å ikke gripe inn. Å bli assosiert med offeret kan føre til frykt for stigma eller andre baksider ved å involvere seg (D'Cruz & Noronha, 2011). Tilskuere kan tenke at ved å involvere seg i situasjonen bidrar de til å eskalere den, heller

enn å hjelpe offeret (Wu & Wu, 2019). En annen frykt er å bli utsatt for gjengjeldelse (retaliation) av mobberen dersom de støtter offeret (Lutgen-Sandvik & Fletcher, 2013). Å bli utsatt for gjengjeldelse vil kunne utvikle seg til mobbing (Bjørkelo, 2013). En studie som så på konsekvensene av tilskuere som griper inn i mobbesituasjoner, fant at det ikke var en økt risiko for å bli det neste offeret etter intervensjon mot mobbing. Ved å ikke gripe inn var det derimot tre ganger så stor sjanse for å kunne offer for mobbing (Rosander & Nielsen, 2021).

Tilskuere kan oppleve negative konsekvenser i mobbesituasjonen; ikke som et vitne til opplevelsen, men fordi det tvinger dem til å forholde seg til situasjonen. Dersom samvittigheten deres tilsier at de burde gripe inn, kan det å gjøre ingenting føre til en emosjonell krise i form av at deres moralske forståelse er brutt. Dersom en tilskuer griper inn kan offeret kjenne på støtte, selv om intervensjonen ikke lykkes. En tilskuer som griper inn vil også kjenne på effekten av å ha tatt en moralsk beslutning i møte med mobbing, som kan minske den negative opplevelsen (Nielsen et al., 2020).

Forebygging og håndtering av mobbing

For å kunne forhindre at mobbing oppstår på arbeidsplassen, er det i organisasjonens interesse å utvikle og iverksette metoder for effektiv håndtering og forebygging av mobbing, for å kunne oppnå et godt og forsvarlig arbeidsmiljø (Zapf & Varita, 2020). I det norske arbeidsliv er virksomheten og arbeidsgiver dessuten pliktet til å håndtere og forebygge tilfeller av mobbing. I henhold til den norske arbeidsmiljøloven (2005) skal arbeidstakere ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og det er arbeidsgivers plikt å sørge for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Selv om mobbing ikke nevnes eksplisitt i lovteksten, vil det likevel gå under det større begrepet "trakassering" (Einarsen & Pedersen, 2017).

Arbeidsmiljøloven (2005) legger ikke bare føringer på arbeidsgiver, men også arbeidstaker i denne sammenheng. I det norske arbeidsliv har alle arbeidstakere en såkalt

medvirkningsplikt. Denne innebærer at arbeidstakere er pliktig til å informere, gjennom f.eks. varsling, dersom det blir kjent at det forekommer trakassering og mobbing på arbeidsplassen. At arbeidstakere opptrer som passive tilskuere ved mobbing kan dermed tolkes som et brudd på deres medvirkningsplikt. Sett fra både et juridisk og psykologisk perspektiv, er det derfor viktig at arbeidsplassen har gode rutiner og retningslinjer for håndtering og forebygging av mobbing, og det er viktig at arbeidstakere er kjent med disse slik at de kan etterleve sin medvirkningsplikt og unngå å bli passive tilskuere i mobbesituasjoner.

Tiltak og metoder for håndtering og forebygging kan deles inn i tre kategorier: primær, sekundær og tertiær. Primær intervensjoner har som mål å forebygge de skadelige effektene av mobbing ved å forhindre at det i det hele tatt oppstår. Primær intervensjoner kan sies å være proaktiv da de forsøker å redusere risikoen for at mobbing oppstår (Zapf & Varita, 2020). Eksempel på primære intervensjoner kan være konflikthåndteringssystemer, anti-mobbing policy og ledertrening (Salin et al., 2020). Sekundær intervensjoner introduseres når mobbing allerede har begynt å utvikle seg og innebærer gjerne konkrete tiltak for å kunne redusere effekten av mobbing på individet (Zapf & Varita, 2020). Rådgivning til partene i mobbesaken eller omplassering kan være eksempel på sekundær intervensjon (Bille et al., 2008). Den siste formen for intervensjon, tertiær intervensjon, innebærer behandling og rehabilitering av de involverte parter med særlig vekt på de som ble utsatt for mobbing (Billie et al., 2008). Tertiær intervensjon har som mål å sørge for at mobbing ikke gjenoppstår og gjenopprette et trygt arbeidsmiljø for alle (Zapf & Varita, 2020) Hvilke tiltak som bør iverksettes vil så være avhengig av hvor langt mobbesituasjonen har utviklet seg.

Selv om det er mye forskning knytt til mobbing på arbeidsplassen, er det relativt lite av forskningen som faktisk fokuserer på forebygging og intervensjoner, og evalueringen av disse (Zapf & Varita, 2020; Escartin, 2016). Det er derfor vanskelig å si hvilke av tiltakene som anses som mest effektive mot mobbing. Hva som anses som mest effektiv metode vil dessuten være

avhengig av kontekst og kultur (Salin et al., 2020). I sin undersøkelse rundt foretrukket handling hos HR-praktiserende, fant Salin et al. (2020) at bevisstgjøring rundt temaet, ledertrening og utvikling av policy var de vanligste tiltakene benyttet i forebyggingsarbeidet. Videre fant de også en tendens blant respondentene til å se på mobbing som et interpersonlig problem fremfor et organisatorisk, og det kan tenkes at dette i stor grad påvirker hvordan mobbetilfeller forstås og håndteres.

Policy

Policy er en av de vanligste formene for intervensjon mot mobbing (Salin et al., 2020; Hodgins et al., 2020a). Policy kan inngå som en del av en organisasjons etiske infrastruktur hvor ulike systemer samspiller for å redusere og forebygge mobbing (Tenbrunsel et al., 2003). I denne studien vil vi imidlertid se på policy alene og ikke i et samspill med andre faktorer.

En policy vil inneholde prosedyrer og retningslinjer som gir uttrykk for organisasjonens holdninger ovenfor mobbing og hva som forventes av de ansatte i henhold til dette. Policyen bør inneholde en definisjon av mobbing, samt gi eksempler på hvilken atferd som går under dette begrepet. Den bør også ta for seg hva som anses som akseptabel og ikke-akseptabel atferd i organisasjonen (Bille et al., 2008; Einarsen et al., 2016). En policy må videre gi en beskrivelse av tilgjengelige metoder og fremgangsmåter for de som skulle ønske å melde fra om denne type atferd, enten det skulle være tilskuere som ønsker å melde fra på vegne av andre eller offeret selv (Ferris et al., 2021; Hoel & Einarsen, 2020). Gjennom policy kan organisasjonen formidle normer og verdier, samt si noe om hvordan forebygging og håndtering av mobbetilfeller (Rayner & Lewis, 2020; Salin, 2008; Tenbrunsel et al., 2003). Dersom policy skal fungere som et forebyggende tiltak, er det imidlertid viktig at alle har kjennskap til dens eksistens og innhold, og at alle tar den i bruk (Einarsen et al., 2016). Den bør også ha god forankring i ledelse og i organisasjonskultur (Rayner & Lewis, 2020).

Forskningen knytt til policyens effektivitet er imidlertid svært mangelfull (Ferris et al., 2021; Hodgins, 2020a) og forskningen som eksisterer tyder på blandede resultater. I en studie av studie av Salin (2009) ble det funnet at tilstedeværelse av policy ikke hadde mye å si for hvorvidt mobbesituasjonen ble håndtert eller ikke. Kaptein (2011) argumenterer imidlertid for at de blandede resultatene knytt til policyens effektivitet kan komme fra det faktum at ren tilstedeværelse av policy ikke er nok til å gjøre den effektiv. En policys effektivitet vil også være avhengig av blant annet innhold og hvorvidt det kommuniseres ut til organisasjonsmedlemmer. Til tross for blandede resultater, anbefales organisasjoner å utvikle policyer og prosedyrer for håndtering av mobbesaker. Dette har blant annet blitt vektlagt av International Labor Organisation (ILO convention #190, 2019). Policyer vil dessuten kunne gi organisasjoner en overordnet plan for hvordan en skal gå frem i mobbesaker. Ved å ikke ha policy må organisasjonsmedlemmer selv vurdere hvordan de skal gå frem i situasjonen (Duffy, 2009) noe som kan føre til en tilfeldig og prinsippløs håndtering av mobbesaker. En policy kan på denne måten hjelpe gi en overordnet struktur for formell håndtering (Einarsen et al., 2016).

Tilskuer – passiv eller aktiv agent

Alle som observerer mobbing på arbeidsplassen, blir tilskuere som må vurdere hvordan de skal forholde seg til situasjonen. Den klassiske «bystander-effekten» la vekt på at mennesker blir passive vitner når andre er til stede (Darley & Latane, 1968). I dag vektlegges det heller at tilskuere har en stor evne til å kunne påvirke mobbesituasjonen som noe mer enn passive agenter (Ng & Notelaers, 2022). Tilskuere kan ta flere ulike roller i møte med mobbesituasjoner, slik som: utenforstående, beskytter, assistent og forsterker (Salmivalli, 1996). Disse rollene kan sees i sammenheng med de ulike typene for tilskueratferd hos Paull og kolleger (2012). Her ser en på to dimensjoner av atferd. En av dimensjonene går fra destruktiv til konstruktiv, med vekt på om det tjener mobbingen eller om det tjener offeret. Den andre dimensjonen går fra aktiv til passiv. Her vektlegges det om det skjer konkret handling

eller om en unngår å handle. Denne studien vil kun ta for seg dimensjonen som omhandler tilskuers passive eller aktive atferd.

Hvordan tilskuer velger å reagere kan påvirke hvordan mobbeforløpet utvikler seg (Niven, 2020). Dersom tilskuere ikke griper inn vil det for offeret oppleve som å støtte opp under mobbingen. Dette er uavhengig om tilskuer er konstruktiv eller destruktiv, det vil oppleves likt for offeret (van Heugten, 2011). Aktiv konstruktiv atferd kan ansees som en intervensjon for å stanse mobbingen, enten gjennom å utfordre mobberen eller støtte offeret. Dette blir en form for primær intervensjon, som har som mål å stanse mobbingen før den eskalerer til å bli mer alvorlig. Slike intervensjoner vil være vanskelig å gjennomføre hvis situasjonen har blitt for eskalert, da det kun vil være effektivt med mer ekstreme og inngripende intervensjoner (Glasl, 1994).

Grunnet tilskuers mulighet for å påvirke situasjonen er det hensiktsmessig å tenke på dem som en strategisk del av løsningen når det er snakk om mobbing på arbeidsplassen (Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly, 2005; Niven et al., 2020). Det er begynt å utvikle programmer som skal bidra til å utvikle tilskuers evner til å gripe inn i mobbesituasjoner (Einarsen et al., 2020a). Slike programmer kan bidra til å utvikle mestringstro til å gripe inn gjennom aktive intervensjoner. Å sette fokus på ikke kun hva som er uønsket atferd, men vise til faktisk ønsket atferd vil være viktig for å skape effektive programmer. Det er også viktig å skape klarhet rundt de ulike tilskuerrollene tredjeparter kan ha i uetiske situasjoner (Salin, 2013). Gjennom å utvikle tilskuers moralske identitet i organisasjonen kan det bidra til å gjøre dem mer interesserte i å påvirke situasjoner i en positiv retning (Niven et al., 2020).

Dersom arbeidstakere skal velge å handle på en etisk måte, krever det at ledelsen setter fokus på etisk atferd (Salin, 2013). Oppleveres det at uetisk atferd som mobbing ikke er et stort problem for de overordnede, vil det være vanskelig for tilskuere å gripe inn ved mobbing. Derfor er det viktig at de uformelle og formelle systemene er i tråd med hverandre (Einarsen,

2017). Policy vil her være et verktøy som fremmer organisasjonens moralske identitet og kan bekrefte tilskueres ønske om å gripe inn i uetiske situasjoner.

Vurdering av alvor

Hvorvidt en mobbesituasjon anses som å være av alvorlig art, vil til en viss grad kunne være avhengig av hvilken type mobbeatferd som vises. I en studie gjort av Escartin et al. (2009) ble respondenter bedt om å rangere ulike typer mobbeatferd i forhold til hvor alvorlig atferden ble ansett å være. Isolering ble for eksempel vurdert som minst alvorlig, mens emosjonell mishandling ble vurdert som mest alvorlig. Det tenkes derfor at vurdering av alvorlighetsgrad kan variere i henhold til hvilken mobbeatferd som utvises av mobber, men at det også kan være avhengig av den enkeltes oppfatning av situasjonen. Forskning gjort av Desrumaux et al. (2018) og Hellemans et al. (2017) viser også at hvorvidt en situasjon anses som alvorlig eller ikke, vil videre kunne påvirke hvorvidt man velger å gripe inn i situasjonen eller ikke. Det er viktig at det tydeliggjøres hva som er ansett som alvorlig mobbing. Policy vil hjelpe tilskuerer å tolke alvorret i situasjonen, slik at de lettere vet om det er behov å gripe inn.

Moral disengagement

Moral disengagement-teori ble introdusert av Bandura som en fortsettelse på hans sosial-kognitiv teori (Bandura, 1986, 2016). Sosial-kognitiv teori ser på hvordan menneskers moralske kognitive vurdering og handling bestemmes av tre faktorer: miljømessige (sosiale), kognitive (personlige) og atferdsmessige (oppførsel). Det vil si at hvordan et menneske handler i en gitt situasjon vil påvirkes av alle de tre faktorene. Som fortsettelsen på dette viser moral disengagement-teori hvorfor mennesker ikke alltid oppfører seg i tråd med ens egne moralske standarder. Den indre kontrollen fungerer kun dersom den er aktivert og moral disengagement forklarer hvordan den kan kobles ut (Bandura, 1986; Detert et al., 2008; Moore, 2015). Teorien forklarer hvordan et individs moralske selvregulering blir frakoblet deres tanker og handlinger, som kan føre til at de utfører handlinger de ellers ikke ville sett på som moralsk riktigs.

Moral disengagement endrer ikke den moralske standarden hos individet, men forklarer hvordan en rekonstruerer en situasjon til å ikke lenger være et moralsk problem. Ved å gjøre det kan en opprettholde ens egen ide om moral og bevare et positivt bilde av seg selv (Bandura, 2016). Dette er dermed en måte å unngå å oppleve kognitiv dissonans (Festinger, 1957) og det påfølgende psykologiske ubehaget som kan medfølge (Moore, 2008). Moral disengagement kan forekomme hos alle mennesker, men det vil skje oftere dersom en har en sterkere tilbøyelighet for å gjøre det. Tilbøyelighet til moral disengagement har en sterk sammenheng med uetisk atferd (Detert et al. 2008; Moore et al., 2012). Mye av Banduras forskning har sett på hvordan moral disengagement forekommer hos barn, mens nyere forskning er mer interessert i hvordan dette kan undersøkes hos voksne (Moore, 2008; Moore et al., 2012; Ng et al., 2020; Ogunfowora et al., 2022).

Bandura drar frem åtte kognitive mekanismer som fasiliterer uetisk atferd: moralsk rettferdiggjøring, eufemistiske merkelapper, fordelaktig sammenligning, feilplassering av ansvar, utydeliggjøring av ansvar, forvrenging av konsekvenser, dehumanisering og skyldplassering (Bandura et al., 1996). Moralsk rettferdiggjøring vil si å rasjonalisere hvorfor atferden er nødvendig og gjerne også har positive konsekvenser. Eufemistiske merkelapper omskriver handlingens egentlige betydning til noe med et mildere innhold. Fordelaktig sammenligning setter søkelys på hvor mye verre det kunne vært enn det som skjer, heller enn å fokusere på hva som ville vært ønskelig. Feilplassering av ansvar gjør individet passivt og gir ansvaret til noen andre. Utydeliggjøring av ansvar legger vekt på at noen andre i gruppen kommer til å gjøre noe, dermed slipper individet selv å handle. Forvrenging av konsekvenser minsker oppfattelsen av hva handlingens negative konsekvenser fører til. Dehumanisering fratår offeret menneskelige trekk og verdi, i stedet blir det attribuert negative og bestialske trekk. Skyldplassering legger til grunn at det er offerets egen skyld at det blir behandlet på denne måten. Disse mekanismene for moral disengagement kan fordeles i fire kategorier for

rekonstruering: oppførsel, konsekvenser, offerets karakteristikk og personlig handlingsrom (agency) (Bandura, 2016; Ng et al., 2020).

Til tross for at Bandura omtaler moral disengagement som en kognitiv prosess, blir det ofte målt som en individuell forskjell og et trekk (Bandura et al., 1996; Moore et al., 2008). Moral disengagement som disposisjon har vist en positiv assosiasjon med blant annet kynisme (Detert et al., 2008), machiavellisme (Christie & Geis, 1970; Moore et al., 2012) og sjansekontrollplassering (chance locus of control) (Guo, 2021). Dette har en negativ assosiasjon med moralsk identitet (McFerran et al., 2010) og empati (Detert et al., 2008). Trekket vil påvirke den moralske vurdering fra første øyeblikk og kan forklare hvorfor «gode» arbeidstakere velger å vise uetisk atferd (Newman et al., 2019; Treviño et al., 2014). Moral disengagement virker da som en moderator som kan påvirke den positive effekten av etiske strukturer (Martin et al., 2014). Høy tilbøyelighet til moral disengagement vil moderere effekten av etiske systemer på en slik måte at effekten kan forsvinne. Moral disengagement som moderator er undersøkt i flere studier, hvor det vises at høye nivåer bidrar til negative utfall (Bonner et al., 2016; Nguyen, 2015; Samnani et al., 2014). Det er også mulig å se på moral disengagement som en kontinuerlig prosess hvor det vil virke som en mediator (Moore, 2015), men denne studien vil se på den som moderator.

I tråd med sosial kognitiv-teori kan tilbøyeligheten til å benytte moral disengagement hos den enkelte påvirkes av konteksten de står i (Moore, 2015). Samsillet mellom individet og de sosiale omgivelsene er svært viktig for hvorfor det velges en bestemt handling (Weick, 2005). Det er derfor viktig å undersøke hvorvidt individer blir påvirket av policyer og praksiser på arbeidsplassen, på en slik måte at de i større grad bruker moral disengagement (Newman et al., 2019).

Moral disengagement gjelder ikke kun gjerningspersonene som utfører handlingen, det kan også gjelde tilskuere. Tilskuere anvender moral disengagement når de velger å ikke gripe

inn for å hjelpe offeret i en mobbesituasjon. De ulike formene for rekonstruering kan kobles opp til tilskuers tolkning av en mobbesituasjon og deres fremtidige intensjon om å gripe inn (Ng et al., 2020). Eksempelvis kan rekonstruering av oppførsel og konsekvenser føre til at tilskuer tolker situasjonen til å være mindre alvorlig, som gjør det mer sannsynlig å handle passivt. Tolkningen av situasjonen vil føre til en av de ulike formene for tilskueratferd nevnt tidligere hos Paul og kolleger (2012). Mennesker som har en høy tilbøyelighet til moral disengagement vil i større grad bli passive i møte mobbing, da dette kan ansees som en form for uetisk atferd ved å ikke gripe inn.

Fremstilling av hypoteser

Denne studien ønsker å se på hva som skal til for at tilskuere velger å gripe inn i mobbesituasjoner. Mer spesifikt fokuseres det på hvordan policy kan spille en viktig rolle for å fremme aktiv tilskueratferd, ved å fremme situasjonens alvor. Det stilles også spørsmål ved hvorfor mennesker ikke alltid velger å gripe inn i møte med mobbing. Moral disengagement presenteres her som en mulig forklaring. Spørsmålene blir forsøkt besvart ved bruken av et eksperiment, noe hypotesene er formulert i tråd med (figur 1).

Forskningene viste blandede resultater knytt til policyens effektivitet. Til tross for dette antas det likevel at policy kan være et viktig virkemiddel i forebyggingen av mobbing da det formidler organisasjonens holdning til mobbing ut til organisasjonsmedlemmer. En effektiv policy vil inneholde en beskrivelse av hvilke typer atferd som anses som tilfeller av uakseptabel atferd (Hoel & Einarsen, 2020) og som dermed bør slås ned på. Basert på dette antas det at policy vil kunne ha en innvirkning på hvorvidt den enkelte tilskuer vurderer situasjonen som alvorlig og hvorvidt det innebærer mobbing. Policyen kan dermed være med på å legge føringer på hva som oppfattes som alvorlige tilfeller av mobbing og ikke. Basert på dette ble følgende hypotese formulert:

H1: De som har fått informasjon om policy vil vurdere situasjonen som mer alvorlig. De som har fått informasjon om fraværet av policy vil vurdere situasjonen som mindre alvorlig.

Gjennom intervensjoner har tilskuere muligheten til å være en viktig del av løsningen når det skjer mobbing på arbeidsplassen (Bowes-Sperry & O’Leary-Kelly, 2005). Ved å gripe inn kan de gi støtte til offeret og forhindre at situasjonen eskalerer over lenger tid. Tilskuere kan vise flere former for atferd (Paull et al., 2012), men denne studien vil fokusere på aktiv og passiv tilskueratferd. Aktiv tilskueratferd tenkes å være konstruktiv ved at den har en høyere intensjon om å gripe inn. Passiv tilskueratferd vil fremme uetisk atferd ved at den ikke bidrar til å hjelpe inn i mobbesituasjonen.

For at tilskuere skal velge å handle på en aktiv måte er det viktig at både ledelsen og den øvrige organisasjonen setter fokus på etisk atferd (Salin, 2013). En måte å vise hva som er ansett som ønsket handlingsmønster er gjennom interne policyer. Policy som verktøy vil vise hva som er ønsket atferd i mobbesituasjoner og dermed bidra til rolleklarhet for tilskuerne. Det gir trygghet og fremmer et økt handlingsrom. Fraværet av policy vil derimot kunne føre til usikkerhet, ved at det ikke er tydelig om organisasjonen tar mobbing på alvor. På bakgrunn av dette fremmes følgende hypotese:

H2: De som har fått informasjon om tilstedeværelsen av policy vil ha en større intensjon om å gripe inn. De som har fått informasjon om fraværet av policy vil ha en lavere intensjon om å gripe inn.

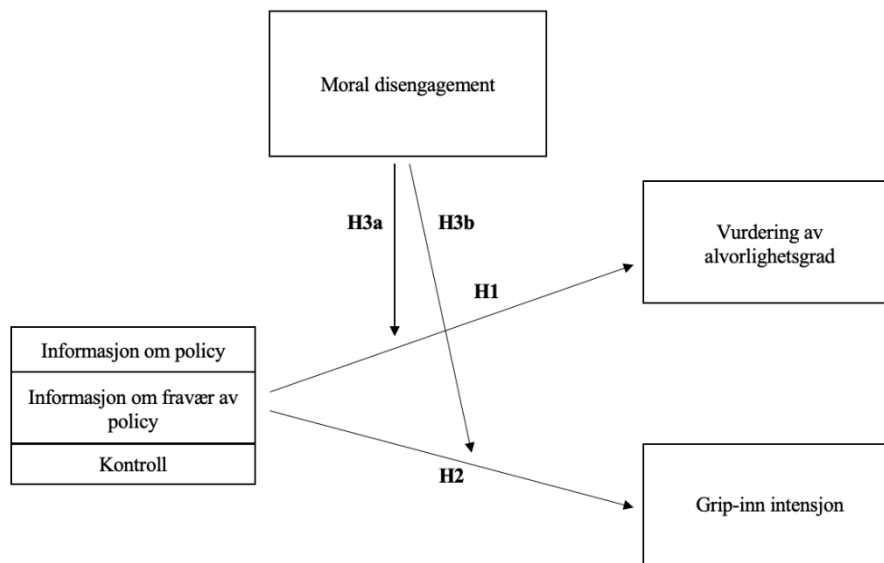
En av forklaringene på hvorfor tilskuere velger å ikke gripe inn når de observerer mobbesituasjoner kan være som følge av moral disengagement. Mennesker som har en høyere

tilbøyelighet til å benytte seg av moral disengagement har lettere for å velge uetisk atferd (Moore, 2015). Det gir dem kognitive forklaringer på hvorfor situasjonen er som den er og hvorvidt det er deres ansvar å gjøre noe med det. Rekonstruering av både oppførsel og hvilke konsekvenser mobbingen har, kan føre til at hendelsene blir vurdert som mindre alvorlig.

Tilskuere som scorer høyt på moral disengagement vil altså ikke påvirkes i like stor grad av systemer som fremmer etisk atferd, ved at disposisjonen får en modererende effekt. Høy moral disengagement vil derfor kunne svekke effekten informasjon om policy har på tilskuer. Ved informasjon om fraværet av policy, vil det fortsatt ha en modererende effekt å score høyt. Dette skjer fordi det er et individuelt trekk. Å ha en sterk tilbøyelighet til å benytte seg av moral disengagement er derfor ikke avhengig av situasjonen, som gjør at det vil opptre som en moderator for begge betingelsesgruppene og i kontrollgruppen. Ut i fra dette fremstilles følgende hypoteser:

H3a: Å score høyt på moral disengagement vil fungere som en moderator på alvorlighetsvurdering uavhengig av gitt betingelse. Den modererende effekten av moral disengagement på de to eksperimentelle betingelsene vil redusere forskjellen mellom gruppene.

H3b: Å score høyt på moral disengagement vil fungere som en moderator på intensjon om å gripe inn uavhengig av gitt betingelse. Den modererende effekten av moral disengagement på de to eksperimentelle betingelsene vil redusere forskjellen mellom gruppene.



Figur 1. Teoretisk fremstilling av studiens hypoteser

Metode

Forskningsdesign

Studien har basert seg på en kvantitativ forskningsmetode og har et eksperimentelt design. Som en del av eksperimentet ble deltakerne vist en film. Denne viste en mobbesituasjon som utartet seg på en arbeidsplass. Deltakerne i eksperimentet ble delt inn i tre betingelser: to eksperimentgrupper og en kontrollgruppe. Hver betingelse fikk presentert ulik informasjon i starten og slutten av filmen. Deretter ble alle deltakere bedt om å svare på et spørreskjema. Skjemaet inneholdt en rekke spørsmål hvor alle hadde gitte svaralternativer. Samme spørreskjema ble administrert til de tre betingelsene. Gjennom et eksperimentelt design er det mulig å undersøke hvorvidt en uavhengig variabel har effekt på en avhengig variabel. Dette muliggjøres ved å manipulere den uavhengige variabel for å se hvorvidt den påvirker den avhengige variabel. Med bakgrunn i studiens forskningsspørsmål og hypoteser, ble eksperimentelt design vurdert som riktig og passende for dette formål.

Utforming av spørreskjema

Studiens spørreskjema ble utviklet i samarbeid med veileder. Spørsmålene ble hentet fra både eksisterende, validerte skalaer og fra tidligere prosjekt som veileder har vært involvert i. Skalaene som ble inkludert i det endelige spørreskjema hadde til hensikt å måle variablene av interesse (appendiks A).

Når spørreskjemaet skulle utformes, ønsket vi at det skulle ha et design som gjorde det lett forståelig og oversiktlig. Spørreskjemaet ble utformet på en måte som gjorde det tydelig hvilke svaralternativer som tilhørte hvilke spørsmål. Alle spørsmål hadde gitte svaralternativer-bokser som deltakerne måtte krysse av for. Fordelen med å velge lukkede spørsmål var at det gjorde det enklere å kode dataene og legge de inn for videre analyse i SPSS. For de fleste skalaene ble en Likert-skala brukt. Svaralternativene gikk fra 1= helt uenig til 5= helt enig for å kunne få mer nyanserte svar. Før spørreskjema administreres i en datainnsamling, bør den kvalitetssikres gjennom en pilottest (Pallant, 2016). Dette gjøres for å kunne sikre at spørreskjemaet er forståelig og for å unngå eventuell forvirring rundt for eksempel ordlyd. Totalt 7 personer svarte på spørreskjemaet som del av pilottesting. Tilbakemeldinger fra pilottesting ble tatt i betraktning når spørreskjemaet skulle ferdigstilles for bruk i eksperimentet.

Rekruttering av deltakere

Det var fortrinnsvis ønsket å rekruttere ansatte fra ulike bedrifter til å delta i studiet. Rekrutteringsprosessen ble startet ved å kontakte en rekke bedrifter. Dette skulle imidlertid vise seg å være en mer krevende prosess enn antatt og grunnet begrenset tid, ble det nødvendig å tenke ut nye løsninger når det gjaldt rekruttering. Vi endte derfor opp med å forsøke å rekruttere studenter til å delta i studiet siden dette var å anse som en enklere gruppe å nå ut til. Utvalget ble dermed en form for bekvemmelighetsutvalg.

For å nå ut til denne gruppen mennesker, tok vi kontakt med ulike forelesere med en forespørsel om å kunne komme innom forelesninger for å presentere og rekruttere studenter som ønsket å delta i datainnsamlingen. Studentene ble kort informert om hva datainnsamlingen ville innebære, uten at eksperimentets innhold ble forklart. De fikk deretter muligheten til å føre seg opp på lister hvor de oppga kontaktinformasjon slik at de kunne få tilsendt videre informasjon om deltakelse i innsamlingen. Utvalget kan derfor også anses som å være et utvalg gjennom selvseleksjon ved at deltakerne meldte seg på ut av eget ønske. Vi henvendte oss også til andre bekjente som hadde mulighet til å delta. Eneste kravet som ble stilt til deltakerne var at de kunne møte opp fysisk for gjennomføring av eksperimentet. Som en motivasjon til å delta fikk vi sponset kinobilletter av Toppforsk som vi kunne gi ut som belønning for deltakelse. Vi ble rådet til å rekruttere minimum 90 deltakere slik at det kunne bli en lik fordeling mellom eksperimentets betingelser, med minimum 30 deltakere i hver gruppe. Ettersom vi fikk sponset 100 kinobilletter valgte vi å avslutte rekrutteringsprosessen når dette målet var nådd.

Når deltakerne var rekruttert, ble det sendt ut et skjema med oversikt over dager og tidspunkt for gjennomføring av eksperiment. Dette ble sendt til deltakerne via e-post. Her kunne deltakerne selv velge det tidspunktet som passet best.

Datainnsamling og prosedyrer

Eksperimentet ble gjennomført fysisk ved bruk av klasserom på det psykologiske fakultet ved UIB. Alle deltakerne fikk i forkant beskjed om hvilket rom de skulle møte opp på, og tid valgte de selv ved å krysse av på skjemaet som ble sendt ut på e-post. Klasserommene var av stor nok størrelse til at deltakerne kunne sitte med god avstand fra hverandre. Deltakerne ble tilfeldig fordelt mellom de tre betingelsene (informasjon om tilstedeværelse av policy/informasjon om fravær av policy/kontroll). I begynnelsen av innsamlingen ble betingelse vilkårlig trukket for de ulike gruppene som var innom. Etter hvert som eksperimentet hadde blitt kjørt flere ganger, ble betingelser valgt ut fra hvilke som manglet deltakere. På denne måten

kunne det sikres at det ble likt antall mellom betingelsen og at utvalgsstørrelse ikke påvirket utfallet.

Før selve gjennomføringen av eksperimentet, ble det gjennomført en pilotstudie. Som nevnt tidligere ble denne gjennomført for å kunne kvalitetssikre spørreskjema, men det tillot også å teste tidsbruken. Vi gikk gjennom hele prosessen med pilotgruppen for å se hvor lang tid det faktisk ville ta. Til selve gjennomføringen ble det satt av 30 minutter. Dette ga et lite slingringsmål for oss i tilfelle det skulle oppstå problemer underveis, men det ga også deltakerne mulighet til å ta seg god tid til å lese gjennom og svare på spørreskjemaet. På denne måten unngikk vi at deltakerne forhastet seg gjennom spørreskjemaets innhold.

Som del av eksperimentet ble det vist en film på ca. 10 minutter. Innholdet i filmen var likt for alle, uavhengig av hvilken betingelse man hørte til. Filmene er hentet fra et tidligere prosjekt, men ble kortet ned i varighet for å kunne benyttes til dette formål. Den inneholder hendelser som er basert på NAQ (Einarsen et al., 2009). Filmene, som foregår i en industriell setting, demonstrerer en mobbesituasjon som utspiller seg i arbeidsmiljøet.

Det eneste som skilte de tre betingelsen fra hverandre var hvilken informasjon de fikk i begynnelsen og slutten av filmene. Informasjonen kom i form av tekst. Betingelsen for tilstedeværelse av policy fikk følgende informasjon før filmene: «Du vil nå få se noen utvalgte scener fra en norsk bedrift. I denne bedriften har de policyer som sier at hendelser som mobbing, trakassering og annen utilbørlig adferd strider mot de interne retningslinjene og mot arbeidsmiljøloven. De har også innarbeidet prosedyrer og system for håndtering av arbeidsmiljøproblem.» Etter filmene lød det følgende: «Du har nå fått sett utvalgte scener i fra ett arbeidsmiljø. Som nevnt har denne bedriften policyer mot mobbing, trakassering og annen utilbørlig adferd. De har også system og prosedyrer for håndtering av arbeidsmiljøproblem. Vi vil nå be deg vurdere noen påstander og noen spørsmål knyttet til de scenene du nettopp har sett.»

Betingelse for fraværet av policy fikk denne informasjonen: «Du vil nå få se noen utvalgte scener fra en norsk bedrift. I denne bedriften har de ingen policyer som sier at hendelser som mobbing, trakassering og annen utilbørlig adferd, og de har heller ingen system eller prosedyrer for håndtering av arbeidsmiljøproblem.» Etter filmen: «Du har nå fått sett utvalgte scener i fra ett arbeidsmiljø. Som nevnt har denne bedriften ingen policyer mot mobbing, trakassering og annen utilbørlig adferd, og de har heller ingen prosedyrer eller system for å håndtere arbeidsmiljøproblem. Vi vil nå be deg vurdere noen påstander og noen spørsmål knyttet til de scenene du nettopp har sett.»

Den siste betingelsen var kontrollgruppen som ikke fikk noen informasjon om hvorvidt bedriften hadde policy eller ikke. Før filmen fikk derfor kun følgende tekst: «Du vil nå få se noen utvalgte scener fra en norsk bedrift.» Etter at filmen var ferdig: «Du har nå fått sett utvalgte scener i fra ett arbeidsmiljø. Vi vil nå be deg vurdere noen påstander og noen spørsmål knyttet til de scenene du nettopp har sett.»

Etter endte film, ble deltakerne bedt om å fylle ut et spørreskjema. Dette spørreskjemaet lå foran deltakerne i en konvolutt og kunne ikke åpnes før vi ga beskjed om dette. Alle deltakerne i eksperimentet fikk det samme spørreskjemaet. Her måtte de svare på spørsmål som var knyttet til filmens innhold, samt mer generelle påstander som de ble bedt om å ta stilling til. Etter at spørreskjema var fylt ut, ble deltakerne bedt om å bli sittende til alle var ferdig. Dette ble gjort for å forhindre at det oppstod forstyrrende situasjoner og eventuelle samtaler om det som hadde foregått. For å sikre at betingelse var den eneste forskjellen mellom gruppene, lagde vi et manus til eget bruk som vi passet på å følge ordrett. På denne måten fikk alle gruppene lik informasjon av oss gjennom hele prosessen. Det er lagt ved i appendiks B.

Etter gjennomført eksperiment ble spørreskjema samlet inn igjen. Som nevnt tidligere ble alle deltakere belønnet med en kinobillett. Totalt var det 132 personene som viste interesse

i deltakelse, men det var 100 som endte opp med å delta i eksperimentet og fullføre spørreskjema. Dette ga en svarprosent på 75.8%.

Utvalg

Studiens utvalg bestod av totalt 100 respondenter. Deskriptive analyser viste en kjønnsfordeling på 79% kvinner, 20% menn og 1% annet. Utvalget spredte seg i hovedsak mellom de to aldersgruppene 18-24 og 25-34, med 83% tilhørende den første aldersgruppen og 17% tilhørende den andre aldersgruppen. At respondentene samlet seg rundt disse to aldersgruppene kom ikke som noen overraskelse da rekrutteringen rettet seg i hovedsak mot studenter. Videre oppga 13% av respondentene at de var i fulltidsarbeid, 86% oppga at de hadde en deltidsjobb/ekstrajobb ved siden av studiene og 1% oppga ingen jobberfaring.

Beskrivelse av variabler og måleinstrumenter

Studiens variabler kan deles inn i en uavhengig variabel, to avhengige og en moderatorvariabel. Den uavhengige variabel er kategorisk ved at den består av tre kategorier som skal tilsvare de eksperimentelle betingelsene (informasjon om policy/ informasjon om fravær av policy/kontroll). De to avhengige variablene er ment å måle vurdering av alvorlighetsgrad og grip-inn intensjon. Skalaen *alvorlighetsgrad* er ment til å måle tilskuers alvorsvurdering av mobbingen. Skalaene *trygghetsklimate* og *tilskueratferd*, måler henholdsvis trygghet for varsling og hvilken atferd tilskuer har som intensjon å utøve i mobbesituasjonen. Studien inneholder også en moderatorvariabel, moral disengagement, som tenkes å påvirke forholdene $\text{policy} \times \text{alvorlighetsgrad}$ og $\text{policy} \times \text{grip-inn intensjon}$.

Under vil de ulike skalaene som ble anvendt presenteres. Spørreskjemaet inkluderte også mål på demografiske variabler som kjønn og alder, samt spørsmål knytt til jobberfaring. Det ble også inkludert et kontrollspørsmål for å sjekke om deltakerne hadde fått med seg betingelsen for deres gruppe.

Trygghetsklima. Skalaen er hentet fra Einarsen et al. (2020a) sin skala *Social Climate at Work*, som videre har hentet inspirasjon fra deler av Rivlins (2001) skala for konflikthåndteringsklima. Her måles hvor trygg tilskuer føler seg på å skulle melde fra om mobbing. Skalaene består av fire ledd og eksempler på påstander er: «Dersom jeg hadde meldt fra om mobbing på egne eller andres vegne, ville saken bli håndtert på en ryddig og rettferdig måte» og «Å melde fra om mobbing og trakassering i denne bedriften ville ikke fått konsekvenser for min arbeidshverdag». Respondentene avga svar ved å indikere i hvilken grad man var enig i påstandene, på en skala fra 1-5, hvor 1= helt uenig og 5= helt enig. Skalaen fikk i denne studien en Cronbachs alfa på 0.60.

Alvorlighetsgrad. Denne skalaen er hentet fra et tidligere prosjekt, og har også hentet inspirasjon fra Rottig og kollegers (2011) mål på *Moral Awareness*. Skalaen måler hvorvidt situasjonen som fremvises i filmklippet vurderes som å være av alvorlig karakter og inkluderer fire ledd. Eksempler på spørsmål er: «Hvor alvorlig var situasjonen i filmen?» og «Hvor viktig ville det være at noen grep inn for å stanse det som skjedde på filmen?». Svaralternativ går fra ikke alvorlig til ekstremt alvorlig. Skalaen fikk i denne studien en Cronbachs alfa på 0.79, som er å anse som en akseptabel verdi og tyder på indre konsistens i skalaen.

Tilskueratferd. Denne skalaen har hentet inspirasjon fra Einarsen og kolleger sin (2020a) skala for *Bystander Attitude*. Denne skalaen er ment å måle tilskuers atferd i møte med mobbesituasjoner. Skalaen består av syv ledd og eksempler på påstander er: «Jeg ville nok ha sett an litt situasjonen og håpet på at den roet seg selv» og «Jeg ville nok ha prøvd å få med meg mine kolleger på “offerets” side». Respondentene svarte ved å indikere i hvilken grad man var enig i påstanden, på en skala fra 1-5, hvor 1= helt uenig og 5= helt enig. Skalaen er delt inn i to dimensjoner, en som tilsvarende passiv tilskueratferd og en som tilsvarende aktiv tilskueratferd. Passiv tilskueratferd fikk en Cronbachs alfa på 0.83, og anses som en god verdi, mens aktiv tilskueratferd fikk en verdi på 0.53, og ligger dermed under verdien som anses som akseptabel.

I forkant av analyse ble følgende ledd reversert: «Jeg ville nok ha grepet inn for å hjelpe den som ble utsatt for negative handlinger». Leddet ble reversert da det tilhører under den passive dimensjonen og er ment til å måle ikke-passiv atferd. Ikke-passiv atferd mener her noe som er det motsatte av å være passiv, slik at en høy score på dette leddet tyder på at en er mindre tilbøyelig å vise denne type atferd.

Moral disengagement. Tilbøyelighet til moral disengagement ble målt ved å bruke en validert og standardisert skala utviklet av Moore og kolleger (2012), kalt *Propensity to Morally Disengage scale* (PMD). Skalaen består av åtte ulike påstander som gjenspeiler de åtte ulike mekanismene for moral disengagement som fremlegges i Banduras teori (1986; 2016). Eksempel på påstander er: «Det er greit å spre rykter for å forsvare de du bryr deg om» og «Folk som blir behandlet dårlig har stort sett gjort noe for å utløse det selv.» Respondentene svarer ved å indikere i hvilken grad man er enig i påstandene, på en skala fra 1-5, hvor 1 = helt uenig og 5= helt enig. Moore og kolleger (2012) rapporterte i sin studie en Cronbachs alfa på 0.80, og tyder på en høy indre konsistens. I denne studien kom imidlertid Cronbachs alfa på 0.43, som er mye lavere enn den aksepterte verdien på 0.70 (Pallant, 2016).

Reliabilitet og validitet

Det er viktig å undersøke en skalas reliabilitet og validitet, da dette vil fortelle hvorvidt en skala er av god kvalitet. Reliabilitet handler om en skalas konsistens og stabilitet, og vil kunne brukes til å fortelle hvor presist man måler noe (Navarro & Foxcroft, 2019). Reliabilitet til studiens skalaer ble undersøkt ved å teste indre konsistens for de ulike skalaene. Ved å teste en skalaens indre konsistens kan man finne ut hvorvidt skalaens ulike ledd måler den samme egenskapen eller fenomenet. Den vanligste måten å rapportere indre konsistens på er gjennom Cronbachs alfa (Pallant, 2016). Denne vil gi en indikasjon på hvorvidt de ulike leddene i skalaen er relatert til hverandre ved å regne ut den gjennomsnittlige korrelasjonen mellom skalaens bestanddeler (Pallant, 2016). Skalaer med en Cronbachs alfa på over 0.70, anses som å være av

akseptabel verdi og tyder på en indre konsistens blant skalaens ledd. Studiens skalaer har varierende grad av indre konsistens, da enkelte skalaer har en verdi som ligger over 0.70 på Cronbachs alfa, mens andre ligger under dette. Mål på Cronbachs alfa vil imidlertid kunne påvirkes av antall ledd i en gitt skala, og det er ikke uvanlig å få lav Cronbachs alfa på korte/små skalaer (Pallant, 2016). Dette kan være årsaken til at sub-skalaen aktiv tilskueratferd får noe lav Cronbachs alfa ($\alpha = 0.53$). Til tross for dette velger vi å likevel inkludere den i studien, men anerkjenner at den er noe lavere enn det som anses som akseptabel verdi.

En skala kan være konsistent og stabil, men dette sier ikke noe om hvor nøyaktig målet er (Navarro & Foxcroft, 2019). Derfor er det viktig å teste skalaenes validitet. Validitet sier noe om hvorvidt skalaene måler det fenomenet eller egenskapen det faktisk er ment til å måle (Pallant, 2016). Dette kan blant annet undersøkes ved å teste måleinstrumentenes konstruktvaliditet. Konstrukt validiteten ble undersøkt ved å utføre en Principal Component Analysis (PCA). PCA kan være relevant å anvende fordi det gjør det mulig å se om skalaens ledd er like eller ulike hverandre ved å se på deres faktorladninger (Guilford, referert i Einarsen, 2018, s. 76). Faktorladninger vil fortelle noe om hvor mye hvert enkelt ledd i skalaen bidrar til faktoren (Yong & Pearce, 2013; Navarro & Foxcroft, 2019). Gjennom PCA kan det dermed undersøkes om leddene samles rundt en faktor, og dermed måler en og samme konstrukt. PCA ble vurdert som passende til dette tilfelle da vi ønsket å se mønstre og sammenhenger i skalaene fremfor å teste de opp mot en spesifikk hypotese eller teori, som gjøres når man utfører en confirmatory factor analysis (Pallant, 2016).

Skalaene alvorlighetsgrad, trygghet og tilskueratferd ble analysert gjennom PCA (se appendiks C for PCA-analysen). Resultatene fra analysene tydet på at det kunne identifiseres en faktor for skalaene trygghet og alvorlighetsgrad. Videre viste resultatene at det kunne identifiseres to faktorer for tilskueratferd. Skalaen er satt sammen av to subskalaer som er ment å representere passiv og aktiv tilskueratferd. Det var derfor ikke uventet at skalaene ville fordele

seg mellom 2 faktorer. Ledd som ladet på faktor 1 samstemte med passiv tilskueratferd, mens ledd som ladet på faktor 2 samstemte med aktiv tilskueratferd. Tilskueratferd ble derfor delt inn i to sumscorer, en for passiv og en for aktiv tilskueratferd. I tillegg viste analysen at et ledd ladet både på faktor1 og faktor 2: “Jeg ville nok ha meldt dette videre til en ansvarlig part, som for eksempel en leder”. På grunn av lav faktorladning på begge faktorene valgte vi å ikke inkludere dette leddet i sumscorene for aktiv og passiv tilskueratferd. Skalaene ble basert på dette vurdert som å ha tilfredsstillende konstruktvaliditet.

Reliabilitetstest av PMD-skalaen i denne studien ga en Cronbachs alfa på 0.43, som er en langt lavere verdi enn det som anses som akseptabelt. Verdier på Corrected item-total correlation kan sjekkes for å se i hvilken grad hvert ledd korrelerer med den totale score. Verdier under 0.3 indikerer at leddene i skalaen måler noe annet enn skalaen som helhet (Pallant, 2016), og i denne studien fikk alle leddene i moral disengagement skalaen en verdi på under 0.3 i Corrected item-total correlation. Det kan dermed tolkes som at det ikke er konsistens mellom leddene i skalaen. PCA ble også gjennomført for moral disengagement uten at dette så ut til å føre til bedring i skalaens kvalitet. På grunn av svært lave verdier på både Cronbachs alfa og Corrected item-total correlation valgte vi å ikke bruke skalaen videre i studiet da den ikke er av god nok kvalitet til å kunne trekke meningsfulle slutninger rundt.

Etisk hensyn

Ivaretagelse av de etiske aspektene rundt studiene ble ansett som særdeles viktig. Informert samtykke ble samlet inn fra alle deltakere i forkant av gjennomføring (appendiks D). Deltakere ble bedt om å lese gjennom og gjøre seg kjent med samtykkeskjemaets innhold. Eksperiment ble ikke satt i gang før signatur på samtykke var avgitt. Deltakerne kunne når som helst velge å trekke seg fra studiet uten å måtte oppgi grunn.

Alle svar ble behandlet konfidensielt, og det er bare vi, veileder og dataeier som vil ha tilgang til den innsamlede data. Svar ble anonymisert ved at identifiserbare spørsmål ble

kategorisert i grupper. Svar kunne på denne måten ikke spores tilbake til den enkelte deltaker og anonymitet ble opprettholdt. Det ble derfor ikke vurdert som nødvendig å sende inn søknad til NSD for godkjenning av studiet. Studien ble imidlertid meldt inn til RETTE, som er UiBs oversikt over forskningsprosjekt.

Statistiske analyser

Den innsamlede dataen ble plottet direkte inn i programvaren IBM SPSS v. 26, hvor videre statistiske analyser ble utført. Deskriptive analyser ble gjennomført for å kunne se gjennomsnitt og standardavvik til studiens ulike variabler. For å kunne teste hypotese 1 og hypotese 2, ble ANOVA anvendt.

ANOVA er en form for variansanalyse, og vil til forskjell fra t-test, tillate å sammenligne gjennomsnittsscorer til mer enn to grupper. En ANOVA vil gjøre det mulig å sammenligne variansen mellom grupper, men også innad i gruppen (Pallant, 2016). Enveis-ANOVA ble valgt fordi det ble ansett som en passende måte for å teste hypotese 1 og hypotese 2, da det gjør det mulig å sammenligne gjennomsnittscorene mellom de tre ulike betingelsene på den uavhengige variabel (eksperimentgruppe 1, eksperimentgruppe 2 og kontrollgruppe), og dermed se om det er en signifikant forskjell i scorer på den avhengige variabel på tvers av de tre gruppene.

For å kunne teste hypotese 3a og 3b, ble moderatoranalyse vurdert som passende analyse. En moderatoranalyse vil gjøre det mulig å se om effekten av den uavhengige variabel på den avhengige variabel, er påvirket av en tredje, modererende variabel (Hayes, 2012). I denne sammenheng var det at moral disengagement ville fungere som en modererende faktor på forholdet mellom policy x alvorlighetsgrad, og policy x grip-inn intensjon. Moderatoranalysene ble planlagt utført ved å anvende PROCESS, som er et tilleggsprogram i SPSS (Hayes, 2012). PMD-skalaens indre konsistens tilfredsstilte ikke kravene for å bruke den videre, derfor ble ikke PROCESS-analysene gjennomført.

Preliminær analyse

For å kunne bruke parametriske teknikker som en ANOVA-analyse, må dataene basere seg på noen generelle antagelser (Pallant, 2016). De avhengige variablene må måles ved hjelp av en kontinuerlig skala. Utvalget skal være tilfeldig valgt fra befolkningen, selv om dette ofte ikke er tilfellet i faktisk forskning. Observasjonene må være uavhengige av hverandre, slik at det er sikkert at ikke andre faktorer har påvirket resultatet. Utvalget må være normalfordelt og ha en homogen varians.

Skalaene som ble brukt for å måle de avhengige variablene er målt som intervaller og er dermed kontinuerlige. Utvalget kan ansees som randomisert, da deltagerne selv valgte å melde seg på og deretter selv valgte tidspunkt for gjennomføring av eksperimentet. Betingelsene for filmen ble tilfeldig valgt for å fordele antallet jevnt i de ulike gruppene. Normaldistribusjonen ble sjekket gruppevis ved hjelp av Shapiro-Wilk, hvor et ikke-signifikant resultat indikerer normalitet. Noen av gruppene fikk et signifikant resultat og har dermed brutt antagelsen om normalitet. Ved større utvalg (eks. 30+) utgjør ikke brudd på denne antagelsen et problem (Pallant, 2016). Alle gruppene er større enn 30 og derfor ansett som normalfordelt. For å sjekke homogeniteten av variansen ble Levenes test brukt, som var ikke-signifikant for alle variablene.

Resultater

Frekvensanalyser

Utvalgets demografiske informasjon ble sortert ved hjelp av en kategorisk frekvenstabell og er presentert i de ulike betingelsesgruppene (tabell 1). Totalt i studien var det 79% kvinner og 20% menn. Siden hovedvekten av deltakerne er rekruttert gjennom Det psykologiske fakultet ved UiB er det en kjønnsfordeling som representerer den reelle studentmassen. Hovedvekten av utvalget hadde en form for jobberfaringen, enten gjennom deltid/ekstrajobb eller fulltidsjobb. Kun 1 av deltakerne hadde ikke noen form for jobberfaring.

Tabell 2

Frekvensene for studiens utvalg.

		Policy		Ikke policy		Kontroll	
		N=	%	N=	%	N=	%
Kjønn	Mann	9	27.3	6	17.6	5	15.2
	Kvinne	24	72.7	27	79.4	28	84.8
	Annet	0	0	1	2.9	0	0
	Total	33	100	34	100	33	100
Alder	18-24	26	78.8	30	88.2	27	81.8
	25-34	7	21.2	4	11.8	6	18.2
	Total	33	100	34	100	33	100
Jobberfaring	Nei	0	0	1	2.9	0	0
	Deltid/ekstrajobb	29	87.9	29	85.3	28	84.8
	Fulltid	4	12.1	4	11.8	5	15.2
	Total	33	100	34	100	33	100
Informasjon	Ja	28	84.8	32	94.1	3	9.1
	Nei	3	9.1	1	2.9	26	78.8
	Usikker	2	6.1	1	2.9	4	12.1
	Total	33	100	34	100	33	100

Alle deltakerne i studiet ble spurt på slutten av spørreskjemaet hvorvidt de hadde fått informasjon om bedriften i filmen hadde policyer eller ikke. Dette ble spurt om for å sjekke hvorvidt treatment hadde fungert, gjennom at de var bevisst på hvilken forutsetning som var satt for filmen. For eksperimentgruppene var det ønskelig at deltakerne svarte «ja», da de hadde fått treatment gjennom teksten som ble vist før og etter filmen. For kontrollgruppen som ikke fikk noen treatment var det ønskelig at de svarte «nei». Her var det forventet at en høyere andel kunne komme til å svare «usikker» ved at det ikke hadde blitt nevnt policyer tidligere. For policy-gruppen svarte 84,8% «ja», og i ikke policy-gruppen svarte 94,1% «ja». For kontrollgruppen svarte 78,8% «nei». Siden det kun var en liten del av deltakerne i de to gruppene som svarte «nei» eller «usikker» valgte vi å beholde alle deltakernes svar.

Omstendighetene for alle gjennomføringene av eksperimentet var like og informasjonen ble formulert på samme måte samtlige ganger.

Deskriptive analyser og korrelasjoner

Gjennomsnittsscorene til de ulike skalaene ble regnet ut for de ulike betingelsesgruppene (tabell 3). Alvor ble målt på en Likert-skala som gikk fra 1-6. De resterende Likert-skalaene for trygghet, tilskueratferd og PMD hadde verdier fra 1-5. Tabellen viser at gjennomsnittsscoren holder seg ganske jevnt over de tre gruppene, med kun små variasjoner seg imellom. Dette vises eksempelvis ved scoren for alvor: policy $M=4,48$ ($SD=.62$), ikke policy $M=4,75$ ($SD=.62$) og kontroll $M=4.89$ ($SD=.52$).

Tabell 3

Gjennomsnittscorer for de ulike betingelsesgruppene

		<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>SD</i>
Policy	Alvor	33	3.00	6.00	4.48	.11	.62
	Trygghet	33	1.25	2.75	1.80	.08	.45
	Passiv tilskuer	33	1.00	4.25	2.34	.16	.90
	Aktiv tilskuer	33	2.00	5.00	4.24	.14	.79
	Moral disengagement	33	1.13	2.88	1.75	.06	.35
Ikke policy	Alvor	34	3.25	6.00	4.75	.11	.62
	Trygghet	34	1.00	3.50	1.51	.09	.54
	Passiv tilskuer	34	1.00	4.00	2.20	.13	.77
	Aktiv tilskuer	34	3.00	5.00	4.25	.10	.59
	Moral disengagement	34	1.00	2.63	1.64	.06	.36
Kontroll	Alvor	33	4.00	6.00	4.89	.09	.52
	Trygghet	33	1.00	3.25	1.64	.10	.57
	Passiv tilskuer	33	1.00	3.75	2.55	.13	.76
	Aktiv tilskuer	33	2.00	5.00	4.50	.11	.64
	Moral disengagement	33	1.13	2.13	1.50	.05	.27

Det ble også gjennomført kategoriske korrelasjonsanalyser for variablene i de tre ulike betingelsene. Disse er presentert i tabell 4, 5 og 6. Korrelasjonen ble undersøkt ved hjelp av Pearson's r . For informasjon om policy ble det indikert signifikante negative korrelasjoner mellom trygghet og kjønn ($r = -.426$; $p < ,05$), og aktiv tilskueratferd og passiv tilskueratferd ($r = -.361$; $p < ,05$). For informasjon om fraværet av policy ble det indikert positive signifikante korrelasjoner mellom alvor og kjønn ($r = .364$; $p < ,05$), og aktiv tilskueratferd og alvor ($r = .452$; $p < ,001$). Det ble indikert en signifikant negativ korrelasjon mellom trygghet og jobberfaring ($r = -.451$; $p < ,001$). For kontrollgruppen ble det indikert en signifikant negativ korrelasjon mellom passiv tilskueratferd og alvor ($r = -.382$; $p < ,05$).

Grunnet den PMD-skalaens lave reliabilitetsscore ble denne valgt å ikke bruke videre. Den er allikevel oppført i korrelasjonstabellene og kan leses av der

Tabell 4

Korrelasjonstabell mellom alle variablene for informasjon om tilstedeværelse av policy.

Policy											
Variabler	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Kjønn	33	1.73	.452	—							
2. Alder	33	1.21	.415	-.015	—						
3. Jobberfaring	33	2.12	.331	-.190	.262	—					
4. Informasjon	33	1.21	.545	-.012	-.205	.026	—				
5. Alvor	33	1.48	.623	-.050	-.041	-.100	.015	—			
6. Trygghet	33	1.80	.450	-.426*	-.146	.592	.661	.061	—		
7. Passiv tilskuer	33	2.34	.899	.024	-.032	-.327	-.216	-.219	.060	—	
8. Aktiv tilskuer	33	4.24	.791	.190	-.209	.123	.131	-.004	-.147	-.361*	—
9. <i>Moral disengagement</i> [*]	33	1.75	.351	-.337	-.140	-.004	-.106	.134	.407*	-.106	-.017

Note. *M* = Mean. *SD* = Standard deviation. * $p < .05$. ** $p < .01$. [*] Svak grunnet lav Cronbachs alfa.

Tabell 5

Korrelasjonstabell mellom alle variablene for informasjon om fraværet av policy.

Ikke-policy											
Variabler	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Kjønn	34	1.85	.436	—							
2. Alder	34	1.12	.327	-.088	—						
3. Jobberfaring	34	2.09	.379	-.103	.158	—					
4. Informasjon	34	1.09	.379	.081	-.086	-.056	—				
5. Alvor	34	4.75	.622	.364*	.186	.097	-.032	—			
6. Trygghet	34	1.51	.540	.267	-.225	-.451**	.068	-.130	—		
7. Passiv tilskuer	34	2.20	.771	-.204	-.306	-.243	.016	-.079	-.066	—	
8. Aktiv tilskuer	34	4.25	.593	.264	.234	.236	.168	.452**	.035	-.046	—
9. <i>Moral disengagement</i> [*]	34	1.64	.361	.110	-.272	-.287	-.176	-.380*	.261	.132	-.159

Note. *M* = Mean. *SD* = Standard deviation. * $p < .05$. ** $p < .01$. [*] Svak grunnet lav Cronbachs alfa.

Tabell 6

Korrelasjonstabell mellom alle variablene for kontrollgruppen.

Kontroll											
Variabler	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Kjønn	33	1.85	.364	—							
2. Alder	33	1.18	.392	-.020	—						
3. Jobberfaring	33	2.15	.364	-.057	.239	—					
4. Informasjon	33	2.03	.467	.028	-.031	-.028	—				
5. Alvor	33	4.90	.516	.037	-.018	-.286	-.149	—			
6. Trygghet	33	1.64	.566	.033	.019	.080	.190	-.261	—		
7. Passiv tilskuer	33	2.55	.759	-.059	-.029	.031	.305	-.382*	.171	—	
8. Aktiv tilskuer	33	4.50	.637	.067	-.188	-.067	.053	.095	-.130	-.081	—
9. <i>Moral disengagement</i> [*]	33	1.50	.269	.080	-.074	.040	.125	-.106	.019	.086	-.137

Note. *M* = Mean. *SD* = Standard deviation. * $p < .05$. ** $p \leq .01$. [*] Svak grunnet lav Cronbachs alfa.

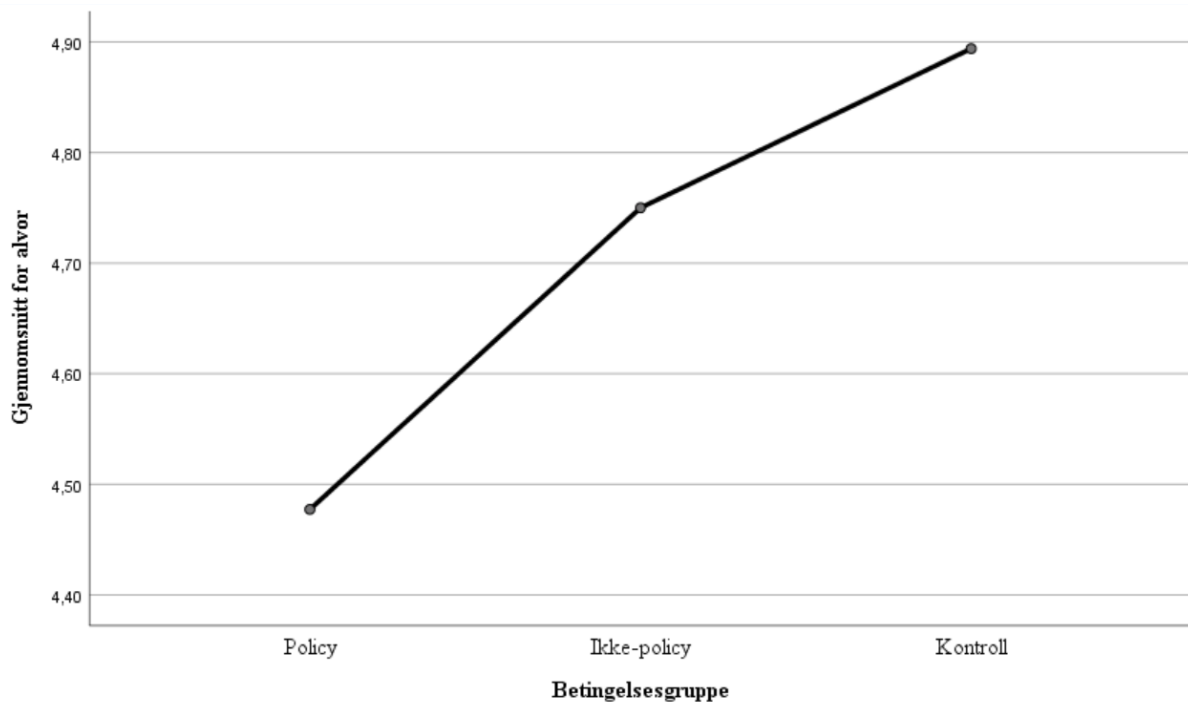
Hypotese 1

For å undersøke hypotese 1 ble det gjennomført en enveis mellomgruppe ANOVA. Den er presentert i tabell 7. Her ble det sett på effekten av betingelsesgruppen på alvorsvurdering. Det ble funnet en statistisk signifikant forskjell mellom betingelsesgruppene ($F(2,97)=[4.260]$, $p=.017$). Effekten ($\eta^2=.081$) kan ansees som en middels stor effektstørrelse. Post hoc-sammenligning med *Tukey's HSD test* viste at det var en signifikant forskjell mellom informasjon om tilstedeværelse av policy og kontroll ($p=.014$, 95% C.I.=[-.615, .070]). Det var ingen statistisk signifikant forskjell mellom informasjonen om tilstedeværelse av policy og informasjon om fraværet av policy ($p=.146$), eller informasjon om fraværet av policy og kontroll ($p=.579$). Hypotese 1 ble ikke støttet. Informasjon om tilstedeværelsen av policy førte ikke til en høyere alvorsvurdering, og informasjon om fraværet av policy førte ikke til en lavere alvorsvurdering. Forholdet var derimot motsatt enn antatt, ved at kontrollgruppen scoret høyest på alvorsvurdering heller enn de som fikk informasjon om tilstedeværelsen av policy.

Tabell 7

Resultatene fra enveis mellomgruppe ANOVA.

		Policy (N=33)		Ikke policy (N=34)		Kontroll (N=33)		<i>p</i>	η^2
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
H1	Alvor	4.48	.62	4.75	.62	4.89	.51	.017	.081
H2	Trygghet	1.80	.45	1.51	.54	1.64	.57	.082	.051
	Passiv tilskuer	2.34	.90	2.20	.77	2.55	.76	.219	.031
	Aktiv tilskuer	4.24	.79	4.25	.64	4.50	.64	.218	.031

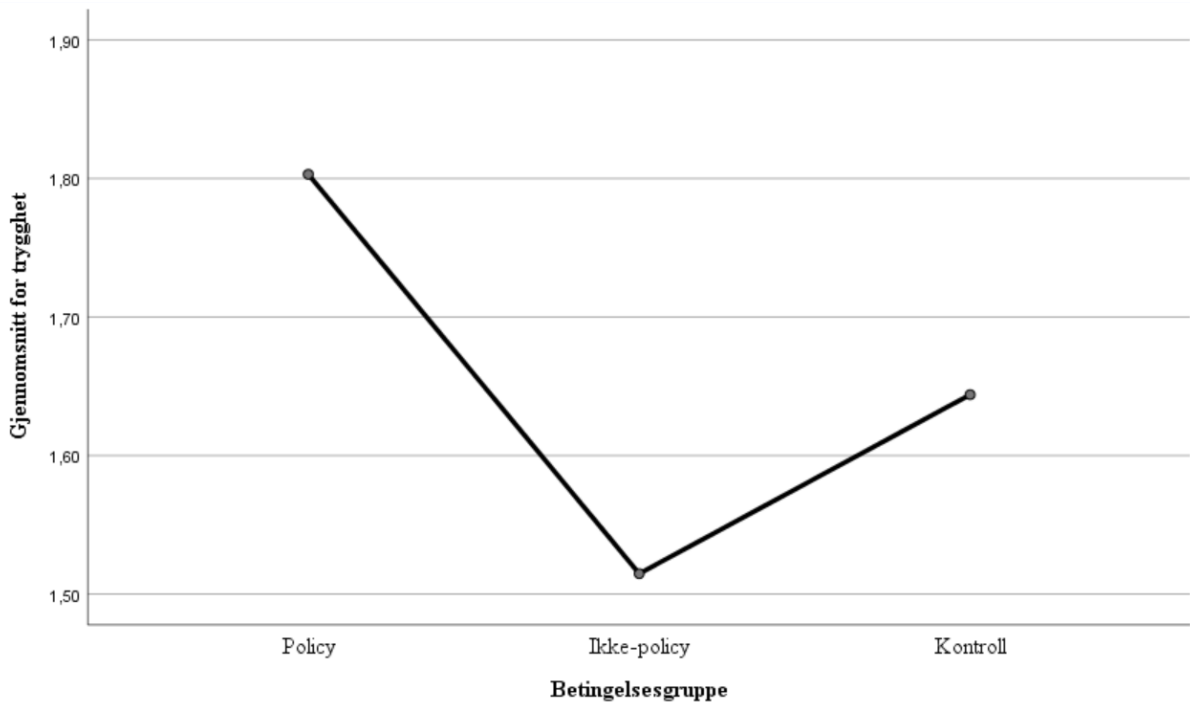


Figur 2. Means plot for alvor.

Hypotese 2

For å undersøke hypotese 2 ble det gjennomført en enveis mellomgruppe ANOVA. Den er presentert i tabell 7. Først ble det sett på effekten av de ulike betingelsesgruppene på trygghet. Det ble funnet en forskjell mellom betingelsesgruppene ($F(2,97)=[2.570]$, $p=.082$). Til tross for at den ikke er innenfor signifikansnivået på $p=.05$, anså vi den som å verdt å se videre på grunnet den eksperimentelle settingen. Effekten ($\eta^2=.051$) kan ansees som en svak middels effektstørrelse. Siden effektstørrelsen er såpass sterk valgte vi å tolke funnet som signifikant for studien. Post hoc-sammenligning med *Tukey's HSD test* viste dermed at det var en signifikant forskjell mellom policy og ikke-policy ($p=.066$, 95% C.I.=[-.015, .591]). Det var ingen statistisk signifikant forskjell mellom informasjon om tilstedeværelse av policy og kontroll ($p=.433$), og informasjon om fraværet av policy og kontroll ($p=.569$). Deretter ble det sett på effekten av de ulike betingelsesgruppene på aktiv tilskueratferd. Det ble ikke funnet en statistisk signifikant forskjell mellom betingelsesgruppene ($F(2, 97)=1,456$, $p=.218$). Til slutt ble effekten av betingelsesgruppene på passiv tilskueratferd testet. Her ble det heller ikke funnet

en statistisk signifikant forskjell mellom betingelsesgruppene ($F(2, 97)=1,544, p=.219$). Hypotese 2 er delvis støttet ved at trygghetsklimaet for varsling ble målt høyere ved informasjon om tilstedeværelsen av policy, mens det ble vurdert som lavere ved informasjon om fraværet av policy. Det var derimot ingen signifikant effekt av betingelsesgruppene for hverken aktiv eller passiv tilskueratferd. Der hadde informasjon om policy ingenting å si for hvilken tilskueratferd som var å foretrekke.



Figur 3. Means plot for trygghet.

Hypotese 3

Grunnet PMD-skalaens lave reliabilitetsscore ble det vanskelig å kunne dra gode slutninger fra analysene. Det ble derfor konkludert at det ikke var mulig å besvare hypotese 3 på et tilfredsstillende vis. Hypotesene forblir dermed utestet og ubesvart.

Diskusjon

Hensikten med den innværende studien var undersøke hvorvidt informasjon om tilstedeværelse av policy eller fravær av policy, påvirket tilskuers vurdering av alvorlighet (H1) og deres intensjon om å gripe inn i situasjon (H2). Dette ble testet gjennom bruk av eksperimentelt design hvor deltakerne ble delt inn etter de tre betingelsene: 1) informasjon om eksisterende policy, 2) informasjon om fravær av policy og 3) ingen info. Hypotese 1 ble ikke støttet da det viste seg at de som fikk informasjon om eksisterende policyer vurderte situasjonen som mindre alvorlig enn de som fikk ingen info, og var dermed motsatt fra det vi forventet å finne. Videre ble det bare funnet delvis støtte for hypotese 2. Informasjon om eksisterende policy hadde en effekt på hvorvidt tilskuer opplevde det som trygt å melde fra om mobbing. Resultatene viste imidlertid at det var liten forskjell mellom aktiv og passiv tilskueratferd. Dette på at informasjon om policy ikke hadde noen betydning for hvorvidt tilskuer hadde som intensjon å være hverken passiv eller aktiv.

Studien ønsket også å undersøke hvorvidt tilbøyelighet til moral disengagement kunne påvirke forholdet som en moderator (H3). Grunnet lave verdier på Cronbachs alfa ble moral disengagement skala utelukket fra videre analyser da det ikke ville vært mulig å trekke gode slutninger basert på denne. Hypotese 3 ble derfor ikke testet i denne studien.

Studiens hypoteser og funn vil diskuteres videre. Deretter vil vi se på styrker og begrensninger knytt til studiet og dets forskningsdesign, samt belyse teoretiske og praktiske implikasjoner av studiens funn. Til slutt legges det frem forslag til videre forskning.

Hypotese 1

Hypotese 1 antok at det ville være en sammenheng mellom informasjon som ble gitt om policy og alvorlighetsgrad. Det var forventet at deltakere som fikk informasjon om at organisasjonen hadde policy for håndtering av arbeidsmiljøproblemer, ville vurdere situasjonen som mer alvorlig sammenlignet med de som fikk informasjon om fravær av policy.

For å teste forskjellene ble det gjennomført en variansanalyse. Denne viste en signifikant forskjell ($p=.017$) mellom de ulike betingelsene. Til tross for dette ble det ikke funnet støtte for hypotese 1. Resultatene tydet på at selv om man som tilskuer fikk opplysninger om organisasjonens eksisterende policyer og retningslinjer, ble ikke situasjonen vurdert som mer alvorlig. Det viste seg at det var en motsatt effekt enn det som var forventet, da det var kontrollgruppen som vurderte situasjonen som mer alvorlig. Resultatene var dermed ikke i tråd med studiens antagelser.

Det kan være ulike årsaker til hvorfor informasjon om policy ikke hadde den antatte effekten på vurdering av alvorlighetsgrad. En potensiell forklaring kan være at informasjon om organisasjonens eksisterende policyer skaper en tiltro til at problemet fanges opp og blir håndtert på ordentlig vis av for eksempel leder. Situasjonen vurderes dermed som mindre alvorlig fordi man har tillit til organisasjonens håndtering av mobbesituasjonen. Dette kan anses være en indikasjon på hvordan organisasjonens klima for konflikthåndtering blir oppfattet. Klima for konflikt håndtering omhandler de ansattes oppfattelse av hvordan konflikter og uenigheter håndteres i organisasjonen, og sier noe om hvor trygg ansatte er på at situasjonen vil bli håndtert på en god og rettferdig måte (Rivlin, 2001). I en organisasjon som har et sterkt klima for konflikthåndtering vil ansatte oppleve at organisasjonen har effektive metoder og prosedyrer for konflikthåndtering. Dette gir en opplevelse av en standardisert og trygg prosess. Klima for konflikt håndtering handler om tillit til organisasjonens og leders evne til å håndtere konfliktsaker (Rivlin, 2001; Hamre et al., 2021), og denne opplevelsen baseres gjerne på den enkeltes oppfatning av organisasjonens policyer, prosedyrer og rutiner knytt til konflikt og konflikthåndtering (Einarsen et al., 2018).

Troen på leders og organisasjonens håndtering av situasjonen er gjerne en utelukkende positiv ting, men det kan å ha sine negative sider. En mulig grunn til at situasjonen blir vurdert som mindre alvorlig ved informasjon om eksisterende policyer, kan være fordi det skjer en

form for ansvarsfraskrivelse hos tilskuerne som observerer hendelse. Et kjent fenomen fra psykologien er den så kalte «too much of a good thing» effekten. Denne beskriver hvordan ellers positive psykologiske fenomener kan få negative effekter dersom det blir for mye (Pierce & Aguinis, 2013), og kan tenkes å være aktuell i forhold til tillit. For mye tillit til leder og organisasjons evne til å håndtere konflikter bør ikke føre til en passiv holdning ovenfor egen rolle i slike situasjoner. Det er mulig at dette fører til en form for ansvarsfraskrivelse, som beskrevet i Banduras moral disengagement teori (1996; 2016). Tilskuer vurderer situasjonen som mindre alvorlig fordi en tenker at leder vil håndtere dette og policy vil dermed kunne få motsatt effekt enn det som er ønsket. Policy må derfor ha en klar beskrivelse av hvordan det forventes at tilskuere skal opptre, samt hvordan de skal gå frem i møte med mobbing.

Hypotese 2

Hypotese 2 omhandlet informasjon om policy sin påvirkning på grip inn-intensjon. Det ble funnet en tilnærmet signifikant forskjell ($p=.066$) for trygghetsklima mellom betingelsesgruppene policy og ikke policy. Gruppen som hadde fått informasjon om at bedriften hadde en fungerende policy opplevde at det var et tryggere klima for å varsle om mobbing og trakassering. For aktiv eller passiv tilskueratferd ble det ikke funnet noen signifikante forskjeller mellom betingelsesgruppene eller kontrollgruppen. Informasjon om tilstedeværelsen av policy bidro ikke til at deltakerne ble mer passive eller aktive i sin grip inn-intensjon. Hypotese 2 ble dermed kun delvis støttet.

Trygghetsklima ble i denne studien brukt som indikasjon på hvorvidt det oppleves som trygt og uproblematisk å melde fra om mobbing, enten det var på vegne av en selv eller andre. Resultatene tydet på en forskjell mellom gruppen som fikk informasjon om eksisterende policy og gruppen som fikk informasjon om manglende policy. Det kan derfor tenkes at informasjon om eksisterende policy gjør at tilskuere opplever det som tryggere å skulle melde fra om

mobbing, sammenlignet med de som fikk informasjon om fravær av policyer og retningslinjer for håndtering av denne typen problem.

At det oppleves som trygt å melde fra kan være en gjenspeiling av både organisasjonens psykososiale trygghetsklima og klima for konflikthåndtering. Psykososialt trygghetsklima handler om opplevelsen av at ledelsen vil beskytte den enkeltes psykologiske trygghet og velvære. Opplevelsen av et sterkt psykologisk trygghetsklima krever at det eksisterer policyer, praksiser og prosedyrer som skal etterleve dette (Dollard & Bakker, 2010; Bond et al., 2010). På samme måte vil også klima for konflikthåndtering være basert på den enkeltes oppfattelse av at konflikter og uenigheter blir håndtert på en god og rettferdig måte (Rivlin, 2001). Klima for konflikthåndtering ses gjerne på som en del av det psykososiale trygghetsklimate (Einarsen et al., 2018). Det kan dermed tenkes at informasjon om eksisterende policy er med på å forsterke oppfattelsen av klima, noe som gjør tanken på å skulle melde fra om mobbing tryggere og mer forutsigbar fordi en vet at organisasjonen har rutiner og retningslinjer til stede for å kunne håndtere denne typen konflikt.

Tilskueratferd har blitt mye fokusert på gjennom hvilke ulike roller tilskuerne kan ta i møte med mobbesituasjoner. Å velge en passiv eller aktiv rolle vil kunne påvirke utfallet av mobbingen og hvordan offeret opplever omgivelsene (Paull et al., 2012). Policy var tenkt å styrke opp under aktiv tilskueratferd og en intensjon om å gripe inn, ved å forankre det i bedriftens verdier (Salin et al., 2020). Fraværet av policy var antatt å fremme passiv tilskueratferd ved at det viste at bedriften ikke hadde gode systemer for håndtering av mobbing.

En av de mulige grunnene til at det ikke ble funnet forskjeller på tilskueratferd blant betingelsesgruppene, kan være den ikke-eksisterende relasjonen til offeret. Å se en video skaper ikke en reell relasjon til offeret, som har en viktig effekt i mobbesituasjoner. Dersom tilskuer kjenner offeret øker det sannsynligheten for at de griper. Dersom de observerer handlinger mot noen de ikke kjenner, vil det redusere sannsynligheten for at de griper inn

(Coyne et al., 2017). Lignende mekanismer finner en også fra forskning på mobbing i skolen (Song & Oh, 2017) og i forskning på mobbing over internett (Brody & Vangelisti, 2016).

Hvorvidt en kjenner offeret er ikke det eneste som kan fremme å velge en aktiv rolle i mobbesituasjonen. Både det å kjenne offer og mobber er funnet å kunne påvirke om tilskuer velger å handle aktivt. På den andre siden vil et ukjent offer og mobber kunne føre til at ansvar delegeres bort, ved å la noen andre gripe inn (Palmer et al, 2018).

Forståelse av alvor i situasjonen er også avgjørende for om tilskuer velger å gripe inn i en situasjon. Siden hypotese 1 ikke ble støttet kan en tenke at dette påvirker hypotese 2. Dersom en situasjon ikke oppfattes å være av en alvorlig karakter i øyeblikket minsker den sjansen for at noen velger å gripe inn. Dette støttes også av forskning gjort av blant annet Desrumaux og kolleger (2018) og Hellmanns og kolleger (2017). Ved farlige hendelser er det enklere å bli aktivert, som fører til at en i større grad velger å handle heller enn å forbli passiv (Fischer et al., 2011). Mobbing foregår over lenger tid og består gjerne av flere mindre alvorlige hendelser, som til sammen utgjør en farlig belastning. Det vil allikevel gjøre det vanskelig å vurdere hver enkelt hendelse som svært alvorlig, da de må sees på i en større sammenheng (Niven et al., 2020). I situasjoner som er vurdert som ikke svært farlige vil antall tilskuere påvirke sannsynligheten for at noen velger å gripe inn. Dersom det er flere tilskuere, blir sjansen for inngripen lavere (Fischer, et al., 2006). Ser en dette i tråd med mobbing i arbeidslivet er dette en utfordring, ved at det ofte skjer i en sosial kontekst.

Det kan også tenkes at tilskueratferd ikke er like tett knyttet opp til situasjon som tidligere antatt. Heller enn å velge situasjonelle rolle kan mennesker inneha mer passive eller aktive trekk, som igjen fører til at de i hovedsak er passiv eller aktiv i møte med mobbesituasjoner. Da den første eksperimentelle studien på den klassiske bystander-effekten ble gjennomført, fant de ikke noen effekt av trekk for sosiale normer på tilskuerapati (Darley & Latane, 1968). Etter dette har det blitt sett svært lite på i hvilken grad personlighetsfaktorer

spiller inn på tilskuerrollen, selv om det ofte får spille en stor rolle på andre områder. I et forsøk på å utvide dette perspektivet, fant noen forskere at at tilskuerapati er et resultat av en refleksiv emosjonell reaksjon som avhenger av den enkeltes personlighet (Hortensius & de Gelder, 2018). Blant tenåringer (adolescents) ble det funnet sammenhenger mellom HEXACO-personlighetsmodell og tilskueratferd (Pronk et al., 2021). Det er også funnet at ekstroversjon kan ha en sammenheng med å velge en mer direkte intervensjon (Franklin et al., 2017). Her ble det også vektlagt av å fremme ulike måter å gripe inn som er tilpasset forskjellige personlighetstyper. Intervensjonstrening kan tilpasses ulike individer, heller enn å fremme en spesifikk handlingsmåte som fasit.

Hypotese 3

Som følge av PMD-skalaens lave reliabilitet, ble det valgt å ikke gjennomføre de planlagte modereringsanalysene. Å dra slutninger av analysene ville blitt svært vanskelig, da alle eventuelle signifikante funn ville fremstått usikre. Med en skala med så lav intern konsistens er det vanskelig å vite om den fungerer på den antatte måten eller om den egentlig måler noe annet. Det ble gjort forsøk på å bedre skalaens reliabilitet gjennom inter-item korrelasjoner. Alle elementene hadde en inter-item score mindre enn 0.3, derfor var det ikke hensiktsmessige å fjerne noen av dem. Faktoranalyse ga heller ikke en god nok økning i reliabiliteten til at det var verdt å gjøre store endringer i den standardiserte skalaen.

Det kan tenkes at PMD-skalaen ikke er så robust som tidligere antatt, til tross for at den er ansett som den mest utbredte og solide skalaen innenfor feltet. Den er standardisert og skal passe til et bredt utvalg av voksne i arbeidslivet (Newman et al., 2019). I en tidligere studie utført på norske kadetter ble også PMD-skalaen benyttet, her fikk den en Cronbach's alfa = 0.68 (Olsen et al., 2021). Dette er noe lavere enn skalaens egentlige sterke score på 0.80. En av forklaringene på dette kan være at begge utvalgene er homogene med en overvekt av ett kjønn

og liten aldersspredning. Det viser at skalaen kanskje har noen svakheter og ikke er like generell som antatt.

En annen mulig forklaring til hvorfor ikke moral PMD-skalaen fungerte i studien kan være utvalgets overvekt av kvinnelige deltagere. Hvor tilbøyelig en er til å moralsk frakoble kan være knyttet til kjønn, da menn har høyere nivåer av moral disengagement (Kennedy et al., 2017). Kvinner scorer ofte høyere på empati (Christov-Moore et al., 2014; Löffler & Greitemeyer, 2021), som kan modere nivået av moral disengagement (Detert et al., 2008). Dette vises også i forskning på barn i skolealder, hvor jenter scorer høyere på empati og intensjon om å gripe inn (Jenkins & Nickerson, 2017). Hovedvekten av deltagerne er også fra Det psykologiske fakultet ved UiB, og det kan tenkes at psykologistudenter vil score enda høyere på empati enn deltagere fra et annet fagfelt (Harton & Lyons, 2009).

Metodiske betraktninger

Styrker

Studien har flere styrker som kan trekkes frem. Forskning på tilskueratferd er en gren innenfor mobbefeltet som har fått større fokus de siste årene, gjennom å se på mobbesituasjonen som en større sosial kontekst. Dette er viktig for å understreke både hvordan tilskuer blir påvirket av å være til stede og hvordan de kan være en viktig agent for å gripe inn ved mobbing (D’Cruz & Noronha, 2011). Denne studien er med på å utvide dette feltet ved å se på hvordan ulike betingelser for policy påvirker tilskuere i en mobbesituasjon.

Eksperimentelle design er ikke brukt i så stor grad innenfor denne grenen av mobbeforskning (Niven et al., 2020), så det er en styrke å teste ut hvordan det er mulig å studere fenomener i feltet ved hjelp av et eksperiment. Ved å ha 100 deltakere var det mulig å ha to eksperimentelle betingelsesgrupper og en kontrollgruppe. Kontrollgruppen var viktig for å kunne sjekke om utfallene ikke hadde noen med de ulike betingelsene for policy å gjøre. Å ha

muligheten til å kjøre et design med tre grupper er ikke alltid tilfellet, men styrker det eksperimentelle designet og muligheten til å dra slutninger fra tallene.

Å kjøre et eksperiment gir også en kontrollert setting, hvor det er mulig å se hvordan de ulike betingelsene påvirker deltakerne. I den virkelige verden vil det ofte være andre faktorer som kan påvirke forholdene, uten at det er mulig å kontrollere forskjellen mellom dem. Dersom deltakerne hadde gjennomført det individuelt ville det vært vanskelig å vite i hvilken grad de var fokusert eller distraheret mens de så videoen. Den kontrollerte settingen bidro med å sikre en større grad av fokus og dermed at svarene i større grad vil svare til de ulike betingelsesgruppene.

Begrensninger

Det er flere begrensninger som kan trekkes frem ved studien. Til tross for at eksperimentelle design har mange styrker, fører det også med seg noen utfordringer. En kontrollert setting vil stort sett bli noe kunstig for deltakerne, som kan føre til lavere økologisk validitet (Benjafield, 1994). I en faktisk mobbesituasjon vil det være flere faktorer som spiller inn og det er utfordrende å se på alt som kan spille inn på hvordan tilskuere vil håndtere situasjonen. I prosessen kan en miste noe av det reelle samspillet som foregår i virkelige situasjoner. Det er også alltid en fare for at deltagerne blir påvirket av å bli observert under eksperimentet, i tråd med Hawthorne-effekten (McCarney et al., 2007).

Eksperimentelle studier på konstruktiv tilskueratferd er ofte basert på hypotetiske situasjoner, mens det i virkeligheten er mer komplekst enn en får frem fra enkle vignetter (Leymann, 1996). Mobbingen skjer over tid og vil være mer dynamisk enn en film vil få frem. Svarene sier også ikke noe om hvordan deltakerne faktisk hadde handlet i en ekte situasjon, men kun intensjonen om hvordan de ville handlet. Det kan derfor kun trekkes tentative slutninger om implikasjonene fra slike studier (Niven et al., 2020).

Videoen kan også inneha noen begrensninger i møte med deltakerne. For de aller fleste som deltok vil arbeidsplassen som blir beskrevet i filmen fremstå ganske fremmed og det kan være vanskeligere å sette seg selv inn i situasjonen. Å se en film fra en annen kontekst enn de selv er i krever at en klarer å leve seg inn i handlingen og blir aktivert av det en ser. Mange av deltakerne opplevde scenene som ble vist i filmen som svært sterke, som kan ha påvirket dem til å bli i overkant aktiverte.

Betingelsene ble presentert både før og etter filmen, men forklarte aldri hva bedriftens policyer og retningslinjer inneholdt. Det ble valgt vekk å forklare hva en policy er, men det er da ikke sikkert at alle deltakerne var klar over hva det ville si i praksis. Til tross for at alle utenom en hadde jobberfaring betyr ikke det at de har god kjennskap til betydningen av policy og retningslinjer. Det kan derfor være fordelaktig at videre replikasjoner av studien inkluderer mer utfyllende informasjon om policyens innhold for å kunne se om dette gir en større effekt.

Utvalget ble et bekvemmelighetsutvalg i form av hovedsakelig studenter, da det var det som gjorde det mulig å få gjennomført eksperimentet. Å ha en hovedvekt av studenter fra Det psykologiske fakultet ved UiB gjør at det ble en liten aldersspredning og ujevn kjønnsbalanse. Det kan tenkes at utvalget ikke blir tilstrekkelig representativt. Hadde utvalget blitt rekruttert fra ulike arbeidsplasser som var den opprinnelige målsettingen ville det muligens ført til en større variasjon i alder og bedre kjønnsbalanse, som ville gjort det mer generaliserbart. Det hadde også ført til at deltakerne hadde arbeidserfaring og større kjennskap til å være tilskuer i mobbesituasjoner på arbeidsplassen. Det kan også tenkes at antall deltakere ikke var nok til å sikre god statistisk power. Ved å ha flere deltakere i gruppene kunne det potensielt blitt sterkere funn.

Mobbing er gjerne et tema som er tett knyttet opp mot moral og etikk. I dette eksperimentet måtte deltakere ta stilling til hvordan de selv trodde de ville ha opptrådt i situasjonen. Det er derfor ikke utenkelig at deltakernes svar ble preget av en sosial

ønskverdighet. Sosial ønskverdighets-bias representerer et individs tendens til å overvurdere hvorvidt en ville utført handlinger som setter seg selv i et god lys (Chung & Monroe, 2003). På spørreskjema fører dette gjerne til at man gjerne svarer ut ifra hva man tror vil være sosialt akseptabelt (Krumpal, 2011). Dette vil dermed kunne utgjøre en svakhet i studien.

Teoretiske implikasjoner

Rollen til tilskuere i mobbesituasjon har fått mer og mer oppmerksomhet i det siste (e.g. Niven et al., 2020; Paull et al., 2012; Pouwelse et al., 2020; Ng et al., 2020), og med særlig fokus på ulike typer tilskuer-atferd i mobbesituasjoner. Denne studien er etter vår kunnskap blant en av få som har undersøkt hvordan informasjon om eksisterende policy påvirker alvorlighetsvurdering av situasjon og grip-inn intensjon i en eksperimentell setting. Dette er et lite utforsket område og det tyder på at det er et behov for økt kunnskap og forskning rundt akkurat dette temaet. Studiens hypoteser ble avkreftet og PMD-skala fungerte ikke som planlagt. Rapportering av ikke signifikante funn er likevel viktig da det kan bidra med relevant informasjon til videre forskning. Psykologisk forskning har særlig vært preget av en underrapportering av nullfunn. I senere tid har man rettet oppmerksomheten mot viktigheten av å rapportere alle funn, uavhengig av om de ga signifikante resultater eller ikke (Sætrevik, 2017). Ikke-signifikante resultater vil ikke nødvendigvis alene indikere bevis for fravær av effekt (Mehler et al., 2019) og det kan dermed være relevant å se på effektstørrelser i studien (Maxwell et al., 2015). For å oppnå en transparent og troverdig forskningslitteratur er det derfor like viktig at nullfunn rapporteres (Mehler et al., 2019). Ved å rapportere nullfunnene i studien, kan den bidra til å opprettholde en god forskningspraksis og belyse behovet for videre forskning rundt dette temaet.

PMD-skalaen er en validert og standardisert skala (Moore et al., 2012), men i den innværende studien fikk den en lav verdi på Cronbachs alfa ($\alpha = 0.43$). Skalaen ble derfor ikke inkludert videre i studien, da den ble vurdert som å ikke tilfredsstillte krav for reliabilitet.

Studien har dermed belyst et tilfelle hvor PMD-skalaen ikke var av tilfredsstillende kvalitet til å kunne anvendes. Det blir derfor viktig at videre forskning gjør forsøk på å teste ut skalaen under lignende forutsetninger for å kunne se om det var et enkelt tilfelle eller om skalaen faktisk ikke fungerer på studiens utvalg.

Studien tok utgangspunkt i at tilskueratferd var noe som kunne påvirkes av situasjon. Resultatene viste imidlertid at det var lite forskjell mellom de tre betingelsene på tilskueratferd. Det argumenteres dermed for at tilskueratferd kan være noe som påvirkes av den enkeltes personlighet. En studie av Miceli og kolleger (2012) viste blant annet at hvorvidt tilskuere valgte å varsle om ugjerninger som de observerte i arbeidsplassen, kunne predikeres av deres personlighet, og at særlig proaktiv personlighet var assosiert med varsling. Det diskuteres hvorvidt det eksisterer en «varslings-personlighet», men det er tydelig at det trengs mer forskning for å kunne se hvorvidt personlighet er noe som kan påvirke tilskuers atferd i mobbesituasjoner.

Praktiske implikasjoner

Til tross for avkreftehypoteser, vil den inneværende studiens funn kunne være av praktisk betydning. I eksperimentet fikk deltakerne bare opplysninger om at organisasjonen hadde policyer eller ikke, og en mulig forklaring på manglende effekt kan henge sammen med forskning som viser at tilstedeværelse av policy sjeldent er nok (Kaptein, 2011). Hvorvidt en policy har effekt, vil også kunne være avhengig av både innhold, kommunikasjon og forankring (McKinney et al, referert i Einarsen & Einarsen, 2021, s.538), og er dermed mer sammensatt enn som så. Studiens manglende effekt kan dermed være med på å støtte opp under viktigheten av å ha en policy hvor alle er kjent med dens innhold og omfang. Dersom policy skal kunne ha en effekt på tilskueratferd, er det viktig det ikke bare er opplysningen om dens tilstedeværelse som kommuniseres ut, men også dens innhold og deres rolle i henhold til dette. Å tydelig

kommunisere ut til tilskuere at de er en viktig del av løsningen på mobbesituasjonen kan være relevant for å få de til å innse deres rolle i situasjonen.

Studien viste imidlertid at de som fikk opplysninger om organisasjonen eksisterende policyer, opplevde det som trygget å skulle si fra, til forskjell fra de som fikk opplysninger om manglende policyer. Det kan indikere viktigheten ved å utvikle og implementere policyer, da de kan bidra til å skape et trygt klima hvor tilskuere opplever tillit til varslings-prosessen.

Forskning rundt policyen effektivitet har vært mangelfull (Ferris et al., 2021; Hodgins, 2020a), men organisasjoner oppmuntres likevel til å utvikle de, og i det norske arbeidsliv er organisasjoner forpliktet til å ha policyer og prosedyrer for håndtering av mobbing (Einarsen et al., 2016). Studien kan med dette bidra til å støtte opp forskningen som viser at policy alene ikke er et tilstrekkelig tiltak for å kunne redusere negativ atferd (Pate & Beaumont, 2010) og at det heller er noe som bør inngå som en del av en større innsats mot å skape et bedre arbeidsmiljø (Duffy, 2009) som for eksempel som en del av en organisasjons etiske infrastruktur (Tenbrunsel et al. 2003). I en etisk infrastruktur vil policy inngå som en del av en større helhet, og for å kunne få en effektiv infrastruktur er det viktig at alle bestanddelen samspiller. Forskning tyder imidlertid på at formelle systemer, særlig i form av policy, er det som er av mindre betydning for etisk atferd og effektiv håndtering av mobbing (Tenbrunsel et al., 2003; Einarsen et al., 2017). En organisasjon som bare har policyer til stedet, uten at det blir forsterket av det uformelle system og organisasjonsklimaet, vil dermed ikke nødvendigvis oppleve en effektiv håndtering av mobbing (Tenbrunsel et al., 2003; Rottig et al., 2011; Einarsen et al., 2017).

Til tross for dette er det viktig at nytten av policyer ikke nedvurderes da de vil kunne veilede organisasjonen og dets medlemmer i hvordan de skal gå frem i møte med mobbing (Duffy, 2009; Einarsen et al., 2017). Policy kan også være med på å forsterke organisasjonens klima for konflikthåndtering som nevnt tidligere. I denne studien var det relativt små forskjeller

mellom de tre betingelsene, men resultatene tydet på at de som fikk informasjon om eksisterende policyer vurderte situasjonen som mindre alvorlig og opplevde det som trygger å varsle. Policy vil på denne måten styrke opplevelsen av organisasjonens evne til å håndtere mobbing og det vil kunne gjøre den enkelte trygger på at varsling tas på alvor (Rivlin, 2001; Hamre et al., 2021; Einarsen et al., 2018).

For at policy skal fungere optimalt er det også viktig at den forankres i organisasjonskulturen (Djurkovic et al., 2008; Hodgins et al., 2020b). I en organisasjon står gjerne de uskrevne reglene sterkere enn de skrevne, og det er disse som veileder den enkeltes atferd ved å vise hva som er rett og galt. Det kan dermed tenkes at policyen vil stå sterkere dersom den forankres og står i samsvar med den aktuelle organisasjons kultur (Hodgins et al., 2020b). En kultur som tillater aggressiv atferd, som for eksempel mobbing, vil kunne svekke policyens effekt. Organisasjoner må derfor utvise en kultur som støtter opp under ønsket om at tilskuere skal ta en merr aktiv rolle under mobbesituasjoner.

Som nevnt tidligere kan det derfor være relevant at policy inngår som en del av en organisasjons etiske infrastruktur, da denne innlemmer både formelle systemer, samt organisasjonskultur og- klima i håndteringen av uønsket atferd. Det kan derfor være relevant at videre forskning undersøker hvordan disse fungerer sammen for å påvirke tilskuers atferd.

Fremtidig forskning

Basert på studiens funn, er det flere ting som kan trekkes frem som bør undersøkes i fremtidig forskning. I den inneværende studien fikk PMD-skalaen en lav verdi på Cronbachs alfa ($\alpha = 0.43$). Dette er en mye lavere verdi enn den som ble rapportert originalt av Moore og kolleger (2012) da denne hadde en alfa-verdi på 0.80. Det kan derfor være nyttig at fremtidig forskning tester ut skalaen under lignende forutsetninger for å se om det bare var et enkelt tilfelle at skalaen ikke ble av tilfredsstillende kvalitet med dette utvalget. Det kan også være

fordelaktig at fremtidig forskning tester ut skalaen på ulike grupper for å se om den bare fungerer på bestemte utvalg.

Studiens utvalg bestod hovedsakelig av kvinnelige studenter (79%) som var sentrert rundt to aldersgrupper (18-24 og 25-34), og de fleste var rekruttert fra det psykologiske fakultet ved UIB. Dette påvirker studiens generaliserbarhet da man ikke nødvendigvis kan generalisere funnene til den større populasjon. Det kan derfor være nyttig å undersøke studiens variabler hos et større og bredere utvalg. Studiens utvalg var på 100 deltakere, og det anbefales at videre forskning inkluderer flere for å kunne sikre statistisk power. Fremtidig forskning anbefales derfor å inkludere et utvalg med større variasjon både i henhold til aldersgruppe, kjønn og arbeidserfaring for å se om det gir lignende resultater.

I denne studien ønsket vi å undersøke hvorvidt kunnskapen om tilstedeværelse av policy (eller ikke) påvirket tilskuers vurdering av alvor og grip-inn intensjoner. Dette ble det imidlertid ikke funnet støtte for. Det kan derfor tenkes at kunnskap om policy alene ikke er nok til å kunne påvirke en tilskuers atferd. Tidligere forskning tyder på at tilstedeværelsen policy som eneste tiltak mot mobbing, er av liten effekt og at policy bør inngå som en av flere intervensjoner rettet mot håndteringen av uønsket atferd (Tenbrunsel et al., 2003; Duffy, 2009.). Det kunne dermed være nyttig for fremtidig forskning å se på hvordan policy, som del av en organisasjons etiske infrastruktur, kan påvirke en tilskuers atferd. Det kunne også vært interessant å se om andre bestanddeler av etisk infrastruktur vil ha større innvirkning på tilskueratferd sammenlignet med policy.

Policy hadde i den inneværende studien heller ingen effekt på verken aktiv eller passiv tilskueratferd. Dette gir grunn til å tenke at tilskueratferd ikke er så situasjons-bestemt som antatt. Et forslag til fremtidig forskning vil dermed være å undersøke om tilskueratferd har mer disposisjonelle egenskaper og dermed er stabilt uavhengig av situasjon. Miceli og kolleger (2012) viste i sin studie at personlighet, og særlig proaktiv personlighet, var assosiert med

hvorvidt en tilskuer valgte å varsle om ugjerninger. Det kan dermed være interessant om videre forskning ser på hvordan personlighet kan påvirke tilskuers atferd, og hvorvidt det har noe å si for tilskuers intensjon om å gripe inn i mobbesituasjon eller ikke.

Til vår kunnskap eksisterer det relativt få studier som har sett på lignende sammenhenger mellom studievariablene. Det vil derfor være hensiktsmessig med videre forskning på dette området for å kunne øke kunnskapen rundt hva som påvirker tilskuers atferd i møte med mobbesituasjoner.

Konklusjon

Forskning på mobbing i arbeidslivet har i stor grad fokusert på hva som skjer i forholdet mellom mobber og mobbeoffer. I nyere tid har imidlertid forskningen rettet søkelyset mot tilskuers rolle, og hvordan de i møte med mobbing både bli påvirket og ha evnen til å påvirke (Niven et al., 2020). Her vektlegges det i stor grad hvilken type atferd tilskuer viser i møte med mobbesituasjonen (e.g. Paull et al., 2012; Pouwelse et al., 202; Ng et al., 2020). Økt forståelse av hva som kan påvirke hvorvidt en tilskuer forblir passiv eller aktiv, vil derfor være av relevant betydning. Gjennom denne studien ønsket vi derfor å se nærmere på hvorvidt policy, da i form av kunnskap om dens eksistens eller ikke, kunne påvirke en tilskuers vurdering av situasjon og deres intensjon om å gripe inn. Studien ønsket videre å se om tilbøyelighet til moral disengagement kunne være en relevant moderator på forholdet, uavhengig av om man fikk informasjon om tilstedeværelsen av policyer eller fraværet av dem. Ved å anvende et eksperimentelt design, var det mulig å se nærmere på disse effektene.

Ingen av studiens hypoteser ble støttet fullt ut. Resultatene fra studien viste at kunnskap om tilstedeværelse av policy ikke førte til en mer alvorlig vurdering av situasjon, og det hadde heller ingen effekt på aktiv eller passiv tilskueratferd. Resultatene viste imidlertid en liten til moderat effekt for kunnskap om eksisterende policy på trygghet. Resultatene indikerer dermed

at tilskuere opplever det som mer trygt å skulle varsle ved kunnskap om eksisterende policyer for håndtering av arbeidsmiljøproblemer.

Moral disengagement ble imidlertid ikke mulig å måle i denne studien da skalaen ikke var av tilfredsstillende kvalitet. Det har derfor blitt foreslått at videre forskning bør teste ut skalaen under lignende forutsetninger for å kunne se om dette bare var et enkelt tilfelle eller om skalaen ikke fungerer på studiens utvalg.

Til tross for manglende støtte på hypotesene kan studien bidra til støtte opp under forskningen som viser at policy alene ikke er tilstrekkelig for å håndtere negativ atferd (Pate & Beaumont, 2010). Dette vil også være i tråd med tidligere funn som viser at policy bør inngå som et større arbeid mot å redusere og forebygge negativ atferd (Tenbrunsel et al., 2003; Duffy, 2009). Det mangler undersøkelse rundt policyens faktiske effekt på tilskuer og den inneværende studien er etter vår kunnskap blant de første til å se på denne direkte sammenhengen. Policy mot mobbing har en viktig formell rolle i norsk arbeidsliv, men det er ønskelig å kunne bruke det på en måte som faktisk fremmer etisk atferd i organisasjonen og hos tilskuerne. Å drive videre forskning på policyens effekt er derfor nødvendig, slik at det oppnås en økt forståelse.

Referanseliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2016). *Moral disengagement: how people do harm and live with themselves*. Worth Publishers, Macmillan Learning.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., & Caprara, G. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 364–374. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.1.125>
- Benjafield, J. (1994). *Thinking critically about research methods*. Allyn and Bacon.
- Bille, M., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2008) "Handlingsprogram mot mobbing på arbeidsplassen: Definisjoner og innhold". *Søkelys på arbeidslivet*, 25(2), 86-106.
- Bjørkelo, B. (2013), "Workplace bullying after whistleblowing: future research and implications", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 No. 3, pp. 306-323. <https://doi.org/10.1108/02683941311321178>
- Bond, S. A., Tuckey, M. R., & Dollard, M. (2010). Psychosocial safety climate, workplace bullying, and symptoms of posttraumatic stress. *Organization Development Journal*, 28, 37–56. Hentet fra: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/psychosocial-safety-climate-workplace-bullying/docview/198000596/se-2?accountid=8579>
- Bonner, J. M., Greenbaum, R. L., & Mayer, D. M. (2016). My boss is morally disengaged: The role of ethical leadership in explaining the interactive effect of supervisor and employee moral disengagement on employee behaviors. *Journal of Business Ethics*, 137, 731–742.

- Bowes-Sperry, L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2005). To act or not to act: The dilemma faced by sexual harassment observers. *Academy of Management Review*, 30(2), 288-306.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews: IJMR*, 15(3), 280–299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x>
- Brody, N., & Vangelisti, A. L. (2016). Bystander intervention in cyberbullying. *Communication Monographs*, 83(1), 94-119. <https://doi.org/10.1080/03637751.2015.1044256>
- Christie R, Geis FL. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York, NY: Academic Press.
- Christov-Moore, L., Simpson, E. A., Coudé, G., Grigaityte, K., Iacononi, M., & Ferrari, P. F. (2014). Empathy: Gender effects in brain and behavior. *Neuroscience & biobehavioral reviews*, 46, 604-627.
- Chung, J. & Monroe, G. S. (2003). Exploring Social Desirability Bias. *Journal of business ethics*, 44(4), 291-302. <https://doi.org/10.1023/A:1023648703356>
- Conway, Clausen, T., Hansen, Åse M., & Høgh, A. (2015). Workplace bullying as sickness presenteeism: cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 103-114. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1055-9>
- Coyne, I., Gopaul, A.-M., Campbell, M., Pankász, A., Garland, R. & Cousans, F. (2017). Bystander Responses to Bullying at Work: The Role of Mode, Type and Relationship to Target. *Journal of Business Ethics*, 157(3), 813-827. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3692-2>
- Dal Cason, Casini, A., & Hellemans, C. (2020). Moral Courage Fostering Bystander Intervention Against Workplace Bullying: Findings from an Exploratory Study with a

- Video-Vignette Procedure. *International Journal of Bullying Prevention*, 2(1), 53–64.
<https://doi.org/10.1007/s42380-020-00062-7>
- Darley, J. M. & Latane, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility [doi:10.1037/h0025589]. American Psychological Association.
- Desrumaux, P., Jeoffrion, C., Bouterfas, N., De Bosscher, S. & Boudenghan, M. C. (2018). Workplace bullying: How do bystanders' emotions and the type of bullying influence their willingness to help? *Nordic psychology*, 70(4), 259-277.
<https://doi.org/10.1080/19012276.2018.1430610>
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: A study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374–391. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.374>
- Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. (2008). Workplace bullying and intention to leave: the moderating effect of perceived organisational support. *Human resource management journal*, 18(4), 405-422. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2008.00081.x>
- Dollard, M. F. & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(3), 579-599.
<https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Duffy, M. (2009). PREVENTING WORKPLACE MOBBING AND BULLYING WITH EFFECTIVE ORGANIZATIONAL CONSULTATION, POLICIES, AND LEGISLATION. *Consulting Psychology Journal*, 61(3), 242–262. <https://doi.org/10.1037/a0016578>
- Einarsen, K. & Einarsen, S. V. (2021). Combating workplace bullying: Interventions and the role of the organization's ethical infrastructure. I *The Wiley Blackwell handbook of*

bullying: A comprehensive and international review of research and intervention, Vol.

I. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118482650.ch30>

Einarsen, K. (2017). Ethical infrastructure, workplace bullying, and whistleblowing:

Combating unethical behavior in organizations. Universitetet i Stavanger.

Einarsen, K., Mykletun, R. J., Einarsen, S. V., Skogstad, A., & Salin, D. (2017). Ethical

Infrastructure and Successful Handling of Workplace Bullying. *Nordic Journal of*

Working Life Studies, 7(1). <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i1.81398>

Einarsen, K., Nielsen, M. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Zahlquist, L., Mikkelsen, E. G., Koløen,

J. & Einarsen, S. V. (2020a). Outcomes of a Proximal Workplace Intervention Against

Workplace Bullying and Harassment: A Protocol for a Cluster Randomized Controlled

Trial Among Norwegian Industrial Workers. *Frontiers in Psychology*, 11(2013).

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02013>

Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of

Men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247>

Einarsen, S., & Pedersen, H. (2017). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet:*

Jus og psykologi (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Einarsen, S., Glasø, L. og Nielsen, M.B (2011). Mobbing i arbeidslivet – ytringsformer, årsaker

og tiltak. I Einarsen, S. og Skogstad, A. (Red.), *Det gode arbeidsmiljø* (s. 181-198).

Bergen: Fagbokforlaget.

Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment

at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts

Questionnaire-Revised. *Work and stress*, 23(1), 24-44.

<https://doi.org/10.1080/02678370902815673>

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020b) The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Red.). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice* (s. 3-53). CRC Press.
- Einarsen, S., Pedersen, H., & Hoel, H. (2016). *Faktaundersøkelse: Metodikk I vanskelig arbeidsmiljø saker*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B. & Nielsen, M. B. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549-570. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1164216>
- Emdad, Alipour, A., Hagberg, J., & Jensen, I. B. (2013). The impact of bystanding to workplace bullying on symptoms of depression among women and men in industry in Sweden: an empirical and theoretical longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(6), 709–716.
<https://doi.org/10.1007/s00420-012-0813-1>
- Escartín, J. (2016). Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, 9, 157–169.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S91211@>
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A., Zapf, D., Porrúa, C. & Martín-Peña, J. (2009). Perceived severity of various bullying behaviours at work and the relevance of exposure to bullying. *Work and stress*, 23(3), 191-205.
<https://doi.org/10.1080/02678370903289639>
- Ferris, P. A., Deakin, R. & Mathieson, S. (2021). Workplace Bullying Policies: A Review of Best Practices and Research on Effectiveness. I (s. 59-84) (Handbooks of Workplace

Bullying, Emotional Abuse and Harassment). Singapore: Springer Singapore.

https://doi.org/10.1007/978-981-13-0218-3_3

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance* (Vol. 2). Stanford University Press.

Fischer, P., Greitemeyer, T., Pollozek, F., & Frey, D. (2006). The unresponsive bystander: Are bystanders more responsive in dangerous emergencies?. *European journal of social psychology*, 36(2), 267-278.

Fischer, P., Krueger, J. I., Greitemeyer, T., Vogrincic, C., Kastenmüller, A., Frey, D., Heene, M., Wicher, M. & Kainbacher, M. (2011). The bystander-effect: a meta-analytic review on bystander intervention in dangerous and non-dangerous emergencies. *Psychological bulletin*, 137(4), 517.

Franklin, C. A., Brady, P. Q., & Jurek, A. L. (2017). Responding to gendered violence among college students: The impact of participant characteristics on direct bystander intervention behavior. *Journal of school violence*, 16(2), 189-206.

Glabek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255–268. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12035>

Glasl, F. (1994). *Conflict Management. A Handbook for Managers and Consultants. Haupt, Bern, Switzerland.*

Glasø, L., Nielsen, M.B., Einarsen, S., Haugeland, K. & Matthiesen, S.B (2009). Grunnleggende antagelser og symptomer på posttraumatisk stresslidelse blant mobbeofre. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 46,153-160.

Glomb. (2002). Workplace Anger and Aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 20–36. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.20>

- Guo, Q., Guo, Y., Qiao, X., Leng, J., & Lv, Y. (2021). Chance locus of control predicts moral disengagement which decreases well-being. *Personality and Individual Differences, 171*, 110489. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110489>
- Hamre, K. V., Fauske, M. R., Reknes, I., Nielsen, M. B., Gjerstad, J. & Einarsen, S. V. (2021). Preventing and Neutralizing the Escalation of Workplace Bullying: the Role of Conflict Management Climate. *International Journal of Bullying Prevention*.
<https://doi.org/10.1007/s42380-021-00100-y>
- Harton, H. C., & Lyons, P. C. (2003). Gender, empathy, and the choice of the psychology major. *Teaching of Psychology, 30*(1), 19-24.
https://doi.org/10.1207/S15328023TOP3001_03
- Hauge, L. J., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology, 51*, 426–433.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. I. University of Kansas, KS.
- Hellemans, C., Dal Cason, D. & Casini, A. (2017). Bystander Helping Behavior in Response to Workplace Bullying. *Swiss Journal of Psychology, 76*(4), 135-144.
<https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000200>
- Hodgins, M., Lewis, D., MacCurtain, S., McNamara, P., Hogan, V. & Pursell, L. (2020a). “ ... A Bit of a Joke”: Policy and Workplace Bullying. *SAGE open, 10*(2).
<https://doi.org/10.1177/2158244020934493>
- Hodgins, M., MacCurtain, S. & Mannix-McNamara, P. (2020b). Power and inaction: why organizations fail to address workplace bullying. *International journal of workplace health management, 13*(3), 265-290. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2019-0125>
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Manchester: Manchester School of Management, UMIST.

- Hoel, H., & Einarsen, S., (2020) Investigating complaints of bullying and harassment. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Red.). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice (s. 541- 561)*. CRC Press
- Hogh, Hoel, H., & Carneiro, I. G. (2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: a three-wave prospective study. *Journal of Nursing Management*, 19(6), 742–751. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01264.x>
- Hortensius, R., & de Gelder, B. (2018). From empathy to apathy: The bystander effect revisited. *Current Directions in Psychological Science*, 27(4), 249-256.
- Jenkins, L. N., & Nickerson, A. B. (2019). Bystander intervention in bullying: Role of social skills and gender. *The Journal of Early Adolescence*, 39(2), 141-166.
- Kaptein, M. (2011). Toward Effective Codes: Testing the Relationship with Unethical Behavior (Vol. 99, pp. 233-251): Springer Science & Business Media B.V.
- Kennedy, J. A., Kray, L. J., & Ku, G. (2017). A social-cognitive approach to understanding gender differences in negotiator ethics: The role of moral identity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 138, 28-44.
- Kivimäki, Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine (London, England)*, 57(10), 656–660. <https://doi.org/10.1136/oem.57.10.656>
- Krumpal, I. (2011). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review. *Quality & quantity*, 47(4), 2025-2047. <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9640-9>
- Leymann. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

- Löffler, C. S., & Greitemeyer, T. (2021). Are women the more empathetic gender? The effects of gender role expectations. *Current Psychology*, 1-12.
- Lutgen-Sandvik, P., & Fletcher, C. V. (2013). Conflict motivations and tactics of targets, bystanders, and bullies: A thrice-told tale of workplace bullying. In J. Oetzel & S. Ting-Toomey (Red.), *The SAGE handbook of conflict communication* (pp. 349–377). Thousand Oaks: Sage.
- MacCurtain, S., Murphy, C., O'Sullivan, M., MacMahon, J. & Turner, T. (2018). To stand back or step in? Exploring the responses of employees who observe workplace bullying. *Nurs Inq*, 25(1). <https://doi.org/10.1111/nin.12207>
- Martin, S. R., Kish-Gephart, J. J., & Detert, J. R. (2014). Blind forces. *Organizational Psychology Review*, 4(4), 295–325. <https://doi.org/10.1177/2041386613518576>
- Matthiesen, & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 335-356. <https://doi.org/10.1080/03069880410001723558>
- Maxwell, S. E., Lau, M. Y. & Howard, G. S. (2015). Is Psychology Suffering From a Replication Crisis?: What Does "Failure to Replicate" Really Mean? *Am Psychol*, 70(6), 487-498. <https://doi.org/10.1037/a0039400>
- McCarney, R., Warner, J., Iliffe, S., van Haselen, R., Griffin, M., Fisher, P., (2007). "The Hawthorne Effect: a randomised, controlled trial". *BMC Med Res Methodol*. 7: 30. doi:10.1186/1471-2288-7-30
- McFerran, B., Aquino, K., & Duffy, M. (2010). Individual predictors of the commitment to integrity: The role of personality and moral identity. *Business Ethics Quarterly*, 20(1).
- Mehler, D. M. A., Edelsbrunner, P. A. & Matić, K. (2019). Appreciating the Significance of Non-significant Findings in Psychology. *Journal of European psychology students*, 10(4), 1-7. <https://doi.org/10.5334/e2019a>

- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T. & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human relations (New York)*, 65(8), 923-954. <https://doi.org/10.1177/0018726712447004>
- Mills, J. H., Thurlow, A. & Mills, A. J. (2010). Making sense of sensemaking: the critical sensemaking approach. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(2), 182-195. <https://doi.org/10.1108/17465641011068857>
- Moore, C. (2008). Moral Disengagement in Processes of Organizational Corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 129–139. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9447-8>
- Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L. & Mayer, D. M. (2012). WHY EMPLOYEES DO BAD THINGS: MORAL DISENGAGEMENT AND UNETHICAL ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. *Personnel psychology*, 65(1), 1-48. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01237.x>
- Moore, C. (2015). Moral disengagement. *Current Opinion in Psychology*, 6, 199–204. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.07.018>
- Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijx, H., Bos, A. E. R. & van Dam, K. (2016). Predictors of Antisocial and Prosocial Behaviour of Bystanders in Workplace Mobbing. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 26(3), 207-220. <https://doi.org/10.1002/casp.2244>
- Navarro, D. & Foxcroft, D. (2019). Learning statistics with jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners (Version 0.70). *Available online:* <http://learnstatswithjamovi.com>
- Newman, A., Le, H., North-Samardzic, A., & Cohen, M. (2019). Moral disengagement at work: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 167, 535–570. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04173-0>

- Ng, K., Niven, K. & Hoel, H. (2019). 'I could help, but . . .': A dynamic sensemaking model of workplace bullying bystanders. *Human Relations*, 73(12), 1718-1746. <https://doi.org/10.1177/0018726719884617>
- Ng, K., Niven, K., & Notelaers, G. (2022). Does bystander behavior make a difference? How passive and active bystanders in the group moderate the effects of bullying exposure. *Journal of occupational health psychology*, 27(1), 119.
- Nguyen, B. (2015). The effect of ethical leadership, behavioral integrity, and moral disengagement in predicting turnover intentions during newcomer socialization. Unpublished doctoral dissertation, University of Calgary, Alberta, Canada.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2013). Can observations of workplace bullying really make you depressed? A response to Emdad et al. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(6), 717–721. <https://doi.org/10.1007/s00420-013-0868-7>
- Nielsen, M. B., Rosander, M., Blomberg, S. & Einarsen, S. V. (2020). Killing two birds with one stone: how intervening when witnessing bullying at the workplace may help both target and the acting observer. *Int Arch Occup Environ Health*, 94(2), 261-273. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01575-w>
- Niven, K., Ng, K., & Hoel, H. (2020). The bystanders of workplace bullying. In *Bullying and Harassment in the Workplace* (pp. 385-408). CRC Press.
- Notelaers, G. & Einarsen, S. (2013). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 670-682. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690558>

- Ogunfowora, B. T., Nguyen, V. Q., Steel, P., & Hwang, C. C. (2022). A meta-analytic investigation of the antecedents, theoretical correlates, and consequences of moral disengagement at work. *Journal of Applied Psychology, 107*(5), 746.
- Olsen, O. K., Hetland, J., Matthiesen, S. B., Hoprekstad, Ø. L., Espevik, R., & Bakker, A. B. (2021). Passive avoidant leadership and safety non-compliance: A 30 days diary study among naval cadets. *Safety science, 138*, 105100.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105100>
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (6th. utg.). McGraw Hill Education.
- Palmer, J. E., Nicksa, S. C., & McMahon, S. (2018). Does who you know affect how you act? The impact of relationships on bystander intervention in interpersonal violence situations. *Journal of interpersonal violence, 33*(17), 2623-2642.
- Parzefall, & Salin, D. M. (2010). Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social exchange perspective. *Human Relations (New York), 63*(6), 761–780.
<https://doi.org/10.1177/0018726709345043>
- Pate, J. & Beaumont, P. (2010). Bullying and harassment: a case of success? *Employee relations, 32*(2), 171-183. <https://doi.org/10.1108/01425451011010113>
- Paull, M., Omari, M. & Standen, P. (2012). When is a bystander not a bystander? A typology of the roles of bystanders in workplace bullying. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 50*(3), 351-366. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2012.00027.x>
- Pierce, J. R. & Aguinis, H. (2013). The Too-Much-of-a-Good-Thing Effect in Management. *Journal of management, 39*(2), 313-338. <https://doi.org/10.1177/0149206311410060>
- Pouwelse, M., Mulder, R. & Mikkelsen, E. G. (2021). The Role of Bystanders in Workplace Bullying: An Overview of Theories and Empirical Research. I Pathways of Job-related

- Negative Behaviour (s. 385-422) (Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment). https://doi.org/10.1007/978-981-13-0935-9_14
- Pronk, J., Olthof, T., de Vries, R. E., & Goossens, F. A. (2021). HEXACO personality correlates of adolescents' involvement in bullying situations. *Aggressive behavior*, 47(3), 320-331.
- Rayner, C. & Lewis, D. (2020). Managing workplace bullying: The role of policies. I Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). *Bullying and Harassment in the Workplace*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780429462528>
- Rivlin, J. N. (2001). *Conflict management climate related to employment litigation* [ProQuest Dissertations Publishing].
- Rottig, D., Koufteros, X. & Umphress, E. (2011). Formal Infrastructure and Ethical Decision Making: An Empirical Investigation and Implications for Supply Management: Rottig, Koufteros, and Umphress. *Decision sciences*, 42(1), 163-204.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2010.00305.x>
- Rosander, M., & Nielsen, M. B. (2021). Witnessing bullying at work: Inactivity and the risk of becoming the next target. *Psychology of Violence*. <https://doi.org/10.1037/vio0000406>
- Sætrevik, B. (2017, 4. juli). Replikasjonskrisen. *Psykologtidsskriftet*.
<https://psykologtidsskriftet.no/fagessay/2017/07/replikasjonskrisen>
- Salin, D. (2008). The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 221–231. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2008.04.004>
- Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study. *Personnel Review*, 38(1-2), 26–44. <https://doi.org/10.1108/00483480910920697>

- Salin, D. (2013). Ethics training and the prevention of workplace bullying: creating a healthy work environment. In L. Sekerka (Red.), *Ethics Training in Action: An Examination of Issues, Techniques, and Development*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Salin, D., Cowan, R. L., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., Djurkovic, N., sDurniat, K., Escartín, J., Guo, J., Işik, I., Koeszegi, S. T., McCormack, D., Monserrat, S. I., Olivas-Luján, M. R., & Zedlacher, E. (2020). Prevention of and interventions in workplace bullying: a global study of human resource professionals' reflections on preferred action. *International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2622–2644. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460857>
- Salmivalli, C., Lagerspetz, K., Björkqvist, K., Österman, K. & Kaukiainen, A. (1996). Bullying as a group process: Participant roles and their relations to social status within the group. *Aggressive Behavior*, 22(1), 1-15.
[https://doi.org/10.1002/\(sici\)1098-2337\(1996\)22:1<1::Aid-ab1>3.0.Co;2-t](https://doi.org/10.1002/(sici)1098-2337(1996)22:1<1::Aid-ab1>3.0.Co;2-t)
- Samnani, A.-K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of Business Ethics*, 119, 235–244.
- Samnani, A.-K., & Singh, P. (2012). 20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581–589. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Song, & Oh, I. (2017). Investigation of the bystander effect in school bullying: Comparison of experiential, psychological and situational factors. *School Psychology International*, 38(3), 319–336. <https://doi.org/10.1177/0143034317699997>
- Tenbrunsel, A. E., Smith-Crowe, K., & Umphress, E. E. (2003). Building Houses on Rocks: The Role of the Ethical Infrastructure in Organizations. *Social Justice Research*, 16(3), 285–307. <https://doi.org/10.1023/A:1025992813613>

- Thornberg, R. & Jungert, T. (2013). Bystander behavior in bullying situations: basic moral sensitivity, moral disengagement and defender self-efficacy. *J Adolesc*, 36(3), 475-483. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2013.02.003>
- Treviño, L. K., Den Nieuwenboer, N. A. & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)Ethical Behavior in Organizations. *Annu Rev Psychol*, 65(1), 635-660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- van Heugten, K. (2011). Theorizing active bystanders as change agents in workplace bullying of social workers. *Families in Society*, 92(2), 219-224.
- Vartia, M. A. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health*, 27(1), 63-69. <https://doi.org/10.5271/sjweh.588>
- Weick, Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science (Providence, R.I.)*, 16(4), 409–421. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Wu, S. H., & Wu, C. C. (2019). Bullying bystander reactions: A case study in the Taiwanese workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(2), 191-207.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in quantitative methods for psychology*, 9(2), 79-94.
- Zapf, D. & Vartia, M. (2020) Prevention and treatment of workplace bullying: An overview. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Red.). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice (s. 458-486)*. CRC Press.
- Zapf, D., Escartin, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H. & Vartia, M. (2020). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. I S.

Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Red.). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice* (s. 105 - 162). CRC Press.

Appendiks A. Studiens spørreskjema

1. Se for deg at du selv var ansatt i bedriften som ble fremstilt i filmen. Vurder deretter følgende påstander, basert på din helhetlige opplevelse av bedriften, arbeidsmiljøet og handlingene du observerte. Du svarer ved å indikere i hvilken grad du er enig med påstandene, på en skala fra 1-5:

	Helt uenig	Litt uenig	Verken eller	Litt enig	Helt enig
Dersom jeg hadde meldt fra om mobbing på egne eller andres vegne, vil jeg bli godt ivaretatt i denne bedriften.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Å melde fra om mobbing og trakassering i denne bedriften ville ikke fått konsekvenser for min arbeidshverdag.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Dersom jeg hadde meldt fra om mobbing på egne eller andres vegne, ville saken bli håndtert på en ryddig og rettferdig måte.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Dersom jeg selv hadde opplevd mobbing og trakassering på denne arbeidsplassen ville det være uproblematisk å melde fra.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

2. Vi vil gjerne vite litt om hva du synes om scenene som utspilte seg i filmen

<p>1) Hvor alvorlig var situasjonen i filmen?</p> <p><input type="checkbox"/> Ikke alvorlig</p> <p><input type="checkbox"/> Litt alvorlig</p> <p><input type="checkbox"/> Ganske alvorlig</p> <p><input type="checkbox"/> Klart alvorlig</p> <p><input type="checkbox"/> Svært alvorlig</p> <p><input type="checkbox"/> Ekstremt alvorlig</p>
--

2) Hvor bekymringsverdig var situasjonen i filmen?

- Ikke bekymringsverdig
- Litt bekymringsverdig
- Ganske bekymringsverdig
- Klart bekymringsverdig
- Svært bekymringsverdig
- Ekstremt bekymringsverdig

3) Hvor stor skade tror du situasjonen i filmen forårsaker for den som er «offeret» for handlingene?

- Ingen skade
- Litt skade
- Ganske stor skade
- Betydelig skade
- Svært stor skade
- Ekstrem skade

4) Hvor viktig ville det være at noen grep inn for å stanse det som skjedde i filmen?

- Ikke viktig
- Litt viktig
- Ganske viktig
- Definitivt viktig
- Svært viktig

Ekstremt viktig

3. Se igjen for deg at du selv var ansatt i bedriften som ble fremstilt, og tenk at du var kollega med personene du så på filmen. Hvordan tror du at du selv ville ha opptrådt? Du svarer ved å indikere i hvilken grad du er enig med påstandene, på en skala fra 1-5:

	Helt uenig	Litt uenig	Verken eller	Litt enig	Helt enig
Jeg ville nok ha holdt meg i bakgrunnen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Jeg ville nok ha sett an litt situasjonen og håpet at den roet seg av seg selv.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Jeg ville nok ha unngått å involvere meg så langt det lot seg gjøre.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Jeg ville nok ha grepet inn for å hjelpe den som ble utsatt for negative handlinger.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Jeg ville nok ha meldt dette videre til en ansvarlig part, som for eksempel en leder.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Jeg ville nok ha prøvd å få med meg mine kollegaer på «offerets» side.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Jeg ville nok ha gitt min støtte til «offeret» ved å snakke med han på tomannshånd etterpå	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

4. Ta stilling til følgende generelle påstander om hvordan man kan og bør opptre i ulike situasjoner. Disse spørsmålene er ikke knyttet til filmen du fikk se tidligere. Du svarer ved å indikere i hvilken grad du er enig med påstandene, på en skala fra 1-5.

	Helt uenig	Litt uenig	Verken eller	Litt enig	Helt enig
Det er greit å spre rykter for å forsvare de du bryr deg om.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Å ta noe uten at eier har gitt tillatelse er greit så lenge du bare låner det.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Tatt i betraktning hvordan folk gir et ukorrekt bilde av seg selv, så er det helt greit å overdrive litt når det gjelder egne prestasjoner.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Folk bør ikke holdes ansvarlig for diskutabile handlinger hvis en autoritetsfigur ber dem om å utføre dem.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Folk kan ikke få skylden for å gjøre noe galt hvis alle vennene deres også gjør det.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Å ta æren for ideer som ikke var dine egne er ikke et stort problem.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Enkelte mennesker har knapt nok følelser som kan såres, og må derfor behandles tøft.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Folk som blir behandlet dårlig har stort sett gjort noe for å utløse det selv.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

5. Ditt kjønn

1) Mann <input type="checkbox"/>	2) <u>Kvinne</u> <input type="checkbox"/>	3) Annet <input type="checkbox"/>
----------------------------------	---	-----------------------------------

6. Din alder

- 1) 18-24 år
- 2) 25-34 år
- 3) 35-44 år
- 4) 45-54 år
- 5) 55-64 år
- 6) 65 eller eldre

7. Jobberfaring

Har du jobberfaring?

- 1) Nei
- 2) Ja, deltid/ ekstrajobb ved siden av studier
- 3) Ja, fulltid

8. Et siste spørsmål om filmen du fikk se tidligere: Fikk du informasjon om hvorvidt bedriften som ble fremstilt hadde noen form for policy eller retningslinjer mot mobbing eller annen utilbørlig atferd?

Ja Nei Vet ikke/Usikker

Appendiks B. Manus til eksperimentgjennomføring

Manus til datainnsamling

Samtykkeskjema (Første som blir sagt):

Før vi setter i gang med selve innsamling, ber vi dere se på og lese gjennom samtykkeskjemaet som dere finner foran dere. Les godt igjennom dette og gjør dere forstått med innholdet. Når skjemaet er lest og signert kan du snu det og legge det oppe i hjørnet på pulten. Deretter vil det samles inn. Før vi setter i gang så ønsker vi også at alle mobiler skrur på lydløs og legges bort slik at det ikke blir til forstyrrelser for deg eller andre.

Før video:

Vi vil nå vise dere en video som på ca. 10 minutter. Denne demonstrerer en scene som utspiller seg på en arbeidsplass. Det er viktig at dere følger nøye med på denne og at det er stille under filmen slik at alle får med seg hva som blir sagt. I den hvite konvolutten foran dere ligger spørreskjemaet som dere skal svare på. Denne konvolutten må imidlertid ikke åpnes før vi gir dere beskjed om dette.

Etter video:

Nå som videoen er ferdig kan dere få åpne konvoluttene som ligger foran dere. Lese spørsmålene på spørreskjemaet nøye og forsøk å svar etter beste evne. Etter at dere er ferdig å besvare spørreskjemaet kan dere legge det tilbake i konvolutten og legge den oppe i høyre hjørne på pulten. Vi ber om at dere imidlertid blir sittende til alle er ferdig med å besvare sitt spørreskjema slik at vi unngår støy og forstyrrelser.

Etter fullført spørreskjema:

Da er alle ferdig og vi vil nå komme rundt for å samle inn konvoluttene. Vi setter stor pris på at dere tok dere tid til å delta i denne datainnsamlingen, og som sagt vil alle få en gratis kinobillett som takk for deltakelse.

Setter stor pris på om dere ikke forteller videre detaljer rundt datainnsamlingen da vi har flere som skal delta

Appendiks C. Principal Component Analysis på studiens variabler

PCA ble utført på studiens fire skalaer: «trygghet», «alvorlighetsvurdering» og «tilskueratferd». Resultatene viste at det ble identifisert en komponent for «trygghet» og «alvorlighetsgrad», mens det ble identifisert to komponenter for «tilskueratferd». PCA ble også gjennomført for «moral disengagement» for å sjekke om skalaen kunne bedres. Dette ga ikke særlig resultater og reliabilitetsscoren på denne ble vurdert som å være for lav til å inkluderes videre i studiet ($\alpha = 0.43$). PCA for «moral disengagement» inkluderes likevel under for å vise at analyser ble gjennomført.

For å se hvor mye hvert ledd bidrar til en faktor, vil det være relevant å se på dens faktorladninger (Yong & Pearce, 2013). Tilfredsstillende faktorladninger vil ligge på over 0.50 (Navarro & Foxcroft, 2019). For skalaene «trygghet», «alvorlighetsgrad» og «tilskueratferd» viser de fleste ledd tilfredsstillende faktorladninger (Tabell A). Ledd fem under «tilskueratferd» ble imidlertid fjernet da det ladet på to faktorer og hadde lav faktorladning på begge faktorer. Videre lå den forklarte variansen for de tre skalaene på henholdsvis 46.2%, 62% og 61.3%. Tilfredsstillende verdier av forklart varians ligger på mellom .50 til .75, men verdier på .45 er godtatt (Comrey & Lee, referert i Einarsen, 2017, s.77). KMO bør ligge på over 0.6 for å anses som tilfredsstillende (Pallant, 2016). KMO-verdien til de tre skalaene var tilfredsstillende da de lå over denne verdien.

Tabell A

Oversikt over variablenes kvaliteter: Faktorladninger fra komponentmatrisen, prosent av faktorvarians og Kaiser-Meyer Olkin (KMO) verdier

Latente variabler	Ledd	Faktorladninger			% av forklart varians	KMO
		1	2	3		
Trygghetsklima	1.Dersom jeg hadde meldt fra om mobbing på egne eller andres vegne, vil jeg bli godt ivaretatt i denne bedriften.	.80				
	2. Å melde fra om mobbing og trakassering i denne bedriften ville ikke fått konsekvenser for min arbeidshverdag.	.63				
	3 Dersom jeg hadde meldt fra om mobbing på egne eller andres vegne, ville saken bli håndtert på en ryddig og rettferdig måte.	.62			46.2	.65
	4. Dersom jeg selv hadde opplevd mobbing og trakassering på denne arbeidsplassen ville det være uproblematisk å melde fra.	.65				
Alvorlighetsvurdering	1.Hvor alvorlig var situasjonen i filmen?	.81				
	2. Hvor bekymringsverdig var situasjonen i filmen?	.84				
	3. Hvor stor skade tror du situasjonen i filmen forårsaker for den som er «offeret» for handlingene?	.80			62	.77
	4.Hvor viktig ville det være at noen grep inn for å stanse det som skjedde i filmen?	.69				
Tilskueratferd	1. Jeg ville nok ha holdt meg i bakgrunnen.	.85				
	2.Jeg ville nok ha sett an litt situasjonen og håpet at den roet seg av seg selv	.76				
	3. Jeg ville nok ha unngått å involvere meg så langt det lot seg gjøre	.80			61.3	.72
	4.Jeg ville nok ha grepet inn for å hjelpe den som ble utsatt for negative handlinger	.79				

	5. Jeg ville nok ha meldt dette videre til en ansvarlig part som f.eks. en leder	<u>-.38</u>	.37		
	6. Jeg ville nok ha prøvd å få med meg mine kolleger på «offerets» side		.78		
	7. Jeg ville nok ha gitt min støtte til «offeret» ved å snakke med han på tomannshånd etterpå.		.83		
	<hr/>				
	1. Det er greit å spre rykter for å forsvare de du bryr deg om		.46		
	2. Å ta noe uten at eier har gitt tillatelse er greit så lenge du bare låner det.		.67		
	3. Tatt i betraktning hvordan folk gir et ukorrekt bilde av seg selv, så er det helt greit å overdrive litt når det gjelder egne prestasjoner.		.54		
Moral disengagement	4. Folk bør ikke holdes ansvarlig for diskutabile handlinger hvis en autoritetsfigur ber dem om å utføre dem.		.81	51.4	.56
	5. Folk kan ikke få skylden for å gjøre noe galt hvis alle vennene deres gjør det.	.44	.64		
	6. Å ta æren for ideer som ikke var dine egne er ikke et stort problem.		.63		
	7. Enkelte mennesker har knapt nok følelser som kan såres, og må derfor behandles tøft	.77			
	8. Folk som blir behandlet dårlig har stort sett gjort noe for å utløse det selv.	.78			
	<hr/>				

Appendiks D. Samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse i forskingsprosjekt

Studiens bakgrunn og formål

Dette studiet har som formål å tilføre mer kunnskap rundt relevante tema innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi. Dataene som samles inn, vil inngå og presenteres som en del av vår avsluttende masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen. Dataene som samles inn, vil også kunne bli brukt ved en senere anledning for vitenskapelig publikasjon av forskningsgruppen Toppforsk ved Ståle Einarsen (UiB).

Hva innebærer deltakelse i studien?

Studien innebærer at du setter av ca. 30 minutter til å se en film som vil demonstrere en scene som utspiller seg på en arbeidsplass. Etter filmen vil du få utdelt et spørreskjema som du skal besvare. Spørreskjemaet vil inneholde spørsmål som er knytt til filmens innhold.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Spørreskjemaet er anonymt, og data vil bli trygt lagret hos UIB i henhold til personvernlov og GDPR. Det er bare vi, veileder Kari Einarsen og dataeier Ståle Einarsen, som vil ha tilgang til den anonymiserte informasjonen samlet inn i forbindelse med dette prosjektet. All informasjon vil behandles konfidensielt under prosessen, og ingen opplysninger som du oppgir vil kunne tilbakeføres til deg som enkeltperson.

Frivillig deltakelse

Å delta i denne studien er frivillig. Dette betyr at du når som helst kan trekke ditt samtykke og forlate studiet uten å oppgi noen grunn.

Dersom du har spørsmål rundt studien kan du ta kontakt med vår veileder, Kari Einarsen, på telefon: 95753998 eller på e-post: kari.einarsen@bi.no

Som takk for deltakelse, vil du som deltaker få en gratis kinobillett.

Vi vil på forhånd takke deg for at du deltar i undersøkelsen!

Med vennlig hilsen

Kristin Bjordal og Anna Kristine Gjendem

Masterstudenter i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen

Informert samtykke

- Jeg har mottatt informasjon om studien, og er innforstått med at det er frivillig å delta og at jeg når som helst kan trekke meg uten å oppgi grunn.

(Signatur deltaker, dato)