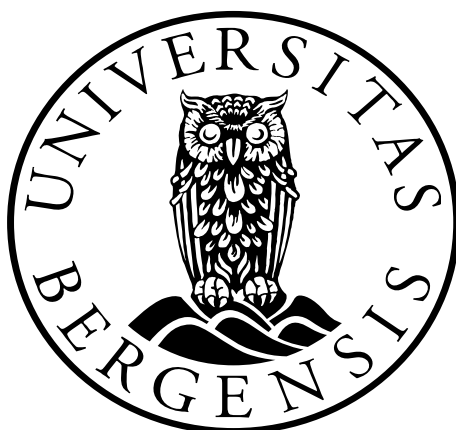


*Virker det? Etisk infrastruktur sin
betydning for forekomst av
trakassering og varsling i norske
kommuner*

Linn Therese Nicolaysen Hauan og Andrea Klaveness



**MAPSYK360, masterprogram i psykologi,
Studieretning: Arbeids- og organisasjonspsykologi**

ved

UNIVERSITETET I BERGEN

DET PSYKOLOGISKE FAKULTET

VÅR 2018

Veileder: Ståle Einarsen, Institutt for samfunnspsykologi

Abstract

Antecedents and consequences of workplace harassment and whistleblowing are well documented. However, less focus has been directed towards the impact of organizational systems on such behaviors. The aim of the study is to examine the extent to which systems in the form of ethical infrastructure can predict (1) workplace harassment and bullying, and (2) whistleblowing on improper conduct among employees. Ethical infrastructure refers to the formal systems, informal systems and organizational climate that disable unethical behavior and enable ethical behavior in organizations. Data from a stratified sample of health and safety representatives in Norwegian municipalities was collected using an online survey. Overall, 990 health and safety representatives from 193 municipalities responded. The results show that ethical systems in the form of policies, conflict management climate and ethical climate accounted for 28% of the variance in observed workplace harassment. The elements had a significant effect, both together and separately. Furthermore, policies, conflict management climate and ethical climate accounted for 5% of the variance in observed whistleblowing. The model as a whole was significant, but the single elements did not make unique significant contributions to the variance in observed whistleblowing. The elements of ethical infrastructure appear to be important factors related to lower degree of harassment and bullying among employees, and somewhat higher level of whistleblowing. However, the findings suggest that the elements within the ethical infrastructure are more important for unethical behavior such as harassment, than for ethical behavior such as whistleblowing.

Keywords: Workplace harassment, workplace bullying, whistleblowing, organizational ethics, ethical infrastructure

Sammendrag

Tidligere forskning på trakassering og varsling i arbeidslivet har hovedsakelig konsentrert seg om årsaker og konsekvenser. Mindre fokus har blitt rettet mot effektiviteten av organisatoriske systemer i forbindelse med håndtering av slik uetisk atferd. Formålet med studien er å undersøke i hvilken grad slike systemer i form av etiske infrastrukturer kan predikere (1) forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet og (2) forekomst av varsling i arbeidsmiljøet. Etisk infrastruktur refererer til formelle systemer, uformelle systemer og organisatoriske klima som motvirker uetisk atferd og fostrer etisk atferd i organisasjoner. Data ble samlet ved bruk av elektronisk spørreskjema, fra et stratifisert utvalg av verneombud i norske kommuner. Totalt 990 verneombud fra 193 kommuner besvarte undersøkelsen. Resultatene viser at de etiske systemene i form av tilstedeværelse av policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima forklarte 28 % av variansen i forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet. Elementene hadde signifikant effekt samlet og hver for seg. Videre forklarte tilstedeværelse av policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima 5 % av variansen i ansattes kjennskap til varsling. Modellen som helhet var signifikant, men enkeltelementene hadde ikke signifikante bidrag. Elementene i etisk infrastruktur synes å være viktige faktorer som har sammenheng med lavere forekomst av trakassering og mobbing blant ansatte, og noe høyere forekomst av varsling. Funnene indikerer imidlertid at elementene har større betydning for uetisk atferd som trakassering og mobbing, enn for etisk atferd som varsling.

Nøkkelord: Trakassering, mobbing, varsling, organisatorisk etikk, etisk infrastruktur

Forord

Proessen med å gjennomføre et forskningsprosjekt fra grunnen av har vært utrolig spennende, men også utfordrende. Nå som prosjektet er over, innser vi hvor mye arbeid som ligger bak ethvert forskningsprosjekt. Læringsutbyttet har vært enormt, og vi tar med oss erfaringer vi ikke ville vært foruten.

Vi ønsket å ha et anvendt utgangspunkt for masteroppgaven ved å studere et tema som er praktisk relevant for arbeidslivet, og samtidig teoretisk interessant for forskning innen arbeids- og organisasjonspsykologi. Valget falt således på systemer for forebygging og håndtering av utilbørlig opptreden i norske kommuner. Vi har valgt å betrakte trakassering og mobbing som uetisk atferd, og varsling som etisk atferd. Dette er kanskje noe ukonvensjonelt i psykologifeltet. Dypdykk i litteraturen har imidlertid vist oss at menneskers trang til å gripe inn når andre blir krenket utgjør etikkens kjerne (Vetlesen, 2014, s. 9). Det finnes også de som hevder at teorier om etikk i realiteten er psykologiske teorier om hvordan mennesker tenker (eller bør tenke) om verdidilemmaer (Grenness, 2004, s. 111). Derfor har vi utvidet det psykologiske perspektivet ved å nyttiggjøre oss av innsikter fra etikk i vårt forsøk på å forklare hva som bestemmer menneskers atferd i organisasjoner.

I 2006 opprettet Kommunesektorens organisasjon (KS) et eget etikkutvalg for kommunesektoren med hensikt om å bidra til høy etisk standard i norske kommuner. Det ble ansett som viktig for lokaldemokrati, arbeidsmiljø og omdømme (NKRF, 2010). Allerede i 2007 ble “etiske infrastrukturer” nevnt i “Regelverk for kommunesektoren i et etisk perspektiv” (Kommunal- og regionaldepartementet, 2007), en rapport som fremmer at kommuner har et stort ansvar for å sette etiske spørsmål på dagsorden. I rapporten anerkjennes det at “Lover og regler er viktige virkemidler, men er i seg selv ikke noen garanti for at enkeltpersoner eller organisasjoner handler etisk. For å få dette til må man, som OECD anbefaler, bygge en ‘etisk infrastruktur’” (Kommunal- og regionaldepartementet, 2007, s. 122).

I likhet med Kile (1971) har vi stilt oss spørsmålet “Virker det?”, og undersøkt hvilken betydning etiske infrastrukturer har for forekomst av trakassering og varsling i arbeidsmiljøet i norske kommuner. Forrige landsdekkende kommuneundersøkelse vedrørende trakassering og mobbing ble gjennomført av Bergen Bullying Group (BBRG) ved Universitetet i Bergen i 2009. Siden den gang har et sterkt nasjonalt fokus og ressurser blitt rettet mot håndtering av slik atferd i arbeidslivet (Einarsen, 2018). Medieoppmerksomheten rundt seksuell trakassering har dessuten vært enorm i forbindelse med den verdensomspennende grasrotkampanjen

“#metoo”. Vi hadde derfor god grunn til å tro at det var skjedd endringer i norske kommuner på dette området, og ønsket å samle inn oppdaterte data.

Vår største takk rettes til professor Ståle Einarsen for engasjert og munter veiledning. Hans oppmuntrende og til tider nådeløse tilbakemeldinger har motivert oss gjennom hele prosessen. Videre vil vi takke Kari Einarsen, forsker ved International Research Institute of Stavanger (IRIS), som inspirerte oss til å skrive akkurat denne masteroppgaven om etiske infrastrukturer og med utgangspunkt i norske kommuner. Hun har heiet på oss og vært en god sparringspartner.

En takk må også rettes til professor Denise Salin ved Universitetet i Helsinki og professor Anders Skogstad, for deres innspill og bistand i forbindelse med konseptuell avgrensning av studien. Vi vil også takke ansatte ved Forskningsgruppen for Arbeidsmiljø, Ledelse og Konflikt (FALK) for støtte og tilbakemeldinger i masterprosjektets spede begynnelse. Forøvrig vil vi takke Kommuneforlaget for god starthjelp ved å sende oss oversikt over e-postadressene til postmottakene i kommunene.

Førstekonsulent May-Britt Sande fortjener en stor takk for hjelpen hun gav oss da spørreskjemaet skulle gjøres elektronisk. Ikke minst er vi svært takknemlige overfor respondentene våre, som har tatt seg tid til å delta i undersøkelsen vår. Til slutt må vi få takke hverandre for et godt og fruktbart samarbeid i løpet av masterstudiet og i forbindelse med denne masteroppgaven.

Bergen, 15.05.2018

Linn Therese Nicolaysen Hauan og Andrea Klaveness

Innholdsfortegnelse

Abstract	3
Sammendrag	4
Forord	5
Innholdsfortegnelse	7
Introduksjon	9
Teoretisk rammeverk	11
Organisatorisk etikk	11
Uetisk atferd i form av trakassering og annen utilbørlig opptreden	11
Etisk atferd i form av varslings	14
Etisk infrastruktur i organisasjoner	15
Formelle systemer	17
<i>Policyer som indikasjon på tilstedeværelse av formelle systemer.</i>	18
<i>Policyer sin sammenheng med trakassering og mobbing.</i>	19
<i>Policyer sin sammenheng med varslings</i>	20
Uformelle systemer	21
<i>Klima for konflikthåndtering som indikasjon på uformelle systemer.</i>	22
<i>Sammenhengen mellom klima for konflikthåndtering og trakassering og mobbing</i>	23
<i>Sammenhengen mellom klima for konflikthåndtering og varslings</i>	24
Etisk klima	25
<i>Etisk klima sin sammenheng med trakassering og mobbing</i>	27
<i>Etisk klima sin sammenheng med varslings</i>	27
Metode	29
Design og forskningsmetode	29
Utvikling av spørreskjemaet	29
Populasjonen og rekruttering til studien	30
Frafall av respondenter	32
Utvalg	32
Måleinstrumenter	32
Tilstedeværelse av policyer	33
Klima for konflikthåndtering	33
Etisk klima	34
Forekomst av trakassering og mobbing	34
Forekomst av varslings	34
Dataenes reliabilitet og validitet	36
Statistiske prosedyrer	38
Preliminære analyser	40
Resultater	41
Frekvensanalyser	41
Korrelasjoner mellom variablene i studien	42
Hypotese 1	43
Hypotese 2	44

Diskusjon	47
Etisk infrastruktur sin sammenheng med forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet (H1)	47
Betydningen av tilstedeværelse av policyer (H1a).....	48
Betydningen av klima for konflikthåndtering (H1b).....	50
Betydningen av etisk klima (H1c).....	50
Elementenes samlede betydning	51
Etisk infrastruktur sin sammenheng med forekomst av varsling i arbeidsmiljøet (H2).....	52
Betydningen av tilstedeværelse av policyer (H2a).....	52
Betydningen av klima for konflikthåndtering (H2b).....	54
Betydningen av etisk klima (H2c).....	54
Alternative faktorer som kan forklare varsling i arbeidsmiljøet.	55
Styrker og begrensninger ved studien	56
Generaliserbarhet.	60
Fremtidig forskning.....	60
Teoretiske implikasjoner	62
Praktiske implikasjoner	63
Konklusjon	65
Referanseliste	66
Appendiks A. Studiens spørreskjema*	78
Appendiks B. E-post til studiens deltakere	92
Appendiks C. Informert samtykke	94
Appendiks D. Godkjenning fra NSD	96
Appendiks E. Deskriptiv utvalgsstatistikk.....	98
Appendiks F. Enveis mellomgruppe ANOVA utført på tre grupper i variabelen “tilstedeværelse av policyer”	99
Appendiks G: Prinsipal komponentanalyse (PCA) på variablene i studien	102
Appendiks H. Prinsipal komponentanalyse (PCA) med Oblique rotasjon på «klima for konflikthåndtering», «etisk klima» og «Bergen Bullying Indicator»	106
Appendiks I. Varians i skårer for «tilstedeværelse av policyer»	108

Introduksjon

På bakgrunn av oppsiktsvekkende etiske skandaler i arbeidslivet de siste 15 år, har praktikere og akademikere fått fornyet interesse for organisasjonsetikk (Martineau, Johnson, & Pauchant, 2016). Interessen for etikk merkes på de mange medieoppslagene knyttet til påstått uetisk atferd på arbeidsplasser verden over. I forbindelse med metoo-kampanjen har historier om seksuell trakassering blitt offentlig kjent gjennom en rekke nyhets saker, hvor anklagede overgripere har blitt navngitt og stilt til veggs. Flere har mistet jobben og posisjoner etter at anklager og varsler har blitt tatt på alvor, særlig i politikken og underholdningsbransjen. Fra kommunal sektor mangler det heller ikke eksempler på ledere og andre som synes å trå feil i det moralske landskapet. En landsomfattende spørreundersøkelse antyder for eksempel at "Seksuell trakassering er et større problem i kommunene enn i privat sektor" (Blaker, Westeng og Brakstad, 2018).

Den enorme medieoppmerksomheten har ført til bevisstgjøring og endret holdninger i mange miljøer og hos enkeltmennesker (Elnan & Ruud, 2017). Samtidig har Metoo-kampanjen fått kritikk for unyanserte virkelighetsbeskrivelser, uthenging av enkeltpersoner og feilaktige anklager uten mulighet for tilsvarende (Veberg, 2018). Organisasjoner har blitt oppmerksomme på at det ikke bare er den uetiske atferden i seg selv som kan være til skade, men at dårlig håndtering av sakene også kan medføre svært ødeleggende utfall for berørte parter, deres pårørende og organisasjonen (Einarsen, 2018).

Mange virksomheter bruker derfor millioner av kroner på tiltak for å sikre god håndtering (Trevino, Weaver, Gibson, & Toffler, 1999), hovedsakelig i form av formelle systemer som skriftlige interne prosedyrer (Trevino et al., 1999). Gjennom prioritering av denne type tiltak gir organisasjoner uttrykk for etisk bevissthet og gode intensjoner, selv om forskning på effekten av slike formelle systemer viser blandede resultater. Formelle retningslinjer for atferd har i enkelte tilfeller sett ut til å redusere uetisk atferd (McCabe, Trevino, & Butterfield, 1996), mens det i andre tilfeller ikke har resultert i ønsket atferdsendring (Badaracco & Webb, 1995). Det kan dermed virke som at noe mer enn skriftlige prosedyrer må til for at forekomst av uetisk atferd skal reduseres (Long & Driscoll, 2008), og for at etisk atferd skal fremmes.

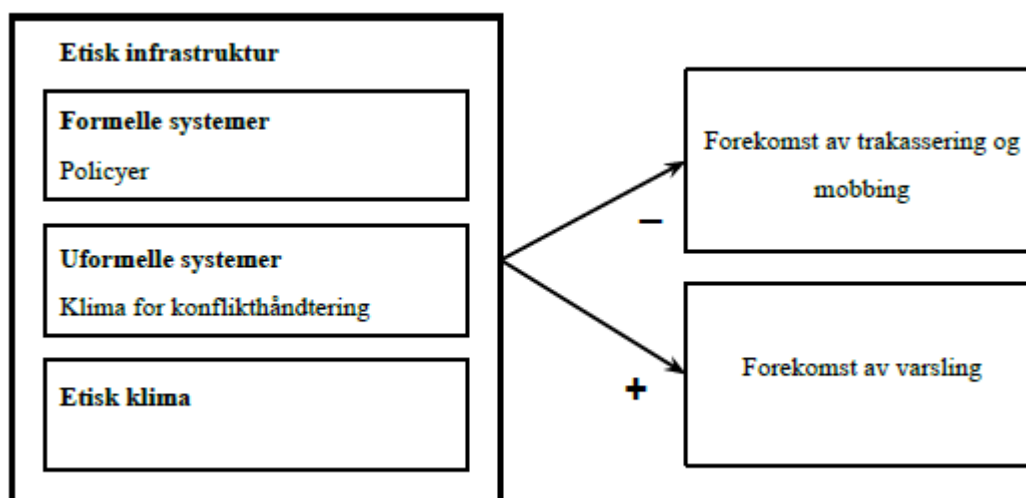
Tenbrunsel, Smith-Crowe og Umphress (2003) anbefaler at flere "elementer" bør inngå i en organisasjons *etiske infrastruktur*, for at den skal fungere effektivt i møte med etiske utfordringer. Forskerne mener organisasjoner bør etablere gode formelle systemer, uformelle systemer og et sterkt organisasjonsklima som støtter opp om disse. Systemene vil

bidra til såkalt *etisk effektivitet*, ved å fasilitere utviklingen og opprettholdelsen av etisk atferd og hindre uetisk atferd (McKinney, Emerson, & Neubert, 2010; Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008). Dette skjer gjennom at organisasjonsmedlemmers valg og atferd blir påvirket i konstruktiv retning når de stilles overfor utfordrende etiske situasjoner (Lincoln & Holmes, 2010). Etisk infrastruktur vil dermed være relevant i møte med en rekke kritikkverdige forhold som kan forekomme innad og i forbindelse med organisasjoner.

Den foreliggende studien begrenser seg til å omhandle uetisk atferd i form av trakassering og mobbing, og etisk atferd i form av varsling. Basert på et utvalg lokale verneombud i norske kommuner, undersøkes betydningen av etisk infrastruktur for trakassering og varsling i arbeidsmiljøet. Verneombud anses som representanter for ansatte i kommunene, og har i kraft av sin rolle overblikk over regjerende normer og praksis for håndtering av (u)etisk atferd (Einarsen, Mykletun, Einarsen, Skogstad & Salin, 2017).

Forskning på trakassering og mobbing i arbeidslivet har hovedsakelig konsentrert seg om forekomst, årsaker og konsekvenser, mens det eksisterer mindre forskning som angår systemer for håndtering av slik atferd (Escartín, 2016; Hodgins, MacCurtain, & Mannix-McNamara, 2014; Mikkelsen, Hogh, & Puggaard, 2011; Parzefall & Salin, 2010; Salin, 2008). Forskere fokuserer ofte på enkeltelementer innenfor enten formelle eller uformelle systemer, fremfor å studere etisk infrastruktur som helhet (f. eks., Belak & Milfelner, 2011; Rottig, Koufteros & Umphress, 2011).

Med hensikt om å kunne bidra til å fylle noe(n) av kunnskapshullene, og har studien som mål å undersøke i hvilken grad tre utvalgte elementer i etisk infrastruktur har betydning for forekomst av trakassering og mobbing, samt varsling, i arbeidsmiljøet (figur 1).



Figur 1. Antatte sammenhenger mellom konstruktene i studien.

Teoretisk rammeverk

Organisatorisk etikk

Innenfor filosofi blir *etikk* tradisjonelt forstått som refleksjon over moral, mens *moral* blir forstått som hvordan vi faktisk handler (Vetlesen, 2014, s. 9). Etikk og moral brukes om hverandre i dagligtalen og i de ulike teoriene som det i fortsettelsen vil bli redegjort for. Dette skyldes at etikk og moral ofte blir brukt som selvforklarende konsepter (Ferrell, Gresham & Fraedrick, 1989), og de fleste studier av moral innenfor samfunnsvitenskapene preges av uklare avgrensninger av disse begrepene (Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008). *Organisatorisk etikk* er systematiske studier av (u)etisk atferd i organisasjoner (Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006), nærmere bestemt av de situasjoner, aktiviteter og beslutninger hvor virksomheten tilnærmer seg problemstillinger knyttet til rett og galt (Crane & Matten, 2016). I deskriptiv organisasjonsetikk søkes kunnskap om hvordan arbeidstakere oppfatter, tenker, tar stilling til og handler i forbindelse med etiske problemstillinger, mens normativ organisasjonsetikk søker å forstå hvordan en kan og bør tenke omkring etiske spørsmål (Marnburg, 2012, s. 192). Psykologiforskning benytter vanligvis en deskriptiv tilnærming i studier av (u)etisk atferd (Warren & Smith-Crowe, 2008), noe som også er tilfellet i denne studien.

Uetisk atferd i form av trakassering og annen utilbørlig opptreden. Studien har valgt å betrakte trakassering, seksuell trakassering, mobbing, diskriminering og annen utilbørlig opptreden som *uetisk atferd* (Einarsen et al., 2017; Vandekerckhove & Commers, 2003) (figur 2). I følge Jones (1991), kjennetegnes uetisk atferd av at den (1) er et resultat av mer eller mindre bevisste beslutninger, (2) medfører negative konsekvenser for eller krenkelse av andre, (3) kan være ulovlig og (4) bryter med konsensus i et større fellesskap om hva som anses som moralsk akseptert atferd. *Organisatorisk uetisk atferd* bryter med etablerte atferdsnormer på arbeidsplassen, og har potensiale til å skade en eller flere av organisasjonens interessenter (Russell et al., 2017). Oppsummert kan uetisk atferd anses som handlinger som bryter med det som anses å være moralsk akseptert; som skader individer, grupper, organisasjoner, omkringliggende miljø og/eller samfunnet; og som potensielt er lovstridig.

I loven defineres *trakassering* som “handling, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende” (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §13). Dette kan ta form gjennom plaging, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, sårende fleiping og erting (Arbeidstilsynet,

2017). Med *seksuell trakassering* menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet, som har som “formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom” (Likestillings- og diskrimineringsloven, § 13, 2017). Eksempler kan være alt fra seksuelle forslag, kommentarer om kropp eller privatliv, nærgående blikk eller kroppsbevegelser, til blotting og uønsket berøring. Både trakassering og seksuell trakassering kan være verbal, nonverbal og fysisk, og i dagens arbeidsliv forekommer ikke denne type atferd utelukkende i de fysiske arbeidsomgivelsene, men også i utstrakt grad via internett, e-post, tekstmeldinger og sosiale medier (Bråten & Øistad, 2017). Begge former for trakassering kan være isolerte eller gjentatte hendelser.

I de tilfeller hvor en ansatt systematisk og vedvarende blir utsatt for negative handlinger som vedkommende ikke kan forsvare seg overfor, omtaler man trakasseringsatferden for *mobbing* (Einarsen, Glasø & Nielsen, 2011, s. 182). Trakassering og mobbing blir ofte behandlet som synonyme, og brukes om hverandre i dagligtalen (Einarsen et al., 2007). Dette kan blant annet skyldes at mobbebegrepet ikke eksplisitt inkluderes i arbeidsmiljøloven, men dekkes av bestemmelser om at arbeidstakere ikke skal utsettes for “trakassering”, “uheldig psykisk belastning”, “krenkelse av integritet og verdighet” og “annen utilbørlig opptreden” (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-3).

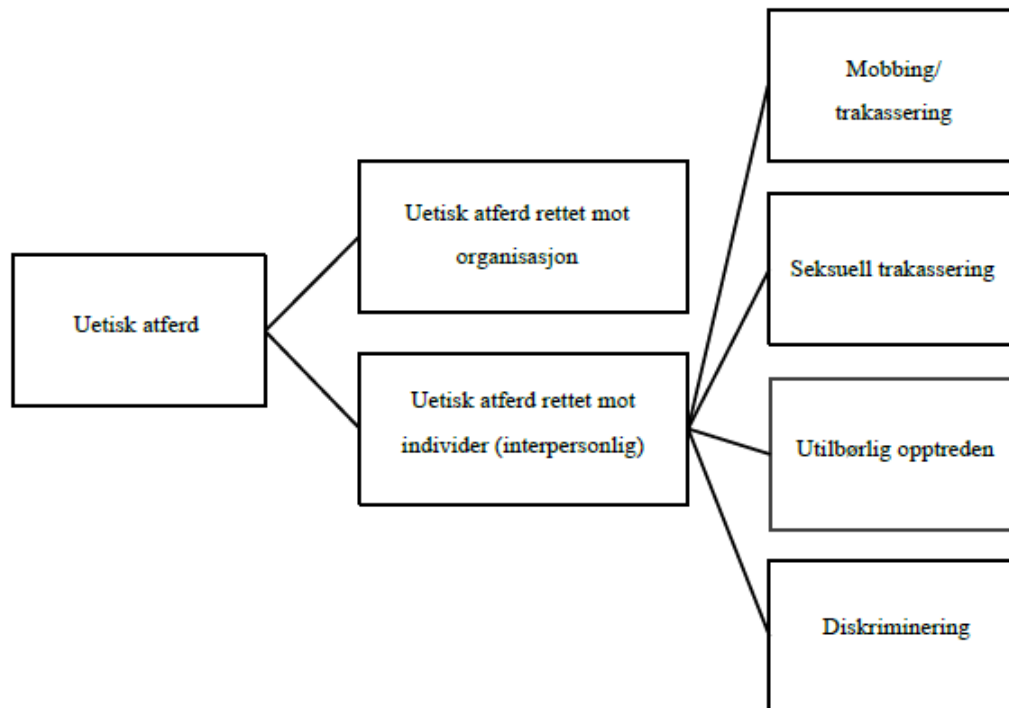
Utilbørlig opptreden kan karakteriseres som handlinger som gir uheldige fysiske eller psykiske belastninger (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-1), eller som resulterer i opplevelse av trakassering og/eller mobbing (Utenriksdepartementet, 2018). En form for utilbørlig opptreden kan være *diskriminering*, som er direkte og/eller indirekte forskjellsbehandling uten saklig formål (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 6). Slik forskjellsbehandling kan forekomme på bakgrunn av egenskaper som kjønn, etnisitet, religion, seksuell legning og/eller funksjonsnedsettelse. I likhet med trakassering og mobbing, kan episoder av diskriminering ha som virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

I harde *personkonflikter* kan trakassering, mobbing og annen utilbørlig opptreden forekomme. En konflikt er en situasjon der to personer, en person og en gruppe, eller to grupper, føler seg forhindret eller frustrert av den annen part (Van de Vliert, 1998). Konflikter er altså prosesser som kan endre innhold, retning og styrke (Einarsen & Pedersen, 2017), og utvikler seg ofte i faser som går fra uenighet og diskusjon, til polarisering og destruktivitet (Glasl, 1980; Fisher & Keashly, 1990). Eskalerte personkonflikter kan fort bli destruktive og medføre alvorlige konsekvenser for involverte parter og potensielt organisasjonen (Sortland & Einarsen, 2011). Slike konflikter utgjør også en risikofaktor for forekomst av uetisk atferd, da

sannsynligheten er stor for at etiske verdier, interne føringer og/eller nasjonalt lovverk kan bli brutt. Partene kan gå fra å være tilsynelatende likeverdige, til at den ene part ender opp i en underlegen posisjon og blir offer for systematiske uetiske handlinger av den andre part og/eller andre ansatte (Einarsen et al., 2011). Ettersom trakassering og mobbing kan forekomme i konflikter er det derfor viktig at organisasjoner har gode systemer for konflikthåndtering (Leon-Perez, Medina, Arenas, & Munduate, 2015).

Definisjonene ovenfor er i stor grad i overensstemmelse med Jones (1990) sin definisjon av uetisk atferd, samt Russell og kolleger (2017) sin definisjon av organisatorisk uetisk atferd. Trakassering og mobbing utgjør en alvorlig etisk utfordring for organisasjoner (Porter, Day, & Meglich, 2017), og er et relativt prevalent problem i norsk arbeidsliv. Om lag 4-5% av den norske arbeidsstokken opplever seg mobbet på jobb (Einarsen et al., 2007), og rundt 50% av de som rammes blir mobbet av sine ledere (Einarsen, Nielsen, & Hoel, 2005). Om lag 4% oppgir at de minst en gang i måneden eller oftere, blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen (Dammen, 2018).

Ansatte og organisasjoner strever ofte med psykososiale og økonomiske problemer forårsaket av trakassering og mobbing, selv flere år etter at de krenkende hendelsene opprinnelig fant sted (Cicerali & Cicerali, 2016). Ansatte som utsettes for trakassering og utilbørlig opptreden kan oppleve økt grad av posttraumatisk stress (Kreiner, Sulyok, & Rothenhäusler, 2008; Glasø, Nielsen, Einarsen, Haugland & Matthiesen, 2009), dobbelt så høy risiko for å utvikle selvmordstanker (Nielsen, Nielsen, Notelaers, & Einarsen, 2015), lavere jobbtilfredshet, høyere grad av psykosomatiske plager, angst og depresjon, samt økt tilbøyelighet til å slutte i jobben (Einarsen & Mikkelsen, 2003; Gillen, Sinclair, Kernohan, Begley, & Luyben, 2017). På organisasjonsnivå kan konsekvensene blant annet være nedsatt ytelse og produktivitet (Mathisen, Einarsen & Mykletun, 2008), økt (syke)fravær (Asfaw, Chang, & Ray, 2014) og gjennomtrekk (Coetzee & van Dyk, 2017; Hauge, Skogstad & Einarsen, 2010).



Figur 2. Ulike former for interpersonlig uetisk atferd.

Uetisk atferd i form av varsling. Ettersom varsling har potensial til å motarbeide uetisk atferd i organisasjoner og øke dens etiske effektivitet, velger vi å anse det som en form for etisk atferd (Trevino et al., 2006). Jones (1991) beskriver etisk atferd som mer eller mindre bevisste beslutninger, som medfører positive konsekvenser for eller hjelper andre, og som er moralsk akseptabel i et større fellesskap. Varsling dreier seg om å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, til noen som direkte eller indirekte har myndighet til å gjøre noe med det (NOU 2018:6, s. 23). Det er altså mulig å varsle både internt og eksternt om forhold ved organisasjonen og interpersonlige forhold. Intern varsling av interpersonlige forhold vil være i fokus i denne studien. Denne type varsling forekommer når en ansatt er vitne til uetisk, klanderverdig og/eller ulovlig handlinger på arbeidsplassen, og åpent sier fra om dette til personer som har mulighet til å gripe inn i eller endre på forholdet (Near & Miceli, 1985). I tilfeller hvor personer rapporterer om at de selv har blitt utsatt for uetiske, klanderverdige eller ulovlige handlinger på arbeidsplassen, omtales dette i prinsippet som *klaging* (Pedersen & Einarsen, 2011, s. 410-411).

Forskning tyder på at mennesker er utstyrt med en automatisert moralsk sans, som del av vår sosiale persepsjon og orientering (Olsen, 2018). Vi har altså en perseptuell sensitivitet knyttet til moral, ikke bare når vi selv utsettes for noe vondt, men også når vi observerer at andre rammes (Turillo, Folger, Lavelle, Umphress, & Gee, 2002). Selv om det er lovpålagt

for ansatte å varsle dersom det foreligger klanderverdig atferd (Arbeidsmiljøloven § 2 A-1, 2017), kan det være vanskelig å si ifra om slike kritikkverdige forhold. Årsaken er at organisasjoner ofte motsetter seg varsling (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005), og at varslere kan oppfattes som illojale medarbeidere av andre i virksomheten (Matthiesen & Bjørkelo, 2008). Varsling kan medføre gjengjeldelse i form av utfrysning og selektiv nedbemanning (Near & Miceli, 1986), til og med mobbing (Bjørkelo, Ryberg, Matthiesen, & Einarsen, 2008). I slike tilfeller vil varslere kunne rammes av de samme negative helsekonsekvensene som mobbeofre (f. eks., Jackson et al., 2010; Peters et al., 2011; Rothschild & Miethe, 1999; Soeken & Soeken, 1987). Fordi arbeidsgiver av rettssikkerhetshensyn plikter å ivareta partenes behov for kontradiksjon, kan ikke ansatte varsle anonymt. Saksbehandlingen skal imidlertid ta hensyn til behovet for konfidensialitet, særlig med tanke på frykt for gjengjeldelse ved varsling (Einarsen, Pedersen & Hoel, 2016, s. 105-107).

Risiko for gjengjeldelse kan skremme ansatte fra å varsle og redusere deres villighet til å rapportere uetisk atferd (Einarsen, 2018; Keil, Tiwana, Sainsbury & Sneha, 2010). Dette er problematisk med tanke på at varsling er en viktig sosial kontrollmekanisme i organisasjoner (Bjørkelo, Einarsen, Nielsen, & Matthiesen, 2011). Til tross for at organisasjoner er lovpålagt å beskytte varslere mot gjengjeldelse (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 2-A2), rapporteres det fortsatt om at varslere utsettes for sterke negative konsekvenser (f. eks. Miceli & Near, 2013). I en fersk undersøkelse om varsling i norske kommuner og fylkeskommuner, rapporterer 19 % å ha blitt møtt med negative reaksjoner i etterkant av varslingen (Trygstad, Ødegård, Skivenes, & Svarstad, 2017). Refs og irettesettelser fra leder var den vanligste negative reaksjonen i denne undersøkelsen.

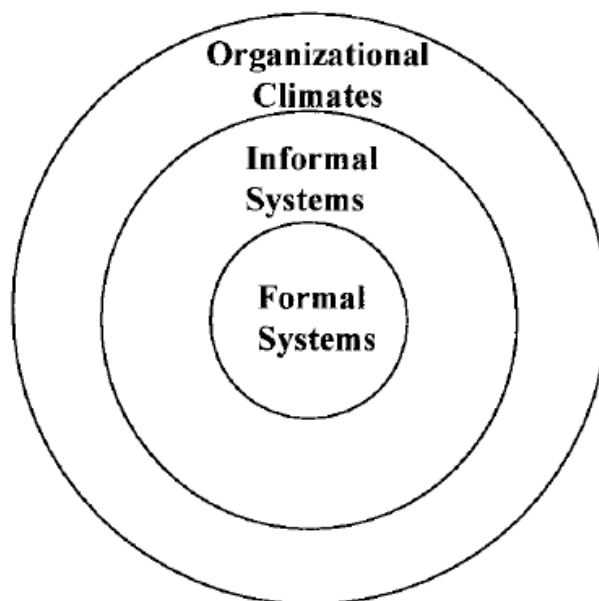
Det antas derfor at en sterk etisk infrastruktur er avgjørende for å tilrettelegge for trygg, effektiv og virkningsfull rapportering av kritikkverdige forhold og uetisk atferd i organisasjoner.

Etisk infrastruktur i organisasjoner

Etisk infrastruktur er en teoretisk modell som utgjøres av tre overordnede systemer, såkalte "elementer", som bidrar til organisasjonens etiske effektivitet (Tenbrunsel et al., 2003). Modellens innerste nivå utgjøres av organisasjonens *formelle systemer* (figur 3). Disse er observerbare både innen- og utenfra organisasjonen (Tenbrunsel et al., 2003), og kan blant annet omfatte formelle interne prosedyrer, opplæringsprogrammer og sanksjoner i forbindelse

med etiske utfordringer. De *uformelle systemene* består derimot av subtile beskjeder som signaliserer organisasjonens faktiske normer og holdninger overfor slike utfordringer (Tenbrunsel et al., 2003). Trevino (1990) var blant de første til å skille mellom formelle og uformelle systemer i organisasjoner på dette området. Tenbrunsel og kolleger (2003) nyanserte skillet ved å foreslå at disse systemene inkluderer (1) *kommunikasjonskomponenter* som formidler etiske retningslinjer og forventninger til ansatte, (2) *overvåkningskomponenter* som passer på at ansatte opptrer i overensstemmelse med retningslinjene, og (3) *sanksjonskomponenter* som sørger for å straffe uetisk atferd og forsterke etisk atferd. Det ytterste og bredeste nivået i modellen utgjøres av *organisasjonsklima*, definert som organisasjonsmedlemmenes delte persepsjoner (f. eks., Chan, 1998; Joyce & Slocum, 1984; Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013) av spesifikke aspekter ved organisasjonen, som for eksempel etikk (Tenbrunsel et. al., 2003).

Teorien om etisk infrastruktur tilbyr et rammeverk som bidrar til forståelse av hva som påvirker forekomst av trakassering og varsling i kommunene, og gjennom hvilke mekanismer. For eksempel gjør forsterkningsteori og sosial læringsteori seg gjeldende i både formelle og uformelle systemer, og i organisasjonsklima (Einarsen, 2018; Bandura, 1971).



Figur 3. Elementene i etisk infrastruktur, hentet fra Tenbrunsel et. al (2003).

Hvert av elementene og forholdet dem imellom er viktig for å forstå innflytelsen de utøver på (u)etisk atferd i organisasjoner (Tenbrunsel et al., 2003). Det antas nemlig at elementene påvirker atferd med ulik styrke, ved at formelle systemer virker svakere inn på

atferd enn uformelle systemer, og begge antas å virke svakere enn organisatoriske klima. Årsaken til at uformelle systemer virker sterkere enn formelle systemer, er at de i større grad reflekterer hvordan organisasjonens "liv og virke" egentlig oppfattes av organisasjonsmedlemmer (Tenbrunsel et al., 2003). Uformelle systemer kan for eksempel informere om hvordan kvaliteten på de interne prosedyrene oppfattes, samt hvor kompetente ledere og personalavdelingen oppleves å være i forbindelse med håndtering av uetisk atferd (Einarsen, Skogstad, Rørvik, Lande & Nielsen, 2016). Organisasjonsklimaet virker sterkere enn uformelle systemer igjen, fordi det utgjøres av ansattes delte persepsjoner og meningen som tillegges kollegers atferd.

Hvorvidt den etiske infrastrukturen effektivt bidrar til å øke organisasjoners etiske effektivitet, vil avhenge av styrken på de ulike elementene (Hess, 2015). Tenbrunsel og kolleger (2003) sammenligner organisasjoners etiske infrastruktur med fundamentet til et hus. Jo sterkere hvert nivå er, desto mer solid vil organisasjonens etiske fundament være. Dermed reduseres sannsynligheten for at organisasjonen kollapser i møte med etiske utfordringer. Til sammen utgjør de tre elementene rammeverket ansatte handler innenfor når de tar (u)etiske beslutninger i ulike organisatoriske kontekster (Fox, Tost, & Wade-Benzoni, 2010). Etersom dette kan påvirke både uetisk og etisk atferd, impliserer det at systemene kan påvirke forekomst av trakassering og varsling i arbeidsmiljøet.

Formelle systemer. Formelle systemer utgjøres av dokumenterte og standardiserte systemer, som er synlige for organisasjonsmedlemmer og kan verifiseres av eksterne og uavhengige observatører (Tenbrunsel et al., 2003). Disse systemene har som hensikt å oppnå kontroll over organisasjonsmedlemmenes atferd ved hjelp av spesifikke virkemidler (Weaver & Treviño, 1999). På den måten vil formelle systemer fasilitere stabilitet ved å begrense og koordinere atferden til organisasjonsmedlemmene, noe som gir ledelsen mulighet til å forutse og påvirke ansattes atferd (Einarsen, 2018). Ulike forskere har gitt formelle systemer ulike navn og kjennetegn (f. eks. Morris, Schindehutte, Walton, & Allen, 2002; Verhezen, 2010; Adam & Rachman-Moore, 2004), men denne studien vil ta utgangspunkt i Tenbrunsel og kollegers (2003) antakelse om at disse innehar kommunikasjons-, overvåknings- og sanksjonskomponenter.

Formell kommunikasjon forekommer når organisasjonens verdier og prinsipper blir kommunisert gjennom offisielle kanaler (Tenbrunsel et al., 2003). Eksempler på slike kanaler kan være etiske retningslinjer, skriftlige interne prosedyrer og opplæringsprogram. Ledere bruker formell kommunikasjon for å formidle organisasjonens kjerneverdier, forventninger og

standarder for etisk opptreden (Tenbrunsel et al., 2003). Slik kommunikasjon skal bidra til å skape en felles forståelse av hva som anses som forventet og uakseptabel atferd på arbeidsplassen.

Formell overvåkning utgjøres av overordnede policyer, prosedyrer og rutiner som har til hensikt å monitorere og avdekke etisk og uetisk atferd (Tenbrunsel et. al., 2003). Slik overvåkning inkluderer for eksempel ytelsesvurderinger og prosedyrer for rapportering av uetiske handlinger, noe som er avgjørende for å kunne gi ansatte passende belønninger og sanksjoner. Slike forsterkningsprosesser gjør at organisasjonsmedlemmer vil unngå å opptre uetisk, ettersom de opplever at slik atferd blir overvåket (og potensielt straffet). Gjennom formell overvåkning søker organisasjoner å eliminere årsaksfaktorene som kan føre til problemer, redusere problemenes alvorlighetsgrad og varighet (Einarsen, 2018). På den måten er overvåkning av handlingene til organisasjonsmedlemmene viktig for en organisasjons suksess (Tenbrunsel & Messick, 1999).

Formelle sanksjoner inkluderer de offisielle reaksjonene organisasjonen utviser overfor uetisk atferd (Tensbrunsel et. al., 2003). Eksempler kan være advarsler, omplassering i organisasjonen og oppsigelse. Virksomheter oppfordres til å utvikle systemer som formelt sanksjonerer uetisk atferd (Trevino, Butterfield, & McCabe, 1998), og formidling av disse konsekvensene vil i seg selv kunne ha disiplinerende effekt (Salin, 2008). Tenbrunsel og kolleger (2003) foreslår også at organisasjoner kan utvikle formelle belønningssystemer rettet mot etisk atferd, for å oppmuntre og forsterke slik atferd.

Policyer som indikasjon på tilstedeværelse av formelle systemer. Skriftlige interne prosedyrer mot trakassering, mobbing og annen utilbørlig opptreden, anses som et formelt system enhver organisasjon bør ha (Duffy, 2009). Slike består av både kommunikasjons-, overvåknings- og sanksjonskomponenter. Tilstedeværelse av skriftlige interne prosedyrer kan anses å være en indikasjon på hvorvidt virksomheter innehar formelle systemer, fordi de kommuniserer organisasjonens offisielle verdier og etiske retningslinjer, i tillegg til hva som anses som forventet og uakseptabel atferd blant ansatte i organisasjonen. Videre gjør interne prosedyrer ansatte oppmerksom på overvåking av uakseptabel atferd gjennom blant annet å beskrive fremgangsmåter for formell klaging eller varsling. I tillegg tydeliggjør slike hvilke formelle sanksjoner som gjelder ved brudd på lovens bestemmelser eller gjeldende prosedyre (Einarsen, Pedersen, & Hoel, 2016).

Denne type dokumenter omtales vekselvis som interne prosedyrer, retningslinjer, handlingsprogrammer eller *policyer*. En policy skal si noe om hvordan virksomheten skal

forebygge problemer, vil håndtere enkeltsaker, samt sikre rehabilitering og gjenoppretting av et forsvarlig arbeidsmiljø (Einarsen, Pedersen, & Hoel, 2016). Det kan trekkes opp et skille mellom det overordnede policy-dokumentet og den mer avgrensede prosedyren. En prosedyre inneholder ofte konkrete beskrivelser av rutiner og arbeidsmåter, som arbeidsgiver iverksetter ved foreliggende saker. Det overordnede policy-dokumentet inneholder ofte slike prosedyrer. Policyer bidrar til å rettlede ansatte og ledere i håndtering av utilbørlig opptreden, og har potensiale til å forhindre søksmål og negativ omtale (Einarsen, Pedersen, & Hoel, 2016; Pedersen & Einarsen, 2011). Norske virksomheter er i tillegg juridisk forpliktet til å utvikle prosedyrer for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser, både gjennom internkontrollforskriften og den europeiske rammeavtalen om håndtering av trakassering og vold i arbeidslivet (Einarsen, Pedersen, & Hoel, 2016, s. 65).

Policyer sin sammenheng med trakassering og mobbing. Ettersom policyer kan bevilge nødvendige mekanismer for forebygging og håndtering av uetisk atferd (Duffy, 2009), antas det at policyer vil ha negativ sammenheng med trakassering og mobbing (figur 4). Det er generelt bred enighet om at spesifikke policyer rettet mot utilbørlig opptreden bør eksistere i organisasjoner (European Agency, 2002; Hubert, 2003; Mathieson, Hanson, & Burns, 2006; Richards & Daley, 2003) og inngå som en del av deres formelle etiske infrastruktur (Stevens, 2008; Svensson, Wood, Singh, Carasco, & Callaghan, 2009). Policyer kan oppklare hva som menes med akseptabel atferd på jobb, øke bevisstheten rundt uetisk atferd som trakassering og mobbing, og bidra til å skape et “null-toleranse”-klima i forbindelse med slik atferd (Salin, 2008). Selv om det finnes gode grunner til å tro at policyer kan redusere uetisk atferd, finnes det enkelte som mener at slike dokumenter ikke er særskilt betydningsfulle.

Forskning på effektiviteten av formelle etiske retningslinjer har nemlig gitt blandede resultater (Tenbrunsel et al., 2003). Salin (2009) fant at kommuner med “anti-mobbe”-policyer ikke nødvendigvis håndterte tilfeller av mobbing i større grad enn kommuner som ikke hadde slike. Sheehan, McCabe og Garavan (2018) argumenterer imidlertid for at tilstedeværelse av policyer er en nødvendig forutsetning for forebygging og håndtering av trakassering, men at ren tilstedeværelse av slike dokumenter ikke er tilstrekkelig for å redusere uetisk atferd. Flere hevder at policyer kan være effektive dersom de er implementert og forankret i virksomhetens organisasjonskultur (McCabe, et al., 1996; Trevino, 1990). For at en policy skal være effektiv i håndtering av uetisk atferd, må den med andre ord være mer enn bare “pynt” med hensikt å tjene organisasjonens fasade utad (McCabe & Trevino, 1993).

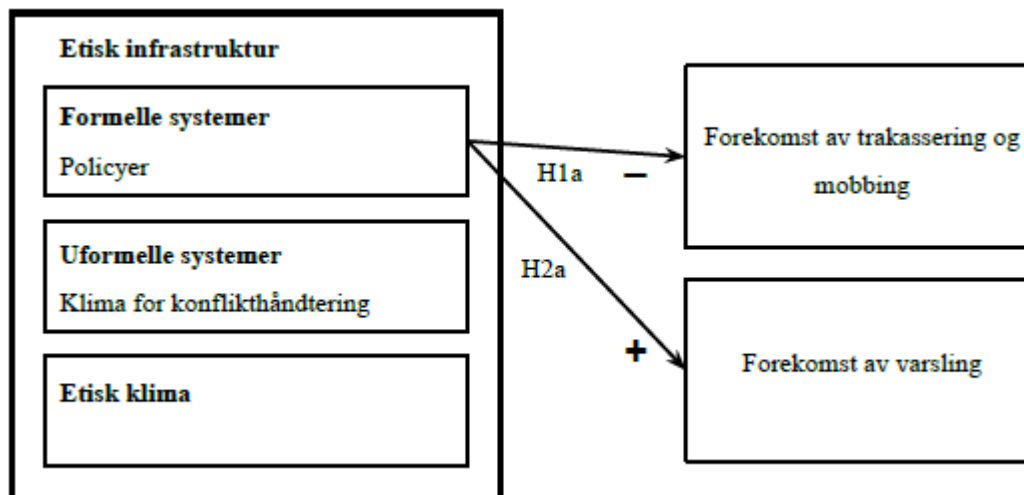
Det tenkes at tilstedeværelse av policy(er) som dekker ulike former for uetisk atferd kan være fordelaktig, fordi det kan gjøre det enklere for ledere og ansatte å identifisere atferd som de selv utsettes for eller er vitne til. En organisasjon kan ha én policy kan dekker flere former for uetisk atferd, eller flere policyer som tar for seg enkelte former for uetisk atferd. Uansett vil de fungere som nyttige veiledere i forbindelse med håndtering av personalsaker, og gjøre det enklere for både HR/personalledere og ansatte å vite hvordan de skal gå frem (Cowan, 2011). Mangel på policy(er) vil derimot gjøre det vanskeligere for HR/personalledere å adressere og håndtere tilfeller av uetisk atferd på hensiktsmessige måter (Glendinning, 2001). Tilstedeværelse av policy(er) kan bidra til å signalisere at avdekking og god håndtering av uetisk atferd anses som viktig for organisasjonen, og dermed bidra til å redusere uetisk atferd.

Hypotese 1a: Tilstedeværelse av policyer har sammenheng med lavere forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet.

Policyer sin sammenheng med varslingsrutiner. Det antas at organisatoriske policyer spiller en viktig rolle når det kommer til forekomst av varslingsrutiner (Mathews, 1987). Policyer bidrar med konkrete instruksjoner og retningslinjer til hvordan ansatte skal bedømme, reagere og håndtere etiske utfordringer (Burrows, 2001). I undersøkelsen til Trygstad og kolleger (2017) ble det funnet at 70 % av kommuner og fylkeskommuner syntes tilstedeværelse av policy(er) som inkluderte varslingsrutiner har gjort det tryggere og enklere å varsle. Det ble også funnet en klar sammenheng mellom tilstedeværelse av varslingsprosedyrer og varslings effektivitet; altså opplevelse av at det hjelper å varsle. Varslere i kommuner og fylkeskommuner som hadde varslingsrutiner, var dessuten mindre utsatt for gjengjeldelse enn varslere i bedrifter som ikke hadde en slik prosedyre.

Keenan (1990) fant at tilstedeværelse av policyer mot såkalt "klanderverdig atferd", hadde sammenheng med mindre frykt for gjengjeldelse, og med positiv oppfatning av organisasjonens oppmuntring til varslingsrutiner. Videre har det blitt funnet positiv sammenheng mellom det å ha policyer og intensjon om å rapportere om klanderverdig atferd (Schwartz, 2001). Barnett, Cochran, og Taylor (1993) fant at organisasjoner som har policyer vedrørende rapportering av uetisk atferd, hadde høyere grad av varslingsrutiner sammenlignet med de som ikke hadde slike policyer. Det å arbeide i kommunevirksomheter som har slike policyer, kan dermed tenkes å ha positiv sammenheng med det å rapportere uetisk atferd.

Hypotese 2a: Tilstedeværelse av policyer har sammenheng med økt forekomst av varsling i arbeidsmiljøet.



Figur 4. Illustrasjon av hypotese 1a og hypotese 2a.

Uformelle systemer. Uformelle systemer utgjøres av subtile signaler om organisasjonens normer i møte med (u)etisk atferd (Tenbrunsel et al, 2003), og oppstår hovedsakelig som resultat av observasjon av hvordan organisasjonsmedlemmer opptrer i hverdagen (Moore & Gino, 2013; Schultz, Nolan, Cialdini, Goldstein, & Griskevicius, 2007). Uformelle systemer etablerer en standard for atferd, som organisasjonsmedlemmer sammenligner sin egen atferd med. Dermed utvikles sosiale normer for forventet og uakseptabel atferd på arbeidsplassen. Uformelle systemer dreier seg altså om hvilke normer som i realiteten gjør seg gjeldende blant organisasjonsmedlemmer, og hvordan man faktisk forholder seg til (u)etisk atferd. Dersom ledere systematisk unnlater å håndtere trakassering, mobbing og konflikter, bidrar dette til å signalisere at slik uetisk atferd godtas (Berry, Gillespie, Gates & Schafer, 2012). Organisasjonen vil da kjennetegnes av svake uformelle systemer, som også vil kunne redusere effekten av organisasjonens formelle systemer (Einarsen, 2018). I likhet med formelle systemer, innehar uformelle systemer forsterkningsmekanismer i form av uformelle kommunikasjons- overvåknings- og sanksjonskomponenter.

Uformell kommunikasjon formidler uoffisielle beskjeder om de etiske normene i organisasjonen (Tenbrunsel et al., 2003). Slike beskjeder sendes via både verbal og nonverbal atferd. Dersom ledelsen f. eks. har kompetanse innen håndtering av uetisk atferd og er

tilgjengelige for ansatte ved behov, vil det signalisere at etiske problemstillinger er viktig for dem.

Uformell overvåking monitorerer og avdekker uetisk atferd via uformelle mekanismer, som for eksempel personlige relasjoner. Den uformelle overvåkingen følger en uformell rapporteringskjede (Tenbrunsel et al., 2003) ved at organisasjonsmedlemmer følger med på hverandres atferd og gir hverandre beskjed dersom man er vitne til noe uetisk.

Uformelle sanksjoner dreier seg om organisasjonens reaksjoner i møte med uetisk atferd (Tenbrunsel et al., 2003, referert i Einarsen, 2018), og viser seg ofte i form av sosial kontroll. Eksempler på uformelle sanksjoner er gruppepress og gjengjeldelse ved varsling av kritikkverdige forhold (Tenbrunsel et al., 2003). Fordi mennesker er avhengige av å inngå i sosiale fellesskap og sårbare for utfrysning (Feldman, 1984), vil det derfor alltid eksistere en bekymring for tap av respekt eller status i arbeidsgruppen (Hollinger & Clark, 1983; Tittle, 1980). I de tilfeller uetisk atferd blir uformelt sanksjonert, vil det antagelig bidra til lavere grad av uetisk atferd.

Klima for konflikthåndtering som indikasjon på uformelle systemer. Klima for konflikthåndtering kan representere et uformelt system i en etisk infrastruktur (Einarsen et al., 2017). I organisatorisk sammenheng referer “klima”-begrepet til delte persepsjoner blant organisasjonsmedlemmer (f. eks., Schneider et al., 2013) vedrørende spesifikke aspekter ved arbeidsplassen (Tenbrunsel et al., 2003). Ifølge Rivlin (2001) reflekterer klima for konflikthåndtering de ansattes opplevelse av hvordan organisasjonen systematisk løser uenigheter og håndterer konflikter. Det er også blitt definert som “oppfattelsene av policyer, praksiser og prosedyrer som er spesifikt relatert til å løse konflikter og uenighet, og håndtering av situasjoner som involverer konflikt, inkludert mobbing og trakassering” (Einarsen et al., 2016). Klima for konflikthåndtering vitner altså om hvor rettferdig (Rivlin, 2001; James et al., 2008) og forutsigbar interaksjonen mellom ansatte og ledere oppfattes å være i slike sammenhenger (Einarsen et al., 2016).

Dette korresponderer med beskrivelsen av uformelle systemer, fordi slike systemer sier noe om hvordan ansatte oppfatter organisasjonens reelle prioritering av etiske utfordringer, gjennom hvordan organisasjonen faktisk og systematisk håndterer (u)etisk atferd. Tidligere forskning har også behandlet klima for konflikthåndtering som et uformelt system i organisasjoners etiske infrastruktur (Einarsen, 2018), fordi det innehar både uformelle kommunikasjons-, overvåknings- og sanksjonskomponenter. Klima for konflikthåndtering involverer hvorvidt virksomhetens håndteringsprosedyrer blir benyttet og

anerkjent. Dermed *kommuniseres* organisasjonens prinsipper for håndtering. Videre reflekterer klima for konflikthåndtering hvorvidt ledere, personalavdeling, tillitsvalgte og verneombud faktisk *følger med på* utilbørlig atferd i organisasjonen, og hvorvidt ansatte vet hvem de kan henvende seg til ved behov. Klima for konflikthåndtering reflekter også hvorvidt ansatte oppfatter å ha tilgang på HMS-tjenester i forbindelse med personalkonflikter, trakassering og mobbing, altså systemer for passende *sanksjonering* av uetisk atferd (Einarsen, 2018).

Det er viktig å understreke at klima for konflikthåndtering skiller seg fra det bredere fenomenet organisasjonsklima. Organisasjonsklima utgjør den etiske infrastrukturens tredje nivå, og reflekterer hvordan man oppfatter andre ansattes verdier og atferd. Klima for konflikthåndtering reflekterer derimot hvordan ansatte oppfatter at organisasjonen faktisk kommuniserer, overvåker og sanksjonerer uetisk atferd. På den måten er ikke klima for konflikthåndtering et klima i tradisjonell forstand, fordi det utgjøres av kunnskap om tilgang på nødvendig kompetanse og øvrige ressurser i møte med konkrete saker, som HMS-tjenester, hvorvidt ledelsen er tilgjengelig, og så videre.

Forskere skiller mellom “psykologiske klima” som er individers persepsjoner vedrørende sin arbeidsplass analysert på individnivå, og “organisatoriske klima” som er individers persepsjoner analysert på organisatorisk eller enhetsnivå (Schulte, Ostroff & Kinicki, 2006). I denne studien vil vi undersøke verneombuds oppfatninger av ulike forhold i arbeidsmiljøet. Således vil klima for konflikthåndtering bli undersøkt som et psykologisk klima, fordi enkeltpersoner har rapportert sine egne oppfatninger uten at det er mulig å gjøre analyser på organisasjonsnivå. Tenbrunsel og kolleger (2003) hevder imidlertid at alle klima består av individers persepsjoner vedrørende sin arbeidsplass, og at disse persepsjoner påvirker atferd uavhengig av analysenivå.

Sammenhengen mellom klima for konflikthåndtering og trakassering og mobbing. Det har blitt funnet at et sterkt klima for konflikthåndtering er negativt assosiert med mobbing (Einarsen et al., 2016). Videre har Leon-Perez og kolleger (2015) funnet at organisasjoner som aktivt håndterer konflikter gjennom problemløsning, kan forhindre at konflikter eskalerer til å involvere mobbing.

I den forbindelse argumenterer Trevino (1990) for at ledere må være bevisste på at de opptrer som rollemodeller i organisasjonen - også når de håndterer mobbing, interpersonlige konflikter, eller varsling. Dersom uetisk atferd aksepteres eller ikke tas på alvor, kan organisasjonens sosiale normer bli påvirket på negativ måte (Berry et al., 2012). Tidligere

forskning bekrefter sammenhengen mellom lederes (u)etiske atferd og medarbeideres imitering av denne (Kaptein, 2011; Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes, & Salvador, 2009; Brown & Trevino, 2006; Brown, Trevino, & Harrison, 2005 referert i Einarsen, 2018). I forbindelse med seksuell trakassering, har det for eksempel blitt funnet at det er mer sannsynlig at menn trakasserer kvinner i arbeidsmiljø hvor ansatte opplever at ledelsen tolererer eller overser slik atferd (Schneider, Pryor, & Fitzgerald, 2011).

Et sterkt konflikthåndteringsklima antas å være viktig fordi det vitner om at ledere og personalavdeling er sitt ansvar bevisst, og har den nødvendige kompetansen til å håndtere saker som angår konflikter, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det er derfor legitimt å anta at klima for konflikthåndtering kan ha sammenheng med lavere forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet.

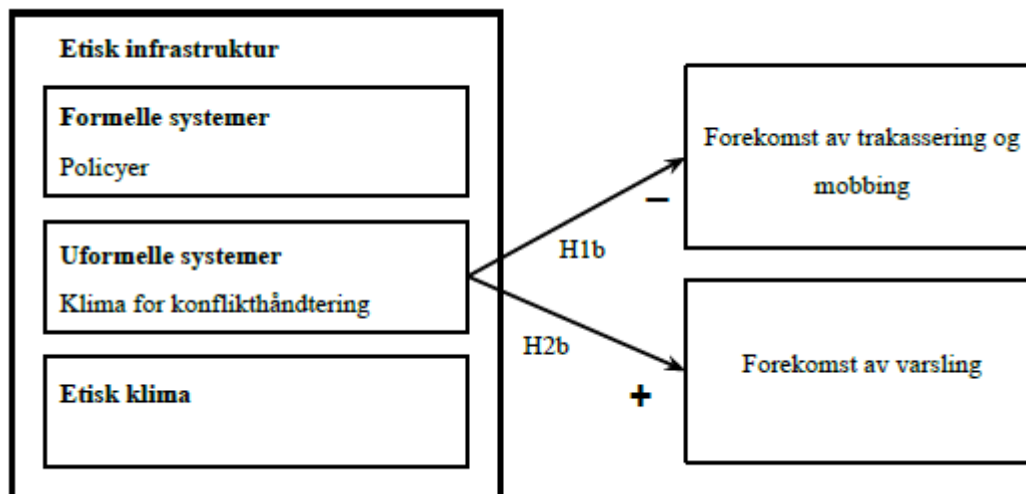
Hypotese 1b: Klima for konflikthåndtering har sammenheng med lavere forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet.

Sammenhengen mellom klima for konflikthåndtering og varsling. Flere studier tilsier at det eksisterer en positiv sammenheng mellom klima for konflikthåndtering og varsling i organisasjoner. Kontekstuelle variabler ser ut til å forklare mer av variansen i individers beslutning om å varsle, enn karakteristikker ved varsleren selv (f. eks. Miceli, Near, & Schwenk, 1991; Near & Miceli, 1996). Slike kontekstuelle variabler kan være støtte fra leder, trussel om gjengjeldelse og klima (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Miceli og Near (1985) trekker klima frem som en særdeles viktig kontekstuell faktor, som direkte påvirker forekomsten av varsling. Organisasjoners psykologiske miljø påvirker altså individers atferd (Rivlin, 2001).

Tidligere forskning viser at det eksisterer en positiv sammenheng mellom informasjon om hvor man skal varsle og følelse av forpliktelse til å varsle om kritikkverdige forhold (Keenan, 1995). Det å vite hvordan man kan rapportere om kritikkverdige forhold er av stor betydning for potensielle varslere, særlig dersom saken angår utilbørlig opptreden fra vedkommendes egen leder (Near & Miceli, 1987). Forskning at oppfattet støtte fra nærmeste leder og/eller toppledelsen er avgjørende for beslutningen om å varsle (Sims & Keenan, 1998) - antagelig fordi ansatte er prisgitt en skikkelig saksbehandling og frykter gjengjeldelse. Et sterkt klima for konflikthåndtering innebærer at ansatte trygt kan uttrykke frustrasjon ved behov (Einarsen et al., 2016), og det er derfor plausibelt å anta at dette uformelle systemet kan ha positiv sammenheng med varsling.

Hvorvidt organisasjoners håndteringsprosesser oppfattes som konsekvente, fordomsfrie og åpne for konstruktiv kritikk, vil kunne påvirke ansattes opplevelse av rettferdig behandling (Colquitt et al., 2013; Colquitt & Zipay, 2015). Ansatte som opplever å blir rettferdig behandlet, vil være mer tilbøyelige til å innrette seg organisasjonens etiske systemer og gjengjelde tjenesten (Tenbrunsel et al., 2003) i form av å utrette etiske handlinger (Miceli et al., 2008; Trevino & Weaver, 2001). Det antas at et sterkt klima for konflikthåndtering kan bidra til at ansatte foretar mer problemløsende- og etisk atferd (Einarsen et al., 2016) i form av varsling.

H2b: Klima for konflikthåndtering har sammenheng med økt forekomst av varsling i arbeidsmiljøet.



Figur 5. Illustrasjon av hypotese 1b og hypotese 2b.

Etisk klima. Etisk klima er et konstrukt som kan representere modellens tredje nivå (Tenbrunsel et al., 2003). Organisasjonsklima kan beskrives som organisasjonsmedlemmenes delte persepsjoner og meningen de tillegger atferd som observeres i organisasjonen (f. eks. Schneider et al., 2013; Tenbrunsel et al., 2003; Chan, 1998; Joyce & Slocum, 1984; Schneider & Reichers 1983).

Tenbrunsel og kolleger (2003) foreslår at klima for etikk, klima for respekt og klima for rettferdighet, er betydningsfulle organisasjonsklima i å fremme etisk effektivitet. De trekker imidlertid frem etisk klima som særlig sentralt, ettersom det reflekterer hvilke verdier og normer som gjør seg gjeldende hos ansatte i forbindelse med etiske problemstillinger. Ifølge teorien bør et sterkt etisk klima gjennomsyre enhver organisasjon (Tenbrunsel et al.,

2003), fordi det signaliserer hvilke atferder som blir oppfattet som etisk (u)akseptable og gjeldende blant organisasjonsmedlemmer (Trevino et al., 1998; Victor & Cullen, 1987). Cullen, Victor og Bronson (1993, s. 103) mener etisk klima utgjør “de etiske dimensjonene av organisasjonskulturen”, altså det ansatte opplever som organisasjonens etiske normer og identitet. Etisk klima antas å være mer dyptgripende enn uformelle systemer (Tenbrunsel et al, 2003), fordi det utgjøres av delte persepsjoner om innhold og styrken på verdier, normer, holdninger og atferd blant organisasjonsmedlemmene (Arnaud, 2010),

Arnaud (2010) sin konseptualisering av etisk klima (“Ethical work climate”) er basert på Rest (1984) sin “firekomponentsmodell” for etisk beslutningstaking. Ifølge modellen gjennomgår individer fire grunnleggende psykologiske prosesser for å kunne utføre etiske handlinger: Moralsk sensitivitet, moralsk bedømmelse, moralsk motivasjon og moralsk karakter. Rest (1984) sin modell befinner seg på individnivå, men Arnaud (2010) argumenterer for at de fire prosessene også kan forekomme i sosiale systemer (f. eks. organisasjoner). Når de fire prosessene forekommer på kollektivt nivå, kjennetegner de en organisasjons etiske klima. Arnaud (2010) postulerer at det etiske klimaet består av *kollektiv moralsk sensitivitet*, som utgjøres av organisasjonsmedlemmers felles bevissthet om at etiske problemstillinger eksisterer og at ens handlinger påvirker andre. Videre inneholder det *kollektiv moralsk bedømmelse*, som handler om de moralske normer for resonnering som benyttes for å avgjøre hvilke handlinger som er moralsk riktig. For eksempel om ansatte prioriterer eget velbefinnende, eller det som kommer fellesskapet til gode når de tar avgjørelser. *Kollektiv moralsk motivasjon* reflekterer de prevalente verdiene i organisasjonen, og hvilke hensyn som motiverer til handling. For eksempel om etiske verdier som ærlighet, rettferdighet og hjelpsomhet generelt blir prioritert over andre verdier som makt, kontroll og personlig vinning. *Kollektiv moralsk karakter* involverer blant annet selvkontroll og ansvar for handlinger. I tråd med Rest (1984), foreslår Arnaud (2010) at høyt nivå av kollektiv moralsk karakter involverer en sterk evne til å kontrollere handlinger og til å ta ansvar for hverandres velvære. Dersom disse fire prosessene er sterkt tilstedeværende i organisasjonen, har organisasjonen et sterkt etisk klima.

I denne studien vil etisk klima analyseres på individnivå og anses derfor som et psykologisk klima. Tenbrunsel og kolleger (2003) mener at organisasjonsklima kan betraktes som psykologiske klima, fordi enighet i persepsjoner blant de ansatte ikke er en forutsetning for å kunne beskrive organisasjonsklima.

Etisk klima sin sammenheng med trakassering og mobbing. Rasjonalet bak den antatte negative sammenhengen mellom etisk klima og trakassering (figur 6), er at ansatte vil føye seg etter signalene i det etiske klimaet fordi de ønsker å bli akseptert av sine kolleger (Tenbrunsel et al., 2003). Dette fordi delte persepsjoner, normer og verdier på organisasjonsnivå kan påvirke de (u)etiske beslutningene ansatte tar (Berkowitz, 1977). Videre drives alle mennesker av ønske om aksept, samhörighet med sine gruppemedlemmer, og de sosiale belønningene konformitet medfører (Feldman, 1984). Forlegenheten som kan oppstå hos den som har brutt med gjeldende etiske normer og verdier, medføre både lydighet og endring i moralske vurderinger hos vedkommende (Warren & Smith-Crowe, 2008).

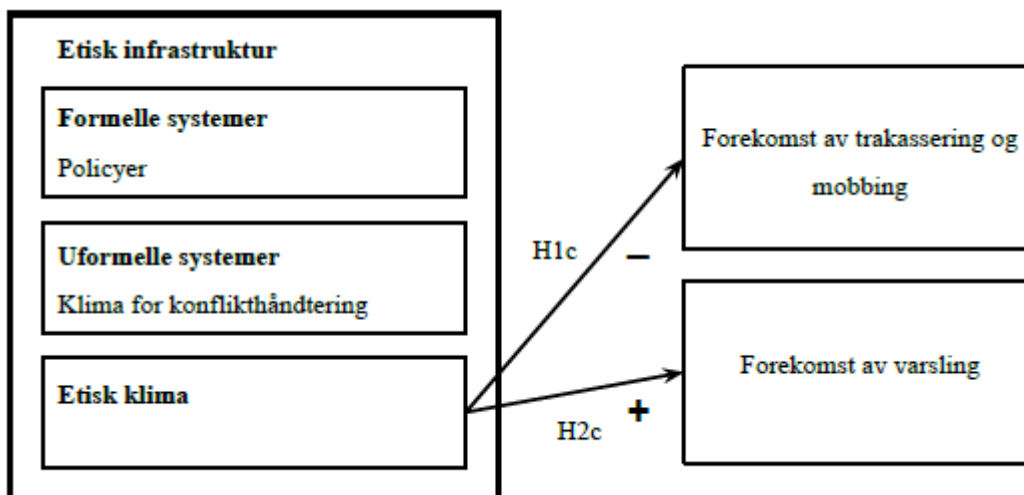
Videre hevdes såkalt "avvikende atferd" å være like mye et resultat av regjerende normer og verdier, som av individuelle kjennetegn (Peterson, 2002). Det har blitt funnet at personlighet alene er en relativt svak prediktor for avvikende atferd (Robinson & Greenberg, 1998), og at selv ærlige ansatte kan bli drevet til å opptre upassende hvis arbeidsmiljøet eller ledelsen oppfattes negativt (Greenberg, 1997). Wimbush og Shepard (1994) har foreslått at etisk klima kan brukes til å predikere uetisk atferd, og Peterson (2002) fant at etisk klima predikerte ulike former for avvikende medarbeideratferd. Det har også blitt funnet at etisk klima har sterk negativ sammenheng med destruktiv atferd på arbeidsplassen (Vardi, 2001). Paine (1994) mener at det å skape et organisasjonsklima som oppmuntrer til ønskelig atferd, er den beste måten å motarbeide skadelig atferd i arbeidsmiljøet.

H1c: Etisk klima har sammenheng med lavere forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet.

Etisk klima sin sammenheng med varsling. Selv om en organisasjon har policyer og sterkt klima for konflikthåndtering, kan det likevel tenkes at et sterkt etisk klima vil bidra til å forklare ytterlige varians i varsling. Organisasjoner med gode policyer og sterkt klima for konflikthåndtering, har gjerne en grunnleggende forståelse av lover og spilleregler internt, men betyr ikke nødvendigvis at organisasjonene kjennetegnes av kollektiv moralsk sensitivitet, -bedømmelse, -motivasjon og -karakter. Det er etisk klima som antas å kunne løfte organisasjonens etiske effektivitet til høyere nivå (Tenbrunsel et al, 2003). Trevino og kolleger (2006) beskriver varsling som en type etisk atferd som overgår en moralsk minimumsstandard, altså noe som krever en omfattende moralsk vurdering. På enkelte arbeidsplasser må dermed kanskje mer til enn formelle og uformelle systemer for at individer skal tørre å varsle.

Flere studier indikerer at det eksisterer en sammenheng mellom etisk klima og varsling. Det har for eksempel blitt funnet at ansatte er mer tilbøyelige til å varsle i et “prinsippbasert” organisasjonsklima enn i et “regelbasert” organisasjonsklima (Chung, Monroe & Thorne, 2004). En annen studie viste at visse aspekter ved etisk klima hadde positiv sammenheng med intensjon om å varsle blant ansatte (Rothwell & Baldwin, 2007). Og Kaptein (2011) fant at flere dimensjoner innen etisk kultur var positivt relatert til intensjon om å rapportere om “kritikkverdig atferd” til ledelsen. I samme studie ble det også funnet at etisk kultur hadde negativ sammenheng med inaktivitet, altså å la være å handle i møte med kritikkverdig atferd.

H2c: Etisk klima har sammenheng med økt forekomst av varsling i arbeidsmiljøet.



Figur 6. Illustrasjon av hypotese 1c og hypotese 2c.

Metode

Design og forskningsmetode

Studien har et kvantitativt forskningsdesign og benytter surveymetodikk, hvor respondentene har besvart en serie spørsmål med faste svarkategorier. Spørreskjemaet ble administrert på ett enkelt måletidspunkt, noe som gjør dette til en tverrsnittstudie. Denne typen forskningsdesign egner seg godt til å utforske (forekomst av) fenomener, i tillegg til å undersøke sammenhenger mellom uavhengige og avhengige variabler. Tverrsnittstudier er kostnadseffektive og tidsbesparende, og tillater oss å ta et slags øyeblikksbilde av forholdene i norske kommuner. Et slikt forskningsdesign kan gi overblikk over potensielle behov i populasjonen som man ønsker å si noe om. Informasjonen som samles kan være av praktisk nytte hvis man ønsker å planlegge bruk og fordeling av ressurser knyttet til helsefremmende og forebyggende arbeid (Barratt & Kirwan, 2008). I vårt tilfelle kan informasjonen brukes til å utvikle systemer og prosedyrer for håndtering av mobbing og trakassering i arbeidslivet.

Utvikling av spørreskjemaet. Studiens spørreskjema er en videreutvikling av det spørreskjemaet som ble utviklet av Bergen Bullying Group (BBRG) ved Universitetet i Bergen i 2008. Det originale skjemaet ble utformet med hensikt å måle graden av “anti-mobbing”-arbeid i norske kommuner, og i 2009 ble det brukt til å samle inn data fra 216 kommuner (Einarsen, 2018). Deler av datamaterialet som den gang ble innsamlet, ble benyttet i Einarsen og kolleger (2017) sin studie “Ethical infrastructure and successful handling of workplace bullying”. Studien undersøker hvilke formelle og uformelle systemer norske kommuner har for å håndtere mobbing, i tillegg til hvilken betydning systemene har for HR/personalledere sin opplevde evne til å håndtere mobbing. De undersøkte altså HR/personallederes egne vurdering av klima for konflikthåndtering i sin kommune, og deres egen håndtering av konkrete mobbing- og trakasseringssaker.

Den foreliggende studien utgjør en utvidelse av artikkelen (Einarsen et al., 2017), fordi den benytter samme teorigrunnlag, men baserer seg på nytt datamateriale, inkluderer nye måleinstrumenter og analyserer et utvalg på ansattnivå heller enn ledernivå. Spørreskjemaet har likhetstrekk med spørreskjemaet som ble utformet av BBRG, men nye skalaer har blitt lagt til. Skjemaet er forbedret med tanke på teoretisk relevans av variabler, presisjon i begrepsbruk og svaralternativer. Det har imidlertid blitt gjort så kortfattet som mulig for at respondentene skulle få tid til å besvare det i arbeidstiden. Nye skalaer ble inkludert, slik at spørreskjemaet skulle være nært knyttet til studiens teoretiske ramme (se appendiks A for

fullstendig spørreskjema). De fleste skalaene i spørreskjemaet er etablerte og validerte av tidligere forskning, mens enkelte av spørsmålene ble utviklet spesielt for denne studien (se tabell 1 for oversikt over variablene).

Populasjonen og rekruttering til studien

Studien benytter et stratifisert sannsynlighetsutvalg, ettersom bestemte aktører har blitt trukket fra norske kommuner. Kommunene utgjør en stor og viktig samfunnsaktør med over en halv million sysselsatte (Statistisk sentralbyrå [SSB], 2017). De varierer i innbyggertall og areal, og befinner seg i både urbane og landlige områder. Samtidig har de noenlunde sammenfallende organisasjonsstruktur, med tanke på hvordan de organiseres og drives (med unntak av Oslo og Bergen som organiseres etter det parlamentariske prinsipp). Det at kommunene yter et bredt spekter av tjenester, og administrerer ulike virksomheter med ulike samfunnsoppdrag, skaper variasjon i arbeidsmiljø og lokal kultur i de ulike enhetene. Samtidig er oppdraget fra statlig hold og formålene til kommunene stort sett like, noe som resulterer i at kommunene kjennetegnes av spesifikke enheter, tjenester og yrkesgrupper.

Det ble satt som mål å samle inn data fra alle landets kommuner for å sikre et representativt utvalg, noe som er nødvendig for å kunne trekke generaliserte slutninger ut fra det innsamlede datamaterialet. I forbindelse med vår studie ble det samlet data fra ansatte på flere nivåer i kommunene, nærmere bestemt HR/personalleder, hovedverneombud og verneombud, for å få et helhetlig informasjonsgrunnlag. I den foreliggende studien vil de lokale verneombudenes svar bli undersøkt. Vi ønsket å undersøke ansattes perspektiv, fremfor å undersøke hvordan ledere vurderer sin egen håndtering av saker vedrørende trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet. Verneombud antas å ha god kjennskap til interne prosedyrer i forbindelse med trakassering og mobbing, forekomst av denne type atferd, varsling lokalt i arbeidsmiljøet, samt den faktiske håndteringen av slike saker.

For å skaffe e-postadressene til HR/personalledere, hovedverneombud og verneombud i kommunene, ble Kommuneforlagets registertjenester kontaktet. De sendte oss e-postadressene til sentrale postmottak i samtlige av landets kommuner, som vi benyttet for å sende forespørsel om deltagelse i forskningsprosjektet.

Av landets 422 kommuner, fikk vi tilbakemelding 33 om at de ikke ønsket å delta i studien, blant annet på grunn av manglende kapasitet, underbemanning, sykemeldinger og pågående kommunesammenslåing. Av de 393 kommunene som da gjensto, fikk vi samlet e-postadresser til både HR/personalledere og hovedverneombud i 324 kommuner. I de tilfellene hvor vi manglet kontaktinformasjon til HR/personalleder i en gitt kommune, sporet vi opp e-

postadressen på kommunenes offentlige nettsider. Disse fikk også tilsendt forespørsel om å delta i studien. I desember 2017 tok vi kontakt med hovedverneombudene som vi hadde e-postadressen til, og spurte om de kunne sende oss e-postadressene til et utvalg lokale verneombud i sin kommune. Dette ble gjort for å sikre bedre kontroll over distribusjon av undersøkelsen, og med intensjon om å øke svarprosenten på verneombudnivå. Vi mottok e-postadresser til 1597 verneombud fra 112 kommuner.

Datainnsamling og prosedyrer

Spørreskjemaet ble sendt ut elektronisk ved bruk av Survey-Xact, et online program som muliggjør at spørreundersøkelsen kan distribueres via e-post i form av en selvopprettelseslenke. En slik lenke er ikke koblet opp mot respondenters e-postadresse, og sikrer dermed anonymisering av respondentenes svar. E-post med lenken til spørreskjemaet ble sendt ut til 2391 personer 22. januar 2018 fra vår student-e-post tilknyttet UiB (appendiks B). Hovedverneombud fra 281 kommuner ble bedt om å videredistribuere spørreundersøkelsen til et (for oss) ukjent antall verneombud i sin kommune. E-posten inkluderte informasjon om studiens formål og et informert samtykke-skriv (appendiks C) som beskrev hvordan datamaterialet vil bli håndtert i tråd med NSDs retningslinjer (appendiks D). Det ble informert om at respondenter som deltok i spørreundersøkelsen kunne delta i trekningen av et reisegavekort til en verdi av kr 10.000 og 10 gavekort (presentkort) til en verdi av kr. 500. Fristen for å besvare spørreundersøkelsen var 8. februar 2018, og respondentene fikk tilsendt to påminnelser før fristen.

Av de 393 kommunene som fikk tilsendt undersøkelsen, besvarte respondenter fra 327 kommuner undersøkelsen helt eller delvis. Totalt 1173 respondenter gjennomførte hele spørreundersøkelsen, mens 655 respondenter deltok i deler av den. Samtlige av de 1825 respondentene hadde gitt informert samtykke til å delta i undersøkelsen. Dataene ble rensket for respondenter som unnlot å svare på "stilling/funksjon i kommunen", og som falt fra allerede i første skala i undersøkelsen. Respondenter som forøvrig hadde særdeles ufullstendige svar, eller som hadde besvart undersøkelsen flere ganger, ble også ekskludert. Dobbelt deltakelse ble oppdaget ved at enkelte hadde oppgitt samme e-postadresse to ganger i forbindelse med deltakelse i premietrekning.

Etter å ha ekskludert noen enheter, besto datamaterialet av 1552 respondenter fra 312 kommuner, som besvarte undersøkelsen helt eller delvis. På kommunenivå er derfor 73,9 % av alle norske kommuner representert i det totale datamaterialet. Datamaterialet består av data fra 225 HR/personalansvarlige, 63 med annen HR-funksjon, 274 hovedverneombud og 990

verneombud. Ettersom vi ikke nøyaktig vet hvor mange individer som mottok spørreundersøkelsen på e-post, kjenner vi ikke svarprosenten på individnivå.

Frafall av respondenter. Av de 1597 verneombudene som fikk tilsendt spørreundersøkelsen, var det 607 som valgte å ikke besvare den. Dette utgjør et eksternt frafall på minst 38 %, kanskje høyere, ettersom undersøkelsen også ble videresendt til et uvisst antall verneombud av hovedverneombudene. Datamaterialet preges også av noe internt frafall. Totalt 990 verneombud besvarte innledende spørsmål vedrørende demografi, og deretter sank antallet til 947 som fullførte første skala i spørreskjemaet. Det interne frafallet fortsatte utover i undersøkelsen, og 790 besvarte siste skala i spørreskjemaet. Frekvensanalyser ble utført for å undersøke om frafallet var systematisk. Resultatene viste at frafallet forekom gradvis, ettersom det ikke ble observert store frafall på enkeltskalaer.

Det gradvise frafallet kan skyldes tretthetseffekt hos deltakerne eller diverse tekniske problemer. I følge Bampton og Cowton (2013) kan responsrater innenfor områder som involverer etikk ofte være lavere enn forventet, på grunn av at temaene/spørsmålene kan oppleves som vanskelige og sensitive. Et internt frafall på 20 % kan derfor anses som påregnelig i en etikkrelatert spørreundersøkelse. Selv om responsraten kan påvirke kvaliteten til dataene, vil ikke surveyestimer nødvendigvis endre seg av ikke-responser (Curtin, Presser & Singer, 2000; Keeter, Miller, Kohut, Groves & Presser, 2000).

Utvalg

Utvalget består totalt av 990 verneombud fra 193 kommuner som er distribuert på tvers av alle landets fylker, med unntak av Oslo. Frekvensanalyser viser at godt over halvparten av utvalget (72,4 %) er kvinner, og 71,2 % av utvalget er over 41 år (tabell E1). Totalt 77,9 % av utvalget har hatt funksjon som verneombud i et år eller mer. Videre har størsteparten av utvalget høyeste fullførte utdanning fra enten videregående skole eller lavere grad fra universitet eller høyskole. Totalt 11,2 % har en høyere grad fra universitet eller høyskole.

Måleinstrumenter

Undersøkelsen inneholder tre uavhengige variabler, og to avhengige variabler (tabell 1). De tre uavhengige variablene er ment å måle sentrale elementer som inngår i en etisk infrastruktur, hvorav “tilstedeværelse av policyer” representerer et formelt system, “klima for

konflikthåndtering” utgjør et uformelt system og etisk klima utgjør et element innen organisasjonsklima. De to avhengige variablene tenkes å gi indikasjon på kommunens etiske effektivitet; “forekomst av trakassering og mobbing” er ment å måle forekomst av uetisk atferd i arbeidsmiljøet, mens “forekomst av varsling” er ment å måle forekomst av en type etisk atferd.

Tilstedeværelse av policyer. For å måle tilstedeværelse av formelle systemer i kommunene, ble skalaen “tilstedeværelse av policyer” brukt for å gi en indikasjon på dette. Den består av fire ledd som måler om respondentens kommune har policy(er) som dekker ulike former for uetisk atferd relevante for denne studien; (1) Konflikter generelt, (2) Mobbing/trakassering, (3) Seksuell trakassering og (4) Varsling. Svarkategoriene var 1 = “Ja”, 2 = “Under utarbeidelse”, 3 = “Nei” og 4 = “Vet ikke”. Svarkategori 2 og 3 slått sammen og kodet til 0, svarkategorien “Ja” ble kodet til 1, og svarkategori 4 (“Vet ikke”) ble ekskludert. Deretter ble de fire leddene omdannet til en sumskår, hvor 0=ingen policy innenfor de aktuelle områdene og 4=policy innen alle fire områder. I forkant av omkodning ble en enveis mellomgruppe ANOVA gjennomført for å undersøke om gruppen som har svart “Vet ikke” har signifikant forskjellig gjennomsnittsskåre fra gruppene som har svart “Ja” og “Har ikke policy” (resultatene presenteres i detalj i appendiks F). Det ble konkludert med at det ikke er hensiktsmessig å slå sammen kategoriene “Vet ikke” og “Har ikke policy”. “Vet ikke” ble derfor ekskludert, og dermed ble antallet (n) redusert til 403 for denne variabelen. Cronbach’s α for tilstedeværelse av policyer var .84.

Klima for konflikthåndtering. Klima for konflikthåndtering ble målt med en skala på åtte ledd, basert på Rivlin (2001), og er ment å gi en indikasjon på kommunenes uformelle systemer for håndtering av uetisk atferd. Rivlins (2001) originalskala består av ni ledd, og ble utformet for å måle den oppfattede kvaliteten ved organisatoriske prosedyrer og lederes evne til å håndtere konflikter internt. Måleinstrumentet har blitt oversatt til norsk av medlemmer av BBRG ved Universitetet i Bergen, og tilpasset slik at den ikke bare måler klima for håndtering av konflikter, men også for håndtering av trakassering og mobbing (Einarsen, 2018; Einarsen et al., 2017; Einarsen et al., 2016). Skalaen vi benyttet i vårt spørreskjema er en justert og forkortet versjon av BBRG sin skala. Leddet i originalskalaen som dreide seg om policy ble for eksempel ekskludert, ettersom andre skalaer i spørreskjemaet allerede inneholdt spørsmål vedrørende policy. Leddet ble derfor fjernet for å minimere gjentakelse og tretthetseffekt hos respondentene, samt for å forebygge konseptuell overlapp mellom de

uavhengige variablene. Klima for konflikthåndtering består av åtte påstander om hvordan ansatte oppfatter at konflikter, trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet håndteres. Eksempler på slike påstander er “Ansatte som opplever å være i konflikt, eller som blir trakassert av andre, vet hvem i kommunen de skal henvende seg til for å få hjelp” og “Organisasjonens ledere er dyktige til å håndtere personalkonflikter og mobbing”. Cronbach’s α for klima for konflikthåndtering var .92.

Etisk klima. Skalaen som måler etisk klima er basert på Arnaud (2010) sin “Ethical climate index” (ECI), og tenkes å gi en indikasjon på styrken ved det etiske aspektet ved kommunenes organisasjonsklima. Arnauds (2006) originalskala består av til sammen 36 ledd. Vi tok utgangspunkt i en kortversjon bestående av 18 ledd, som ble videre redusert til 14 ledd. Leddene er påstander som måler kollektiv moralsk sensitivitet, evne til moralsk bedømmelse, moralsk motivasjon og moralsk karakter blant organisasjonsmedlemmer. Eksempler på ledd er “Ansatte er generelt bevisste på etiske problemstillinger” og “Ansatte tenker først og fremst på egen trivsel når de står overfor en vanskelig beslutning”. I forkant av analyser ble fem av leddene reversert på grunn av negative formuleringer. Cronbach’s α for etisk klima var .89.

Forekomst av trakassering og mobbing. For å måle forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet, ble det brukt en skala basert på “Bergen Bullying Indicator” (BBI), utviklet av Einarsen og Raknes (1991). Skalaen består av fire ledd med påstander vedrørende forekomst og alvorlighetsgrad av trakassering og mobbing på arbeidsplassen. Et eksempel på en slik påstand er “Mobbing og trakassering utgjør alvorlige belastninger for mange på min arbeidsplass”. BBI er her tenkt som en såkalt “proxy”-variabel for forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet. Dette betyr at den ikke direkte måler forekomst, men inneholder ledd som kan indikere hvorvidt trakassering og mobbing forekommer og oppleves som et problem i arbeidsmiljøet. Ingen av leddene måler egen eksponering. Leddene ble gjort om til en sumskår som hadde høy indre konsistens, med Cronbach’s α på .93.

Forekomst av varsling. En utvelgelsesvariabel ble brukt for å skille ut respondenter som hadde kjennskap til konkrete tilfeller av trakassering, mobbing eller annen utilbørlig opptreden på sin arbeidsplass i løpet av de siste to år (tabell 2). Kun respondenter som svarte “Ja” på at de har kjennskap til utilbørlig atferd innen minst en av fire kategorier, ble bedt om å besvare spørsmålet som dreier seg om forekomst av varsling om trakassering, mobbing og

annen utilbørlig opptreden i arbeidsmiljøet. Variabelen “Forekomst av varsling” består av ett ledd: “Ansatte ved min arbeidsplass varslet ved kjennskap til at andre ansatte ble mobbet, trakassert eller utsatt for annen utilbørlig opptreden”. Spørsmålet hadde seks svarkategorier, hvor 1=stemmer ikke, 5=stemmer helt, og 6=vet ikke. Svarkategori 6 ble ekskludert fra videre analyser, og antallet respondenter (n) ble redusert til 381 for denne variabelen.

Tabell 1

Avhengige og uavhengige variabler i regresjonsanalysen.

Variabelnavn	Skala	Variabeltype	Responskategorier
Uavhengige variabler			
<i>Tilstedeværelse av policyer</i> Målt ved 4 ledd utviklet for denne studien.	0-4	Sumskår	0 = Ingen policyer 1 = Policy som dekker en av fire områder 2 = Policy som dekker to av fire områder 3 = Policy som dekker tre av fire områder 4 = Policy som dekker fire av fire områder
<i>Klima for konflikthåndtering</i> Sumskår av 8 ledd basert på Rivlin (2001), oversatt og kulturelt tilpasset av BBRG.	1-7	Sumskår	1 = Helt riktig 7 = Helt galt
<i>Etisk klima</i> Sumskår av 14 ledd utviklet av Arnaud (2010).	1-5	Sumskår	1 = Stemmer ikke 5 = Stemmer helt
Avhengige variabler			
<i>Forekomst av trakassering og mobbing</i> Målt ved 4 ledd, utviklet av Einarsen og Raknes (1991).	1-7	Sumskår	1 = Helt galt 7 = Helt riktig
<i>Forekomst av varsling</i> Målt ved ett ledd, utviklet for denne studien	1-5	Sumskår	1 = Stemmer ikke 5 = Stemmer helt

Dataenes reliabilitet og validitet

For å vurdere kvaliteten på de innsamlede data, har skalaenes reliabilitet og validitet blitt vurdert. Reliabilitet dreier seg om hvor etterprøvable og konsistent et gitt måleinstrument er, mens validitet dreier seg om hvor presist studien kan beskrive virkeligheten (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 659-729).

Reliabilitet ble målt gjennom å undersøke skalaenes indre konsistens ved bruk av Cronbach's alfa, som måler hvor tett et sett med ledd er relaterte som en gruppe (Field, Miles & Field, 2012). Cronbach's alfa kan dermed gi indikasjon på om leddene som utgjør en skala måler det samme underliggende konstruktet. Dette gjennom at den måler den gjennomsnittlige korrelasjonen mellom leddene som utgjør skalaen (Pallant, 2013). Dersom et sett med ledd (en dimensjon) har tilfredsstillende Cronbach's alfa verdi over .70 (DeVellis, referert i Pallant, 2013, s. 97), betraktes den som å ha god indre konsistens og mulig å tolke (Pavot, Diener, Colvin & Sandvik, 1991). Cronbach's alfa verdien avhenger av antall ledd i skalaen, og skalaer med mindre enn ti ledd kan gi relativt lave verdier (Pallant, 2013). Korte skalaer eller enkeltledd kan være mindre reliable enn mer omfattende skalaer (Cronbach, referert i Einarsen, 2018, s. 75). Skalaene i studien har god indre konsistens med Cronbach's alfa verdi over .80. Ettersom den avhengige variabelen "forekomst av varslings" kun består av ett ledd, kunne ikke Cronbach's alfa bli testet for denne variabelen. Variabelen ble likevel benyttet på bakgrunn av at den har høy innholdsvaliditet og overflatevaliditet, og vår vurdering er at ett spørsmål er tilstrekkelig for å måle om respondentene har observert at noen i arbeidsmiljøet har varslet i forbindelse med mobbing, trakassering og annen utilbørlig atferd.

Validitet refererer til i hvilken grad man måler fenomenet man har tenkt å måle. Standardisering er et virkemiddel for å realisere målsetningen om at samtlige deltakere skal forstå spørsmålene på samme måte. Skalaene som har blitt brukt i denne undersøkelsen er i hovedsak standardiserte måleinstrumenter. Noen av skalaene ble oversatt fra engelsk til norsk, og kulturelt tilpasset slik at ord og vendinger skulle bli forståelige for respondenter som befinner seg i en norsk arbeidslivskontekst. Spørsmålene i spørreskjemaet ble formulert i tråd med De Vaus' (2002) og Pallants (2013) anbefalinger om å unngå lange og komplekse spørsmål, dobbelt-negative formuleringer, sjargong, ord med dobbel betydning, ledende spørsmål og emosjonelt ladede ord. Det ble også gjennomført pilottesting for å undersøke i hvilken grad instruksjoner, spørsmål og skalaer fremsto som klare og tydelige (Pallant, 2013). Tolv personer ble bedt om å svare på spørreundersøkelsen, og basert på deres tilbakemeldinger reviderte vi spørreskjemaet før det ble sendt til studiens respondenter.

For å undersøke konstruktvaliditeten til skalaene som har blitt brukt i studien, ble Prinsipal komponentanalyse (PCA) utført (appendiks G). En skala har høy konstruktvaliditet dersom man i høy grad kan trekke slutninger om et teoretisk konsept fra det operasjonaliserte konstruktet (skalaen) (Bernard, 2012). Konstruktvaliditet dreier seg altså om måleinstrumentet måler det som det er ment til å måle. PCA kan være nyttig når man skal undersøke konstruktvaliditeten til en sumskår, fordi man kan undersøke hvorvidt leddene i skalaen er ulike fra hverandre gjennom å studere faktorladningene (Guilford, referert i Einarsen, 2018, s. 76). Vi ønsket konseptuell forståelse av variablene og konstruktens innhold, gjennom å undersøke variablenes indre struktur. I denne sammenheng ble derfor PCA vurdert som et bedre egnet valg enn konfirmerende faktoranalyse, som tester spesifikke hypoteser eller teorier vedrørende leddenes underliggende struktur (Pallant, 2013). Enkelte forskere påpeker at PCA knapt skiller seg fra andre verktøy for faktoranalyse, og at denne analysen er å foretrekke (Arrindell & van der Ende, referert i Costello & Osborne, 2005, s. 2).

Fire konstrukter (sumskårer) ble analysert gjennom PCA med utvunget faktorløsning; “tilstedeværelse av policyer”, “klima for konflikthåndtering”, “etisk klima” og “Bergen bullying indicator”. Resultatene står beskrevet i detalj i appendiks G. Oppsummert viste resultatene at kun én komponent ble identifisert for henholdsvis tilstedeværelse av policyer, klima for konflikthåndtering og Bergen Bullying Indicator. Resultatene viste videre at det ble identifisert fire komponenter for etisk klima. Det ble konkludert med at disse komponentene er distinkte, men likevel relaterte nok, til at etisk klima kan brukes som samlet sumskår i videre analyser. Dette støttes videre av at etisk klima har høy indre konsistens (Cronbach’s α på .89), noe som indikerer at leddene måler ett fenomen. Studiens skalaer antas å ha tilfredsstillende konstruktvaliditet ut fra den statistiske valideringen av skalaenes indre strukturer.

Ettersom klima for konflikthåndtering, etisk klima og Bergen Bullying Indicator kan betraktes som konseptuelt nære hverandre, ble disse videre testet for diskriminerende validitet (appendiks H). Måleinstrumenter som er ment å måle ulike fenomener har høy diskriminerende validitet dersom de ikke måler samme fenomen. Det anbefales at korrelasjonen mellom måleinstrumenter som er ment å måle ulike fenomener er lav eller ikke-eksisterende (Cozby, 2014). Resultatet av Pearson Produkt Moment korrelasjonsanalyse viser at klima for konflikthåndtering, etisk klima og Bergen Bullying Indicator har moderate til sterke korrelasjoner (tabell 3). Det at variablene korrelerer med hverandre trenger imidlertid ikke å bety at de måler samme fenomen - det kan også bety at arbeidsmiljø med sterkt klima for konflikthåndtering også har en tendens til å ha et sterkt etisk klima, og videre at

arbeidsmiljø med sterke slike klima også har tendens til å ha lavere forekomst av trakassering og mobbing.

For å teste diskriminerende validitet, ble PCA med Oblique rotasjon utført på leddene som inngår i klima for konflikthåndtering, etisk klima og Bergen Bullying Indicator. Resultatene presenteres i nærmere detalj i appendiks H. Oppsummert indikerer resultatene av tre-faktor løsningen at de tre skalaene måler ulike fenomener, ettersom leddene for samme variabel lader på samme komponent.

På bakgrunn av studiens forarbeider og tilhørende testresultater, er det tilrettelagt for at andre forskere kan oppnå lignende resultater dersom de utfører tilsvarende studie senere med lignende utstyr og under samme betingelser.

Etiske hensyn

En rekke forskningsetiske vurderinger har ligget til grunn for dette forskningsprosjektet. Vi har hatt fokus på å opptre etterrettelige overfor samtlige aktører vi har i kontakt med, og i tilegnelse, oppbevaring og anvendelse av datamaterialet. Vi sikret informert samtykke fra samtlige deltakere, ved at respondentene måtte krysse av for at de har lest og godtatt informasjonsskrivet for å kunne starte sin besvarelse av spørreskjemaet.

Graden av belastning som informantene utsettes for har også blitt vurdert. Trakassering og mobbing er vanskelige tema, men studien måler ikke enkeltpersoners opplevelse av å ha blitt utsatt for slik atferd. Fokuset er på kommunenes håndtering av slike saker og hvorvidt respondentene generelt opplever slik atferd som problem i arbeidsmiljøet. Verneombudene har også en rolle der de er pålagt å overvåke slike forhold. Vi vurderer derfor belastningene til å ligge innenfor det man kan tolerere, også med hensyn til anonymiteten spørreundersøkelsen gir og den viktige informasjonen som kan fremkomme. Det ble søkt om godkjenning til Norsk Senter for forskningsdata, og vi mottok godkjenning til å gjennomføre forskningsprosjektet 22.11.17 (se appendiks D [Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31]).

Statistiske prosedyrer

Datamaterialet ble eksportert fra Survey-Exact til SPSS via excel konvertering. IBM SPSS Statistics 25 ble brukt for å gjennomføre de statistiske analysene. Frekvensanalyser har blitt utført for å beskrive variablene. Pearson Produkt Moment korrelasjonsanalyse ble anvendt for å undersøke korrelasjonene mellom studiens uavhengige og avhengige variabler. For å teste studiens hypoteser, ble hierarkisk multipel regresjonsanalyse anvendt.

Multippel regresjonsanalyse egner seg til å undersøke det komplekse og virkelige liv, fordi den tillater mer sofistikert utforskning av interrelaterede forhold i et sett med variabler sammenlignet med enkle korrelasjonsanalyser (Pallant, 2013). Hierarkisk multippel regresjonsanalyse har blitt valgt til å teste studiens hypoteser fordi den kan gi svar på (1) hvor godt de tre uavhengige variablene (alene og samlet sett) kan predikere variasjon i den aktuelle avhengige variabelen, (2) hvilken av de uavhengige variablene som best kan predikere den avhengige variabelen og (3) hvorvidt en spesiell uavhengig variabel fortsatt kan predikere den avhengige variabelen når effekten av de andre uavhengige variablene er kontrollert for. Når hypotesene for denne studien testes, ønsker vi å besvare alle disse tre spørsmålene.

Tilstedeværelse av policyer ble lagt inn i steg 1. Det andre steget ble utført i to varianter: klima for konflikthåndtering ble lagt inn i steg 2a, og etisk klima ble lagt inn (alene, uten klima for konflikthåndtering) i steg 2b. I tredje steg ble etisk klima lagt inn, slik at effekten av de tre variablene samlet kunne bli vurdert.

Variablenes antatte additive effekt og fravær av interaksjonseffekter. Hierarkisk multippel regresjonsanalyse egner seg godt til å teste teorien denne studien tar utgangspunkt i, fordi etisk infrastruktur kan sies å være en *additiv modell*. Tenbrunsel og kolleger (2003) har en teoretisk antagelse om at hvert element i etisk infrastruktur vil legge til et selvstendig bidrag til en organisasjons etiske effektivitet. Statistisk antar vi derfor at tilstedeværelse av policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima vil legge til forklart varians i de avhengige variablene, og at hvert enkeltelement vil ha unikt signifikant bidrag når de andre elementene er kontrollerte for.

Man kunne imidlertid tenke seg at interaksjoner mellom ulike variabler kan gi en ekstra porsjon forklart varians. I en *multiplikativ modell* ville antakelsen vært at de uavhengige variablene gir (ekstra) effekt til de avhengige variablene gjennom at de multipliseres. Hvis én av prediktorene i en multiplikativ modell er lik null, vil effekten av hele regnestykket strengt tatt kunne bli null. I motsetning til dette, foreslår denne studien at tilstedeværelse av en eller flere elementer fremdeles vil utgjøre et bidrag til etisk effektivitet, selv om en eller flere av elementene ikke er tilstedeværende (lik null). Ekstraeffekter gjennom en kombinasjon av elementene forventes ikke, og studien tar derfor ikke utgangspunkt i en multiplikativ modell. Vi valgte imidlertid å utføre analyser for å teste om det likevel skulle eksistere interaksjonseffekter, da dette ut fra teorien ikke er helt utelukket. Det ble ikke funnet signifikante interaksjonseffekter blant noen av de uavhengige variablene. Dette støtter vår antakelse om at det valgte forskningsdesignet passer godt med det teoretiske rammeverket.

Resultatene om manglende interaksjonseffekter vil derfor heller ikke bli presentert nærmere i oppgaven.

Preliminære analyser

Regresjonsanalyser baserer seg på en rekke antagelser om dataene, og har derfor bestemte forutsetninger som bør være oppfylte for at man skal kunne trekke pålitelige slutninger fra resultatene. Det stilles blant annet krav til utvalgets størrelse. N bør være minimum $50 + 8 * m$, hvor m er antall uavhengige variabler i analysen (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 153-233). Ettersom det er tre uavhengige variabler i denne studien, vil 74 deltagere være minimumskravet for å gjennomføre en multipl regresjonsanalyse. Antallet respondenter i studiens to regresjonsanalyser ($N=340$ i hypotese 1 og $N=177$ i hypotese 2) overgår dette minimumskravet.

Multiple regresjonsanalyser er sensitive overfor statistiske uteliggere i datamaterialet, blant annet fordi ekstremt høye og lave skårer kan representere brudd på forutsetningen om normalfordeling og homoskedastisitet (Eikemo & Clausen, 2012). For å vurdere dataenes egnethet, ble alle variablene sjekket for utligger ved å studere boxplot og standardisert residual plot. Det ble funnet at ingen ekstreme skårer påvirket gjennomsnittene. Videre ble kravet om fravær av multikollinearitet møtt, ettersom toleranseverdiene var over .10, og VIF-verdiene var under 10 for de uavhengige variablene (Pallant, 2013).

Forutsetningene om normalfordelte residualer, lineæritet og homoskedastisitet har også blitt sjekket gjennom å generere histogram, normal P-P plot og scatterplott. Oppsummert viser resultatene at verken forutsetningen om lineæritet eller homoskedastisitet ble brutt, men de to avhengige variablene er relativt skjevfordelte. Dette betyr ikke nødvendigvis at måleinstrumentene er problematiske. Ofte reflekterer skjevfordeling heller konstruktens underliggende natur. I følge Pallant (2013) er det for eksempel forventet og normalt at måleinstrumenter som måler fenomener som forekommer sjelden i populasjonen (f. eks. trakassering og mobbing), er skjevfordelte.

Resultater

Frekvensanalyser

Frekvenser ble utregnet for skalaene som benyttes i regresjonsanalysene. Utregningene viser at gjennomsnittet av utvalget skårer høyt på policyer (M=3,6, Min=0, Maks=4), relativt høyt på klima for konflikthåndtering (M=40,3, Min=9, Maks=56) og middels høyt på etisk klima (M=53,6, Min=26, Maks=70). Videre er gjennomsnittsskår relativt lav for variabelen som måler forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet (M=10, Min=4, Maks=28), og litt over middels høy for forekomst av varsling (M=3,3, Min=1, Maks=5).

I tillegg viser frekvensanalyser at 34,6 % av utvalget hadde kjennskap til tilfeller av trakassering/mobbing de siste to år, mens 5,2 % rapporterte at de hadde kjennskap til trakassering av seksuell karakter (tabell 2). Videre hadde 70,1 % av utvalget kjennskap til tilfeller av personkonflikter, og 12,9 % hadde kjennskap til diskriminering. Totalt 73,9 % av utvalget (584 respondenter) hadde kjennskap til tilfeller innenfor minst en av de fire kategoriene. Disse ble også bedt om å besvare spørsmålet som måler grad av kjennskap til varsling.

Tabell 2

Frekvenser som viser hvilke kategorier av utilbørlig opptreden utvalget (N=790) hadde kjennskap til de siste to år

Kjennskap til:	Ja	Nei
Personkonflikter	70,1 (554)	29,9 (236)
Mobbing/trakassering	34,6 (273)	65,4 (517)
Seksuell trakassering	5,2 (41)	94,8 (749)
Diskriminering	12,9 (102)	87,1 (688)

Note. Tallene som står oppført er prosentandel av utvalget. Antall (n) står oppført i parentes.

Korrelasjoner mellom variablene i studien

Gjennomsnitt, standardavvik, antall og korrelasjoner for variablene i studien er presentert i tabell 3. Tabellen viser korrelasjoner mellom det formelle systemet (tilstedeværelse av policyer), det uformelle systemet (klima for konflikthåndtering), etisk klima og de avhengige variablene forekomst av trakassering og mobbing, og forekomst av varsling.

Det ble funnet signifikante positive korrelasjoner mellom tilstedeværelse av policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima. Det at elementene i etisk infrastruktur er relaterte, indikerer at kommuner som har noen elementer på plass, også har tendens til å ha flere. Trakassering og mobbing som problem hadde signifikant negativ sammenheng med samtlige av elementene innen etisk infrastruktur, men hadde sterkest korrelasjon med etisk klima ($r = -.50$, $n = 790$, $p < .001$). Høy skåre på etisk klima, har altså relativt sterk sammenheng med lav skåre på trakassering og mobbing som problem. Varsling hadde signifikant positiv sammenheng med alle de tre elementene i etisk infrastruktur, men ettersom alle tre korrelasjonene var under .30, er sammenhengene mellom varsling og de tre elementene relativt svake (Cohen, 1988). De to avhengige variablene var ikke signifikant korrelerte med hverandre ($r = .10$, $n = 381$, $p > .05$).

Tabell 3

Gjennomsnitt, standardavvik, antall og Pearson Produkt-Moment korrelasjoner mellom variablene som er inkludert i de multiple hierarkiske regresjonsanalysene.

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	N	2	3	4	5
1. Forekomst av trakassering og mobbing	2.49	1.54	790	.10	-.22***	-.42***	-.50***
2. Forekomst av varsling	3.32	1.51	381		.18*	.18***	.14**
3. Tilstedeværelse av policyer	3.61	0.99	403			.30***	.24***
4. Klima for konflikthåndtering	5.03	1.17	855				.53***
5. Etisk klima	3.83	0.59	947				

Note. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Hypotese 1

En multippel hierarkisk regresjonsanalyse ble utført for å teste i hvilken grad elementene i etisk infrastruktur (policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima) var statistisk relaterte til verneombudenes vurdering av forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet (tabell 4). Da analysen ble utført, ble tilfeller ekskludert parvis fordi mindre informasjon da går tapt (Pallant, 2013).

Policyer ble lagt inn i steg 1, og forklarte 5 % av variansen i den avhengige variabelen. Etter å ha lagt inn klima for konflikthåndtering i steg 2a, forklarte modellen 18% av variansen i den avhengige variabelen, $F(2, 365) = 41,23, p < .001$. Klima for konflikthåndtering forklarte dermed ytterligere 13% av variansen i forekomst av trakassering og mobbing når policyer ble kontrollert for $\Delta R^2 = .13, F \text{ change}(1, 365) = 61,608, p < .001$. Policyer var statistisk signifikant etter at klima for konflikthåndtering ble kontrollert for ($beta = -.10, p < .05$). Etter at etisk klima ble lagt inn i steg 3, forklarte modellen som helhet 28,3% av variansen i den avhengige variabelen, $F(3, 364) = 47,95, p < .001$. Etisk klima forklarte ytterligere 10% av variansen i forekomst av trakassering og mobbing når både policyer og klima for konflikthåndtering ble kontrollert for $\Delta R^2 = .10, F \text{ change}(1, 364) = 50,145, p < .001$. I den endelige modellen var to av de tre elementene i etisk infrastruktur statistisk signifikante. Etisk klima hadde en noe høyere betaverdi ($beta = -.37, p < .001$) enn klima for konflikthåndtering ($beta = -.20, p < .001$).

For å teste policyer sin evne til å predikere nivå av forekomst av trakassering og mobbing etter å ha kontrollert for kun etisk klima, ble etisk klima lagt inn i steg 2 alene (se Steg 2b i tabell 5). Resultatet viser at policyer var statistisk signifikant etter at etisk klima ble kontrollert for ($beta = -.11, p < .05$).

Resultatene viser at modellen som helhet var signifikant, men policyer hadde ikke unikt statistisk signifikant bidrag til variansen i den avhengige variabelen etter at både klima for konflikthåndtering og etisk klima ble kontrollert for. Oppsummert viser imidlertid resultatene at dersom respondentene opplever at flere elementer av etisk infrastruktur eksisterer, rapporterer de også lavere forekomst av trakassering og mobbing på arbeidsplassen. Det ble dermed funnet støtte for hypotese 1.

Tabell 4

Forholdet mellom variablene som måler elementer i etisk infrastruktur og den avhengige variabelen som måler forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet: Multipl hierarkisk regresjon (N=340).

		B	SE B	β
Steg 1	Policyer	-.34	.08	-.22**
Formelt system				
Steg 2a	Policyer	-.16	.08	-.10*
Formelt og uformelt system	Klima for konflikthåndtering	-.52	.07	-.39**
Steg 2b	Policyer	-.17	.72	-.11*
Formelt system og etisk klima	Etisk klima	-1.22	.12	-.47**
Steg 3	Policyer	-.11	.07	-.07
Formelt system, uformelt system og etisk klima	Klima for konflikthåndtering	-.26	.07	-.20**
	Etisk klima	-.97	.14	-.37**

Note. $R^2 = .05$ for steg 1; $R^2 = .18$ for steg 2¹; $R^2 = .26$ for steg 2²; $R^2 = .28$ for steg 3.

$\Delta R^2 = .13^{**}$ for steg 2¹; $\Delta R^2 = .21^{**}$ for steg 2²; $\Delta R^2 = .10^{**}$ for steg 3.

* $p < .05$, ** $p < .001$.

Hypotese 2

For å teste i hvilken grad elementene i etisk infrastruktur (policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima) var statistisk relaterte til forekomst av varslings, ble en ny multipl hierarkisk regresjonsanalyse utført (tabell 5).

Policyer ble igjen lagt inn i steg 1. Modell 1 var signifikant, $F(1, 190) = 6,145$, $p < .05$ og policyer forklarte 3 % av variansen i forekomst av varslings. Videre ble klima for konflikthåndtering lagt inn i steg 2a, og modell 2a som helhet var signifikant, $F(2, 189) = 4,755$, $p < .05$. Klima for konflikthåndtering forklarte imidlertid ingen ytterligere varians i

forekomst av varsling når policyer ble kontrollert for, på tross av at modellen da forklarte 2% mer, $\Delta R^2 = .02$, F change (1, 189) = 3,291, $p > .001$, og policyer var ikke lenger statistisk signifikant etter at klima for konflikthåndtering ble kontrollert for ($beta = .14$, $p > .001$).

Etisk klima ble lagt inn i steg 3, og modellen som helhet var signifikant, $F(3, 188) = 3,245$, $p < .05$. Etisk klima forklarte imidlertid ingen ytterligere varians i varsling når både policyer og klima for konflikthåndtering ble kontrollert for $\Delta R^2 = .00$, F change (1, 188) = 0,261, $p > .001$. I den endelige modellen var ingen av de tre elementene i etisk infrastruktur statistisk signifikante.

For å teste policyer sin evne til å predikere nivå av varsling etter å ha kontrollert for kun etisk klima, ble etisk klima lagt inn i steg 2 alene (se Steg 2b i tabell 6). Resultatet viser at policyer var statistisk signifikant etter at etisk klima ble kontrollert for ($beta = .15$, $p < .05$), men etisk klima var ikke statistisk signifikant da policyer ble kontrollert for ($beta = .10$, $p > .001$).

Resultatene viser at dersom respondentene rapporterer høyt antall policyer mot utilbørlig atferd, rapporterer de også høyere grad av forekomst av varsling på arbeidsplassen. Policyer var imidlertid ikke lenger statistisk signifikant når både klima for konflikthåndtering og etisk klima ble kontrollert for. De tre elementene innen etisk infrastruktur samlet ser ut til å ha positiv sammenheng med varsling, men de tre elementene kan ikke selvstendig forklare variansen i varsling når de andre elementene er kontrollert for. Det ble dermed funnet delvis støtte for hypotese 2.

Tabell 5.

Forholdet mellom variablene som måler elementer i etisk infrastruktur og den avhengige variabelen som måler varslings: Multippel hierarkisk regresjon (N=177).

		B	SE B	β
Steg 1	Policyer	.27	.11	.18*
Formelt system				
Steg 2a	Policyer	.21	.11	.14
Formelt og uformelt system	Klima for konflikthåndtering	.18	.10	.14
Steg 2b	Policyer	.24	.11	.15*
Formelt system og etisk klima	Etisk klima	.25	.19	.10
Steg 3	Policyer	.20	.12	.14
Formelt system, uformelt system og etisk klima	Klima for konflikthåndtering	.15	.11	.11
	Etisk klima	.11	.22	.04

Note. $R^2 = .03^*$ for steg 1; $R^2 = .05$ for steg 2¹; $R^2 = .04$ for steg 2²; $R^2 = .05$ for steg 3.

$\Delta R^2 = .02$ for steg 2¹; $\Delta R^2 = .00$ for steg 2²; $\Delta R^2 = .00$ for steg 3.

* $p < .05$

Diskusjon

Studiens målsetning var å undersøke i hvilken grad tre utvalgte elementer i etisk infrastruktur kan predikere forekomst av to typer (u)etisk atferd: Trakassering og mobbing (H1) og varsling (H2). Formelle systemer ble operasjonalisert som “tilstedeværelse av policy(er)”, uformelle systemer ble operasjonalisert som “klima for konflikthåndtering”, mens organisasjonsklima ble operasjonalisert som “etisk klima”. Forekomst av trakassering og mobbing har blitt målt som hvorvidt informantene observerer at trakassering og mobbing forekommer i arbeidsmiljøet. Mens forekomst av varsling har blitt målt som kjennskap til at ansatte har varslet om utilbørlig opptreden de siste to år. Heretter vil disse omtales som “forekomst av trakassering og mobbing”, og som “forekomst av varsling”.

Den innledende korrelasjonsanalysen viste at de tre elementene var signifikant relatert til hverandre, noe som kan tyde på at policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima ofte sameksisterer i kommunene. Dette er i overensstemmelse med Einarsen og kollegers (2017) funn, som indikerte at organisasjoner som har implementert og utviklet noen etiske systemer, også har tendens til å ha flere. Blant de tre elementene, var det naturlig nok sterkest korrelasjon mellom klima for konflikthåndtering og etisk klima. Tester for diskriminerende validitet tydet imidlertid på at disse er atskilte konstrukter. Klima for konflikthåndtering dreier seg om oppfatninger av organisasjonens systemer, mens etisk klima dreier seg om ansattes persepsjoner av hverandres verdier, holdninger og atferd. Forekomst av trakassering og mobbing var ikke korrelert med forekomst av varsling, noe som indikerer at det ikke varsles mer i arbeidsmiljø hvor det rapporteres at trakassering og mobbing utgjør et problem. Forekomst av varsling er altså ganske uavhengig av selve problemomfanget, skal vi tro verneombudene som har deltatt i denne studien.

Etisk infrastruktur sin sammenheng med forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet (H1)

Det ble funnet støtte for hypotese 1, som postulerte at etisk infrastruktur i form av (a) tilstedeværelse av policyer, (b) klima for konflikthåndtering og (c) etisk klima, har sammenheng med lavere forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet. Alle elementene hadde signifikant negativ sammenheng med forekomst. Tilstedeværelse av policyer rettet mot konflikter, mobbing/trakassering, seksuell trakassering og varsling, forklarte 5 % av variansen. Da klima for konflikthåndtering ble lagt til (i steg 2a), ble 18% av variansen forklart, mens da etisk klima ble lagt til alene (i steg 2b), ble 26% av variansen

forklart. Tilstedeværelse av policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima (lagt til i steg 3) forklarte totalt 28,3 % av variansen i forekomst av trakassering og mobbing, og samlet hadde de signifikant sammenheng med forekomst. Tilstedeværelse av policyer hadde signifikant selvstendig bidrag i alle steg, unntatt steg 3. Videre hadde klima for konflikthåndtering og etisk klima selvstendige bidrag i alle steg, og disse sto for mesteparten av den forklarte variansen. Etisk klima hadde imidlertid sterkest unikt bidrag til forekomst av trakassering. Oppsummert indikerer funnene at alle de tre elementene har betydning for forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet, både enkeltvis og når de eksisterer samtidig. Resultatene støtter antakelsen om at arbeidsmiljø med en sterk og variert etisk infrastruktur, har mindre problemer med trakassering og mobbing.

Funnene tydeliggjør viktigheten av at virksomhetene synliggjør at uetisk atferd er uakseptabelt gjennom skriftlige prosedyrer og retningslinjer, praktiske handlinger, spredning av kunnskap om egne systemer og prosedyrer, samt etiske verdier. Selv om vi i denne studien kun viser statistiske sammenhenger, vil man teoretisk anta at sammenhengene er slik at dette vil bidra til å senke forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet. Resultatene er i tråd med annen forskning som sier at prosedyrer for håndtering av interpersonlige konflikter og trakassering (Rayner & Lewis, 2011) og klima i organisasjoner (Skogstad, Torsheim, Einarsen, & Hauge, 2011), kan være nyttige verktøy i arbeidet med å redusere slik uetisk atferd.

Studiens resultater kan anses som et insentiv for at norske kommuner prioriterer videre utvikling av formelle og uformelle systemer, samt etisk klima på sine arbeidsplasser. Det vil være fordelaktig at kommunene fokuserer på organisatoriske tiltak når trakassering og annen utilbørlig atferd skal forebygges og håndteres, selv om slik atferd også er relatert til personlighet (f. eks. Kant, Skogstad, Torsheim, & Einarsen, 2013; Nielsen & Knardahl, 2015) og lederstil (Mayer, Aquino, Greenbaum, & Kuenzi, 2012). Dette fordi kontekstuelle verktøy i stor utstrekning kan kontrolleres av arbeidsgiver (Einarsen et al., 2016), og fordi arbeidsmiljøloven uansett pålegger virksomheter å systematisk sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø (Einarsen & Pedersen, 2017).

Betydningen av tilstedeværelse av policyer (H1a). Styrken på den negative sammenhengen mellom tilstedeværelse av policyer og forekomst av trakassering og mobbing var liten, men signifikant. Videre hadde tilstedeværelse av policyer signifikant selvstendig bidrag til variansen i forekomst, også da vi la inn henholdsvis klima for konflikthåndtering (steg 2a) eller etiske klima (steg 2b) i analysene. Dette tyder på at verneombud som oppfatter

at kommunen de arbeider i har policyer rettet mot ulike former for uetisk atferd, også har tendens til å observere lavere forekomst av trakassering og mobbing i sitt arbeidsmiljø. Selv om tilstedeværelse av policyer ikke hadde selvstendig bidrag da både klima for konflikthåndtering og etisk klima ble kontrollert for (steg 3), betyr ikke det nødvendigvis at policyer er nytteløse i organisasjoner som har sterkt klima for konflikthåndtering og etisk klima. Det kan hende at tilstedeværelse av policyer fremdeles hadde effekt på forekomst av mobbing og trakassering da de to andre elementene ble kontrollerte for, men at effekten var indirekte, ved at policyer bidrar til å styrke det opplevde klima for konflikthåndtering og/eller det etiske klimaet i virksomheten.

Resultatet støtter antakelsen om at tilstedeværelse av formelle systemer kan redusere forekomst av uetisk atferd blant ansatte (Tenbrunsel et al., 2003; McCabe et al., 1996), og samsvarer med tidligere forskning som hevder at policyer regulerer uetisk atferd i organisasjoner (Weaver, 1993). Policyer kan anses som talerør for hvilke typer atferd som aksepteres og hvilke som straffes, og det har blitt funnet at slik formell kommunikasjon kan redusere uetisk atferd blant ansatte i organisasjoner (McCabe et al., 1996). Studiens resultat er i tråd med tidligere forskning som har funnet at uetisk atferd er mindre vanlig i organisasjoner som synliggjør at slik atferd straffes, og mer vanlig i organisasjoner som belønner eller stiller seg likegyldige til uetisk atferd (O'Fallon & Butterfield, 2005). Informasjon om at uetisk atferd vil bli møtt med formelle sanksjoner, vil kunne medføre at ansatte oppfatter en større risiko for å bli møtt med irettesettelser (Salin, 2008). Dermed kan policyer ha disiplinerende effekt på organisasjonsmedlemmer (Einarsen et al., 2016, s. 196; Salin, 2008), og redusere forekomst av trakassering og mobbing. Dermed er det legitimt å oppfordre organisasjoner til å utvikle policyer rettet mot ulike typer utilbørlig atferd (European Agency, 2002; Hubert, 2003; Mathieson, Hanson, & Burns, 2006; Richards & Daley, 2003).

Mulige forklaringer på at policyer forklarte en relativt liten prosentandel av variansen i forekomst av trakassering og mobbing, kan være at policyene i de kommunene vi undersøkte, ikke hadde tilfredsstillende innholdsmessig kvalitet, og/eller ikke var tilstrekkelig implementert og forankret i verneombudenes arbeidsmiljø. Norske kommuner kan være tilbøyelige til å dele sine policyer med hverandre og kopiere hverandres ideer, ettersom de ikke konkurrerer med hverandre i like stor grad som private virksomheter (Salin, 2008). Dersom organisasjoner ikke utvikler policyer selv, kan dette kan svekke policyenes innholdsmessig kvalitet og ansattes eierskap til policyen (Einarsen et al., 2011), som igjen kan svekke dokumentets effektivitet i å redusere uetisk atferd (Woodrow & Guest, 2014; Guest & Conway, 2011; McCabe, et al., 1996; Trevino, 1990).

Betydningen av klima for konflikthåndtering (H1b). Resultatene indikerer at klima for konflikthåndtering har betydning for forekomst av trakassering og mobbing. Styrken på den negative sammenhengen var moderat, og klima for konflikthåndtering hadde selvstendig bidrag til variansen også da de andre elementene ble kontrollerte for. Dette indikerer at verneombud som opplever at deres kommune håndterer (u)etisk atferd på hensiktsmessige måter, også observerer lavere forekomst av trakassering og mobbing på arbeidsplassen. Dette er i tråd med tidligere forskning som har vist at et sterkt klima for konflikthåndtering er relatert til færre tilfeller av mobbing (Einarsen et al., 2016), og gir støtte til antakelsen om at konstruktive uformelle systemer kan redusere uetisk atferd (Tenbrunsel et al., 2003).

Funnet kan forklares av at et sterkt klima for konflikthåndtering kan bidra til å øke tillit til ledelsen, personalavdeling, tillitsvalgte og andre verneombud. Fordi tillit er en forutsetning for godt samarbeid, kan dette medføre at ansatte velger aktiv problemløsning i møte med vanskelige interpersonlige situasjoner (Einarsen et al., 2016). Dette kan igjen bidra til å forebygge at frustrasjoner blant ansatte eskalerer til harde personkonflikter, trakassering og mobbing. Opplevelsen av rettferdighet som følger av et sterkt klima for konflikthåndtering, kan gi ansatte en følelse av ansvar for også å behandle kolleger på rettferdige måter (Einarsen et al., 2016). Følgelig kan det svekke sannsynligheten for at trakassering og mobbing forekommer, og forklare hvorfor klima for konflikthåndtering ser ut til å redusere slik atferd i arbeidsmiljøet.

Klima for konflikthåndtering forklarte 13% av variansen i forekomst av trakassering og mobbing utover det tilstedeværelse av policyer forklarte. Dette kan tolkes som at klima for konflikthåndtering spiller en rolle i å realisere det skriftlige budskapet i policyen(e), ved at organisasjonen utviser kompetanse og dyktighet i håndtering av faktiske saker. Dermed signaliseres det at organisasjonen er sitt ansvar bevisst om å ivareta sine medlemmer, noe som vil bidra til å skape tillit til de formelle systemene. Dette aktualiserer antakelsen om at uformelle systemer støtter opp under formelle systemer (Tenbrunsel et al., 2003), og at det å ha et sterkt klima for konflikthåndtering bør prioriteres i arbeid mot trakassering og mobbing (Einarsen et al., 2014).

Betydningen av etisk klima (H1c). Ut fra studiens resultater kan det virke som at etisk klima har størst betydning for forekomst av trakassering og mobbing. Den negative sammenhengen var sterk, og etisk klima hadde selvstendig bidrag til variansen i forekomst da de to andre elementene var kontrollert for. Videre sto etisk klima for størst prosentandel

forklart varians, noe som indikerer at verneombud som opplever at det eksisterer en høy etisk standard i arbeidsmiljøet, også opplever lavere forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet. Funnet støtter dermed antakelsen om at etisk klima kan redusere uetisk atferd (f. eks. Trevino et al., 1999).

Funnet kan forklares av at i et sterkt etisk klima preges arbeidsmiljøet av høy grad av moralsk sensitivitet, -bedømmelse, -motivasjon og -karakter, som tenkes å øke sannsynligheten for at de ansatte tar bevisste etiske beslutninger fremfor å utvise uetisk atferd. Når høy etisk standard for atferd gjør seg gjeldende i arbeidsmiljøet, vil moralsk atferd kunne smitte gjennom modellering (May, Chan, Hodges, & Avolio, 2003). I tillegg vil destruktive medarbeidere skille seg ut (Valentine, Fleischman, & Godkin, 2015), og sannsynligvis kunne bli sanksjonert. Å skille seg negativt ut fra sine kolleger oppleves som ubehagelig, både for den som bryter med normene og for de som er vitne til det. Det kan altså tenkes at etisk klima har en viss disiplinerende effekt på atferd, i likhet med tilstedeværelse av policy(er).

Resultatene viser at etisk klima forklarte ytterligere 10 % av variansen i forekomst utover det som de to andre elementene forklarte. Det kan tyde på at etisk klima virker sterkere enn formelle og uformelle systemer, noe som samsvarer med det Tenbrunsel og kolleger (2003) foreslår i sin teori om etiske infrastrukturer. Etisk klima antas å være sterkere forankret i individet enn de formelle og uformelle systemene, og kan derfor virke sterkere på uetisk atferd (Tenbrunsel et al., 2003). Mens formelle og uformelle systemer er forankret i organisasjonens prosedyrer, er etisk klima i større grad er forankret i organisasjonsmedlemmenes psykologiske prosesser i form av moralsk sensitivitet, -bedømmelse, -motivasjon og -karakter. Det antas at disse prosessene har avgjørende betydning for om ansatte, til tross for formelle og uformelle systemer, velger å ta (u)etiske beslutninger.

Elementenes samlede betydning. Alt i alt tyder resultatene på at tilstedeværelse av policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima, er betydningsfulle elementer som kan bidra til lavere forekomst av trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet. Klima for konflikthåndtering og etisk klima ser imidlertid ut til å ha størst evne til å forklare forekomst. Tidligere studier har også generert evidens for at uformelle systemer og organisasjonsklima (f.eks., Bartels, Harrick, Martell, & Strickland, 1998; Peterson, 2002; Weber, Kurke, & Pentico, 2003) har større innvirkning på uetisk atferd enn formelle systemer slik som etiske retningslinjer (f.eks., Cleek & Leonard, 1998; Paolillo & Vitell, 2002). Selv om tilstedeværelse av policyer sto for lavest prosentandel forklart varians av de tre elementene,

kan det likevel hende at policyer har større betydning for (u)etisk atferd enn prosentandelen tilsier. Hess (2015) foreslår for eksempel at policyer over tid bidrar i å utvikle et sterkt etisk klima, i tillegg til at policyer kan være nødvendige for å veie opp for svake klima i organisasjonen.

Etisk infrastruktur sin sammenheng med forekomst av varslings i arbeidsmiljøet (H2)

Det ble funnet delvis støtte for hypotese 2, som postulerte at etisk infrastruktur i form av (a) tilstedeværelse av policyer, (b) klima for konflikthåndtering og (c) etisk klima har sammenheng med økt forekomst av varslings i arbeidsmiljøet. Tilstedeværelse av policyer forklarte 3 % av variansen i forekomst. Da klima for konflikthåndtering ble lagt til (i steg 2a) ble 5 % av variansen forklart, og da etisk klima ble lagt til (steg 2b) ble 4 % av variansen forklart. Til sammen forklarte de tre elementene (i steg 3) 5 % av variansen i forekomst av varslings. Samlet hadde de tre elementene signifikant sammenheng med høyere forekomst av varslings i arbeidsmiljøet. Imidlertid hadde verken tilstedeværelse av policyer, klima for konflikthåndtering eller etisk klima selvstendige signifikante bidrag i steg 3. Dette er årsaken til at hypotese 2 bare delvis ble støttet. Funnet tyder på at organisasjoner ikke bør begrense seg til enkelttiltak for å oppnå etisk atferd, men heller utvikle ulike intervensjoner som kompletterer hverandre og utgjør et større system, en etisk infrastruktur (Kaptein & Schwartz, 2008). Videre viser resultatene at tilstedeværelse av policyer var det eneste elementet med selvstendig bidrag til variansen i forekomst av varslings (i steg 1 og steg 2b). Dersom en organisasjon har begrensede ressurser og kun kan utvikle ett av systemene, kan det dermed tenkes at policyer er det mest hensiktsmessige valget.

Betydningen av tilstedeværelse av policyer (H2a). Resultatet viser altså at det eksisterer en svak sammenheng mellom tilstedeværelse av policyer og forekomst av varslings i arbeidsmiljøet. Det indikerer at verneombud som rapporterer at arbeidsplassen har policy(er) for (u)etisk atferd, også har tendens til å observere høyere forekomst av varslings. Funnet er i overensstemmelse med resultater fra tidligere studier, som har vist at tilstedeværelse av policy i organisasjoner har sammenheng med varslings (f. eks. Barnett et al., 1993).

Sammenhengen kan forklares av at policyer bidrar til å oppklare hva som kjennetegner ulike former uetisk atferd og gjør ansatte i bedre stand til å legge merke til slik atferd i arbeidsmiljøet (Hess, 2015). Det å kunne identifisere trakassering og annen utilbørlig opptreden anses som en forutsetning for varslings. Videre er det naturlig å anta at policyer som informerer om hvordan ansatte skal gå frem dersom de ønsker å varsle, vil fremme forekomst

av varsling. I følge Weaver (1993) kan etiske retningslinjer styrke ansattes moral og tillit. Policy(er) som inneholder etiske retningslinjer kan tenkes å styrke ansattes opplevelse av moralsk forpliktelse til å si ifra om uetisk atferd, samt øke tilliten til at organisasjonen vil ivareta både dem selv og andre involverte i saken. Dette vil kunne bidra til øke ansattes tilbøyelighet til å varsle.

Fordi tilstedeværelse av policyer kun forklarte 3 % av variansen i forekomst av varsling, kan vi ikke hevde at tilstedeværelse av policy(er) i seg selv har avgjørende betydning for varslingsatferd. Policyers relativt lave forklaringssevne kan muligens skyldes at ansatte ikke er fortrolige med gjeldende varslingsprosedyrer beskrevet i policyen(e) og lovverk vedrørende varsling. I en fersk offentlig utredning om varsling i arbeidslivet, konkluderte utvalget med at lovreglene vedrørende varsling kan være vanskelige å forstå (NOU 2018:6, s. 14). Videre fant Trygstad og kolleger (2017) at under 20 % av kommunale arbeidstakere kjenner til varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Om lag halvparten svarte at de delvis var kjent med at det er lovpålagt å varsle dersom de er vitne til kritikkverdige forhold. Dette vitner om at mange kommuneansatte ikke er klar over arbeidstakeres plikt til å varsle. Dersom varslere ikke kjenner reglene eller vet hvor de skal henvende seg for informasjon og bistand, er det naturlig at det vil påvirke forekomst av varsling.

Trygstad og kolleger (2017) foretok også en dokumentanalyse av 50 ulike varslingsrutiner fra norske kommuner og fylkeskommuner. I den forbindelse fant de at 36% av varslingsrutinene informerte om oppfølging av varselet, og kun halvparten informerte om at det er ulovlig å møte varslere med gjengjeldelse. Selv om policyer eksisterer, er det altså ikke sikkert at disse dokumentene har relevant innhold som bidrar til å øke ansattes vilje til å varsle. Varslere vurderer gjerne kostnadene ved å varsle opp mot nytteverdien (Keil et al., 2010). Dersom kostnaden vurderes å være høy, er det sannsynlig at ansatte velger å ikke ta sjansen (Einarsen, 2018). Trygstad og kolleger (2017) fant at hele 40 % hadde unnlatt å varsle om det kritikkverdige forholdet de hadde opplevd eller vært vitne, hvor 37 % begrunnet sin taushet med at de trodde ubehagelighetene ved å melde fra ville blitt for store. Videre svarte 24 % at å melde fra ville medføre store personlige belastninger.

Manglende bevissthet og kunnskap om hva varsling innebærer, svak innholdsmessig kvalitet i gjeldende policyer og frykt for gjengjeldelse, kan dermed være noen av årsakene til at tilstedeværelse av policyer hadde relativt liten evne til å forklare forekomst av varsling i denne studien.

Betydningen av klima for konflikthåndtering (H2b). Videre viser resultatene at det eksisterer en svak positiv sammenheng mellom klima for konflikthåndtering og forekomst av varsling i arbeidsmiljøet. Det betyr at verneombud som opplever at deres arbeidsplass har sterkt klima for konflikthåndtering, har svak tendens til å observere høyere forekomst av varsling på arbeidsplassen. Lignende resultater har også blitt funnet i andre studier (f. eks. Keenan, 1995).

Sammenhengen kan forklares av at sterkt klima for konflikthåndtering kan øke ansattes opplevelse av “voice”. Det vil si mulighet for å fritt uttrykke ideer og synspunkter i organisasjoner, med formål om å fremme organisatorisk eller avdelingens effektivitet (Takeuchi, Chen, & Cheung, 2012). Det å vite at man trygt kan uttrykke seg, kan gjøre ansatte mindre redde for gjengjeldelse og mer tilbøyelige til å varsle. Det har også blitt funnet at opplevd rettferdighet er relatert til reduksjon av ansattes fortielse (“employee silence”) (Pinder & Harlos, 2001; Takeuchi et al., 2012).

I litteraturen har klima i organisasjoner blitt trukket frem som en viktig faktor, som direkte påvirker varsling (Miceli & Near, 1985). Imidlertid hadde ikke klima for konflikthåndtering selvstendig bidrag til variansen i forekomst av varsling i denne studien. Det kan virke som at klima for konflikthåndtering isolert sett ikke spiller en avgjørende rolle for hvorvidt varsling forekommer i arbeidsmiljøet. En mulig forklaring kan være at ansatte har tillit til at organisasjonen selv håndterer ulike former for uetisk atferd. Sånn sett kan et sterkt klima for konflikthåndtering medføre en oppfatning av at man ikke trenger å varsle.

Betydningen av etisk klima (H2c). I likhet med de andre elementene, hadde også etisk klima svak sammenheng med forekomst av varsling. Dette indikerer at verneombud som opplever at arbeidsmiljøet har et sterkt etisk klima, også har en svak tendens til å observere høyere forekomst av varsling. Tidligere studier har også vist at det eksisterer en positiv sammenheng mellom etisk klima/kultur og varsling (Chung, et al., 2004; Rothwell & Baldwin, 2007; Kaptein, 2011), og studiens funn støtter antakelsen om at etisk klima kan predikere etisk atferd (f. eks. Tenbrunsel et al., 2003, Wimbush & Shepard, 1994). Sammenhengen kan forklares med at en høy moralsk standard i arbeidsmiljøet, fostrer etisk atferd gjennom modellering (May et al., 2003). Dersom verdier som ærlighet, hjelpsomhet og rettferdighet dominerer over egosentriske verdier, vil dette kunne fremme varsling i arbeidsmiljøet.

Etisk klima hadde imidlertid ikke selvstendig bidrag til variansen i forekomst av varsling, og sånn sett ser det ikke ut til at etisk klima spiller noen avgjørende rolle for om

varsling forekommer i arbeidsmiljøet. Flere studier har vist at etisk klima kan føre til økt intensjon om å varsle (f. eks. Rothwell & Baldwin, 2007; Kaptein, 2011), men det er ikke dermed sagt at et sterkt etisk klima har nok innflytelse til at det driver ansatte til å faktisk varsle om kritikkverdige forhold.

Alternative faktorer som kan forklare varsling i arbeidsmiljøet. Samlet indikerer funnene at policyer, klima for konflikthåndtering og etisk klima er faktorer som har en relativt liten betydning for varsling i vår studie. En stor prosentandel av variansen i varsling står igjen som uforklart, men kan tenkes forklares av for eksempel frykt for gjengjeldelse, kultur for uformell håndtering, ansiennitet og stillingsfunksjon, samt lederstil.

De tre elementenes svake evne til å predikere forekomst av varsling kan skyldes frykt for gjengjeldelse, som reflekterer hvor farlig det oppfattes å ytre seg (“speak up”) (Morrison & Milliken, 2000; Pinder & Harlos, 2001; Ryan & Oestreich, 1998). Det er uvisst om frykt for gjengjeldelse var sterkt tilstedeværende i de arbeidsmiljøer vårt utvalg refererer til, ettersom det ikke ble målt i denne studien. Kanskje oppfatter ansatte at risikoen ved å varsle er såpass høy, at sterke etiske systemer ikke påvirker deres vilje til å varsle i sterk nok grad til at de velger å varsle. Det hjelper ikke å oppfordre arbeidstakerne til å ytre seg internt dersom det i praksis viser seg å føre til ubehageligheter.

Selv om formelle og uformelle systemer er på plass, og etisk klima oppfattes som sterkt, kan det tenkes at ansatte har tendens til å ta opp problemer uformelt heller enn å varsle formelt. Skandinaviske kulturer er relativt konfliktskye, og har tradisjonelt vært tilbøyelige til å håndtere trakassering og annen utilbørlig opptreden på en uformell måte (Cicerali & Cicerali, 2016). I den grad dette stemmer, er det heller ikke sikkert at verneombudene involveres i saker. Dermed kan det hende at de mangler kjennskap til i hvilken grad ansatte tar opp problemer som oppstår i arbeidsmiljøet. Kulturell innflytelse kan altså ha forklart deler av variansen i varsling, som ikke ble forklart av variablene i studien.

Det kan også tenkes at en del av variansen i varsling kan forklares av mer demografiske forhold, som ansattes fartstid i organisasjonen og stillingsfunksjon. Tidligere forskning har vist at ansatte med høy ansiennitet og stilling på høyere nivå i organisasjonen, er mer tilbøyelige til å varsle (Miceli et al., 1991; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Det har blant annet blitt funnet at det å være leder har sammenheng med varsling (Bjørkelo et al., 2011). Kanskje er det slik at øvrige ansatte er mer ukomfortable med å rapportere uetisk atferd, spesielt når ugjerninger er begått av noen som befinner seg høyere opp i “hierarkiet” enn dem selv. Videre kan det hende at ansatte “på gulvet” opplever at de mangler nødvendig

makt til skape endring (Keenan, 1995), noe som vil kunne stoppe dem fra å varsle. Om lag halvparten av de som varsler i kommunesektoren, opplever ikke noen vesentlige endringer (Trygstad et al., 2017; NOU 2018: 6). Det kan dermed tenkes at ansatte generelt har lav tillit til at det å varsle vil ha noen nevneverdig effekt.

Det kan videre antas at lederstil har betydning for etisk atferd, selv om dette er noe underkommunisert i teorien om etisk infrastruktur. Studier har vist at etisk- og autentisk ledelse har sammenheng med blant annet ekstraordinær medarbeideratferd (Neubert, Wu & Roberts, 2013), hjelpende atferd (Kacmar, Andrews, Harris & Tepper, 2013) og ansattes mulighet for “voice” (Hsiung, 2012). Autentiske ledere bruker kjerneverdier og høy standard for etisk oppførsel som retningsgivende når de står overfor vanskelige beslutninger (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008). Når ledere fremviser slik moralsk standard i ord og handlinger, vil atferd kunne “smitte” over på ansatte (jf. modellæring) (May et al., 2003), og fremme etisk atferd i arbeidsmiljøet. Ledere som synliggjør og belønner moralsk atferd, og som sanksjonerer umoralsk atferd (Olsen, 2018), kan stimulere moralsk atferd blant ansatte og bidra i å utvikle etisk klima i organisasjoner. Verneombudenes oppfatning av nærmeste leders lederstil kan altså ha spilt inn på variansen i varsling.

Selv om studiens tre uavhengige variabler hadde relativt liten evne til å forklare varsling i arbeidsmiljøet, var likevel den samlede effekten signifikant. Dette støtter Tenbrunsel og kollegers (2003) argument om at elementene som inngår i en etisk infrastruktur må sees i sammenheng med hverandre, og at samspillet dem imellom er essensielt for organisasjonens etiske effektivitet.

Styrker og begrensninger ved studien

Ettersom dette er en tverrsnittstudie kan korrelasjonene generere prediksjoner, men sammenhengene kan ikke tolkes som kausale. Det er ikke mulig ut fra de empiriske sammenhengene å vite noe om årsaksretning. I tillegg kan vi ikke vite om det er ukjente variabler som spiller inn på de uavhengige og de avhengige variablene. Referanser til kausalitet i denne studien er derfor basert på antakelser fra presentert teori, som gjør at vi tillater oss å antyde at etiske infrastrukturer påvirker forekomst av trakassering og varsling.

En av styrkene ved studien er at den studerer observasjoner fra såkalte “nøkkelinformanter”. Innad i kommunevirksomhetene blir verneombud utpekt av andre arbeidstakere, ofte på bakgrunn av at de har erfaring og innsikt i virksomheten (arbeidsgiver

eller leder kan ikke velges). De får tildelt et verneområde (en enhet/avdeling), som ikke skal være større enn at vedkommende kan ha full oversikt over dette (Arbeidstilsynet, 2018). Dette innebærer at verneombud sannsynligvis har et godt overblikk over etisk infrastruktur og (u)etisk atferd i sin egen avdeling, potensielt i kommuneorganisasjonen som helhet. Det kan likevel hende at utvalget ikke er i besittelse av nøyaktig informasjon om sin kommunes etiske systemer, samt forekomst av trakassering og varsling de siste to år - særlig med tanke på at 22,1 % av utvalget hadde hatt funksjon som verneombud i bare et år eller mindre.

Verneombud anses imidlertid som gode nøkkelinformanter i vår sammenheng. De representerer arbeidstakerne samtidig som de samarbeider med arbeidsgiver vedrørende tiltak og saker som angår arbeidsmiljøet, (Arbeidstilsynet, 2018). Derfor tenkes det at de i mindre grad vil ta parti, og dermed avgi mer pålitelige svar. Det å velge andre informanter hadde ikke nødvendigvis økt dataenes gyldighet, ettersom det tenkes at f. eks. ledere og tillitsvalgte gjerne har flere egeninteresser enn verneombud. I en tilsvarende spørreundersøkelse administrert til ledere, kunne de ønsket å fremstille organisasjonen i godt lys, mens et utvalg tillitsvalgte kunne benyttet en slik anledning til å sette organisasjonen i et dårlig lys. Ved å ha analysert verneombud, håper vi å ha redusert risikoen for slike skjevheter.

I den foreliggende studien har verneombudene ikke svart på om de selv har utvist, eller blitt eksponert for trakassering og/eller mobbing. Informantene har imidlertid blitt spurt om hvorvidt de har observert faktisk atferd i arbeidsmiljøet fremfor intensjoner. Dette kan redusere risikoen for sosialt ønskerverdige svar (Einarsen, 2018). Slike svar vil kjennetegnes av en tendens til å avgi svar som man selv oppfatter som sosialt akseptabel, heller enn å avsløre sine reelle atferder eller holdninger (Smith, 2007). Denne feilkilden er særlig aktuell i innsamling av informasjon som omhandler sensitive tema (Crane, 1999). Informanter som opplever at trakassering og mobbing er et problem på sin arbeidsplass, kan synes at det er vanskelig å oppgi opplysninger vedrørende dette. Trakassering og mobbing er imidlertid forhold underlagt verneombudenes ansvarsområder og noe de antagelig er vant til å forholde seg til. I etikkrelatert forskning kan sosial ønskerverdighet utgjøre en større trussel mot dataenes validitet enn i annen organisatorisk forskning (Chung & Monroe, 2003). Det eksisterer altså en viss risiko for at verneombudene har oppgitt uærlige svar, noe som kan ha ført til svekket reliabilitet (Eikemo & Clausen, 2014).

Videre kan kjennetegn ved respondentene selvsagt tenkes å påvirke studiens resultater. For eksempel kan kvinner ha andre egenskaper enn menn, og respondenter i visse aldersgrupper kan skille seg fra respondenter i andre aldersgrupper. I psykologisk forskning er det derfor vanlig å kontrollere for slike demografiske variabler, for å sikre at det kun er de

uavhengige variablene som har innvirkning på den avhengige variabelen. Dersom kjønn hadde blitt lagt inn som kontrollvariabel i denne studien, kunne det imidlertid medført en risiko for at yrke eller arbeidssted i kommunen ville blitt kontrollert for mer enn kjønn. For eksempel jobber flest kvinner i skole, barnehage og helsesektor, mens andelen menn er større i tekniske enheter og administrasjon. Resultatene av foretatte korrelasjonsanalyser, viste at verken kjønn eller alder hadde signifikant sammenheng med de to utfallsvariablene. Ettersom vi ikke har noen teoretisk grunn for å benytte kjønn og alder som kontrollvariabler, ble ikke disse kontrollert for i de statistiske analysene.

Det kan også eksistere visse begrensninger og svakheter ved variablene i studien. For variabelen “tilstedeværelse av policyer” ble svarkategorien “vet ikke” ekskludert. Dette medførte at utvalgsstørrelsen (n) sank og en del informasjon ble redusert bort. Vår vurdering er imidlertid at resultatenes gyldighet kunne blitt svekket dersom kategorien “vet ikke” hadde blitt slått sammen med “har ikke policy”. Gruppen som ikke visste om kommunen har policyer, og gruppen som ikke hadde policyer, hadde signifikant ulike gjennomsnittsskårer på “forekomst av trakassering og mobbing” (appendiks F). Det ville derfor blitt feil å behandle de to svarkategoriene som like i regresjonsanalysene. I fremtidig forskning kan det være interessant å studere hvorvidt det å ikke vite om virksomheten har formelle systemer, kan predikere (u)etisk atferd.

Variabelen som måler “tilstedeværelse av policyer” hadde relativt lav varians i skårer (appendiks I), og relativt svakt bidrag til forklart varians i de avhengige variablene. En potensiell forklaring kan være det nasjonale fokuset og ressursene rettet mot utarbeidelse av policy(er), som kan ha medført at de fleste norske kommuner nå har policyer på plass. Ved å måle hvorvidt policyene inneholder gitte innholdsmessige kriterier, kunne man kanskje oppnådd større varians i skårer, og dermed andre resultater i analysene.

“Klima for konflikthåndtering” og “etisk klima” har i den foreliggende studien blitt betraktet som psykologiske klima og blitt analysert på individnivå. For å kunne trekke slutninger om ansattes delte persepsjoner (jf. definisjonen av organisasjonsklima), kunne det imidlertid vært fordelaktig at informantenes svar hadde blitt aggregert og analysert på organisatorisk nivå. Aggregering ble imidlertid ikke ansatt som nødvendig i denne studien. Studiens informanter besitter rollen som verneombud i kommunene, og svarer på spørsmål som angår arbeidsmiljøet og ikke dem selv. Derfor kan det antas at deres svar beskriver klima for konflikthåndtering og etisk klima på enhetsnivå. I den foreliggende studien kan man argumentere for at klima for konflikthåndtering og etisk klima befinner seg i et

krysningspunkt mellom psykologisk og organisatorisk klima, ettersom verneombudenes persepsjoner av arbeidsmiljøet kanskje også reflekterer persepsjonene til øvrige ansatte.

“Bergen Bullying Indicator” er ikke et direkte mål på forekomst, men heller en indikator på forekomst. Dersom vi hadde spurt alle ansatte om de har blitt utsatt for trakassering og mobbing, eller bedt utvalgte ledere oppgi antall rapporterte trakasseringssaker, kunne forekomst ha blitt målt på mer presis og dekkende måte. Det er imidlertid både kostbart og praktisk utfordrende å måle fullstendig forekomst av trakassering og mobbing i norske kommuner. I et kostnad-nytte-perspektiv ble det derfor vurdert som mest hensiktsmessig å bruke verneombud som informanter i denne studien. Indre konsistens for “Bergen Bullying Indicator” var dessuten høy. Det finnes imidlertid potensielle feilkilder knyttet til å be respondenter vurdere hvorvidt trakassering og mobbing forekommer i arbeidsmiljøet. Negative emosjoner har sterkere innvirkning på individer enn positiv informasjon, og negativ informasjon blir prosessert grundigere enn positiv informasjon (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001). Verneombud som har observert tilfeller av trakassering og mobbing i fortiden og knyttet sterke negative følelser til disse, kan ha vært tilbøyelige til å rapportere at slik uetisk atferd utgjør en alvorlig belastning for ansatte. Dette til tross for at arbeidsmiljøet kanskje ikke er særlig belastet av slik atferd på et nåværende tidspunkt. Personlige kjennetegn som for eksempel nevrotisme (McCrae & Costa Jr., 1999) og psykologisk robusthet (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982) kan også virke inn på hvor tilbøyelige individer er til å bli rammet av negative følelser. Informanter med høy grad av negativ affektivitet (Watson, Clark, & Tellegen, 1988) kan være mer tilbøyelige til å tolke atferd på arbeidsplassen på negativ måte, og dette kan potensielt føre til at de rapporterer høyere forekomst av trakassering og mobbing. Dette kan ha medført skjevheter i besvarelsene i “Bergen Bullying Indicator”-skalaen.

En annen begrensning ved studien er at kun tre indikatorer på etisk infrastruktur har blitt inkludert, og et bredere spekter av elementer kunne gitt andre resultater. Ved å måle våre utvalgte elementer mener vi å kunne si noe om tilstedeværelsen av og kvaliteten på etisk infrastruktur i kommunene, mer presist i de verneområdene som utvalgets verneombud har ansvar for. Et betimelig spørsmål er om vi med disse målene klarer fange kompleksiteten i fenomenet etisk infrastruktur. For eksempel kan det tenkes at policyer hovedsakelig representerer et formelt kommunikasjonssystem, og ikke reflekterer formelle overvåknings- og sanksjonssystemer. Det kan være at andre mål på formelle og uformelle systemer, samt andre typer organisasjonsklima, kunne bidratt til å forklare mer av variansen i de uavhengige

variablene.

Generaliserbarhet. Utvalgets demografi anses som representativt for kommuneansatte i Norge. Kjønnfordeling, aldersfordeling og utdanningsnivå for utvalget bærer store likhetstrekk med fordelingen som eksisterer i norske kommuner (KS, 2013). Utvalget har dessuten stor spredning i geografi og størrelsene på kommunene som informantene arbeider i, som styrker studiens generaliserbarhet. Det kan imidlertid hende at verneombudene som valgte å delta, befinner seg i avdelinger eller kommuner som er særlig interessert i arbeid mot trakassering og annen utilbørlig opptreden. Videre har verneombudene hovedsakelig svart på bakgrunn av hvordan tilstanden er innen deres verneområde. Dermed kan ikke resultatene nødvendigvis generaliseres til alle kommunale arbeidsplasser i Norge. Større utvalg og høyere svarprosent kunne bidratt til en enda mer nyansert virkelighetsbeskrivelse av forholdene i norske kommuner.

Fremtidig forskning

Denne studien har undersøkt om det foreligger en lineær sammenheng mellom elementene i etisk infrastruktur og utfallsvariablene. Det kan imidlertid tenkes at denne sammenhengen er mer kompleks. Tenbrunsel og kolleger (2003) foreslår at organisasjoner med en svak etisk infrastruktur, vil ha høyere grad av uetisk atferd sammenlignet med organisasjoner som ikke har noen etisk infrastruktur. Ved fravær av etisk infrastruktur tvinges individer til selv å reflektere over egne verdier, og velge hva som er etisk riktig å gjøre ut fra disse. Ved tilstedeværelse av etisk infrastruktur, vil individer derimot adoptere organisasjonens tolkning av hva som er (u)etisk (Tenbrunsel et al., 2003). Tenbrunsel og kolleger (2003) foreslår derfor at etisk infrastruktur har en *kurvlineær sammenheng* med uetisk atferd: En svak etisk infrastruktur resulterer i høyere grad av uetisk atferd enn en sterk eller ikke-eksisterende etisk infrastruktur. For å teste om en slik kurvlineær sammenheng eksisterer, kan fremtidig forskning for eksempel utføre en dokumentanalyse av kommunenes policyer. Denne studien har kun undersøkt om policyer eksisterer eller ikke i kommunene, men det kan være svært interessant for fremtidig forskning å undersøke styrken på dette formelle systemet.

Fremtidig forskning kan også undersøke om noen av elementene i etisk infrastruktur kan fungere som moderatorer. I følge Einarsen og kolleger (2017) har elementene i etisk infrastruktur additive og unike effekter på etisk effektivitet, samtidig som de kan produsere

interaksjonseffekter. Samtidig som Tenbrunsel og kolleger (2003) foreslår at hvert element tillegger styrke til organisasjonens etiske fundament, foreslås det at uformelle systemer kan moderere effektiviteten til de formelle systemene. I den foreliggende studien ble det ikke funnet signifikante interaksjonseffekter, som tilsier at klima for konflikthåndtering modererer sammenhengen mellom tilstedeværelse av policyer og utfallsvariablene. Fremtidig forskning bør imidlertid søke å belyse potensielle interaksjonseffekter ytterligere.

Det er heller ikke utenkelig at klima for konflikthåndtering og etisk klima kan fungere som mediatorer. Det kan for eksempel hende at klima for konflikthåndtering og etisk klima, forklarer hele eller deler av årsaken til sammenhengen mellom policyer og de avhengige variablene. Mediering er imidlertid en prosess som foregår over tid, ved at medieringsvariablen endres av den uavhengige variabelen og deretter påvirker den avhengige variabelen (eller motsatt). Man kunne anta at ansatte som opplever tilstedeværelse av policyer, senere opplever at klima for konflikthåndtering endres (blir sterkere), slik at de deretter opplever lavere forekomst av trakassering og mobbing (eller økt grad av varsling). For å undersøke dette kreves flere målinger over ulike tidspunkter. Mediering i forbindelse med etiske infrastrukturer kan imidlertid være interessant å undersøke i fremtidige studier.

Når samtlige variabler i en studie baseres på én målemetode, øker risikoen for "common-method variance". Dette innebærer at varians i responser skyldes målemetoden heller enn konstruktene som måleinstrumentene er ment å representere (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003), noe som potensielt kan svekke studiens validitet. Elektroniske spørreskjema kan påvirke svarene til respondentene ulikt, for eksempel ved at informanter som ikke er vant med slike undersøkelser svarer annerledes enn de som er fortrolige med slik metode. For å redusere sannsynligheten for "common-method variance", kan det i fremtiden være hensiktsmessig å benytte flere metoder for å samle informasjon, som for eksempel fokusgruppeintervju, dybdeintervju, flere spørreskjemaer eller observasjon (Grebner, Semmer & Elfering, 2005).

Kommunevirksomheter blir ofte oppfattet som mer byråkratiske enn private selskaper (Salin, 2008), og det kan dermed tenkes at kommuner har innført skriftlige policyer i større grad enn private virksomheter. Fremtidige undersøkelser kunne derfor blitt gjort i privat sektor, slik at man kan undersøke hvorvidt elementene i etisk infrastruktur kan predikere forekomst av trakassering og varsling også utenfor kommunal sektor. Det kan også være interessant å undersøke ulike ansatte på ulike nivå. Videre er det viktig at studiens resultater tolkes i lys av den kulturelle konteksten som undersøkelsen har blitt gjennomført i. Norge har et relativt lavt nivå av trakassering og mobbing, sammenlignet med prevalens i andre

europiske land og USA. Den norske kulturen preges av lav toleranse overfor slik atferd (Einarsen et al., 2016) og har et sterkt lovverk som i stor grad beskytter arbeidstakere mot uheldige belastninger og sikrer varslervern. Fremtidig forskning bør gjennomføres i kulturer som skiller seg fra den norske, for å teste i hvilken grad etiske infrastrukturer gjør seg gjeldende på tvers av kulturell kontekst.

Teoretiske implikasjoner

Empirisk forskning på etikk i arbeidslivet har i utstrakt grad benyttet seg av vignetter og scenarioer (f. eks. Coughlan & Connolly, 2008; Graham, Ziegert, & Capitano, 2015; Rottig et al., 2011; Tenbrunsel & Messick, 1999), og fokuserer ofte på ansattes intensjoner om å utføre (u)etiske atferder (f. eks. Rothwell & Baldwin, 2007; Kaptein; 2011; Rottig et al., 2011). Den foreliggende studien har derimot målt hvilke systemer som eksisterer og (u)etisk atferd som faktisk forekommer i arbeidsmiljøene som verneombudene jobber i. Ved å forene perspektiver fra etikk og psykologi oppnås en bredere tilnærming til studiet av (u)etisk atferd. Studien bidrar også til å endre oppfatninger om at “etikk” omhandler diskusjon av personlige verdier (Hess, 2015), til å forstå etikk gjennom faktisk atferd. Dette er i tråd med Grenness (2004) sitt utspill om at etiske teorier i realiteten er psykologiske teorier.

Etisk infrastruktur har hovedsakelig blitt utforsket i litteraturgjennomganger (f. eks. Hess & Broughton, 2014; Martin, Kish-Gephart, & Detert, 2014; Trevino, Den Nieuwenboer, & Kish-Gephart, 2014; Trevino et al., 2006) eller konseptuelle gjennomganger (f. eks. Tenbrunsel et al., 2003). Dermed utgjør studien et viktig bidrag til eksisterende forskning på etiske infrastrukturer ved at den utvider teoriens empirigrunnlag, og foreslår en ny tilnærming til hvilke mål som kan brukes i studier av (u)etisk atferd. For eksempel har studien vist at formative mål kan være hensiktsmessige i psykologi- og etikkforskning; disipliner som tradisjonelt har vært dominert av refleksive mål.

Studien viser at klima for konflikthåndtering kan være et egnet mål på uformelle systemer som kan inngå i etisk infrastruktur. Tenbrunsel og kolleger (2003) fremhever at uformelle systemer er signaler som gir seg til uttrykk gjennom gruppepress, handlingsmønstre og uformelle samtaler, men spesifiserer ikke hvordan slike signaler kan operasjonaliseres eller måles. Det ble funnet at klima for konflikthåndtering tillegger forklart varians i forbindelse med forekomst av både trakassering og varslings, noe som bidrar til å utvide teorien om etisk infrastruktur.

En annen teoretisk implikasjon av studien er at noen av (de utvalgte) elementene i etisk infrastruktur ser ut til å være bedre egnet til å predikere uetisk atferd enn etisk atferd. Det mest fremtredende eksempelet på dette i vår studie er etisk klima. Det hadde en relativt sterk selvstendig sammenheng med forekomst av trakassering og mobbing, men ingen selvstendig og unik sammenheng med forekomst av varsling i arbeidsmiljøet. Dette bidrar til å nyansere teorien om etisk infrastruktur, og illustrerer hvor kompleks den organisatoriske konteksten er i forbindelse med (u)etisk atferd.

Selv om de utvalgte elementene ikke hadde særskilt stor evne til å predikere varsling i denne studien, kan det imidlertid tenkes at de kan være effektive i forbindelse med å predikere andre typer etisk atferd slik som for eksempel ærlighet og hjelpsomhet. Videre er det ikke sikkert at varsling er et optimalt mål på etisk atferd, ettersom det ikke nødvendigvis foreligger en legitim motivasjon bak varsling. I noen tilfeller kan et varsel være en feilaktig anklage, og varsling kan også benyttes til å ramme enkeltpersoner.

Den foreliggende studien argumenterer for at organisasjoner trenger etisk infrastruktur for å være etisk effektiv, men undersøker ikke hvordan slike etiske systemer kan implementeres og utvikles. I den forbindelse er det nærliggende å tenke at teorien om etisk infrastruktur bør kompletteres av teori og erfaring fra organisasjonsutviklingsfeltet. I den grad organisasjoner har begrenset med ressurser, bør midlene prioriteres til utvikling av formelle systemer for å eksplisitt etablere etiske standarder i organisasjonen (Einarsen, 2018; Tenbrunsel et al., 2003). "Policy-making" innebærer prosesser i forbindelse med etablering av interne prosedyrer og retningslinjer for håndtering av utilbørlig opptreden (Einarsen, Pedersen & Hoel, 2016), og kan anses som et organisasjonsutviklingsprosjekt. Både teoretiske og empiriske bidrag på dette området vil kunne styrke teorien om etiske infrastrukturer.

Praktiske implikasjoner

Resultatene antyder at organisasjoner bør ha en bred tilnærming og benytte et bredt spekter av etiske systemer i forebygging og håndtering av trakassering og annen utilbørlig opptreden. Dette anbefales også av andre forskere (f. eks. Hoel & Beale, 2006; Pate & Beaumont, 2010; Rayner & Lewis, 2011). Til tross for at organisasjoner iverksetter et stort antall tiltak med formål om å forebygge utilbørlig atferd, utgjør trakassering og mobbing fremdeles et relativt prevalent problem i arbeidslivet (Woodrow & Guest, 2014). En av årsakene til dette kan være at organisasjoner har for ensidig fokus på implementering av formelle systemer, og vier for lite oppmerksomhet og ressurser til utvikling av uformelle systemer og organisasjonsklima.

Ettersom etisk infrastruktur kan redusere forekomst av trakassering og mobbing, kan sterke etiske systemer ha potensial til å skåne individer og organisasjoner for dokumenterte negative konsekvenser av slik atferd; psykosomatiske helseplager, mentale lidelser, redusert arbeidskapasitet, økt sykefravær, økt turnover og utstøtning fra arbeidslivet (Mikkelsen & Einarsen, 2003). Virksomheter som håndterer saker på forsvarlig måte kan redusere sannsynligheten for rettslige etterspill og tap av omdømme (Einarsen, Pedersen, & Hoel, 2016). En sterk etisk infrastruktur vil kanskje også kunne motarbeide andre former for ulovlig og uetisk atferd (f. eks. Trevino et al, 2006), slik som tyveri, korrupsjon, kameraderi, inhabilitet i saksutredninger og beslutninger.

Til tross for at tilstedeværelse av policyer hadde relativt liten effekt på (u)etisk atferd i denne studien, bidrar slike med nødvendige retningslinjer for hvordan man skal handle i møte med (u)etisk atferd. For at kommunene skal lykkes i å bygge en effektiv etisk infrastruktur, vil det derfor være en anbefaling å starte med utvikling av formelle systemer i form av policyer. Retningslinjer og prosedyrer alene er imidlertid ikke nok til å “fikse” organisasjoner (Stevens, 2009, s. 19). Formelle systemer fremmer lydighet ved å straffe atferd som bryter med etiske retningslinjer, policyer og nasjonalt lovverk, mens uformelle systemer og etisk klima foster integritet ved å forsterke etisk atferd. For at etiske infrastrukturer skal være mest mulig effektive bør samtlige elementer inkorporeres og balanseres.

Intervensjoner på organisasjonsnivå medfører imidlertid ingen garanti for at trakassering og annen utilbørlig atferd ikke kan oppstå i arbeidsmiljøet. Organisasjoner utgjøres av individer, og karakteristikker ved disse vil også påvirke forekomst av slik atferd (Trevino et al., 1986). Virksomheter bør likevel vokte seg for å ha et forenklet syn på hva som fører til (u)etisk atferd, eller hvordan slik atferd bør håndteres (Zapf & Einarsen, 2003). Ledere kan la seg friste til å si opp ansatte som opptrer uetisk i et forsøk på å renske organisasjonen for slike individer (Litzky, Eddleston & Kidder, 2006). Det å peke ut enkeltpersoner som “råtne epler” anses ikke som en adekvat tilnærming til (u)etisk atferd i organisasjoner, ettersom ansatte blir sterkt påvirket av sin organisatoriske kontekst (Trevino & Youngblood, 1990). Både studiens funn og annen forskning på feltet peker imidlertid i retning av at organisasjonsklima er avgjørende for forekomst av (u)etisk atferd, fordi det informerer om hvordan man skal agere i uklare og vanskelige situasjoner (Trevino, 1990).

I lys av metoo er det viktig at kommuner og andre organisasjoner ikke retter et ensidig fokus mot forebygging og håndtering av seksuell trakassering, ettersom andre og mer prevalente former for uetisk atferd kan stå i fare for å bli nedprioritert. I denne studien hadde 5,2% av utvalget kjennskap til tilfeller av seksuell trakassering de siste to årene, mens over

dobbelt så mange (12,9 %) hadde kjennskap til tilfeller av diskriminering (tabell 2). Ettersom diskriminering ser ut til å være mer utbredt, er det derfor viktig at kommuner forsøker å håndtere disse utfordringene parallelt.

I forlengelsen av den foreliggende studien, mener vi at en sterk etisk infrastruktur vil fremme tillitvekkende og ansvarsfulle organisasjoner. Virksomheter med etiske systemer vil kunne etablere tillit både internt og eksternt, i tillegg til å tilrettelegge for at organisasjonen og dens medlemmer tar ansvar for egne handlinger, for å varsle om kritikkverdige forhold, og for ivaretagelse av (andre) ansatte.

Konklusjon

Det er ikke mulig å gi et entydig svar på om en sterk etisk infrastruktur “virker” i å redusere trakassering og øke varsling. Studiens resultater har likevel vist at tilstedeværelse av policyer, et sterkt klima for konflikthåndtering og et sterkt etisk klima, hadde signifikant sammenheng med forekomst av både trakassering og varsling. De tre utvalgte elementene ser altså ut til å kunne motvirke uetisk atferd og fostre etisk atferd, men mer forskning er nødvendig for å belyse etiske infrastrukturer sin betydning ytterligere.

Policyer, og særlig varslingsprosedyrer, har fått fornyet oppmerksomhet etter metoo-kampanjen, og medført at mange organisasjoner har gjennomgått sine formelle rutiner. Selv om lover og regler er viktige virkemidler, er ikke disse i seg selv noen garanti for at enkeltpersoner eller organisasjoner handler etisk. Det vil være en fordel å bygge en etisk infrastruktur for å utvikle integritet og moralsk karakter i både organisasjonen og dens medlemmer. Ubehagelig opptreden i arbeidsmiljøet befinner seg ofte innenfor gråsoner for hva som er akseptert, og varsling handler ofte om dilemmaer og vanskelige valg. I slike tilfeller er det viktig at organisasjonsmedlemmer evner å reflektere over etiske dilemmaer, samt konsekvenser av egen atferd.

Studios funn har betydning for norske kommuner og lignende organisasjoner, og bidrar til å redusere gapet mellom teori og praksis. Det er ingen tvil om at det å utvikle etiske infrastrukturer vil være kostbart og tidkrevende (Tenbrunsel et al., 2003), og det er alltid utfordrende å omsette kloke tanker til kloke handlinger i en kompleks og uforutsigbar organisasjonssammenheng. Likevel mener vi at det vil være verdt innsatsen. Måten kommuner forholder seg til (u)etisk atferd har stor betydning for både ansatte og kvaliteten på tjenestene som kommunene yter til befolkningen; altså et stort antall mennesker.

Referanseliste

- Adam, A. M., & Rachman-Moore, D. (2004). The methods used to implement an ethical code of conduct and employee attitudes. *Journal of Business Ethics*, 54(3), 223-242.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*
- Arbeidstilsynet. (2018). *Verneombud*. Hentet 30. April 2018 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*, 49(2), 345-358.
- Asfaw, A. G., Chang, C. C., & Ray, T. K. (2014). Workplace mistreatment and sickness absenteeism from work: results from the 2010 National Health Interview survey. *American journal of industrial medicine*, 57(2), 202-213.
- Badaracco, J. L., & Webb, A. P. (1995). Business ethics: A view from the trenches. *California Management Review*, 37(2), 8-28.
- Bampton, R., & Cowton, C. J. (2013). Taking stock of accounting ethics scholarship: A review of the journal literature. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 549-563.
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Barnett, T., Cochran, D. S., & Taylor, G. S. (1993). The internal disclosure policies of private-sector employers: An initial look at their relationship to employee whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 12(2), 127-136.
- Barratt, H., & Kirwan, M. (2008). Cross Sectional Survey Design. In J. Hall (Ed.), *Encyclopedia of Survey Research Methods* (pp. 173-174). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bartels, K. K., Harrick, E., Martell, K., & Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 799-804.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of general psychology*, 5(4), 323.
- Belak, J., & Milfelner, B. (2011). Informal and formal institutional measures of business ethics implementation at different stages of enterprise life cycle. *Acta Polytechnica Hungarica*, 8(1), 105-122.
- Berkowitz, L. (1977). Imitation, conformity, and compliance. In B. M. Shaw (Ed.), *Psychological foundations of organizational behavior* (pp. 170-190). Santa Monica: Goodyear.
- Bernard, H. R. (2011). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*. Plymouth, United Kingdom: Rowan Altamira.
- Bernard, H. R. (2012). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. University of Florida, USA: Sage.
- Berry, P. A., Gillespie, G. L., Gates, D., & Schafer, J. (2012). Novice nurse productivity following workplace bullying. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), 80-87.
- Bjørkelo, B., Einarsen, S., Nielsen, M. B., & Matthiesen, S. B. (2011). Silence is golden? Characteristics and experiences of self-reported whistleblowers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(2), 206-238.
- Bjørkelo, B., Ryberg, W., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2008). When you talk and talk and nobody listens": A mixed method case study of whistleblowing and its consequences. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 18-40.
- Blaker, M., Westeng, K., & Brakstad, T. (2018). Seksuell trakassering er et større problem i kommunene enn privat sektor. *Nettavisen*. Hentet 27. april 2018 fra <https://www.nettavisen.no/nyheter/innenriks/seksuell-trakassering-er-et-stre-problem-i-kommunene-enn-privat-sektor/3423422103.html>

- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, 17(6), 595-616.
- Bråten, M., & Øistad, B. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet - Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg*. (Rapport nr. 9). Oslo: Fafo.
- Burrows, J. (2001). Telling tales and saving lives: whistleblowing—the role of professional colleagues in protecting patients from dangerous doctors. *Medical Law Review*, 9(2), 110-129.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate behavioral research*, 1(2), 245-276.
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of applied psychology*, 83(2), 234.
- Chung, J., Monroe, G., & Thorne, L. (2004). *An examination of factors affecting external and internal whistle-blowing by auditors*. Working Paper, York University, Toronto.
- Chung, J., & Monroe, G. S. (2003). Exploring social desirability bias. *Journal of Business Ethics*, 44(4), 291-302.
- Cicerali, L. K., & Cicerali, E. E. (2016). A qualitative study on how Swedish organizations deal with workplace bullying. *Nordic Psychology*, 68(2), 87-99.
- Cleek, M. A., & Leonard, S. L. (1998). Can corporate codes of ethics influence behavior? *Journal of business ethics*, 17(6), 619-630.
- Coetzee, M., & van Dyk, J. (2017). Workplace bullying and turnover intention: exploring work engagement as a potential mediator. *Psychological reports*, 121(2), 375-392. doi:10.1177/0033294117725073
- Cohen, D. V. (1993). Creating and maintaining ethical work climates: Anomie in the workplace and implications for managing change. *Business Ethics Quarterly*, 343-358.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199.
- Colquitt, J. A., & Zipay, K. P. (2015). Justice, fairness, and employee reactions. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 75-99.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, N.J: Erlbaum.
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research & evaluation*, 10(7), 1-9.
- Coughlan, R., & Connolly, T. (2008). Investigating unethical decisions at work: Justification and emotion in dilemma resolution. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 348-365.
- Cowan, R. L. (2011). "Yes, We Have an Anti-bullying Policy, But..." HR Professionals' Understandings and Experiences with Workplace Bullying Policy. *Communication Studies*, 62(3), 307-327.
- Cozby, P. C. (2014). *Methods in behavioral research*. Boston, MA: McGraw Hill Professional.
- Crane, A. (1999). Are you ethical? Please tick yes or no on researching ethics in business organizations. *Journal of Business ethics*, 20(3), 237-248.
- Crane, A., & Matten, D. (2016). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological reports*, 73(2), 667-674.

- Curtin, R., Presser, S., & Singer, E. (2000). The effects of response rate changes on the index of consumer sentiment. *Public opinion quarterly*, 64(4), 413-428.
- Dammen, C. (2018, 11. januar). 4 prosent utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Hentet 8. april 2018 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet>
- De Vaus, D. A. (2002). *Surveys in social research*. Sydney: Allen & Unwin.
- Duffy, M. (2009). Preventing workplace mobbing and bullying with effective organizational consultation, policies, and legislation. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 242.
- Eikemo, T. A., & Clausen, T. H. (2012). *Kvantitativ analyse med SPSS: En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Einarsen, K. (2018). *Ethical infrastructure, workplace bullying, and whistleblowing: Combating unethical behavior in organizations*. (Doktoravhandling). 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), 37.
- Einarsen, S., Glasø, L., & Nielsen, M. B. (2011). Mobbing i arbeidslivet - ytringsformer, årsaker og tiltak. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (pp. 181-198). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Nielsen, M. B. (2005). *Mobbing i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Einarsen, S., Pedersen, H., & Hoel, H. (2016). *Faktaundersøkelse. Metodikk i vanskelige arbeidsmiljø saker*. Oslo: Gyldendal.
- Einarsen, S., & Pedersen, H. (2017). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet. Jus og psykologi*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1991). *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing i på norske arbeidsplasser*. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi: Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B., & Nielsen, M. B. (2016). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., . . . Hauge, L. J. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Bergen: Bergen Bullying Research Group, Universitetet i Bergen.
- Elnan, T. S., & Ruud, S. (2017). Holdningsforskere: – #Metoo er en form for tidsskifte. *Aftenposten*. Hentet 28. april 2018 fra <https://www.aftenposten.no/kultur/i/QlmeKV/Holdningsforskere--Metoo-er-en-form-for-tidsskifte>
- Escartín, J. (2016). Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology research and behavior management*, 9, 157.
- European, A. (2012). *Bullying at work. Fact sheet 23*. Retrieved from
- Feldman, D. C. (1984). The development and enforcement of group norms. *Academy of management review*, 9(1), 47-53.
- Ferrell, O., Gresham, L. G., & Fraedrich, J. (1989). A synthesis of ethical decision models for marketing. *Journal of Macromarketing*, 9(2), 55-64.
- Field, A., Miles, J., & Field, Z. (2012). *Discovering statistics using R*. Los Angeles: Sage.

- Fisher, R. J., & Keashly, L. (1990). Third party consultation as a method of intergroup and international conflict resolution. In R. J. Fisher (Ed.), *The social psychology of intergroup and international conflict resolution* (pp. 211-238). New York: Springer-Verlag.
- Fox, M., Tost, L. P., & Wade-Benzoni, K. A. (2010). The legacy motive: A catalyst for sustainable decision making in organizations. *Business Ethics Quarterly*, 20(2), 153-185.
- Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. *The Cochrane Library*.
- Glasl, F. (1980). *Konfliktmanagement: Diagnose und Behandlung von Konflikten in Organisationen*. Bern: Haput Verlag.
- Glasø, L., Nielsen, M. B., Einarsen, S., Haugland, K., & Matthiesen, S. B. (2009). Grunnleggende antagelser og symptomer på posttraumatisk stresslidelse blant mobbeofre. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 46(2), 153-160.
- Glendinning, P. M. (2001). Workplace bullying: Curing the cancer of the American workplace. *Public personnel management*, 30(3), 269-286.
- Graham, K. A., Ziegert, J. C., & Capitano, J. (2015). The effect of leadership style, framing, and promotion regulatory focus on unethical pro-organizational behavior. *Journal of business ethics*, 126(3), 423-436.
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: a longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 31.
- Greenberg, J. (1997). The STEAL motive: Managing the social determinants of employee theft. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 85-108). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Grenness, C. (2004). *Hva er psykologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Guest, D., & Conway, N. (2011). The impact of HR practices, HR effectiveness and a 'strong HR system' on organisational outcomes: a stakeholder perspective. *The international journal of human resource management*, 22(8), 1686-1702.
- 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(5), 426-433. doi:10.1111/j.1467-9450.2010.00813
- Hess, D. (2015). Ethical Infrastructures and Evidence-Based Corporate Compliance and Ethics Programs: Policy Implications from the Empirical Evidence.
- Hess, M. F., & Broughton, E. (2014). Fostering an ethical organization from the bottom up and the outside in. *Business Horizons*, 57(4), 541-549.
- Hodgins, M., MacCurtain, S., & Mannix-McNamara, P. (2014). Workplace bullying and incivility: a systematic review of interventions. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(1), 54-72.
- Hoel, H., & Beale, D. (2006). Workplace bullying, psychological perspectives and industrial relations: Towards a contextualized and interdisciplinary approach. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 239-262.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). *Theft by employees*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Hsiung, H.-H. (2012). Authentic leadership and employee voice behavior: A multi-level psychological process. *Journal of business ethics*, 107(3), 349-361.
- Hubert, A. B. (2003). To prevent and overcome undesirable interaction: A systematic approach model. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 299-311). London: Taylor & Francis.

- Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E., Luck, L., . . . Wilkes, L. (2010). Trial and retribution: A qualitative study of whistleblowing and workplace relationships in nursing. *Contemporary nurse*, 36(1-2), 34-44.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C.-H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K.-i. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of work and organizational psychology*, 17(1), 5-32.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of management review*, 16(2), 366-395.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1984). Collective climate: Agreement as a basis for defining aggregate climates in organizations. *Academy of management journal*, 27(4), 721-742.
- Kacmar, K. M., Andrews, M. C., Harris, K. J., & Tepper, B. J. (2013). Ethical leadership and subordinate outcomes: The mediating role of organizational politics and the moderating role of political skill. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 33-44.
- Kant, L., Skogstad, A., Torsheim, T., & Einarsen, S. (2013). Beware the angry leader: Trait anger and trait anxiety as predictors of petty tyranny. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 106-124.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
- Kaptein, M., & Schwartz, M. S. (2008). The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model. *Journal of Business Ethics*, 77(2), 111-127.
- Keenan, J. P. (1990). Upper-level managers and whistleblowing: Determinants of perceptions of company encouragement and information about where to blow the whistle. *Journal of Business and Psychology*, 5(2), 223-235.
- Keenan, J. P. (1995). Whistleblowing and the first-level manager: Determinants of feeling obliged to blow the whistle. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(3), 571.
- Keeter, S., Miller, C., Kohut, A., Groves, R. M., & Presser, S. (2000). Consequences of reducing nonresponse in a national telephone survey. *Public opinion quarterly*, 64(2), 125-148.
- Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., & Sneha, S. (2010). Toward a Theory of Whistleblowing Intentions: A Benefit-to-Cost Differential Perspective. *Decision Sciences*, 41(4), 787-812.
- Kile, S. M. (1971). *Virker det? Evaluering av bedriftsopplæring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology*, 42(1), 168.
- Kommunal og regionaldepartementet. (2007). *Regelverk for kommunesektoren i et etisk perspektiv*. Hentet 25. april 2018 fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/vedlegg/komm/etikk/etikkrapport_samlet.pdf?id=2089594
- Kommunesektorens organisasjon [KS]. (2013). Personalstatistikk for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte i 2013. Hentet 14. mars 2018 fra <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/analyse-og-statistikk/lonn-og-syssetting/personalstatistikk-for-kommunalt-og-fylkeskommunalt-ansatte-i-2013/>
- Kreiner, B., Sulyok, C., & Rothenhäusler, H.-B. (2008). Does mobbing cause posttraumatic stress disorder? Impact of coping and personality. *Neuropsychiatrie: Klinik, Diagnostik, Therapie und Rehabilitation: Organ der Gesellschaft Österreichischer Nervenärzte und Psychiater*, 22(2), 112-123.

- Leon-Perez, J. M., Medina, F. J., Arenas, A., & Munduate, L. (2015). The relationship between interpersonal conflict and workplace bullying. *Journal of Managerial Psychology, 30*(3), 250-263.
- Likestillings og diskrimineringsloven (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*.
- Lincoln, S. H., & Holmes, E. K. (2010). The psychology of making ethical decisions: What affects the decision? *Psychological Services, 7*(2), 57.
- Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D. L. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *The Academy of Management Perspectives, 20*(1), 91-103.
- Long, B. S., & Driscoll, C. (2008). Codes of ethics and the pursuit of organizational legitimacy: Theoretical and empirical contributions. *Journal of Business Ethics, 77*(2), 173-189.
- Marnburg, E. (2012). Etikk og verdivalg i arbeidslivet. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger*. (pp. 191-220). Bergen: Fagbokforlaget.
- Martin, S. R., Kish-Gephart, J. J., & Detert, J. R. (2014). Blind forces: Ethical infrastructures and moral disengagement in organizations. *Organizational Psychology Review, 4*(4), 295-325.
- Martineau, J. T., Johnson, K. J., & Pauchant, T. C. (2016). The pluralist theory of ethics programs orientations and ideologies: An empirical study anchored in requisite variety. *Journal of Business Ethics, 1-25*.
- Mathews, M. C. (1987). Codes of ethics: Organizational behavior and misbehavior. *Research in corporate social performance and policy, 9*, 107-130.
- Mathieson, S., Hanson, M., & Burns, J. (2006). Reducing the risk of harassment in your organization. In M. O'Moore, J. Lynch, & M. Smith-Crowe (Eds.), *"The way forward": Proceedings from the 5th international conference on bullying and harassment in the workplace* (pp. 129-131). Dublin: Trinity college.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology, 49*(1), 59-68.
- Matthiesen, S. B., & Bjørkelo, B. (2008). Sladrehan skal selv ha bank: Om "whistleblowing" i norsk arbeidsliv. *Tidsskrift for norsk psykologforening, 45*(3), 318-328.
- May, D. R., Chan, A. Y., Hodges, T. D., & Avolio, B. J. (2003). Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational dynamics, 32*(3), 247-260.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal, 55*(1), 151-171.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational behavior and human decision processes, 108*(1), 1-13.
- McCabe, D. L., & Trevino, L. K. (1993). Academic dishonesty: Honor codes and other contextual influences. *The Journal of Higher Education, 64*(5), 522-538.
- McCabe, D. L., Trevino, L. K., & Butterfield, K. D. (1996). The Influence of Collegiate and Corporate Codes of Conduct on Ethics-Related Behavior in the Workplace. *Business Ethics Quarterly, 6*(4), 461-476. doi:10.2307/3857499
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. *Handbook of personality: Theory and research, 2*, 139-153.

- McKinney, J. A., Emerson, T. L., & Neubert, M. J. (2010). The effects of ethical codes on ethical perceptions of actions toward stakeholders. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 505-516.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of business ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525-544.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2013). An international comparison of the incidence of public sector whistle-blowing and the prediction of retaliation: Australia, Norway, and the US. *Australian Journal of Public Administration*, 72(4), 433-446.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why? *ILR Review*, 45(1), 113-130.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen (Ed.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (pp. 127–144). London: Taylor & Francis.
- Mikkelsen, E. G., Høgh, A., & Puggaard, L. B. (2011). Prevention of bullying and conflicts at work: Process factors influencing the implementation and effects of interventions. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(1), 84-100.
- Moore, C., & Gino, F. (2013). Ethically adrift: How others pull our moral compass from true North, and how we can fix it. *Research in organizational behavior*, 33, 53-77.
- Morris, M. H., Schindehutte, M., Walton, J., & Allen, J. (2002). The ethical context of entrepreneurship: Proposing and testing a developmental framework. *Journal of Business ethics*, 40(4), 331-361.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management review*, 25(4), 706-725.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1986). Retaliation against whistle blowers: Predictors and effects. *Journal of applied psychology*, 71(1), 137.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1987). Whistle-blowers in organizations: Dissidents or reformers? *Research in organizational behavior*.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of management*, 22(3), 507-526.
- Neubert, M. J., Wu, C., & Roberts, J. A. (2013). The influence of ethical leadership and regulatory focus on employee outcomes. *Business Ethics Quarterly*, 23(2), 269-296.
- Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work & Stress*, 29(2), 128-149.
- Nielsen, M. B., Nielsen, G. H., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2015). Workplace bullying and suicidal ideation: a 3-wave longitudinal Norwegian study. *American Journal of Public Health*, 105(11), 23-28.
- Norges Kommunerevisorforbund (NKRF). *Høy etisk standard i kommunene - viktig for lokaldemokrati, arbeidsmiljø og omdømme*. (NKRFs fagkonferanse juni, 2010). Hentet 3. januar 2018 fra http://www.nkrf.no/filarkiv/File/Kurs_og_konferansepdf-er/Fagkonf-10/Hesselberg.pdf
- NOU 2018:06. (2018). *Varsling – verdier og vern Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet*. Hentet 13. mai 2018 fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/1999/nou-1999-13.html?id=141704>

- Olsen, O. K. (2018). «*The good, the bad or the ugly*»? *Ei teoretisk undersøkning om relevansen av den moralsk sjølvopplevinga i operativt leiarskap og samspel*. Manuskript innsendt for publisering. Institutt for samfunnspsykologi. Universitetet i Bergen.
- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of business ethics*, 59(4), 375-413.
- Paine, L. S. (1994). Managing for organizational integrity. *Harvard business review*, 72(2), 106-117.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual* (Vol. 6). Maidenhead: McGraw-Hill.
- Paolillo, J. G., & Vitell, S. J. (2002). An empirical investigation of the influence of selected personal, organizational and moral intensity factors on ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 35(1), 65-74.
- Parzefall, M. R., & Salin, D. M. (2010). Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social exchange perspective. *Human Relations*, 63(6), 761-780.
- Pate, J., & Beaumont, P. (2010). Bullying and harassment: a case of success? *Employee Relations*, 32(2), 171-183.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of personality assessment*, 57(1), 149-161.
- Pedersen, H., & Einarsen, S. (2011). Arbeidsmiljøloven som rettesnor for det psykologiske og organisatoriske arbeidsmiljøet. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (pp. 392-419). Bergen: Fagbokforlaget.
- Peters, K., Luck, L., Hutchinson, M., Wilkes, L., Andrew, S., & Jackson, D. (2011). The emotional sequelae of whistleblowing: Findings from a qualitative study. *Journal of clinical nursing*, 20(19-20), 2907-2914.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of business and psychology*, 17(1), 47-61.
- Pett, M. A., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 331-369): Emerald Group Publishing Limited.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Porter, T. H., Day, N., & Meglich, P. (2017). City of Discontent? The Influence of Perceived Organizational Culture, LMX, and Newcomer Status on Reported Bullying in a Municipal Workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-23.
- Rayner, C., & Lewis, D. (2011). Managing workplace bullying: The role of policies. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (Vol. 2, pp. 327-340). Boca Raton, Fla: CRC Press.
- Rest, J. R. (1984). *The major components of morality*. New York: John Wiley.
- Richards, J., & Daley, H. (2003). Bullying policy: Development, implementation and monitoring. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 247-258).
- Rivlin, J. N. (2001). *Conflict management climate related to employment litigation*. Atlanta: Georgia Institute of Technology.

- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*, 1.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and occupations*, 26(1), 107-128.
- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007). Ethical climate theory, whistle-blowing, and the code of silence in police agencies in the state of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 341-361.
- Rottig, D., Koufteros, X., & Umphress, E. (2011). Formal infrastructure and ethical decision making: An empirical investigation and implications for supply management. *Decision Sciences*, 42(1), 163-204.
- Russell, T. L., Sparks, T. E., Campbell, J. P., Handy, K., Ramsberger, P., & Grand, J. A. (2017). Situating Ethical Behavior in the Nomological Network of Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 253-271.
- Ryan, K. D., & Oestreich, D. K. (1998). *Driving fear out of the workplace: Creating the high-trust, high-performance organization*: Jossey-Bass.
- Salin, D. (2008a). Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study. *Personnel Review*, 38(1), 26-44.
- Salin, D. (2008b). 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.
- Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study. *Personnel Review*, 38(1), 26-44.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel psychology*, 36(1), 19-39.
- Schneider, K. T., Pryor, J. B., & Fitzgerald, L. F. (2011). Sexual harassment research in the United States. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice* (pp. 245-266). Boca Raton, FL: Taylor and Francis Group.
- Schulte, M., Ostroff, C., & Kinicki, A. J. (2006). Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4), 645-671.
- Schultz, P. W., Nolan, J. M., Cialdini, R. B., Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2007). The constructive, destructive, and reconstructive power of social norms. *Psychological science*, 18(5), 429-434.
- Schwartz, M. (2001). The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behaviour. *Journal of Business Ethics*, 32(3), 247-262.
- Sheehan, M., McCabe, T., & Garavan, T. N. (2018). Workplace bullying and employee outcomes: a moderated mediated model. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-38.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
- Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2011). Testing the work environment hypothesis of bullying on a group level of analysis: Psychosocial factors as precursors of observed workplace bullying. *Applied Psychology*, 60(3), 475-495.

- Smith, W. W. (2007). Social desirability bias and exit survey responses: The case of a first nations campground in Central Ontario, Canada. *Tourism Management*, 28(3), 917-919.
- Soeken, K., & Soeken, D. R. (1987). A survey of whistleblowers: Their stressors and coping strategies. *Proceedings of the Hearing on HR*, 25(1), 156-166.
- Sortland, N., & Einarsen, S. (2011). Mellommenneskelige konflikter - årsaker og kommunikasjonsmønstre. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (s. 138-163). Bergen: Fagbokforlaget.
- Statistisk sentralbyrå [SSB] (2017). *Halv million sysselsette i kommunane*. Hentet 11.november 2017 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/halv-million-sysselsette-i-kommunane>
- Stevens, B. (2008). Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 601-609.
- Svensson, G., Wood, G., Singh, J., Carasco, E., & Callaghan, M. (2009). Ethical structures and processes of corporations operating in Australia, Canada, and Sweden: A longitudinal and cross-cultural study. *Journal of Business Ethics*, 86(4), 485-506.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. Essex: Pearson Education Limited.
- Takeuchi, R., Chen, Z., & Cheung, S. Y. (2012). Applying uncertainty management theory to employee voice behavior: An integrative investigation. *Personnel Psychology*, 65(2), 283-323.
- Tenbrunsel, A. E., & Messick, D. M. (1999). Sanctioning systems, decision frames, and cooperation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 684-707.
- 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.
- Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). Ethical decision making: Where we've been and where we're going. *Academy of management Annals*, 2(1), 545-607.
- Tittle, C. R. (1980). *Sanctions and social deviance: The question of deterrence*. New York: Praeger.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of management Review*, 11(3), 601-617.
- Trevino, L. K. (1990). A Cultural Perspective on Changing and developing organizational ethics. In R. Woodman & W. Passmore (Eds.), *Research in organizational change and development* (pp. 195-230). Green-wich, CT: JAI.
- Trevino, L. K., & Youngblood, S. A. (1990). Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied psychology*, 75(4), 378.
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- Treviño, L. K., Den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un) ethical behavior in organizations. *Annual review of psychology*, 65.
- Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2001). Organizational justice and ethics program "follow-through": Influences on employees' harmful and helpful behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 651-671.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., Gibson, D. G., & Toffler, B. L. (1999). Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts. *California management review*, 41(2), 131-151.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of management*, 32(6), 951-990.

- Trygstad, S. C., Ødegård, A. M., Skivenes, M., & Svarstad, E. (2017). *Ytringsfrihet og varsling i norske kommuner og fylkeskommuner (Fafo-rapport 2017:04)*. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Turillo, C. J., Folger, R., Lavelle, J. J., Umphress, E. E., & Gee, J. O. (2002). Is virtue its own reward? Self-sacrificial decisions for the sake of fairness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 839-865.
- Utenriksdepartementet. (2018). *Retningslinjer for håndtering av konflikter, trakassering eller annen utilbørlig opptreden*. Hentet 10. mai 2018 fra https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/varsling/retningslinjer_trakassering141219.pdf
- Valentine, S., Fleischman, G., & Godkin, L. (2015). Rogues in the ranks of selling organizations: Using corporate ethics to manage workplace bullying and job satisfaction. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(2), 143-163.
- Van de Vliert, E. (1998). Conflict and conflict management. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 351-376). Hove, England: Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Vandekerckhove, W., & Commers, M. R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 45(1), 41-50.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business ethics*, 29(4), 325-337.
- Veberg, A. (2018). Åsa Linderborg: – #Metoo kan få ødeleggende konsekvenser for demokratiet. *Aftenposten*. Hentet 25. april 2018 fra <https://www.aftenposten.no/kultur/i/ka3WVv/Asa-Linderborg--Metoo-kan-fa-odeleggende-konsekvenser-for-demokratiet>
- Verhezen, P. (2010). Giving voice in a culture of silence. From a culture of compliance to a culture of integrity. *Journal of Business Ethics*, 96(2), 187-206.
- Vetlesen, A. J. (2014). *Hva er etikk*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in corporate social performance and policy*, 9(1), 51-71.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89-126.
- Warren, D. E., & Smith-Crowe, K. (2008). Deciding what's right: The role of external sanctions and embarrassment in shaping moral judgments in the workplace. *Research in organizational behavior*, 28, 81-105.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
- Weaver, G. R. (1993). Corporate codes of ethics: Purpose, process and content issues. *Business & Society*, 32(1), 44-58.
- Weaver, G. R., & Treviño, L. K. (1999). Compliance and Values Oriented Ethics Programs: Influences on Employees' Attitudes and Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 9(2), 315-335.
- Weber, J., Kurke, L. B., & Pentico, D. W. (2003). Why do employees steal? Assessing differences in ethical and unethical employee behavior using ethical work climates. *Business & Society*, 42(3), 359-380.
- Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business ethics*, 13(8), 637-647.

- Woodrow, C., & Guest, D. E. (2014). When good HR gets bad results: Exploring the challenge of HR implementation in the case of workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, 24(1), 38-56.
- 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., & Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (s. 165-184). London: Taylor & Francis.

Appendiks A. Studiens spørreskjema*

*Skalaer markert i grått er ikke inkludert i denne studien

Kommuneundersøkelse 2018

Dette er en undersøkelse av hvilke systemer og tiltak norske kommuner bruker i forbindelse med håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden i arbeidsmiljøet, og hvordan kommunen vanligvis håndterer slike saker.

Noen av spørsmålene i spørreundersøkelsen kan fremstå som vide og abstrakte. Vi vil derfor be deg om at **du svarer ut fra hvordan forholdene er på din arbeidsplass, altså i ditt daglige arbeidsmiljø**, som du har forutsetninger for å vite noe om.

Vi kommer til å spørre om hvilken kommune du arbeider i, men dette er kun for å koble sammen dine svar opp mot andre svar fra din kommune. Dine svar vil bli anonymisert, og vil ikke kunne spores tilbake til deg eller din kommune. **Vi vil understreke at vi ikke er ute etter å undersøke enkeltpersoner eller enkeltkommuner.**

Du kommer i gang ved å trykke på "neste" nede i venstre hjørne, og vil kunne bevege deg frem og tilbake i spørreskjemaet underveis uten at svarene forsvinner. Undersøkelsen vil ta omtrent 15 minutter å gjennomføre, og vi setter stor pris på at du tar deg tid til å besvare hele undersøkelsen. Alle respondenter som svarer på undersøkelsen vil få muligheten til å delta i trekningen av et reisegavekort til en verdi av kr. 10.000,- og 10 universalgavekort på kr. 500,-.

Dersom du har spørsmål vedrørende undersøkelsen, kan du ta kontakt med Linn Therese Nicolaysen Hauan (gus002@uib.no/93202458), eller Andrea Klaveness (akl039@uib.no/90120513).

Informert samtykke

(1) 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

1. Hvilket fylke ligger din kommune i?

- (1) Akershus
- (2) Aust-Agder
- (3) Buskerud
- (4) Finnmark - Finnmarku
- (5) Hedmark
- (6) Hordaland
- (7) Møre og Romsdal
- (8) Nordland
- (9) Oppland
- (10) Oslo
- (11) Rogaland
- (12) Sogn og Fjordane
- (13) Telemark
- (14) Troms - Romsa
- (15) Trøndelag
- (16) Vest-Agder
- (17) Vestfold
- (18) Østfold

2. Hvilken kommune jobber du i?

- (1) Velg kommune

3. Kommunens størrelse

- (1) Færre enn 2000 innbyggere
- (2) 2000 – 4999 innbyggere
- (3) 5000 – 9999 innbyggere
- (4) 10 000 – 19 999 innbyggere
- (5) 20 000 – 49 999 innbyggere
- (6) 50 000 – 99 999 innbyggere
- (7) 100 000 innbyggere eller mer

4. Hva er din funksjon i kommunen?

- (1) HR/Personalansvarlig
- (2) Annen HR/personalfunksjon
- (3) Hovedverneombud
- (4) Verneombud

5. Hvor lenge har du fylt denne funksjonen i kommunen?

- (1) Mindre enn 6 måneder
- (2) 6 måneder - 1 år
- (3) 1-2 år
- (4) 2-3 år
- (5) 3-5 år
- (6) 5-10 år
- (7) Mer enn 10 år

6. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- (1) Grunnskole
- (2) Videregående/yrkesfaglig skole
- (3) Høgskole/Universitet lavere grad (Årsstudium/Bachelorgrad)
- (4) Høgskole/Universitet høyere grad (Mastergrad/Phd.)

7. Din alder

- (1) 18-30 år
- (2) 31-40 år
- (3) 41-50 år
- (4) 51-60 år
- (5) 61 år eller eldre

8. Ditt kjønn

- (1) Mann
- (2) Kvinne
- (3) Annet

Hvordan en kommune håndterer mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden, kan tenkes å ha sammenheng med hvordan de ansatte generelt forholder seg til etiske problemstillinger. **Følgende del vil derfor dreie seg om hvordan ansatte på din arbeidsplass forholder seg til overordnede etiske spørsmål i arbeidshverdagen.**

9a. Hvor godt beskriver hver påstand din arbeidsplass?

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Ansatte er generelt bevisste på etiske problemstillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte gjenkjenner moralske dilemma umiddelbart	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte synes synd på andre ansatte som mener de blir behandlet urettferdig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte føler seg ille til mote når de opplever at andre ansatte blir utnyttet eller dårlig behandlet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

9b. Disse påstandene dreier seg om hva ansatte gjør og føler på din arbeidsplass:

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Ansatte tenker først og fremst på seg selv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte tenker først og fremst på egen trivsel når de står overfor en vanskelig beslutning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte har en sterk ansvarsfølelse overfor samfunnet og sine medmennesker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hos oss er ansatte opptatt av hva som kommer fellesskapet til gode	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

9c. Disse påstandene dreier seg om verdiene på din arbeidsplass:

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
I vår kommune er ansatte villige til å bryte regler for å komme seg opp og fram	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Gjennomslagskraft er viktigere enn ærlighet blant de som jobber her	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte er villige til å justere egne etiske verdier for å sikre seg ellers begrensede ressurser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

9d. Disse påstandene dreier seg om hvordan ting fungerer på din arbeidsplass:

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Ansatte føler ansvar for å hjelpe en kollega, selv om vedkommende vanligvis ikke er særlig hjelpsom	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte påtar seg ansvar for sine eventuelle feil	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Uavhengig av hvor provoserte ansatte blir i en gitt situasjon, tar de alltid ansvar for sine handlinger på jobb	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

10. I hvilken grad følger ansatte med på hverandres atferd?

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Dersom mobbing, trakassering eller annen utilbørlig opptreden forekommer, er ansatte i kommunen raske til å legge merke til det.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte i kommunen som ser mobbing, trakassering eller annen utilbørlig opptreden sier fra til den som utfører handlingen(e)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte som ser mobbing, trakassering eller utilbørlig opptreden følger aktivt med på om oppførselen utvikler seg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Organisasjonskulturen motiverer ansatte i kommunen til å unngå og forebygge trakassering, mobbing og annen utilbørlig atferd	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

11. Personer som opptrer upassende, utilbørlig eller trakasserende overfor andre i arbeidsmiljøet:

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Vil selv bli ekskludert fra det sosiale fellesskapet («frosset ut»)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Blir baksnakket i arbeidsmiljøet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Blir utsatt for sosialt press for å stoppe den utilbørlige atferden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Opplever at kolleger gir uttrykk for misnøye med atferden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Opplever at nærmeste leder gir uttrykk for misnøye med atferden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

12. Påstandene dreier seg om hvordan ansatte på din arbeidsplass oppfatter at konflikter og mobbing/trakassering i arbeidsmiljøet generelt håndteres:

	1 (Helt galt)	2	3	4 (Verken riktig eller galt)	5	6	7 (Helt riktig)
Ansatte som opplever å være i konflikt, eller som blir trakassert av andre, vet hvem i kommunen de skal henvende seg til for å få hjelp.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Kommunen håndterer personkonflikter og mobbing/trakassering mellom ansatte på en god måte.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Hvis ansatte ikke er enige med lederen sin vedrørende håndtering av personkonflikter og mobbing, vet de hvem de skal henvende seg til i kommunen.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Tillitsvalgt og verneombud bistår organisasjonen på en god måte i håndteringen av personalkonflikter og mobbing.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

	1 (Helt galt)	2	3	4 (Verken riktig eller galt)	5	6	7 (Helt riktig)
Ansatte føler seg fri til å henvende seg til personalavdelingen hvis de føler seg urettferdig behandlet på jobb.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Organisasjonens ledere er dyktige til å håndtere personalkonflikter og mobbing.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Organisasjonens personalavdeling har god kompetanse i håndtering av personalkonflikter og mobbing.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Organisasjonen har gode HMS-tjenester i forbindelse med personalkonflikter og mobbing.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

En «policy» er interne skriftlige prosedyrer, som består av retningslinjer og handlingsplaner for håndtering av uønsket atferd. Policyer inneholder gjerne en strategi for å forebygge en uønsket atferd, samt “spilleregler” for hvordan utilbørlig opptreden skal meldes og håndteres. Noen kommuner har en overordnet policy som samler flere former for uønsket atferd, mens andre har mer spesifiserte policyer for enkeltformer av uønsket atferd.

13. Hva er status i din kommune? Kommunen vår har policy(er) for å håndtere*:

	Ja	Under utarbeidelse	Nei	Vet ikke
Konflikter generelt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Mobbing/trakassering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Seksuell trakassering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Varsling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

*Kun respondenter som har svart «ja» på en eller flere kategorier blir bedt om å besvare 14a og 14b

Ta utgangspunkt i den policyen dere har, som i størst grad er ment å dekke kommunens system(er) for håndtering av saker som angår konflikter, mobbing/trakassering, seksuell trakassering og/eller diskriminering.

14a. Hvordan opplever du at denne policyen er forankret i kommunen?

	1 (Helt galt)	2	3	4 (Verken riktig eller galt)	5	6	7 (Helt riktig)
Ansatte i kommunen kjenner godt til policyen, dens innhold og konsekvenser dersom retningslinjene brytes.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Policyen er effektiv i å motvirke mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden i kommunen.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Ansatte i kommunen oppfatter at det ikke oppstår reaksjoner dersom personer bryter med policyen.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Policyen tjener bare for å opprettholde kommunens fasade/ansikt utad.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Ansatte og ledere opptrer vanligvis i tråd med policyens retningslinjer.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

14b. Hvordan opplever du at denne policyen er implementert i kommunen?

	1 (Helt galt)	2	3	4 (Verken riktig eller galt)	5	6	7 (Helt riktig)
Kommunen sikrer at ledere og ansatte har lest og forstått policyen gjennom nødvendig orientering og opplæring.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Kommunen har etablert prosedyrer for at ansatte kan komme med innspill og stille spørsmål ved innholdet i policyen.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Policyen er distribuert over hele kommunen, i alle sektorer og avdelinger.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Policyen blir aktivt brukt i saker som angår mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

Ansatte har etter arbeidsmiljøloven **rett til å klage** på egne arbeidsmiljøforhold, samt en rett og **plikt til å varsle** når de er vitne til at andre blir utsatt for mobbing/trakassering, seksuell trakassering, diskriminering, osv.

15. Ansatte på min arbeidsplass har god kjennskap til hvilke:

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Klageprosedyrer som skal brukes når de selv blir utsatt for mobbing, trakassering eller annen utilbørlig opptreden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Varslingsprosedyrer som skal benyttes når de ser at andre ansatte blir mobbet, trakassert eller utsatt for annen utilbørlig opptreden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

16. I hvilken grad arbeider kommunen med å forebygge mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden ved hjelp av følgende tiltak på arbeidsplassen?

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Kommunen gjennomfører hovedsakelig generelle trivselstiltak for å forebygge denne type forhold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Kommunen har fokus på bevisstgjøring gjennom f.eks. informasjons- og holdningskampanjer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
HMS-kurs med relevant innhold (vedrørende mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Informasjon om kommunens policy(er) på dette området er lett tilgjengelig for alle ansatte i form av f.eks. plakater, brosjyrer, personalhåndbok og/eller intranett	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Informasjon om kommunens policy(er) på dette området gis på avdelingsmøter/ personalmøter/HMS-samlinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Opplysninger om kommunens policy(er) formidles til nyansatte (f. eks. som del av et introduksjonsprogram)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

17. Har du fått opplæring i løpet av de to siste år i forbindelse med:

	Ja	Ja, men for mer enn to år siden	Nei
Konflikter og konflikthåndtering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden og håndtering av dette	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Seksuell trakassering og håndtering av dette	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Diskriminering og håndtering av dette	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Varsling og håndtering av varsler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

18. Kommunen gjennomfører regelmessig:

	Ja	Nei	Vet ikke
Arbeidsmiljøundersøkelser (som inneholder målinger av mobbing/trakassering)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Medarbeidersamtaler der et av temaene som blir tatt opp er arbeidsmiljøforhold (der mobbing/trakassering og annen utilbørlig oppførsel vil kunne tas opp)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Systematisk datainnsamling i forbindelse med antall formelle varslings- og klagesaker i kommunen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Systematisk datainnsamling i forbindelse med (syke)fravær og gjennomtrekk	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

19. I min kommune har vi som prinsipp å:

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Følge opp saker hvor det er mistanke om mobbing, trakassering eller utilbørlig opptreden ved å bruke vårt internkontrollsystem/policyer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Gi en formell advarsel til ansatte som er funnet å mobbe eller trakassere andre ansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

20. Vurder påstandene om framgangsmåtene din kommune bruker for å ta beslutninger i forbindelse med håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig oppførsel:

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Vi har gode framgangsmåter for slike saker som blir benyttet konsekvent og på en gjennomgående måte i kommunen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fremgangsmåtene vi bruker er rettferdige og frie for fordommer/slagsider	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte har kunnet uttrykke sine synspunkter vedrørende de framgangsmåtene som brukes i kommunen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Framgangsmåtene vi bruker i slike saker er i tråd med etiske og moralske standarder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fremgangsmåtene legger stor vekt på at faktagrunnlaget for de beslutninger som tas i sakene er gode	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Alle parter blir involvert og får uttale seg i den aktuelle saken	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
God informasjon og tilbakemelding blir gitt til de involverte vedrørende de beslutninger og tiltak som iverksettes	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den innklagede får muligheten til å imøtegå motpartens anklager (full kontradiksjon)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

21. Mobbing og trakassering:

	1 (Helt galt)	2	3	4 (Verken riktig eller galt)	5	6	7 (Helt riktig)
Er et problem på min arbeidsplass.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Utgjør alvorlige belastninger for mange på min arbeidsplass.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Forekommer på min arbeidsplass.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Reduserer trivselen hos mange ansatte på min arbeidsplass.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

22. Kjenner du til om noen har vært utsatt for, eller ment seg utsatt for, noe av det følgende de siste to år*:

	Ja	Nei
Personkonflikter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Mobbing/trakassering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Seksuell trakassering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Diskriminering (f. eks. i forbindelse med alder, kjønn, etnisitet, osv.)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

*Kun respondenter som har svart «ja» på en eller flere kategorier, blir bedt om å besvare 23, 24 og 25.

23. Nedenfor spesifiseres måter å håndtere mobbing/trakassering, seksuell trakassering eller diskriminering. Ta utgangspunkt i de konkrete tilfellene av slik atferd som du kjenner til, og vurder følgende påstander:

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)	Vet ikke
Ansatte ved min arbeidsplass varslet ved kjennskap til at andre ansatte ble mobbet, trakassert eller utsatt for annen utilbørlig opptreden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Ansatte ved min arbeidsplass klaget da de selv ble utsatt for mobbing, trakassering eller annen utilbørlig opptreden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Arbeidsgiver lot være å gripe inn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det ble en uformell håndtering av saken	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det ble foretatt en formell granskning/faktaundersøkelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Resultatet av håndteringen ble påklaget/anket	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Den som ble utsatt for mobbing, trakassering eller annen utilbørlig opptreden valgte å ikke rapportere inn saken	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

24. Nedenfor spesifiseres mulige tiltak og konsekvenser av saksbehandling i forbindelse med mobbing/trakassering, seksuell trakassering eller diskriminering. Ta utgangspunkt i de konkrete tilfellene av slik atferd som du kjenner til, og vurder følgende påstander:

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)	Vet ikke
Advarsel ble gitt til den/de som ble innklaget for å ha mobbet/trakassert en annen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kommunen gjennomførte reorganisering av oppgaver, ansvar og/eller organisasjonen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Den/de som sa seg trakassert ble omplassert	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Den/de som var innklaget for trakassering ble omplassert	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Den/de som var innklaget for trakassering ble oppsagt/avskjediget	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Den som var innklaget for trakassering fikk rehabilitering eller annen hjelp	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Den/de som sa seg trakassert fikk rehabilitering eller annen hjelp	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kommunen gjennomførte generelle tiltak for å gjenopprette det psykososiale arbeidsmiljøet i avdelingen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

25. Med utgangspunkt i tilfeller av mobbing, trakassering eller annen utilbørlig opptreden som du har kjennskap til, vurder følgende påstander

	1 (Stemmer ikke)	2	3	4	5 (Stemmer helt)
Jeg kjenner til tilfeller på min arbeidsplass, som jeg synes har blitt håndtert på god måte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opplever at den/de som har ment seg utsatt for slik utilbørlig opptreden, var fornøyde med kommunens håndtering av saken	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opplever at den/de som ble innklaget for slik utilbørlig opptreden, var fornøyde med kommunens håndtering av saken	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oppfatter at kommunens håndtering av de innklagede sakene, har vært rettferdig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Som takk for at du deltok i denne undersøkelsen, kan du være med i trekningen av et reisegavekort til en verdi av kr. 10.000,- og 10 universalgavekort på kr. 500,-

Det er frivillig å delta i trekningen, og vi gjør oppmerksom på at din epost ikke vil lagres sammen med dine svar i denne undersøkelsen. Eposten vil slettes med en gang vinnerne er trukket.

Skriv din epostadresse nedenfor for å delta:

Dersom kommunen du jobber i har policy(er) for håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig atferd, setter vi stor pris om du vil sende denne/disse til professor Ståle Einarsen på epost: stale.einarsen@uib.no.

Forskningsgruppen for Arbeidsmiljø, Ledelse og Konflikt (FALK) ved Universitetet i Bergen driver forskning på denne type dokumenter, og Einarsen vil kunne svare på spørsmål vedrørende dette på epost. I forbindelse med slik forskning vil kommunenes policy(er) bli anonymisert.

(1) Jeg kan sende kommunens policy-dokument(er) til stale.einarsen@uib.no

Tusen takk for at du tok deg tiden til å delta i denne undersøkelsen!

Klikk "avslutt" for å sende inn dine svar.

Appendiks B. E-post til studiens deltakere

Kjære deltaker,

I høst sendte vi en forespørsel til din kommune om å delta i en undersøkelse med formål om å kartlegge hvilke systemer og tiltak norske kommuner har i forbindelse med håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden i arbeidsmiljøet, og hvordan kommunen til vanlig håndterer slike saker. Lenger ned i denne e-posten ligger link til den elektroniske spørreundersøkelsen

Etter å ha vært i kontakt med samtlige norske kommuner via e-post med forespørsel om å delta i studien vår, har over 70% bekreftet at de ønsker å delta. Det setter vi stor pris på!

Din deltakelse er svært verdifull for oss da du sitter med viktig kunnskap og innsikt i kraft av din rolle i kommunen. Undersøkelsen vil ta ca. 15 minutter å gjennomføre, og må besvares innen 8. februar 2018. Vi setter pris på at du tar deg tid til å besvare hele undersøkelsen, ikke bare deler av den. Vær oppmerksom på at du kun skal besvare spørreundersøkelsen en gang, selv om du mottar en eller flere påminnelser.

Viktig beskjed til deg som hovedverneombud

Etttersom vi ikke har e-postadressene til lokale verneombud i din kommune, ber vi deg vennligst om å distribuere denne e-posten videre til disse ved å trykke "videresend", slik at disse personene også får mulighet til å besvare undersøkelsen. Du trenger ikke videresende til mer enn 15 verneombud.

Det er kun linken som står oppgitt i denne e-posten som er gyldig. Du må ikke kopiere link (URL) direkte fra nettleseren din, da vil ikke spørreundersøkelsen fungere som den skal.

Personvern

Vi vil understreke at vi ikke er ute etter å undersøke enkeltpersoner eller enkeltkommuner. Dine svar vil bli anonymisert, og vil ikke kunne spores tilbake til deg eller din kommune. Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du har spørsmål til studien, se vedlagt informert samtykkeskjema for mer informasjon og våre kontaktopplysninger.

Trekning av gavekort

Ved å delta får du muligheten til å være med i trekningen av et reisegavekort på kr. 10 000,- og 10 universalgavekort på kr. 500,-. I tillegg vil kommunen motta en oppsummerende artikkel av sentrale funn og resultater, sommeren 2018.

Vi vil på forhånd takke deg for din deltakelse i undersøkelsen! Sammen bidrar vi til økt kunnskap om hva som er viktig i forbindelse med håndtering av trakassering/mobbing og annen utilbørlig opptreden i kommunene.

Link til spørreskjema: _____

Med vennlig hilsen

Linn Therese Nicolaysen Hauan og Andrea Klaveness

Masterstudenter i Arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen

Forskningsgruppen for Arbeidsmiljø, Ledelse og Konflikt (FALK) ved Institutt for samfunnspsykologi

PS. Prosjektet er meldt til og godkjent av NSD Personvernombudet for forskning. All informasjon vil bli behandlet konfidensielt under hele forskningsprosessen. Vi presiserer at ingen opplysninger du gir vil kunne tilbakeføres til deg eller til din kommune. For mer informasjon om hvordan innsamlede opplysninger vil håndteres, se vedlagt samtykkeskjema.

Appendiks C. Informert samtykke

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

“En studie av etiske infrastrukturer og håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden i norske kommuner”

Studiens bakgrunn og formål

Formålet med denne studien er å kartlegge hvilke systemer og tiltak norske kommuner bruker i forbindelse med håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden i arbeidsmiljøet, og hvordan man til vanlig håndterer slike saker. Undersøkelsen går til kommunens HR/personalansvarlige, hovedverneombud og et utvalg lokale verneombud. Dataene som samles inn vil bli presentert i vår masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen, og brukt til videre forskning av vår veileder professor Ståle Einarsen og hans forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK) ved Universitetet i Bergen.

God håndtering av trakassering og annen utilbørlig atferd på arbeidsplassen er avgjørende for å sikre et godt arbeidsmiljø, som igjen har stor betydning for både den enkelte arbeidstaker, virksomheten og de tjenester denne yter overfor den øvrige befolkning. En studie av norske kommuners systemer og fremgangsmåter i den forbindelse vil kunne være til stor nytte for hele arbeidslivet.

Etter å ha vært i kontakt med samtlige norske kommuner via e-post med forespørsel om å delta i studien, sender vi nå ut en elektronisk spørreundersøkelse til de kommunene som har sagt seg villige til å delta.

Hva innebærer deltakelse i studien?

For å innhente relevant informasjon, ber vi personalansvarlige, hovedverneombud og lokale verneombud om å fylle ut vårt elektroniske spørreskjema. Din deltagelse er avgjørende for at vi skal få innsikt i hvordan kommuner håndterer mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden.

Undersøkelsen vil ta ca. 15 minutter å gjennomføre, og må besvares innen **8. februar 2018**.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Det er kun vi som masterstudenter, vår veileder professor Ståle Einarsen og databehandler May-Britt Sande, som vil ha tilgang på informasjonen som samles inn.

Ved avsluttet datainnsamling vil alle direkte personidentifiserbare opplysninger slettes og alle svar vil anonymiseres, også når det gjelder navn på kommunene, senest i mai 2018. Prosjektet som helhet skal etter planen avsluttes sommeren 2018.

Anonymiserte data fra undersøkelsen kan imidlertid bli brukt i forbindelse med senere prosjekter i regi av Forskningsgruppen FALK. De anonymiserte dataene vil lagres på server i UiBs nettverk, hvor kun Ståle Einarsen og May-Britt Sande vil ha tilgang med sine respektive brukernavn og passord.

Prosjektet er meldt til og godkjent av NSD Personvernombudet for forskning. All informasjon vil bli behandlet konfidensielt under hele forskningsprosessen. **Vi presiserer at ingen opplysninger du gir vil kunne tilbakeføres til deg eller til din kommune.**

Ved å fullføre spørreundersøkelsen vil du få mulighet til å være med i trekningen av et reisegavekort på kr 10 000,- og 10 universalgavekort på kr 500,-. I tillegg vil kommunen motta en oppsummerende artikkel av undersøkelsens funn og resultater, sommeren 2018.

Link til undersøkelsen ligger nederst i eposten. Vi setter pris på at du tar deg tid til å besvare hele undersøkelsen, ikke bare deler av den. Vær oppmerksom på at du kun skal besvare spørreundersøkelsen *en* gang. Sammen kan vi bidra til økt kunnskap om hva som er viktig i forbindelse med håndtering av mobbing og annen utilbørlig opptreden i kommunene.

Dersom kommunens retningslinjer/prosedyrer/policy for håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig atferd ettersendes til oss på epost, vil disse også benyttes i forbindelse med senere forskning. Dokumentene vil bli anonymisert.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet, så sant vi ikke da allerede har anonymisert dataene og dermed ikke vil kunne finne dine svar.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Andrea Klaveness (telefon: 90120513) eller Linn Therese Nicolaysen Hauan (telefon: 93202458). Vi kan også nås på e-post gus002@uib.no og akl039@uib.no. Vår veileder Ståle Einarsen kan nås på telefon: 55589079/91183855 eller på e-post stale.einarsen@uib.no.

Vi vil på forhånd takke deg for å delta i undersøkelsen!

Med vennlig hilsen

Linn Therese Nicolaysen Hauan og Andrea Klaveness

Masterstudenter i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen

Forskningsgruppen for Arbeidsmiljø, Ledelse og Konflikt (FALK) ved Institutt for samfunnspsykologi

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta.

Appendiks D. Godkjenning fra NSD

Ståle Einarsen
Christiesgate 13
5020 BERGEN

Vår dato: 22.11.2017

Vår ref: 57120 / 3/ STM

Deres dato:

Deres ref:

Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 10.11.2017 for prosjektet:

57120 *Norske kommuners formelle og uformelle systemer for
håndtering av trakassering og annen utilbørlig opptreden i
arbeidsmiljøet.*

Behandlingsansvarlig Universitetet i Bergen, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig Ståle Einarsen
Student Linn Therese Nicolaysen Hauan

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er meldepliktig og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Vi forutsetter at du ikke innhenter sensitive personopplysninger.

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 01.06.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Marianne Høgetveit Myhren

Siri Tenden Myklebust

Kontaktperson: Siri Tenden Myklebust tlf: 55 58 22 68 / Siri.Myklebust@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Linn Therese Nicolaysen Hauan, klavenessoghauan.masteroppgave@gmail.com

Appendiks E. Deskriptiv utvalgsstatistikk

Tabell E1

Deskriptiv utvalgsstatistikk (N=990)

Utvalgskarakteristikker	N	%
Kjønn		
Mann	272	27.5
Kvinne	715	72.4
Annet	1	0.1
Alder		
18-30 år	57	5.7
31-40 år	229	23.1
41-50 år	333	33.6
51-60 år	290	29.3
>61 år	82	8.3
Annsienitet		
<6 måneder	108	10.9
6 mnd.-1 år	111	11.2
1-2 år	197	19.9
2-3 år	189	19.1
3-5 år	176	17.8
5-10 år	152	15.4
>10 år	57	5.8
Høyeste avsluttede utdanning		
Grunnskole	18	1.8
Videregående/yrkesfaglig skole	416	42.0
Høgskole/Universitet lavere grad	446	45.0
Høgskole/Universitet høyere grad	111	11.2

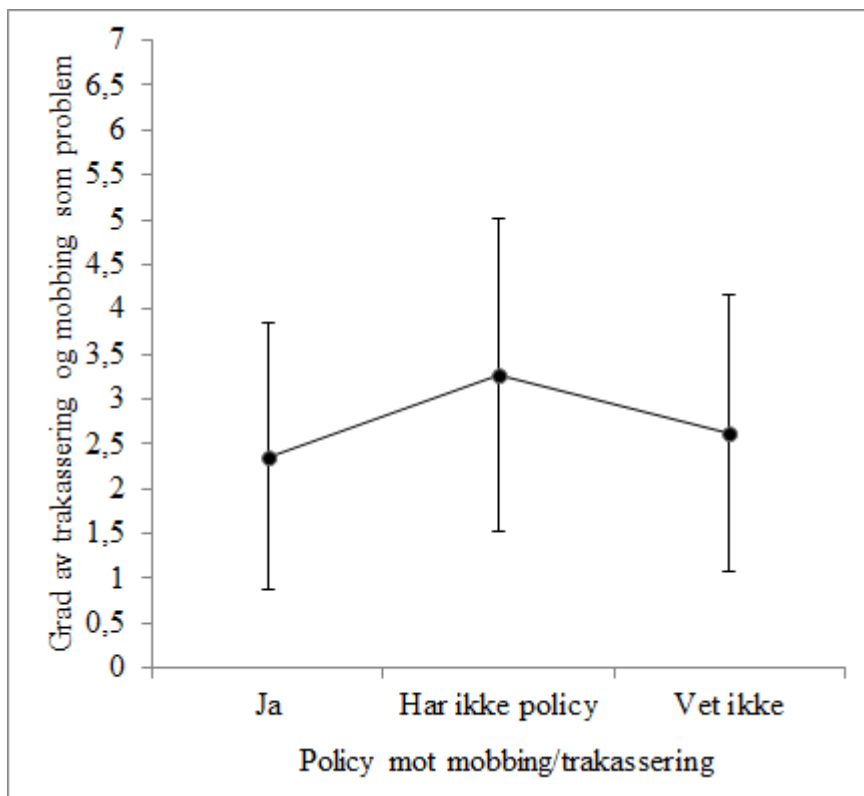
Appendiks F: Enveis mellomgruppe ANOVA utført på tre grupper i variabelen “tilstedeværelse av policyer”

Totalt 23.8% av utvalget har svart “vet ikke” på om deres arbeidsplass har policy mot mobbing/trakassering. En enveis mellomgruppe ANOVA ble utført for å gi svar på om gruppen som har svart “vet ikke” er signifikant forskjellig fra gruppene som har svart “ja” og “har ikke policy” når det gjelder skåre på studiens utfallsvariabler.

I forkant av analysene ble variabelen “policy mot mobbing/trakassering” omkodet; svarkategori “ja” ble kodet til 1, svarkategoriene “nei” og “under utarbeidelse” ble slått sammen, gitt navnet “har ikke policy” og kodet til 2, og “vet ikke” ble kodet til 3.

Først ble det undersøkt om de tre gruppene har svart signifikant forskjellig fra hverandre på forekomst av trakassering og mobbing. Resultatene viste signifikant forskjellig gjennomsnittsskåre på $p < .001$ nivå blant de tre gruppene: $F(2, 787) = 9,9, p = .000$. Den faktiske forskjellen i gjennomsnittsskår mellom gruppene var imidlertid liten. Effektstørrelsen ble kalkulert med bruk av eta squared, og denne var .02. I følge Cohen (1988) er eta squared verdi på .01 en liten effekt, .06 er en moderat effekt og .14 er en stor effekt. Post-hoc sammenligning med bruk av Tukey HSD test indikerer at gjennomsnittet for gruppen “vet ikke” ($M = 2,62, SD = 1,55$) var signifikant forskjellig fra gruppen “har ikke policy” ($M = 3,27, SD = 1,75$), men ikke signifikant forskjellig fra gruppen “ja” ($M = 2,36, SD = 1,49$). Dette tyder på at det ikke nødvendigvis hadde vært hensiktsmessig å slå sammen “vet ikke” og “har ikke policy” i videre analyser. Videre hadde gruppen “har ikke policy” signifikant forskjellig gjennomsnittsskåre fra gruppen som hadde svart “ja”.

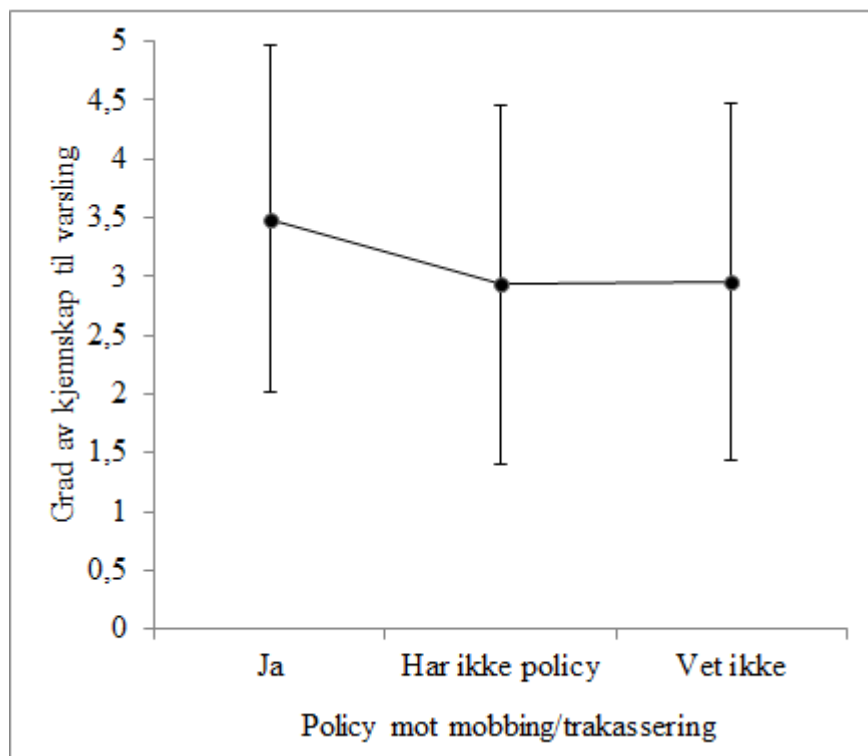
Figur F1 illustrerer at gjennomsnittsskårene for “ja”-gruppen og “vet ikke”-gruppen er relativt like, mens gjennomsnittsskåren for “har ikke policy”-gruppen skiller seg ut ved å være en del høyere. Dette støtter at “vet ikke”-gruppen kan ekskluderes fra videre analyser, ettersom “ja”-gruppen og “har ikke policy”-gruppen ser ut til å være mest ulike hverandre av de tre gruppene.



Figur F1. Gjennomsnittlig skåre på forekomst av mobbing for de tre gruppene. Linjene ved hvert punkt viser standardavvik.

Det ble også undersøkt om de tre gruppene har svart signifikant forskjellig fra hverandre på forekomst av varsling. Resultatene viste signifikant forskjellig gjennomsnittsskåre på $p < .05$ nivå blant de tre gruppene: $F(2, 378) = 5,4, p = .005$. Effektstørrelsen var .03. Forskjellen i gjennomsnittsskåre mellom gruppene var dermed liten. Post-hoc testen viste at gjennomsnittet for gruppen “vet ikke” ($M = 2,96, SD = 1,52$) var signifikant forskjellig fra gruppen “ja” ($M = 3,49, SD = 1,48$), men ikke signifikant forskjellig fra gruppen “har ikke policy” ($M = 2,93, SD = 1,52$).

Figur F2 illustrerer at gjennomsnittsskåre for “har ikke policy”-gruppen og “vet ikke”-gruppen er relativt like hverandre, mens gjennomsnittsskåren for “ja”-gruppen skiller seg ut ved å være en del høyere. Dette støtter også at “vet ikke”-gruppen kan ekskluderes fra videre analyser, og antyder at det er mest meningsfullt å studere de som har svart “ja” og “har ikke policy” i videre analyser.



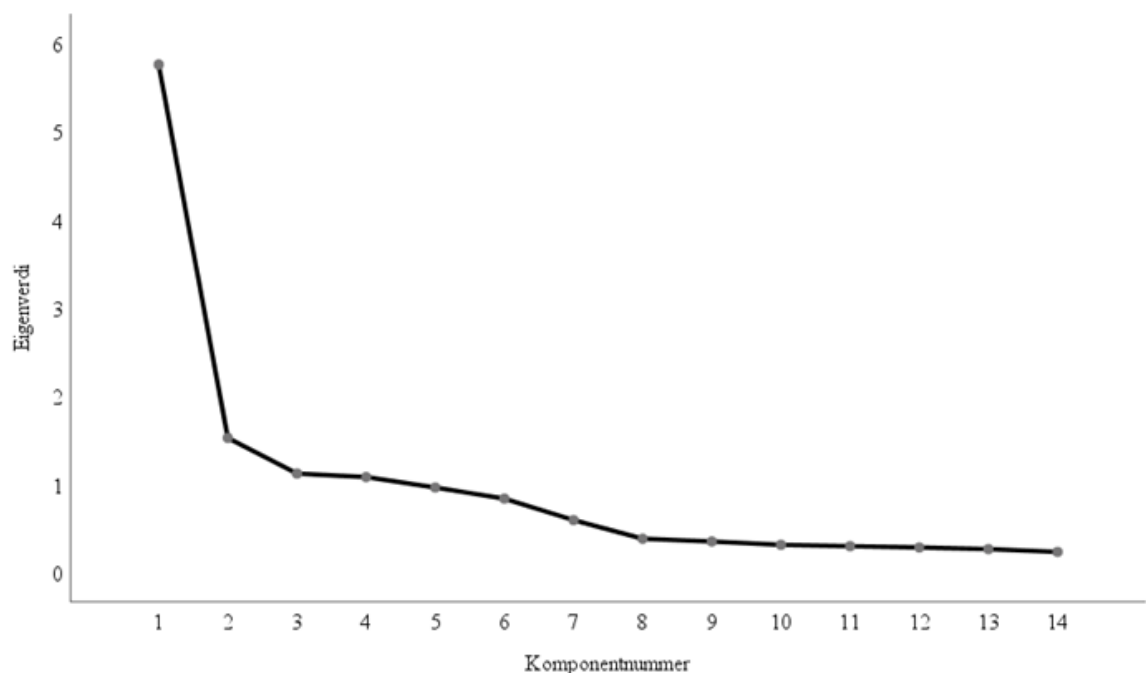
Figur F2. Gjennomsnittlig skåre på forekomst av varsling for de tre gruppene. Linjene ved hvert punkt viser standardavvik.

Appendiks G: Prinsipal komponentanalyse (PCA) på variablene i studien

PCA med utvungen faktorløsning ble først utført på «tilstedeværelse av policyer», «klima for konflikthåndtering» og «Bergen Bullying Indicator». Resultatene viste at kun én komponent ble identifisert for hver skala. Faktorladningene for leddene i disse skalaene var sterke, og rangerte fra .76 til .94. Dette tyder på at leddene som inngår i hver skala måler hvert sitt underliggende fenomen. Videre var forklart varians for disse skalaene 72 %, 65 % og 85 %, noe som anses som tilfredsstillende (Comrey & Lee, 1992) (tabell G1). I følge Pett, Lackey og Sullivan (2003) bør KMO være over .6 for å regnes som akseptabel. KMO-verdiene for disse tre skalaen var dermed tilfredsstillende, ettersom samtlige var over .75.

Videre ble PCA med utvungen faktorløsning utført på leddene som inngår i «etisk klima». I følge Arnaud (2010) består etisk klima av fire fasetter; kollektiv moralsk sensitivitet, moralsk bedømmelse, moralsk motivasjon og moralsk karakter. Ettersom hypotesene i denne studien ikke søker å studere fire fasetter av etisk klima isolert, ble PCA utført for å undersøke om etisk klima kan betraktes som én komponent i denne studien. Skalaens høye Chronbachs alfa verdi tilsier at leddene måler ett fenomen.

Resultatene viste at fire komponenter hadde egenverdi over 1, og hver av disse forklarte 41,1 %, 10,9 %, 8 % og 7,7 % av variansen. Ved å studere skred-plottet, ble det imidlertid identifisert et relativt tydelig knekk etter første komponent (figur G1), noe som antyder at leddene i skalaen kan inngå i én komponent (Cattell, 1966).



Figur G1. Skred-plott test for de 14 leddene i «etisk klima»

Faktorladningene informerer om hvor mye hvert ledd bidrar til faktoren (Yong & Pearce, 2013), og ladninger fra .50 og oppover anses som ønskelig (Bernard, 2011). Komponentmatrisen viste at alle leddene i etisk klima ladet relativt sterkt på komponent 1 (.47 og oppover), noe som støtter at en en-faktor løsning kan egne seg for skalaen «etisk klima» (tabell G1).

Resultatene av tvungen en-faktorløsning for leddene i etisk klima viste at de fleste kommunalitet-verdiene var over .30, noe som tyder på at leddene i komponenten passer godt med hverandre (Pallant, 2013). Kaiser-Meyer Olkin (KMO) måler utvalgstilstrekkelighet (“sampling adequacy”), gjennom å statistisk kalkulere korrelasjonsmønstrene mellom variablene (leddene) (Field, Miles & Field, 2012). KMO for etisk klima var .85, og Bartlett’s test for sfærisitet var signifikant ($p = .000$). Dette tyder på at de 14 leddene som er inkluderte i etisk klima har kompakte korrelasjoner, og indikerer at en en-faktorløsning for denne skalaen er velbegrunnet. Oppsummert indikerer resultatene at alle de fire skalaene har tilfredsstillende validitet ut fra den statistiske valideringen av skalaenes indre strukturer.

Tabell G1.

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

Latent variabel	Ledd	Faktorladninger	% av faktorvarians	KMO
Policyer	1. Konflikter generelt	.79		
	2. Mobbing/trakassering	.87	72.07	.75
	3. Seksuell trakassering	.85		
	4. Diskriminering	.88		
Klima for konflikthåndtering	1. Ansatte som opplever å være i konflikt, eller som blir trakassert av andre, vet hvem i kommunen de skal henvende seg til for å få hjelp	.74		
	2. Kommunen håndterer personkonflikter og mobbing/trakassering mellom ansatte på en god måte	.86		
	3. Hvis ansatte ikke er enige med lederen sin vedrørende håndtering av personkonflikter og mobbing, vet de hvem de skal henvende seg til i kommunen	.77		
	4. Tillitsvalgt og verneombud bistår organisasjonen på en god måte i håndteringen av personalkonflikter og mobbing	.76	64.98	.91
	5. Ansatte føler seg fri til å henvende seg til personalavdelingen hvis de føler seg urettferdig behandlet på jobb	.78		
	6. Organisasjonens ledere er dyktige til å håndtere personalkonflikter og mobbing	.85		
	7. Organisasjonens personalavdeling har god kompetanse i håndtering av personalkonflikter og mobbing.	.84		
	8. Organisasjonen har gode HMS-tjenester i forbindelse med personalkonflikter og mobbing	.84		
	1. Ansatte er generelt bevisste på etiske problemstillinger	.70		
	2. Ansatte gjenkjenner moralske dilemma umiddelbart	.68		
	3. Ansatte synes synd på andre ansatte som mener de blir behandlet urettferdig	.47		

Latent variabel	Ledd	Faktorladninger	% av faktorvarians	KMO	
Etisk klima	4. Ansatte føler seg ille til møte når de opplever at andre ansatte blir utnyttet eller dårlig behandlet	.54			
	5. Ansatte tenker først og fremst på seg selv (r)	.65			
	6. Ansatte tenker først og fremst på egen trivsel når de står overfor en vanskelig beslutning (r)	.61			
	7. Ansatte har en sterk ansvarsfølelse overfor samfunnet og sine medmennesker	.64	41.13	.85	
	8. Hos oss er ansatte opptatt av hva som kommer fellesskapet til gode	.70			
	9. I vår kommune er ansatte villige til å bryte noen regler for å komme seg opp og fram (r)	.66			
	10. Gjennomslagskraft er viktigere enn ærlighet blant de som jobber her (r)	.70			
	11. Ansatte er villige til å justere egne etiske verdier for å sikre seg ellers begrensede ressurser (r)	.63			
	12. Ansatte føler ansvar for å hjelpe en kollega, selv om vedkommende vanligvis ikke er særlig hjelpsom	.56			
	13. Ansatte påtar seg ansvar for sine eventuelle feil	.71			
	14. Uavhengig av hvor provoserte ansatte blir i en gitt situasjon, tar de alltid ansvar for sine handlinger på jobb	.69			
	Bergen Bullying Indicator	1. Mobbing og trakassering er et problem på min arbeidsplass	.94		
		2. Mobbing og trakassering utgjør alvorlige belastninger for mange på min arbeidsplass	.92	84.62	.84
		3. Mobbing og trakassering forekommer på min arbeidsplass	.89		
4. Mobbing og trakassering reduserer trivselen hos mange på min arbeidsplass		.94			

Note. Reverserte ledd er merket med (r)

Appendiks H. Prinsipal komponentanalyse (PCA) med Oblique rotasjon på «klima for konflikthåndtering», «etisk klima» og «Bergen Bullying Indicator»

Ettersom konstruktene «klima for konflikthåndtering», «etisk klima» og «Bergen Bullying Indicator» kan betraktes som konseptuelt nære hverandre, ble disse testet for diskriminerende validitet. PCA med Oblique rotasjon ble utført på leddene som inngår de tre skalaene. Den roterte tre-faktorløsningen viste at de 14 leddene i ECI ladet sterkest på komponent 1, de åtte leddene i CMC ladet sterkest på komponent 2, og de fire leddene i BBI ladet sterkest på komponent 3 (tabell H1). Mønstermatrisen viser at alle leddene hadde faktorladning på over .50 på sin tilhørende komponent, med unntak av tre ledd i etisk klima som hadde faktorladninger på .459, .487 og .428. Disse tre leddene hadde imidlertid kommunalitetverdier over .30, noe som tyder på at de passer godt sammen med de andre leddene i komponent 1 (Pallant, 2013).

Tabell H1

Mønster- og strukturmatrise for PCA med Oblique rotasjon med tre-faktorløsning for leddene i ECI, CMC og BBI.

Ledd	Mønsterkoeffisienter			Strukturkoeffisienter			Kommunalitet
	Komponent			Komponent			
	1	2	3	1	2	3	
eci1	.577			.671	.423		.476
eci2	.567			.664	.452		.474
eci3	.521			.508			.268
eci4	.609			.576			.341
eci5 (r)	.749			.691			.504
eci6 (r)	.716			.648			.459
eci7	.665			.650			.424
eci8	.671			.703			.497
eci9 (r)	.459			.600		-.476	.434
eci10 (r)	.487			.634		-.511	.488
eci11 (r)	.428			.566		-.496	.410
eci12	.525			.561			.331
eci13	.614			.697	.415		.505
eci14	.602			.675	.413		.474
cmc1		.739			.749		.566
cmc2		.803			.847	-.412	.738
cmc3		.774			.772		.597
cmc4		.756			.760		.592
cmc5		.779			.780		.608
cmc6		.740		.450		-.464	.728
cmc7		.822					.705
cmc8		.820					.704
bbi1			.908			.920	.850
bbi2			.898			.899	.811
bbi3			.882			.868	.755
bbi4			.852			.919	.845

Note. Høye faktorladninger har blitt uthevet. Faktorladninger under .40 har blitt undertrykket.

Reverserte ledd er merket med (r)

Appendiks I: Varians i skårer for «tilstedeværelse av policyer»

Tabell I1

Frekvenser for antall områder verneombudene (N=403) oppfatter at deres policyer dekker.

Antall områder policyen dekker	% som har tilstedeværelse av policy
Ingen policy innenfor noe område	4.0
En av fire områder	2.7
To av fire områder	5.0
Tre av fire områder	4.7
Fire av fire områder	83.6

Note. Tallene som står oppført er prosentandel av utvalget.

Svarkategoriene “nei” og “under utarbeidelse” er kodet til 0, “vet ikke” er ekskludert (“missing”) og svarkategorien “ja” er kodet til 1.