

Er millenniumsgenerasjonen mer sårbar for konsekvensene av seksuell trakassering?

En studie på generasjoner og laissez faire ledelse som potensielle moderatorer på sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager.

Siv Waira Fagerbakke
Lene Alice Gangstøe



MAPSYK345
Masterprogram i psykologi
Studieretning: Arbeids- og organisasjonspsykologi

Ved

UNIVERSITETET I BERGEN
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET
VÅR 2019

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Antall ord: 16012

Veileder: Guy Notelaers, Institutt for samfunnspsykologi

Abstract

Sexual harassment in the work place is associated with a series of negative consequences for both the victim and the organisation. This study investigates the relationship between sexual harassment and mental health issues. Fitzgerald et al. (1994) model on antecedents and consequences of sexual harassment suggests “personal vulnerability” and “response style” as potential moderators of this relationship. Based on this model and Leymanns (1996) research on undesirable behaviour, the current study looks at “Laissez faire leadership” and “generations” as potential moderators of this relationship. Furthermore, the interaction between Laissez faire leadership and generations as a moderator is investigated. The study used a longitudinal design, with data collected at two time points: 2005 (T1) and 2007 (T2). The sample consisted of 2540 employees’ data collected from the Norwegian Employee database (SSB). A Pearson’s Correlation analysis and a Multinomial Logistical Regression was conducted. The results show a positive correlation between sexual harassment T1 and mental health issues T2, which supports the hypothesis. None of the suggested moderators – laissez faire leadership and generations – could not moderate the relationship “between sexual harassment and mental health issues”. The interaction between Laissez faire leadership and generations as a moderator was not significant. The results indicate that being exposed to sexual harassment is associated with poor mental health. Implications of these findings are discussed and future research areas are suggested. Future research should focus on targeting samples who are more exposed to sexual harassment and investigate ethical leadership as a potential moderator for the relationship between sexual harassment and mental health issues.

Keywords: Sexual harassment, Laissez-faire leadership, millennials

Sammendrag.

Seksuell trakassering er assosiert med en rekke negative konsekvenser på arbeidsplassen både for offeret og organisasjonen. I denne studien undersøkes sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Fitzgerald et al. (1994) sin modell på forløpere og konsekvenser av seksuell trakassering foreslår «personlig sårbarhet» og «reaksjonsform» som potensielle moderatorer for denne sammenhengen. Basert på denne modellen og Leymann (1996) sin forskning på utilbørlig atferd, undersøkes laissez faire ledelse og generasjoner som potensielle moderatorer for denne sammenhengen. I tillegg undersøkes interaksjonen mellom laissez faire ledelse og generasjoner som en moderator. Studien har et longitudinelt design som baserer seg på to måletidspunkt fra 2005 (T1) og 2007 (T2). Utvalget besto av 2540 deltakere fra SSB sitt yrkesregister. Det ble gjennomført en Pearsons korrelasjonsanalyse og multinomial logistisk regresjonsanalyse. Resultatene viser en positiv sammenheng mellom seksuell trakassering i måletidspunkt 2005 (T1) og psykiske helseplager i måletidspunkt 2007 (T2), som støtter hypotese 1. Ingen av de foreslåtte moderatorene - laissez faire ledelse og generasjoner - kunne moderere sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Interaksjonen mellom laissez faire ledelse og generasjoner som en moderator var ikke signifikant. Resultatene indikerer at utsettelse for seksuell trakassering er assosiert med dårligere mental helse. Implikasjoner for disse funnene er diskutert og det er foreslått at fremtidig forskning kan benytte utvalg med høyere grad av seksuell trakassering og se på etisk ledelse som en moderator på sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager.

Stikkord: Seksuell trakassering, laissez-faire ledelse, millenniumsgenerasjonen.

Forord

Ideén til masteroppgaven hadde sitt utspring i en felles interesse for temaet seksuell trakassering i arbeidslivet. #Metoo, Weinstein-skandalen og en rekke medieoppslag som tar for seg problematikken omkring seksuell trakassering på arbeidsplassen, gjorde at vi ville undersøke temaet nærmere. Under forberedelsesprosessen til valg av problemstilling, ble vi oppmerksom på et gap i forskningslitteraturen på lederens rolle når det kommer til seksuell trakassering. Med utgangspunkt i Fitzgerald et al. sin modell (1994) ønsket vi derfor å ta for oss laissez faire ledelse og millenniumsgenerasjonen, en generasjon vi forøvrig selv tilhører, som potensielle moderatorer for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager.

Å skrive masteroppgave har vært tidkrevende, men først og fremst en svært lærerik prosess. Vi ønsker å takke vår veileder, professor Guy Notelaers, for konstruktive tilbakemeldinger og faglig ekspertise gjennom hele prosessen. Vi ønsker også å takke Statistisk Sentralbyrå (SSB) og Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen, for muligheten til å benytte deres data i den foreliggende studien. En takk rettes også til familie og venner som har vært en uvurderlig støtte og bidratt med korrekturlesning og innspill.

Bergen, 20.mars 2019

Siv Waira Fagerbakke & Lene Alice Gangstøe

Innholdsfortegnelse

Innledning	1
Teoretisk rammeverk.....	4
Seksuell trakassering	4
«Conservation of resources theory»	6
«Shattered assumption theory»	7
Teorien om lært hjelpeløshet.....	9
Laissez faire ledelse	10
«Conservation of resources theory»	12
«Shattered assumption theory»	13
Generasjoner.....	14
Millenniumsgenerasjonen	14
Den eldre generasjonens arbeidstakere	15
Metode	21
Utvalg	21
Prosedyre og etikk	22
Frafallsanalyse.....	23
Måleinstrument.....	23
Seksuell trakassering – Bergen Sexual Harasment Scale.....	23
Psykiske helseplager - Hopkins symptom checklist-25	24
Laissez faire ledelse - Destructive Leadership Questionaire	24
Statistiske analyser	24
Resultater	26
Diskusjon.....	29
Sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager.....	29
Laissez faire ledelse som moderator	30
Generasjoner som moderator	32
Generasjoner og laissez faire som moderatorer	33
Andre funn	34
Metodiske betraktninger	35
Praktiske implikasjoner.....	36

Teoretiske implikasjoner og fremtidig forskning.....	38
Konklusjon.....	40
Kildehenvisning	41
Appendiks	55

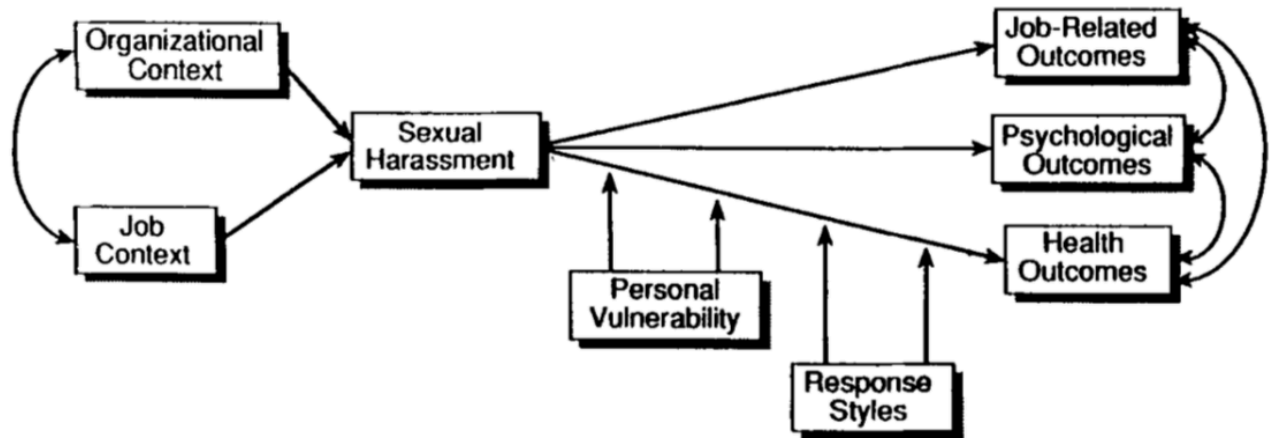
10. oktober 2017 ble mennesker over hele verden sjokkerte vitner til at tre kvinner kom med offentlige anklager om seksuelle overgrep (Farrow, 2017). Anklagene var rettet mot den anerkjente filmprodusenten og grunnleggeren av Miramax Films, Harvey Weinstein (Farrow, 2017). #Metoo- fenomenet, på norsk "jeg også", startet i USA i oktober 2017 og har blitt til en bevegelse som har engasjert og fått tilslutning av millioner av mennesker verden over (Steenbuch og Husøy, 2017). Dette må ses i lys av negative konsekvensene som følge av seksuell trakassering (Willness, Steel og Lee, 2007). Emneknaggen er et uttrykk for personlige erfaringer med seksuell trakassering og en støtteerklæring til andre ofre. Kjernen av kampanjen har vært å sette fokus på uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuelle overgrep og trakassering, særlig begått mot unge kvinner - en gruppe som er særlig utsatt for trakassering i arbeidslivet (Bråten og Øistad, 2017).

#Metoo har fått stor oppmerksomhet også i Norge. Fokuset har blant annet vært rettet mot lederens håndtering av varsler som angår uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidslivet. I tilfeller hvor leder mottar klager knyttet til seksuell trakassering, er det en allmenn forventning om at leder skal ta ansvar (Jacobsen, 2017). Dette er likevel ikke alltid tilfellet. På VG.no kunne man 22.12.17 lese artikkelen med tittelen "Hvem er du, Jonas Gahr Støre?". Kommentatoren kritiserer Jonas Gahr Støre for hvordan han som leder av Arbeiderpartiet, har håndtert varslinger om uønsket oppmerksomhet innad i partiet. Gahr-Støre ble som leder for Arbeiderpartiet beskrevet på denne måten i artikkelen: "*Lederen for partiet som innførte likestilling i Norge virker redd for #metoo-sakene i eget parti. Han er passiv når han burde vært aktiv*" (Jacobsen, 2017). Ordet "passiv" går igjen når kommentatoren beskriver Gahr-Støre sin håndtering av det som beskrives som en ukultur i Arbeidspartiet: "*En passiv leder vil aldri få noe sannferdig bilde av tilstanden i sin egen organisasjon. En leder som er passiv når signalene om ukultur begynner å komme, er egentlig ingen leder i det hele tatt*" (Jacobsen, 2017).

En artikkel på aftenposten.no 17. januar 2015 om nettopp "passiv ledelse" eller den mer populære betegnelsen "laissez-faire ledelse" med tittelen «En sjef som lar det skure og gå sliter på trivselen i lengden», understreker de skadelige følgende av 'laissez-faire ledelse': «*Den mest ødeleggende formen for ledelse er når sjefen er av den passive typen som lar det skure og gå uten å ha interesse for resultater, mennesker eller oppgaver*» (Borgersen, 2015).

Et søk på "Sexual Harassment" på google scholar avgir 511.000 resultater, mens et søk på "Laissez-faire Leadership" på samme søkemotor avgir 156.000 resultater. Om man kombinerer søkeordene "Sexual Harassment og "Laissez-faire Leadership" gir dette 20.800 resultater, hvor søkeordene er brukt, men ikke nødvendigvis er litteratur som tar for seg de to

temaene i sammenheng og i forhold til hverandre. Det er fremdeles lite kunnskap om potensielle variabler som modererer sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager.



Figur 1. Modell på forløpere og konsekvenser av seksuell trakassering av Fitzgerald, Hulin og Drasgow, 1994.

En modell som ser på moderatører på sammenhengen er Fitzgerald, Hulin og Drasgow (1994) sin modell på forløpere og konsekvenser av seksuell trakassering i organisasjonen. Modellen er gjengitt i figur 1, og kan fungere som et rammeverk for å forstå potensielle moderatører for sammenhengen mellom seksuell trakassering og negative helseutfall.

I kjernen av modellen ligger det en antakelse om at seksuell trakassering i en organisasjon er en funksjon av organisatorisk kontekst og jobbkontekst (Fitzgerald et al., 1994). Modellen viser hvordan seksuell trakassering kan føre til negative helseutfall og psykologiske utfall for de som rammes. Psykologiske utfall inkluderer depresjon og angst (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand og Magley, 1997).

Fitzgerald et al. (1994) viser også til variabler som kan fungere som moderatører for sammenhengen mellom seksuell trakassering og helseutfall. "Response style", på norsk "reaksjonsform" og "personal vulnerability", på norsk "personlig sårbarhet" foreslås som potensielle moderatører. Reaksjonsform beskrives i modellen som offeret sin måte å reagere på trakasseringen (Fitzgerald et al., 1994; Fitzgerald et al., 1997), men det kan tenkes at lederens reaksjon på trakasseringen også er viktig med tanke på at lederen kontrollerer og påvirker i stor grad det som foregår på arbeidsplassen (Lambert, Altheimer, og Hogan, 2010). Leymann (1996) sin forskning på mobbing forklarer at lederens reaksjon på utilbørlig atferd på arbeidsplassen spiller en vesentlig rolle, og denne studien vil derfor undersøke lederens

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

reaksjon på seksuell trakassering gjennom å undersøke laissez faire ledelse som en potensiell moderator. Lederen kan velge å reagere eller ikke reagere på varsler eller klager knyttet til seksuell trakassering. Den foreliggende studien skal undersøke sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Sett i lys av oppmerksomheten rundt laissez faire ledelse og lederens rolle når det forekommer utilbørlig atferd på arbeidsplassen (Leymann, 1996), vil laissez faire ledelse bli sett på som en mulig moderator.

Den andre foreslåtte moderatoren i modellen er "personlig sårbarhet" og foreslås i forskningslitteraturen å inkludere alder, utdanningsnivå og kjønn (Cleveland, 1994; Coles, 1986; Merkin, 2012). Spesielt legges det til grunn at ofre for seksuell trakassering ofte viser seg å være yngre, kvinnelige ansatte (Coles, 1986). En mulig inndeling av alder er gjennom å inndele arbeidsstyrken etter generasjonstilhørighet, og denne studien vil undersøke om generasjoner vil kunne fungere som en moderator. Her vil skillet være yngre og eldre arbeidstakere som tilhører ulike generasjoner.

Sett i sammenheng med at omkring en av tre mennesker i verden født mellom 1980 og 2000 nå er en del av arbeidsstyrken (Unric.org, 2017), er det naturlig å rette fokus mot den yngre arbeidsstokken som tilhører «millenniumsgenerasjonen». Med dette som rammeverk vil den foreliggende studien undersøke om generasjoner kan være en potensiell moderator for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager.

Mens fokuset i forskningslitteraturen tidligere har vært hvem det er som blir seksuelt trakassert, kan man stille spørsmål ved hvorvidt medlemmer av millenniumsgenerasjonen vil reagere annerledes på seksuell trakassering enn medlemmer av eldre generasjoner. «*Millenniumsgenerasjonen*» inkluderes som en del av «den yngre arbeidsstokken» og har vokst opp i en periode med stor teknologisk utvikling. Dette innebærer at de er vant til raske endringer og tilbakemeldinger (ledernytt, 2015). Det kan dermed tenkes at medlemmer av millenniumsgenerasjonen vil ha andre forventninger til leder enn medlemmer av den eldre generasjoner som ikke har vokst opp med samme teknologiske utvikling. Studier støtter dette ved å vise til at den yngre generasjonen har høye forventninger og krav til sin leder (Adkins, 2016; Society for Human Resource Management, 2009). På ledernytt.no beskrives medlemmer av millenniumsgenerasjonen sitt behov for løpende tilbakemelding på denne måten: *"En typisk 25-åring i dag har siden de ble født levd i en verden rik på umiddelbare tilbakemeldinger og bekreftelse: Trykker de på en knapp, skjer det noe; spiller de et dataspill, så får de en score; sender de en SMS, får de en lyd som bekrefter at den ble sendt; deler de noe i sosiale medier, får du umiddelbart «likes» eller kommentarer"* (ledernytt, 2015). Sett i

lys av dette, kan det tenkes at den yngre generasjonen har andre forventninger til sin nærmeste leder enn eldre arbeidstakere.

Wong og Giessner (2018) sin studie støtter oppunder antagelsen om at ansattes forventninger til lederen spiller en viktig rolle. Studien viser til at når leders atferd ikke er i tråd med de ansattes forventninger, både i tilfeller der den ansatte har høye og lave forventninger til lederen, vil den ansatte kunne oppfatte lederen sin som laissez-faire (Wong og Giessner, 2018). Det ser ut til at den yngre generasjonen har andre forventninger til arbeidslivet og sin nærmeste leder. Det antas derfor at det å tilhøre millenniumsgenerasjonen og har en laissez faire leder når en blir seksuelt trakassert vil være særlig belastende.

Den foreliggende studien tar for seg sammenhengen mellom psykiske helseplager, seksuell trakassering, generasjoner og laissez-faire ledelse. Laissez faire ledelse og generasjoner blir sett på som potensielle moderatorer for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager og interaksjonen mellom moderatorene blir undersøkt.

Teoretisk rammeverk

Seksuell trakassering.

Nielsen og Einarsen (2012) viser at hver sjettede norske arbeidstaker har opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen. Tall fra NOA/Stami (2016) viser til at omtrent 110 000 (4.1 prosent) arbeidstakere i det norske arbeidslivet opplever seksuell trakassering en gang i måneden eller mer.

Det er estimert at omkring 90 prosent av ofrene for seksuell trakassering lider av signifikant grad av emosjonell stress (Charney and Russel 1994). Dette støttes av en metaanalyse (Willness, Steel og Lee, 2007) med data fra 41 studier bestående av et utvalg på omkring 70.000 respondenter som knytter seksuell trakassering til dårlig fysisk og psykisk helse hos ofrene.

I forskningslitteraturen beskrives seksuell trakassering som alt fra ambigüøse tegn, uønsket berøring, flørtende bemerkelser, til regelrette seksuelle angrep (Shrier, 1996, s. 3), men dette er ikke en uttømmende liste. Seksuell trakassering defineres som "uønsket fysisk og/eller verbal oppførsel av seksuell natur på arbeidsplassen eller akademia" (Shrier, 1996, s.1). Det er blitt foreslått flere forskjellige typer av seksuell trakassering i forskningslitteraturen. I Fafo-rapporten fra 2017 (Bråten og Øistad, 2017) skilles det mellom tre hovedformer for seksuell trakassering: *fysisk* som kan være alt fra uønsket berøring til

voldtekt og voldtektsforsøk, *verbal* som kan være seksuelle hentydninger og uønskede kommentarer og *ikke-verbal* som inkluderer seksuelle blikk, blotting og uønskede seksuelle bilder (Bråten og Øistad, 2017). Det eksisterer også andre kategoriseringer av seksuell trakassering. Shrier (1996, s.1) foreslår å dele inn seksuell trakassering som enten "quid pro quo", oversatt til, "dette for det", hvor det foregår en utveksling av jobberelaterte eller akademiske goder i bytte mot seksuelle tjenester, også i tilfeller hvor offeret ikke ser en annen utvei enn å godta utvekslingen. Den andre formen for seksuell trakassering omtales som "seksuelt fiendtlig" ved at trakasseringen er kontinuerlig, repetitiv og offensiv (Shrier, 1996, s.1-2). Siden den foreliggende studien er basert på et norsk utvalg vil det være relevant å undersøke hvordan arbeidsmiljøloven forholder seg til seksuell trakassering.

Arbeidsmiljøloven har et normativt syn på seksuell trakassering, hvor enhver forekomst vil betegnes som uakseptabelt og i strid med loven. Arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet legger til grunn at «arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden» (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Tradisjonelt sett har det vært et større fokus på seksuell trakassering rettet mot kvinner kontra menn. Dette må sees i lys av at kvinner er mer utsatt for seksuell trakassering enn menn i arbeidslivet (Bråten og Øistad, 2017). Forskningslitteraturen viser likevel til at menn også kan være utsatt (McDonald og Charlesworth, 2015). McDonald og Charlesworth (2015) viser til kjønnsforskjeller når det kommer til seksuell trakassering ved at menn som oftest rapporterer om seksuell trakassering begått av andre menn, mens kvinner sjelden rapporterer om seksuell trakassering begått av andre kvinner (McDonald og Charlesworth, 2015). Arbeidstakere i kvinne-dominerte yrker er mest utsatt for seksuell trakassering (Bråten og Øistad, 2017), og det er i yrker med nære kunde- og eller brukerkontakt at forekomsten av seksuell trakassering er høyest (Bråten og Øistad, 2017).

I litteraturen skiller det gjerne mellom seksuell trakassering begått av kolleger, ledere eller underordnede og seksuell trakassering begått av klienter og kunder. En studie viser til at ansatte som blir seksuelt trakassert av lederen eller kolleger opplever høyere symptomer av depresjon enn de som trakasseres av kunder eller klienter (Friborg et al. 2017).

Seksuell trakassering er et samfunnsproblem som har store, negative konsekvenser for ofrene (Avina og O' Donohue 2002). Ofrene for seksuell trakassering vil kunne oppleve både interne og eksterne tap (Lenhart, 1996, s.30-31), hvor interne tap vil kunne karakteriseres som det å ikke føle seg som en kompetent person og det å ikke føle seg likeverdig, mens eksterne tap vil kunne innebære tap av jobbinntekt, sikkerhet og karrieremuligheter (Lenhart, 1996, s. 30-31).

Seksuell trakassering er assosiert med negative konsekvenser som redusert psykisk og fysisk velvære (Alvina og O' Donohue, 2002), i tillegg til potensielle økonomiske konsekvenser som nedsatt produktivitet, tap av jobb og lavere inntekt (Avina og O' Donohue 2002). Gjennomtrekk vil også kunne være en konsekvens som følge av at offeret ser seg nødt til å avslutte arbeidsforholdet (Sims, Drasgow, Fitzgerald, Zedeck og Sheldon, 2005). En longitudinell studie på 11,521 kvinner i militæret viser at seksuell trakassering predikerer gjennomtrekk, selv etter å ha kontrollert for andre variabler (Sims et al., 2005). Sett i lys av at gjennomtrekk er negativt for organisasjonen, kan seksuell trakassering være negativt for både for den som rammes, og for organisasjonen (Sims et al, 2005).

Desto alvorlig, sett fra et individperspektiv, vil kunne sies å være det personlige tapet av selvfølelse og integritet, samt de langvarige, psykiske helseplagene. Utsettelse for seksuell trakassering på arbeidsplassen har blitt knyttet til kriterier A1 og A2 for PTSD (Avina og O' Donohue, 2002), og er assosiert med høyere nivåer av symptomer på depresjon (Friborg et al, 2017). Fafo-rapporten for 2017 belyste seksuell trakassering i jobbsammenheng blant ansatte i to bransjer: hotell og restaurant-bransjen og helse og omsorg. Det fremkommer i rapporten at 16 prosent av de som hadde opplevd seksuell trakassering hadde psykiske helseplager (Bråten og Øistad, 2017).

Rammeverket på temaet kan være med å forklare årsaken til de mange negative konsekvensene som følge av seksuell trakassering. Modeller og teorier på seksuell trakassering vil heretter bli beskrevet og brukt som et teoretisk rammeverk i denne studien.

«*Conservation of resources theory*» (Hobfoll, 1989) foreslår at mennesker strever etter å tilegne, beholde, beskytte og oppfostre verdifulle ressurser, samt å minimere trusler knyttet til ressurstap. Modellen vil videre bli omtalt som COR-modellen. Hobfoll (1989) forklarer at det er mer skadelig for et individ å tape ressurser sammenlignet med de positive følgende av å oppnå samme mengde ressurser. Ofre for seksuell trakassering vil kunne oppleve å miste eller oppleve at sentrale ressurser er truet på flere livsarenaer. Seksuell trakassering kan være en trussel for offerets økonomiske ressurser gjennom at offeret potensielt kan miste jobben eller å ikke få en forfremmelse. Offeret kan også oppleve tap av sosiale ressurser på arbeidsplassen eller i hjemmet (Dansky og Kilpatrick, 1997, s. 156). I tråd med Hobfoll (1989) vil en ansatt kunne ha investert mye ressurser i egen status og selvbilde, hvor vedkommende vil kunne være opptatt av hvordan en fremstår ovenfor andre. Vedkommende vil forsøke å opprettholde et godt selvbilde og dette kan ødelegges i tilfeller hvor vedkommende utsettes for seksuell trakassering. Det kan også føre til tap av status blant kolleger og familie, tap av selvfølelse og selvtillit knyttet hvordan man utfører jobben sin og tap av sosial støtte fra andre på

arbeidsplassen. Offeret kan også oppleve tap av selvtillit i å dømme andre (Dansky og Kilpatrick, 1997, s. 156).

Ifølge COR-modellen (Hobfoll, 1989) kan ofrene for seksuell trakassering forsøke å beskytte ressursene sine. Hvis ressursene likevel minker eller det ikke er økning i ressurser, vil det kunne føre til somatiske eller psykologiske symptomer (Hobfoll, 1989). I tråd med modellen vil et individ som blir utsatt for seksuelle overgrep, seksuell tvang eller handlinger som tolkes som en stor trussel kunne betegnes som en "traumatisk stressfaktor", hvor offerets mest verdsette ressurser minker hurtig. Hobfoll (1991) forklarer at en årsak til dette er at den traumatiske stressfaktoren vil kunne forstyrre de grunnleggende verdiene til offeret. Seksuell trakassering foreslås også å kunne forstyrre offerets grunnleggende antakelser om verden.

«*Shattered assumption theory*» (Bulman, 1992) tar for seg traumatiske hendelser og menneskers responser til disse i form av brudd av grunnleggende antakelser, som foreslås å kunne resultere i psykologisk stress, opplevelse av sårbarhet og dårligere mental og fysisk helse (Dansky og Kilpatrick, 1997, side 156; Horowitz, 1986). Det å bli utsatt for seksuell trakassering vil kunne betegnes som en traumatisk opplevelse, som vil kunne oppleves som et brudd på grunnleggende antagelser. Teorien (Bulman, 1992) foreslår tre fundamentale antagelser som majoriteten av mennesker har: "*The world is benevolent*", eller på norsk, "verden er velvillig", "*the world is meaningful*", eller, "verden er meningsfull", og "*the self is worthy*", oversatt som, "jeg er verdt noe".

Verden er velvillig betyr at mennesker har et syn på verden som et generelt godt sted, og at mennesker generelt er gode, snille og hjelpsomme. Samtidig betyr dette at vi tror på positive utfall; hendelser i livet er stort sett positive. I tråd med teorien vil ansatte anta at ens leder, kolleger og kunder og klienter er til å stole på: "Jeg stoler på at min leder, mine kollegaer og øvrige kunder og klienter er grunnleggende gode". Det å bli seksuelt trakassert av leder, kolleger, kunder og/eller klienter vil kunne bryte med denne antakelsen.

"Verden er meningsfull" betyr at mennesker ser på hendelser i livet som meningsfulle, og forsøker å forstå "fordelingen" av gode og dårlige utfall. En meningsfull verden er en verden hvor rettferdighetsprinsippet består. I følge dette prinsippet vil en god og moralsk person oppleve flere positive utfall enn en mindre god og umoralsk person vil oppleve. Mennesker ser verden fra et rettferdighetsperspektiv hvor negative hendelser blir sett på som en straff og positive hendelser sett på som en belønning (Bulman, 1992). Sett fra et rettferdighetsperspektiv vil seksuell trakassering medføre et urettferdig element: man oppfatter ikke lenger verden som et sikkert sted hvor man kan ferdes trygt uten å føle seg truet og/eller utrygg. Dette innebærer brudd på offerets opplevelse av rettferdighet i verden.

"*Selvverdi*" er den tredje grunnleggende antakelsen som handler om at mennesker oppfatter seg selv som gode, kompetente og moralske, og har en oppfattelse av seg selv som verdifulle. Det å utsettes for seksuell trakassering, vil kunne true selvbilde til offeret (Hobfoll, 1989; Hall, Rattigan, Walter og Hobfoll, 2006, s. 30-33).

Offeret kan bruke ulike forsvarsmekanismer med formål å beholde ens grunnleggende antakelser (Dansky og Kilpatrick, 1997, side 156). Et eksempel er å benekte at en er et offer (Koss, 1991) siden det å se på seg selv som et offer henger sammen med å kategorisere seg selv negativt (Taylor, Wood og Lichtman, 1983). Ofre for seksuell trakassering kan også føle at det er deres feil at de blir seksuelt trakassert ved at de har provosert gjenpersonen til trakassering (Salisbury, Ginorio, Remick og Stringer, 1986).

Utsettelse for seksuell trakassering vil kunne "ødelegge" antagelsen om at verden er velvillig, meningsfull og at man har verdi som menneske. Mennesker vil normalt oppfatte seg selv som gode og moralske og vil forvente positive utfall. Det å bli seksuelt trakassert kan ødelegge antagelsen om at verden er rettferdig; "jeg er en god og moralsk person, men blir likevel seksuelt trakassert". Mens gode hendelser blir oppfattet som belønning, vil det å bli utsatt for seksuell trakassering kunne bli oppfattet som en form for "straff", og ødelegger denne grunnleggende antakelsen (Bulman, 1992).

Bulman (1992) forklarer at offeret som utsettes for en kriminell handling som seksuell trakassering, være bevisst over at gjerningspersonen intensjonelt har skadet vedkommende. Denne informasjonen kan utfordre offerets antagelser om verden og seg selv og kan en rekke psykologiske etterspill som psykologiske og somatiske symptomer (Horowitz, 1986).

Det er gjort lite forskning på prosessen hvor de grunnleggende antagelsene endres men en forsker som har gjort et forsøk er Horowitz (1986). I følge Horowitz (1986) vil prosessering av traumer som for eksempel seksuell trakassering, innebære at skjema og virkelighet blir forent. Erfaringer som står i motsetning til ens grunnleggende antakelser vil ikke passe inn i de eksisterende skjemaene. Offeret vil fortsette å prosessere informasjon til situasjonen eller de indre skjemaene en har forandrer seg. Et individ som blir seksuelt trakassert flere ganger over lengre tid vil oppleve at situasjonen ikke endrer seg. Skjemaene vil endres og seksuell trakassering blir en del av ens grunnleggende antakelser (Horowitz, 1986). De nye skjemaene vil avgjøre hvordan en tolker fremtidige situasjoner. Et offer for seksuell trakassering vil kunne ha vanskeligheter med å stole på andre mennesker og unngå situasjoner som fremkaller vonde minner (Horowitz, 1986). Det å bli seksuelt trakassert vil også kunne være knyttet til mangel på kontroll, noe som er negativt for offeret.

Teorien om lært hjelpeløshet (Seligman og Maier, 1976) kan forklare hvordan et offer for seksuell trakassering kan oppleve at sine forsøk på å komme seg vekk fra eller å stoppe den seksuelle trakasseringen er mislykket. Offeret kan forsøke å varsle om trakasseringen eller skifte jobb. Hvis dette ikke fungerer kan offeret til slutt gi opp og innfinne seg med situasjonen. Siden seksuell trakassering er en handling som blir utført av en person siktet mot offeret, vil det kunne oppleves som utenfor offerets kontroll å stoppe trakasseringen. Det å bli utsatt for ukontrollerbare hendelser vil også kunne få kognitive konsekvenser. En ukontrollerbar situasjon vil kunne føre til vanskeligheter med å lære at en respons har lyktes, selv når responsen er suksessfull (Seligman og Maier, 1976). Opplevelsen av kontroll kan være svekket. En litteraturreview viser at mangel på kontroll over egen fremtid er en risikofaktor for sykdom (Wallerstein, 1992) og det er relatert til depresjon og angst (Seligman, 1975; Maier og Watkins, 2005).

Presentert og eksisterende teori på seksuell trakassering viser at seksuell trakassering har en sammenheng med en rekke negative konsekvenser for de som utsettes for det. COR-modellen (Hobfoll, 1989) beskriver en nedbrytende prosess av offerets ressurser, mens "shattered assumptions" (Bulman, 1992) forklarer at utsettelse for seksuell trakassering vil kunne ødelegge offerets positive antagelser om verden og selg selv, noe som kan ha negative psykologiske følgetilstander. Teorien på lært hjelpeløshet (Seligman og Maier, 1967) forklarer hvordan seksuell trakassering kan føre til en opplevelse av hjelpeløshet og mangel på kontroll, noe som er assosiert med depresjon og angst (Seligman, 1975; Maier og Watkins, 2005)

Flere studier støtter også opp under de negative konsekvensene av seksuell trakassering. Seksuell trakassering knyttes til lavere jobbtilfredshet, lavere organisasjonstilknytning og gjennomtrekk (Willness, Steel og Lee, 2007). Seksuell trakassering er også relatert til dårligere velvære både for individet og organisasjonen (Bowling og Beehr, 2006). Det er derfor naturlig å anta at seksuell trakassering vil kunne påvirke offerets psykiske helse negativt. En metaanalyse støtter dette ved å vise at utsettelse for seksuell trakassering er assosiert med psykiske helseplager (Willness, Steel og Lee, 2007). Andre studier støtter også sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager som depresjon og angst (Wolff, Rospenda og Colaneri, 2017; Salisbury et al. 1986).

På bakgrunn av dette utledes følgende hypotese:

H1: Det er en positiv sammenheng mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager

Lederens rolle.

Seksuell trakassering er et alvorlig problem på arbeidsplassen. Det vil derfor være naturlig å rette fokuset mot faktorer som påvirker seksuell trakassering. Det er foreslått at lederen vil kunne ha stor innflytelse og påvirkning over forhold på arbeidsplassen (Lambert et al. 2010), noe som indikerer at ledelse kan være en slik faktor.

Forskningslitteraturen har tradisjonelt fokusert på konstruktiv lederatferd og de positive følgene for organisasjonen i form av effektivitet og organisasjonstilhørighet. (Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland og Hetland, 2007; Lowe, Kroeck, & Sivasubramaniam, 1996; Barling, Weber, & Kelloway, 1996). Einarsen, Skogstad og Aasland (2007) foreslår at en konstruktiv leder vil ta vare på ansattes jobbtilfredshet, motivasjon og velvære og arbeide mot organisasjonens mål, oppgaver og strategier. Eksempler på ledelsesformer som i forskningslitteraturen trekkes fram som positive er transformasjonsledelse som er en inspirerende og motiverende ledelsesform (Avolio, Bass og Jung, 1997) og autentisk ledelse som er en ærlig og transparent ledelsesform (Gardner, Avolio, Luthans, May og Walumbwa, 2005).

Arbeidsmiljøloven legger føringer for de allmenne kravene og forventningene som stilles til lederen. Oppfyllelse av arbeidsmiljølovens krav kan være et godt mål for å vurdere om lederen kan karakteriseres som en konstruktiv leder. Arbeidsmiljøloven § 4-3 legger eksempelvis føringer for krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, som vil medføre en rekke forventninger og krav til hvordan lederen opptrer. Arbeidsmiljøloven §4-3 (1) legger til grunn at «Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas» (Arbeidsmiljøloven, 2005). Arbeidstakers omsorgsplikt er en ulovfestet norm hvor det forventes at leder ivaretar ansattes helse og verdighet (Eriksen og Eidsheim, 2018). I tilfeller hvor leder ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav, vil dette kunne betegnes som destruktiv lederatferd.

Forskning på destruktiv ledelse har i stor grad fokusert på aktiv destruktiv ledelse. Et eksempel på dette er begrepet ”helsefarlig ledelse” som ble introdusert av Kile (1990) i Norge. Kile (1990) forklarer at ledes mulighet til å styre og kontrollere kan bli misbrukt av lederen til å trakassere og nedverdige ansatte. Eksempler på forskere som har beskrevet aktiv destruktiv lederatferd er Tepper (2000) som beskrev mishandlende ledelse og Ashforth (1994) som beskriver den pedantiske tyrann. Her er lederne destruktive gjennom hva de gjør, altså gjennom å være aktive. Ledere kan også være destruktive gjennom å la være å handle (Einarsen, Skogstad og Aasland, 2015). Buss (1961) foreslår at det eksisterer ulike passive og

aktive aggressive atferder som kan være direkte og indirekte. Ledere kan være destruktive gjennom aktiv handling eller gjennom å unnlate å gjøre noe (Buss, 1961). En form for passiv ledelse er kalt "laissez faire"-ledelse. Laissez faire ledelse blir beskrevet av Lewin, Lippitt og White (1939) som en ledelsesstil hvor leder opptar en lederposisjon men unnviker ansvar og oppgaver som inngår i jobben. Laissez faire ledelse blir beskrevet av Bass og Avolio (1990) som at lederen unngår å handle når det trengs og/eller at det er ingen ledelse. Lederen vil kunne utsette beslutninger som han/hun har ansvar for og vil ikke gjøre særlig innsats for å involvere eller motivere de ansatte eller gi dem tilbakemeldinger og belønninger.

Laissez faire ledelse er foreslått å være den formen for ledelse som forekommer hyppigst (21,2 prosent) av de destruktive formene for ledelse i det norske arbeidslivet (Aasland, Skogstad, Notelaers, Nilsen og Einarsen, 2010). Det er foreslått (Jackson, Hutchingson, Peters, Luck og Saltman, 2013) at passive ledere (slik som laissez faire-ledere) kan reagere på ulike måter når en ansatt legger frem en klage. Leymann (1996) forklarer at ledere kan reagere på en dårlig måte i slike situasjoner. Lederen kan unnlate å ikke gjør noe med saken eller kan svare på klagen på en tvetydig måte. Saken blir utsatt eller ikke tatt hånd om. Laissez faire ledelse foreslås å være en negativ ledelsesform som defineres av Bass og Avolio (1994, s. 4) på denne måten: "the avoidance or absence of leadership and is by definition the most inactive - as well as the most ineffective according to almost all research on the style. As opposed to transactional leadership, laissez-faire represents a non-transaction". Mangel på konstruktiv atferd, som kjennetegner laissez faire ledelse, vil kunne føre til at legitime forventninger ikke blir møtt (Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland og Hetland, 2007).

Flere teorier støtter opp under laissez faire ledelse som en destruktiv ledelsesform. Det er foreslått å plassere laissez faire ledelse i origo (Einarsen, Skogstad og Aasland, 2015, s. 212-214) i en *helhetlig modell på destruktiv lederatferd* (Einarsen, Skogstad og Aasland, 2007) fordi en slik ledelsesform er passiv til både organisasjonen og de ansatte. Laissez faire ledelse blir av fullspektrummodellen (Bass og Avolio, 1994; Bass, 1997). beskrevet som en passiv og ineffektiv lederstil. I en situasjon hvor en ansatt blir seksuelt trakassert men ikke får hjelp fra leder, noe som kjennetegner laissez faire ledelse, kan offeret begynne å tvile på at mennesker er gode og at verden er rettfærdig (Bulman, 1992). Det kan også være knyttet til tap av offerets ressurser (Hobfoll, 1989).

Flere studier har sett på de potensielle negative konsekvensene av laissez faire ledelse. Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland og Hetland (2007) viser at laissez faire ledelse hadde positiv sammenheng med rolleambiguitet, rollekonflikt og konflikter med kolleger og

sammenhengen ble vist over tid (Skogstad et al., 2014). Hyson (2016) viser til at laissez faire ledelse hadde en positiv sammenheng med gjennomtrekk, hvor laissez faire ledelse kunne forklare 57 prosent av variansen. En annen studie viser at laissez faire ledelse har en negativ sammenheng med tilfredshet med lederen og ledereffektivitet (Judge og Piccolo, 2004). Studier viser en negativ sammenheng med ansattes jobbtfredshet (Skogstad, Aasland, Nilsen, Hetland, Matthiesen og Einarsen, 2014; Asrar - ul- Haq og Kuchinke, 2016; Judge og Piccolo, 2004) og ansattes effektivitet (Asrar - ul- Haq og Kuchinke, 2016).

På en arbeidsplass vil lederen ha stor påvirkning på arbeidsplassen (Lambert et al., 2010). En ansatt som blir seksuelt trakassert på arbeidsplassen vil kunne trenge hjelp og støtte, hvorav det vil være naturlig å søke dette hos lederen. Tidligere forskning har vist at ansatte som blir seksuelt trakassert vil kunne oppleve negative konsekvenser. Det å bli seksuelt trakassert vil være en krevende situasjon hvor ansatt kan behøve hjelp. En ansatt som har en laissez faire leder kan oppleve å ikke få hjelp og støtte av leder når vedkommende trenger hjelp (Bass og Avolio, 1990). Det kan tenkes at en ansatt som blir utsatt for seksuell trakassering og ikke får den hjelpen og støtten som behøves, kan være ekstra belastende for offeret. En studie viste at kvinner som ble seksuelt trakassert og som oppfattet at det å klage til ledelsen ikke var effektivt hadde større sannsynlighet enn andre til å oppleve negative psykososiale reaksjoner (Pryor, 1995). Det teoretiske rammeverket av teorier og modeller på laissez faire ledelse vil heretter bli tatt for seg.

«*Conservation of resources theory*» eller *COR modellen* (Hobfoll, 1989), som er introdusert og beskrevet tidligere i denne oppgaven, kan bli brukt som et rammeverk for å forstå laissez faire ledelse. I følge Vroom og Jago (2007) vil forholdet mellom leder og medarbeider innebære at leder veileder og motiverer de ansatte slik at organisasjonen når sine mål. Det vil også være lederen som fordeler og kontrollerer ressursene på arbeidsplassen (Lambert et al., 2010). En laissez faire leder kan unngå å gi støtte og ressurser til sine ansatte (Bass og Avolio, 1990) og ansatte som har en slik leder vil kunne ha forventninger om at lederen ikke vil stille opp og være til stede. Siden sosial støtte kan være en ressurs for ansatte (Hobfoll (1989), vil det at lederen ikke stiller opp og gir støtte bety at en ikke får tilgang til viktige ressurser. Det forslås at en form for stress er forventingsstress hvor forventningen om at en ikke skal motta en ressurs er en form for stressfaktor (Hobfoll, 2001). Dette kan bety at det å ha en laissez faire leder skaper forventninger til at ens leder ikke kommer til å stille opp når man trenger vedkommende noe som kan være en stressfaktor i seg selv. Dette kan ha en rekke negative emosjonelle reaksjoner som for eksempel sinne, aggressiv atferd og angst (Beal et

al., 2005). Laissez faire ledelse vil kunne føre til at legitime forventninger ikke blir møtt (Skogstad et al, 2007).

En annen måte laissez faire ledere kan skape stress på er gjennom arbeidsrelaterte stressorer som rollestressorer, som tapper personer for ressurser (Barling og Frone, 2017). Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek og Rosenthal (1964) foreslår at kvaliteten på ledelse er en sentral kilde til stressfaktorer. Det kan tenkes at høy grad av laissez faire ledelsesatferd vil kunne utsette ansatte for rollestressorer noe som kan tappe de ansatte for ressurser (Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland og Hetland, 2007; Skogstad, Hetland, Glasø og Einarsen, 2014).

COR-modellen forklarer hvordan laissez-faire-ledelse kan føre til en ubalanse mellom investerte ressurser og tilbakeførte ressurser. I tråd med modellen vil dette være brudd på legitime forventninger og skape en opplevelse av urettferdighet (Hobfoll, 1989). Det kan tenkes at opplevelse av urettferdighet er sentral for å forstå hvorfor laissez faire ledelse er en destruktiv form for ledelse.

«*Shattered assumptions theory*»: «Shattered assumption theory» (Bulman, 1992), som allerede er blitt introdusert i den foreliggende studien, vil bli brukt som et rammeverk for å forstå hvordan laissez-faire ledelse vil kunne bryte med de ansattes forventninger. Det foreslås i denne studien at mangel på hjelp, (laissez-faire ledelse) når en ansatt blir utsatt for seksuell trakassering kan være særlig belastende.

Laissez faire ledere er passive og i en situasjon hvor en slik leder mottar klage om seksuell trakassering vil det derfor være sannsynlig at en slik leder ikke følger opp klagen. I følge Bulman (1992) vil ansatte ha grunnleggende antakelser om at ledere og andre mennesker er gode, til å stole på og hjelpsomme. Hvis en ansatt legger frem en klage om seksuell trakassering men ikke får respons av leder og /eller ikke blir tatt på alvor i en slik kritisk situasjon, kan dette føre til at offeret begynner å stille spørsmål ved ens grunnleggende antakelser om rettferdighet i verden. (Salisbury et al., 1986).

En annen grunnleggende antakelse er i følge Bulman (1992) knyttet til verden som meningsfull hvor det antas at positive utfall vil forekomme for moralske personer og negative utfall vil forekomme for umoralske personer. Siden ansatte mest sannsynlig vil se på seg selv som en god og moralsk person, vil det å ikke få hjelp fra leder hvis en blir utsatt for seksuell trakassering, bryte med denne antakelsen. Årsaken til dette foreslås å være at det å ikke få hjelp i en slik kritisk situasjon kan bli sett på som en ufortjent "straff".

En lederrolle skaper forventninger fra ansatte og mangel på konstruktiv atferd vil kunne føre til at disse forventningene ikke blir møtt (Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland

og Hetland, 2007). Dette kan få negative konsekvenser for de ansatte og organisasjonen. (Einarsen, Skogstad og Aasland, 2010, s.160-165).

Fra et rettferdighetsperspektiv (Bulman, 1992) vil et offer for seksuell trakassering fortjene hjelp og støtte fra nærmeste leder og i tilfeller hvor denne støtten ikke fås vil dette tenkes å kunne være svært belastende. Det vil være relevant å undersøke om en ansatt som opplever seksuell trakassering og ikke mottar den hjelpen de trenger (høy grad av-laissez faire ledelsesatferd) vil oppleve høyere grad av psykiske helseplager sammenlignet med ansatte som fikk den hjelpen de trengte (lav grad av laissez faire ledelsesatferd).

På bakgrunn av dette utledes følgende hypotese:

Hypotese 2: Sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager er sterkere ved høyere grad av laissez-faire ledelse.

Millenniumsgenerasjonen – spiller det en rolle?

Seksuell trakassering er et problem som kan oppstå tvers av sektorer og yrker (Bråten og Øistad, 2017). På en arbeidsplass vil det også eksistere ansatte på tvers av generasjoner. Det kan være viktig å undersøke om alle arbeidstakere reagerer likt på seksuell trakassering, eller om det eksisterer forskjeller når det kommer til håndtering av seksuell trakassering. Yngre arbeidstakere som representerer millenniumsgenerasjonen og eldre arbeidstakere som representerer eldre generasjoner, vil kunne ha ulike forutsetninger og mestringsstrategier (Lachapelle og Hadjistavropoulos, 2005) og derfor reagere annerledes på seksuell trakassering og andre stressorer. Det blir i denne sammenheng relevant å undersøke hva som skiller yngre og eldre generasjoner fra hverandre.

Generasjonsnavn som "Baby boomer", "Generasjon X" og "Millenniumsgenerasjonen" er merkelapper som beskriver medlemmer av en gruppe som er knyttet til en historisk periode (Cox, Young, Guardia og Bohmann, 2018). Den yngre generasjonen eller millenniumsgenerasjonen tilsvarende individer født mellom ca. 1980 og 1995 (American Psychological Association, 2018), mens den eldre generasjon er individer født mellom 1946-1960 (Baby-boomer generasjonen) og 1960-1980 (Generasjon X).

Myers og Sadaghiani (2010) foreslår at millenniumsgenerasjonen er påvirket av globalisering, informasjonsteknologi, kommunikasjon, økonomi og sosialisering. De har ofte et annerledes, og ofte bredere perspektiver på ulike temaer som for eksempel arbeidsmarkedet i verden, kulturell diversitet og ansatt-leader-relasjoner. Millenniumsgenerasjonen beskrives som en generasjon som er blitt oppmuntret av foreldre til å ikke stole blindt på autoriteter, men i stedet utfordre de og blitt oppmuntret til å uttrykke sine meninger (Howe og Strauss,

2007). En Gallup-rapport (Adkins, 2016) beskriver millenniumsgenerasjonen som tilkoblet (“connected”), lite tilknyttet, (“unattached”) ubegrenset (“unconstrained”) og idealistisk (“idealistic”).

Tilkoblet. Det har vært en utvikling av teknologi som utvikling av internett, datamaskiner og telefoner. Dette gjør at personer i millenniumsgenerasjonen har tilgang til nyheter, underholdning og lett kan få kontakt med andre mennesker. Dette illustreres av at 91 prosent av de i millenniumsgenerasjonen eier en smarttelefon og at 71 prosent rapporterer at de bruker internett som hovedkilde til informasjon og nyheter (Adkins, 2016).

Det foreslås at den teknologiske utviklingen har gjort generasjonen vant til raske endringer og tilbakemeldinger (ledernytt, 2015). Dette illustreres av en rapport av Society for Human Resource Management (2009) som beskriver at yngre arbeidstakere fra millenniumsgenerasjonen forventer kontinuerlig tilbakemelding fra ledere. Millenniumsgenerasjonen beskrives å ha de følgende karakteristikkene:

Ubegrenset. Millenniumsgenerasjonen søker etter å gjøre endringer og ønsker digitale kanaler. Individuer i millenniumsgenerasjonen søker gode relasjoner med ledere (Adkins, 2016; Society for Human Resource Management, 2009) og forventer åpen kommunikasjon fra leder og mellomleder (Gursoy, Maier og Chi, 2008; Martin, 2005; Society for Human Resource Management, 2009).

Lite tilknytning. Personer i millenniumsgenerasjonen føler seg ikke sterkt knyttet til jobben og organisasjon hvor de arbeider (Adkins, 2016).

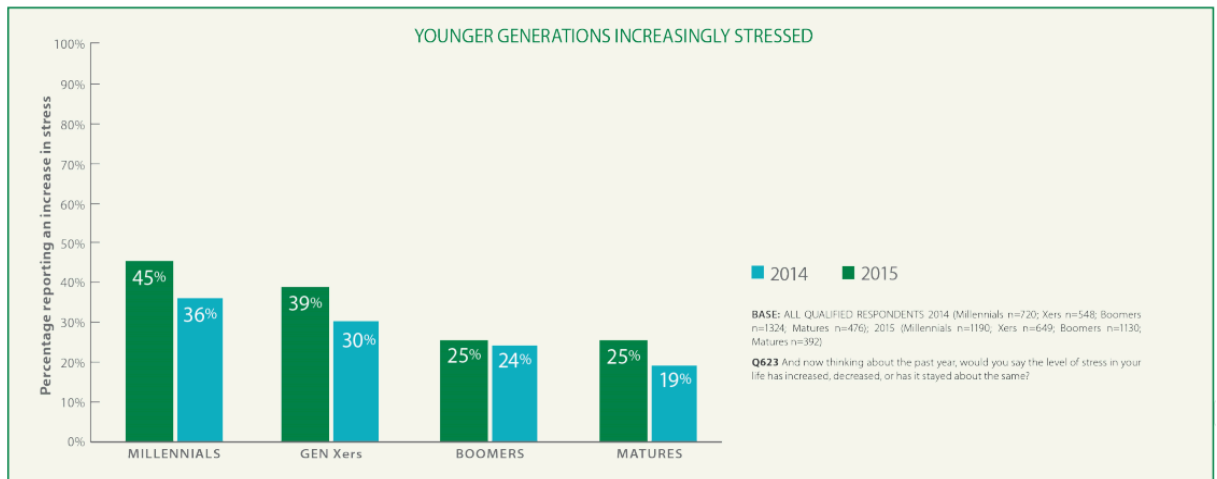
Idealistisk. (Adkins, 2016). Ansatte i den yngre generasjonen synes arbeid skal ha betydning utover det å tjene penger og har et ønske om å lære og vokse som person. Hele 87 prosent rapporterte at utviklingsmuligheter i jobben og personlig utvikling er viktige faktorer i jobben.

De eldre generasjonene utgjør en økende andel av arbeidsstyrken i dag. «Baby boomer-generasjonen» er individer født mellom 1946 og 1965 mens "Generasjon X" er individer født tidlig på 1960 tallet og fram til 1980-tallet (Cox et al, 2018). «Baby Boomer»-generasjonen blir i forskningslitteraturen beskrevet som hardtarbeidende og lojale, men også som lite vant med ny teknologi og lite villig til organisasjonsendringer (Cox et al, 2018). «Generasjon X» blir beskrevet som autonome og lojale arbeidstakere som verdsetter stabilitet, korttids-belønninger og sikkerhet (Jurkiewicz, 2000). Eldre arbeidstakere blir også ansett som mer erfarne enn yngre arbeidstakere (Finkelstein, Kelly og Higgins, 2000). En studie (Twenge, Campbell, Hoffman og Lance, 2010) viser at eldre generasjoner verdsetter indre

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

belønninger, sosiale verdier (som det å få venner) og indre verdier (som det å ha en interessant og utfordrende jobb) høyere enn yngre generasjoner.

Det eksisterer lite forskning på generasjoner som moderator på sammenhengen mellom seksuell trakassering og utfallsmål. Seksuell trakassering er en stressfaktor på arbeidsplassen (Glomb, Richman, Hulin og Drasgow, 1997) og derfor vil forskning på generasjonsforskjeller i opplevelsen av stress, håndtering av stress og emosjoner være relevant.



Graf 1. Graf over rapportert stress I ulike generasjoner fra American Psychological Association, 2016.

Millenniumsgenerasjonen, født mellom 1980 og 1995, vil inkluderes i studier som har samlet inn data etter år 2000. Dette kan bety at deltakere som blir betegnet som yngre i disse studiene, vil representere millenniumsgenerasjonen. En rapport (American Psychological Association, 2016) viser at den yngre generasjonen rapporterer høyere grad av stress enn eldre generasjoner. Dette gjengis i graf 1. Flere studier hvor data var samlet inn etter år 2000 støtter oppunder dette og viser større forekomst av stress hos yngre individer sammenlignet med eldre individer (Mental Health Foundation, 2018; Hourani, Williams og Kress, 2006).

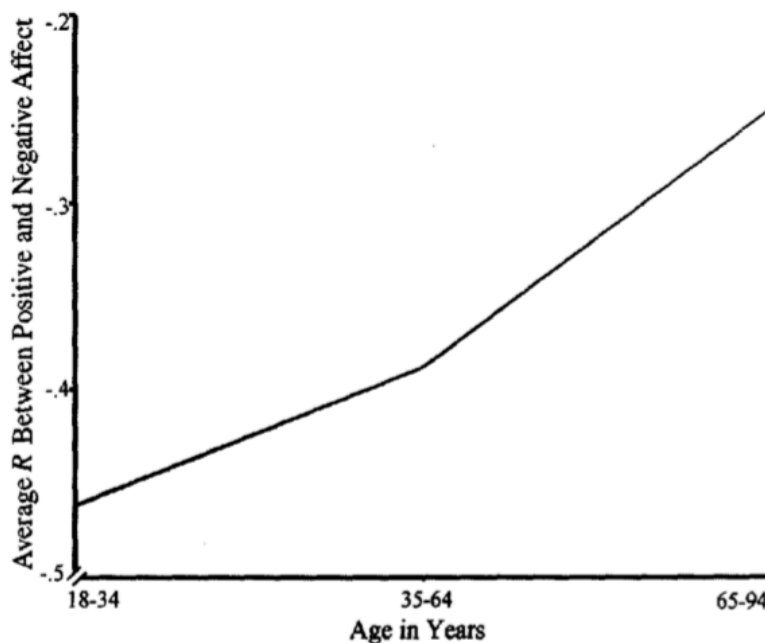
Andre studier hvor data er samlet inn etter år 2000, har undersøkt aldersforskjeller i stress og håndteringsstrategier. En studie (Lachapelle og Hadjistavropoulos, 2005) viste at yngre individer i større grad bruker en emosjonsfokusert håndteringsstrategi som er knyttet til regulering av negative emosjoner. Emosjonsfokusert håndteringsstrategi er assosiert med problemer med tilpasning og psykiske helseplager (Lachapelle og Hadjistavropoulos, 2005; Smith et al. 2015). Studien viste også at yngre personer bruker mindre grad av problemfokusert håndtering som er knyttet til strategier for å finne løsning på problemet og

eksempler er planlegging og problemløsning. Dette er en mer adaptiv håndteringsstrategi og er knyttet til bla. positive emosjoner (Lachapelle og Hadjistavropoulos, 2005; Smith, Saklofske, Keefer og Tremblay, 2015). Dette kan bety at ansatte i millenniumsgenerasjonen bruker mindre tid på kognitiv bearbeiding av en stressende situasjon og mer tid på å regulere negative emosjoner sammenlignet med eldre generasjoner.

Siden regulering av negative emosjoner som håndteringsstrategi er knyttet til psykiske helseplager (Smith et al. 2015) kan dette bety at yngre generasjoner vil oppleve høyere grad av psykiske helseplager sammenlignet med eldre generasjoner.

Det eksisterer også forskning på alder og negative utfallsmål hvor flere studier tyder på at yngre individer er mer sårbare for å oppleve negative helseutfall sammenlignet med eldre individer. Forekomsten av stress er høyere hos yngre individer sammenlignet med eldre individer (Siu, Spector, Cooper og Donald, 2001). En studie viser videre at yngre individer i militæret har høyere sannsynlighet for å utvikle posttraumatisk stress i etterkant av krig sammenlignet med eldre individer (Dohrenwend, Yager, Wall, og Adams, 2013).

Flere studier viser at eldre individer i større grad brukte problemløsning (Irion og Blanchard-Fields, 1987; McCrae, 1982; Folkman, Lazarus, Pimley og Novacek, 1987; Labouvie-Vief, Hakim-Larson og Hobart, 1987) og en studie viser at yngre individer bruker mindre gunstige håndteringsstrategier som er knyttet til depresjon (Diehl et al., 2014).



Graf 2. Grafen viser at negative emosjoner (Y) reduseres i takt med at alder (X) øker. (Carstensen, Pasupathi, Mayr, Nesselroade og Diener, 2000)

En studie av Carstensen, Pasupathi, Mayr, Nesselroade og Diener (2000) beskriver utviklingen av emosjoner gjennom det voksne livet. Den viser at frekvensen av negative emosjoner avtar jo eldre man blir (frem til 60 år). Sammenhengen mellom negative emosjoner (Y) og alder (X) illustreres i graf 2. Dette indikerer at yngre individer har større sannsynlighet for å oppleve høyere grad av negative emosjoner sammenlignet med eldre individer.

Den gjennomgåtte forskningslitteraturen på sammenhengen mellom alder og stress tyder på at yngre individer som representerer millenniumsgenerasjonen, håndterer stress dårligere enn eldre arbeidstakere som representerer eldre generasjoner (Lachapelle og Hadjistavropoulos, 2005; Diehl et al., 2014) og at bruker mindre gunstige mestringsstrategier (Diehl et al., 2014). Ansatte i den yngre generasjonen foreslås å være mer sårbare ovenfor seksuell trakassering ved at de vil oppleve høyere grad av negative helseutfall enn ansatte i eldre generasjoner. Generasjoner forslås i denne sammenheng som en mulig moderator på sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Hypotesen blir som følger:

H3: Sammenhengen mellom seksuell trakassering og helseplager er sterkere hos arbeidstakere i millenniumsgenerasjonen sammenlignet med arbeidstakere i eldre generasjoner.

Er millenniumsgenerasjonen spesielt sårbare når de har en laissez faire leder og utsettes for seksuell trakassering?

I den foreliggende studien er det foreslått to mulige moderatorer (M): laissez-faire ledelse og generasjoner på sammenhengen mellom seksuell trakassering (X) og psykiske helseplager (Y). Det kan være interessant å undersøke samspillet mellom moderatorene. Millenniumsgenerasjonen er vokst opp med en teknologisk utvikling og raske tilbakemeldinger (Adkins, 2016), de forventer åpen kommunikasjon og kontinuerlig tilbakemelding fra ledere (Society for Human Resource Management, 2009) og søker gode relasjoner med ledere (Adkins, 2016). Derfor kan det tenkes at millenniumsgenerasjonen vil reagere sterkere på det å ikke få hjelp fra en laissez faire leder, som kjennetegnes ved å unngå å ta ansvar, beslutninger og gi støtte (Bass og Avolio, 1990; Jackson, Hutchingson, Peters, Luck og Saltman, 2013), i en krevende situasjon som å bli seksuelt trakassert.

Yngre arbeidstakere forventer mye av sin leder og arbeidsplass blant annet: løpende tilbakemeldinger (ledernytt, 2015, støtte fra nærmeste leder, god karriereutvikling og muligheten til å prate med leder om uformelle temaer (Adkins, 2016).

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Millenniumsgenerasjonen har vokst opp i en periode med stor teknologisk utvikling (Myers og Sadaghiani, 2010), som innebærer at millenniumsgenerasjonen er vant med å få hurtige tilbakemeldinger på sosiale medier og andre sosiale plattformer (ledernytt, 2015). Dette indikerer at millenniumsgenerasjonen kan ha forventninger til raske tilbakemeldinger fra miljøet rundt seg, også på arbeidsplassen. Dette illustreres av en studie som viste at yngre arbeidstakere forventer kontinuerlig tilbakemelding fra ledere og åpen kommunikasjon fra leder og mellomleder (Gursoy, Maier og Chi, 2008; Martin, 2005; Society for Human Resource Management, 2009).

Når ansatte har behov for tilbakemeldinger, henger dette implisitt sammen med et behov for ledelse. Ansatte vil kunne ha et behov for ledelse når de opplever en krevende situasjon som det å bli seksuelt trakassert. En studie støtter dette (Perrin, Yragui, Hanson og Glass, 2011) og beskriver at ofre som befinner seg i mishandlende samlivsforhold generelt har et behov for ledelse gjennom at de ønsker støtte fra leder. Det å være i et mishandlende forhold vil kunne betegnes som traumatisk hendelse, slik som seksuell trakassering. Studien forklarer at ofrene kan ha et behov for informasjon, ressurser, emosjonell støtte og anerkjennelse og at de kan søke dette hos lederen. Det beskrives også at ofre kan ha behov for at lederen hjelper de ut av situasjonen gjennom juridisk og økonomisk assistanse (Perrin, Yragui, Hanson og Glass, 2011).

Behov for ledelse blir av De Vries (1997) beskrevet som en ansatts persepsjon av hvor relevant en leders handlinger er for en selv eller for ens gruppe. Ansatte kan behøve ledelse for å dekke behov og oppnå målene sine. De Vries (1997) foreslår at ansatte som behøver noe fra leder, enten kan velge å kommunisere dette til leder eller å la være. Lederen kan velge å reagere på dette eller å la være. Omfanget av behovet for ledelse er avhenger av individuelle preferanser, uttrykt atferd og lederens respons. En studie (De Vries et al., 2004 referert i de Vries og van Gelder, 2005, s. 241) viser til en sammenheng mellom alder og behov for ledelse hvor yngre individer, som kan representere millenniumsgenerasjoner, opplever høyere grad av behov for ledelse enn eldre individer. Det er nevnt tidligere at millenniumsgenerasjonen forventer åpen kommunikasjon og kontinuerlig tilbakemelding fra ledere (Society for Human Resource Management, 2009) samt gode relasjoner med ledere (Adkins, 2016). Det tenkes derfor at millenniumsgenerasjonen vil ha et større behov for ledelse og tilbakemelding enn det eldre generasjoner har.

Mangel på tilbakemelding, er noe som kjennetegner laissez-faire ledelse (Bass og Avolio (1990) og det antas at det å ikke få hjelp og tilbakemelding fra leder, vil kunne påvirke ansatte ulikt, ut i fra hvilket behov de har for ledelse og tilbakemelding (De Vries et al., 2004

referert i de Vries og van Gelder, 2005). Det tenkes at mangel på tilbakemelding vil påvirke en ansatt med høyere behov for ledelse og tilbakemelding mer negativt enn ansatte med lavere behov for ledelse. Presentert forskning på temaet indikerer at ansatte i den yngre generasjonen har et større behov for ledelse og tilbakemelding fra leder enn ansatte i eldre generasjoner og vil reagere sterkere på manglende tilbakemelding og hjelp fra sin leder.

Ansatte vil ha legitime forventninger knyttet til lederens rolle knyttet til tilbakemelding og hjelp fra leder når det trengs (Skogstad et al. 2007). Ofre for seksuell trakassering vil kunne ha et desto sterkere behov for hjelp fra leder. Mangel på slik støtte i en slik situasjon, noe som kjennetegner laissez faire ledere vil kunne oppleves som et brudd på legitime forventninger og oppleves urettferdig.

Rettferdighetsprinsippet står sterkt hos mennesker og i henhold til teorien «Shattered assumption» vil brudd på rettferdighet oppleves som svært negativt (Bulman, 1992). Dette kan også gjelde for ansatte i millenniumsgenerasjonen.

Bies og Moag (1986) bruker begrepet "interaksjonsrettferdighet" når det refereres til en opplevelse en skjev fordeling mellom leder og medarbeider. De forklarer at manglende respons, et kjennetegn ved laissez-faire ledelse, vil kunne oppleves som en urettferdig form for leder-medarbeider-interaksjon. Dette kan bety at laissez faire ledelse er destruktiv siden det fører til en opplevelse av urettferdighet hos ansatte.

Det foreslås også forskjeller i hvordan mennesker reagerer på urettferdighet. Lazarus og Folkman (1984) foreslår at det eksisterer individuelle forskjeller når det kommer til grunnleggende antakelser. Det foreslås at ansatte i den yngre generasjonen kan reagere sterkere på urettferdighet på arbeidsplassen sammenlignet med ansatte i eldre generasjoner. Dette kan være knyttet til generasjonsforskjeller i grunnleggende antakelser. En studie (Chasteen og Madey, 2003) viste at yngre personer opplevde høyere grad av negative emosjoner av å lese nyhetsartikler som ble persipert som urettferdige.

Brienza og Bobocel (2017) utfordrer Bulman (1992) sin antakelse om at opplevelse av rettferdighet forløper seg likt på tvers av alder og viser i sin studie at yngre arbeidstakere er mer sensitive til rettferdighet knyttet til hvordan ting blir fordelt og rettferdighet knyttet til fordelingsresultatet. (Vermunt og Törnblom, 1996). En studie (Troost et al., 2015) viste at yngre deltakere rapportere høyere opplevd urettferdighet enn det eldre deltakere gjorde. Det blir foreslått at denne sammenhengen kan henge sammen med deltakernes forventninger om at verden er rettferdig. Disse studiene er fra 2015 og 2017 og det kan derfor tenkes at millenniumsgenerasjonen er del av utvalget og kan tilsvare yngre deltakere i studien.

Laissez faire ledelsesatferd vil kunne være en form brudd på det en arbeidstaker oppfatter som rettferdig. Dette støttes av en studie av Tenhiälä et al (2013) hvor alder kunne moderere sammenhengen mellom opplevelse av rettferdighet og gjennomtrekk, hvorav yngre arbeidstakere har høyere sykefravær ved opplevelse av urettferdighet enn eldre arbeidstakere.

Presentert teori tyder på at ansatte i den yngre generasjonen har et desto større behov for tilbakemelding ansatte i den eldre generasjonen (ledernytt, 2015; Adkins, 2016; Gursoy, Maier og Chi, 2008; Martin, 2005; Society for Human Resource Management, 2009). Det antas derfor at mangel på hjelp i en kritisk situasjon som det å bli seksuelt trakassert vil kunne føre til høyere grad av psykiske helseplager hos ansatte i den yngre generasjonen. Det å ikke få hjelp fra nærmeste når man utsettes for seksuell trakassering vil antas å kunne oppleves som et brudd på rettferdighet og ekstra belastende. Det antas at ansatte i den yngre generasjonen, sett i lys av eksisterende teori og forskning, vil reagere sterkere ved brudd på rettferdighet og mangel på tilbakemeldinger sammenlignet med eldre generasjoner.

Det antas at yngre arbeidstakere som blir utsatt for seksuell trakassering og samtidig ikke får hjelp fra sin leder (laissez-faire ledelse) vil være særlig sårbare og vil oppleve høyere grad av psykiske helseplager. Hypotesen blir som følger:

H4: Sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager er sterkere ved høyere grad av laissez-faire ledelse og lavere grad av alder (den yngre generasjonen)

Metode

Utvalg

Utvalget i den foreliggende studien er hentet fra Statistisk sentralbyrås (SSB) sitt yrkesregister «The Norwegian Central Employee Register» (NCER). Datasamlingen er administrert og gjennomført av SSB på oppdrag fra Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen. Utvelgingskriteriene var voksne ansatte i alderen 18-67 år som var registrert i NCER-registeret som ansatt de siste 6 månedene og som minimum jobbet i gjennomsnitt 15/t per uke. Spørreskjemaet ble sendt med Posten Norge til respondentenes hjemmeadresse.

Datasettet benyttet i den foreliggende studien består av data hentet på to ulike måletidspunkt, henholdsvis 2005 og 2007. Nettutvalget for måletidspunkt 2005 bestod av 2540 ansatte, hvor svarprosenten var på 57 prosent. Måletidspunktet 2007 bestod av 1775 respondenter med en svarprosent på 80 prosent. Utvalget per 2005 bestod av 1217 menn (47.9

prosent) og 1322 kvinner (52 prosent) hvor 1 person ikke spesifiserte kjønn. Per 2007 var det 794 menn (31.3 prosent) og 978 kvinner (38,5 prosent) og 768 som ikke spesifiserte kjønn (30.2 prosent).

Alder deles inn etter generasjonstilhørighet; yngre arbeidstakere består av millenniumsgenerasjonen, født fra 1980-1995, mens eldre arbeidstakere er arbeidstakere som er født før år 1980. I 2005 vil yngre arbeidstakere som tilhører millenniumsgenerasjonen være t.o.m 25 år og utgjøre 154 yngre respondenter, mens 2385 eldre respondenter tilhører den eldre generasjonen i utvalget fra 2005. Medlemmer av millenniumsgenerasjonen vil i 2007 være respondenter t.o.m. 27 år, som tilsvarer 91 yngre respondenter og 1681 eldre respondenter. Studien ser på generasjoner hvor yngre arbeidstakere forstås i denne oppgaven som respondenter som tilhører millenniumsgenerasjonen født år 1980-1995, mens eldre arbeidstakere er respondenter som er født før år 1980. I måletidspunkt 2005 vil millenniumsgenerasjonen tilsvare deltakere i alderen 19-25 år mens deltakere som er eldre enn dette tilsvarer eldre generasjoner.

Prosedyre og etikk

Undersøkelsen er godkjent av Regional komité for medisin forskningsetikk (REK Vest) og personombudet ved Statistisk sentralbyrå (SSB). Informasjon om undersøkelsen ble sendt sammen med spørreskjemaet, via Posten Norge, til respondentenes hjemmeadresse. Deltakerne ble i skrivet informert om formålet med undersøkelsen og den praktiske gjennomføringen av undersøkelsen. De som ikke deltok i første runde, ble ikke kontaktet for oppfølgingsstudie. Frivillig deltagelse, informert samtykke og konfidensialitet sikres av SSB gjennom standardprosedyre. For å sikre anonymiteten til deltakerne, har UiB kun tilgang til et anonymisert datasett hvor opplysninger som navn, adresse og opplysninger som direkte forteller hvem som har svart hva er fjernet.

Frafall

Tabell 1

Frafallsanalyse med psykiske helseplager som avhengig variabel.

	B (SE)	Exp(B)
Laissez faire ledelse 2005	.17 (.12)	1.19 ^{ns}
Psykiske helseplager 2005	-.06 (.14)	.94 ^{ns}
Seksuell trakassering 2005	-.20 (.17)	.82 ^{ns}
Alder 2005	-.68 (.18)	.51 ^{***}

Merk. B=ustandardisert regresjonskoeffisient, SE= standard error, Exp(B)=oddsratio
 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Frafallsanalyse ble gjennomført for å undersøke om det var frafall i antall respondenter fra måletidspunkt 2005 til 2007. Resultatene, gjengitt i tabell 1, viser at alder er relatert til frafall på måletidspunkt 2007. Yngre deltakere var omtrent 2 ganger mer sannsynlig å ikke delta i måletidspunkt 2007. $\text{Exp}(B) = .51$, $B = -.68$, $p < .05$. Variablene seksuell trakassering, psykiske helseplager og laissez faire ledelse var ikke signifikante noe som tyder på at det ikke var et stort frafall i antall respondenter fra måletidspunkt 2005 til 2007 for disse variablene.

Måleinstrumenter

Seksuell trakassering ble målt ved å bruke 12 ledd fra «Bergen Sexual Harasment Scale» som omhandler uønskede seksuelle handlinger. Respondentene ble bedt om å svare på en rekke utsagn knyttet til seksuell trakassering på arbeidsplassen de siste 6 månedene. Respondentene ble informert om at dette også inkluderer andre steder der ansatte i virksomheten har vært samlet, slik som julebord, fester og kurs. Respondentene svarte ved å krysse av for det svaralternativet som passet best med den situasjonen en befant seg i. Det ble informert om at det ikke fantes "riktige" eller "gale" svar, og at det var viktig at alle spørsmålene ble besvart for at resultatene i undersøkelsen skulle gi et representativt og gyldig bilde av norsk arbeidsliv. Likert-skalaen bestod av 4 alternativer, hvor 1 var "aldri" og 4 var "mer enn 5 ganger". Eksempler på utsagn som respondentene ble bedt å ta stilling til var følgende: "uønskede kommentarer angående din kropp, din klesdrakt eller din livsstil" og

"uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester sanksjoner med trusler om straff eller sanksjoner ved avvisning". Skalaens reliabilitet eller indre konsistens ble målt av Chronbachs alpha som er et mål på hvor stort samsvar det er mellom leddene i skalaen (Pallant, 2013). Pallant (2013) anbefaler en Cronbachs Alpha på $a > .70$. Alphaverdien for første måling på denne skalaen var $a = .78$ som er en akseptabel Cronbachs Alpha-verdi (Pallant, 2013).

Psykiske helseplager ble målt ved å bruke 25 ledd fra Hopkins symptom checklist-25, forkortet som HSC-25 (Derogatis, 1974). Deltakerne ble bedt om ta stilling til en liste over vanlige symptomer eller helseplager knyttet til depresjon og angst. De vurderte i hvor stor grad hvert av de følgende symptomene har vært til plage eller ulempe de siste syv dager ved å krysse av for det svaralternativet som passet best. Likert-skalaen bestod av 4 alternativer hvor 1 er "ikke i det hele tatt" og 4 var "svært mye". Eksempler på symptomer eller helseplager som deltakerne ble bedt om å ta stilling til var "vanskelig for å sove", "hjerterbank" og "har tanker om å ta ditt eget liv". Cronbachs Alpha for andre måling er $a = .93$ noe som tyder på meget god indre konsistens i skalaen.

Laissez-faire ledelse ble målt ved bruk av 5 ledd fra Destructive Leadership Questionnaire forkortet som DLQ som består av totalt 33 ledd. Likert-skalaen bestod av fire ledd hvor 1 var "aldri", mens 4 var "svært ofte/nesten alltid". Eksempler på utsagn var: "nærmeste leder har unngått å fortelle deg hvordan du skal gjøre jobben din" og "nærmeste leder har unngått å ta avgjørelser". Cronbachs Alpha for denne skalaen var $a = .72$ på første måling noe som er en akseptabel indre konsistens (Pallant, 2013).

Statistiske analyser

IBM SPSS versjon 25 ble brukt for å utføre statistiske analyser. Standardavvik og gjennomsnittsverdier for variablene i utvalget ble undersøkt gjennom bruk av deskriptive analyser. Deskriptive analyser ble også brukt for å undersøke alders- og kjønnsfordelingen i utvalget. 0.05 ble valgt som signifikansnivå for analysene. Reliabiliteten til skalaene ble undersøkt ved Cronbachs Alpha (Pallant, 2013). For å undersøke styrke og retning på lineære sammenhenger mellom variablene ble Pearson Produkt-moment korrelasjonskoeffisient brukt.

For å undersøke hypotese 2, 3 og 4 ble forutsetninger for å kjøre hierarkisk multippel regresjonsanalyse undersøkt (Pallant, 2013). Forutsetningene ble ikke innfridd siden variablene ikke var normalfordelte (se Appendiks A). På bakgrunn av dette ble det besluttet å bruke multinomial logistisk regresjonsanalyse.

Før kjøring av regresjonsanalyser ble gjennomsnittskårene for variablene kategorisert i tråd med Pallant (2013). Det ble tatt en rekke beslutninger knyttet til kategoriseringen. Et

normativt synspunkt ble inntatt i forhold til seksuell trakassering hvor enhver tilstedeværelse av seksuell trakassering, uansett hvor lav grad vil kunne betegnes som uønsket på arbeidsplassen og være negativt for ofrene. Derfor ble det valgt å dele inn seksuell trakassering for måletidspunkt 2005 i to kategorier: en som tilsvarer tilstedeværelse av seksuell trakassering og en annen som tilsvarer ingen seksuell trakassering. Som illustrert i Appendiks B så blir alt frem til verdien 1 betegnet som ingen seksuell trakassering mens verdier over dette ble betegnet som tilstedeværelse av seksuell trakassering.

Det ble besluttet å kategorisere laissez faire ledelse for måletidspunkt 2005 inn i en kategori som tilsvarer moderat eller høy grad av laissez faire ledelse, og en som tilsvarer ingen eller lav grad av laissez faire ledelse. Verdier under 1 betegnes som ingen eller lav grad av laissez faire ledelse og verdier over dette betegnes som moderat eller høy grad av laissez faire ledelse (se Appendiks C).

Alder for måletidspunkt 2005 ble kategorisert med tanke på generasjoner. Millenniumsgenerasjonen, som representerer den yngre generasjonen, er født mellom 1980 og 1995. Det ble beregnet at måletidspunktet 2005 tilsvarte dette individer opp til 25 år. Det ble kategorisert inn i en kategori som tilsvarer millenniumsgenerasjonen og en kategori som tilsvarer eldre generasjoner. Appendiks D illustrerer inndelingen hvor en kategori tilsvarer ansatte som er 19-25 år og en annen kategori tilsvarer ansatte som er 26 år eller eldre.

Psykiske helseplager i måletidspunkt 2007 er valgt som utfallsmål i denne studien. Det er argumentert for å dele inn psykiske helseplager i punktet 1.75 hvor 1.75 og over tilsvarer symptomer som behøver psykiatrisk behandling (Notelaers og Einarsen, 2013) Det blir derfor besluttet å bruke dette punktet for å dele inn psykiske helseplager. Som illustrert i Appendiks E blir alt frem til verdien 1.75 betegnet som ingen eller lave symptomer på psykiske helseplager mens verdier over dette blir betegnet som høye symptomer på psykiske helseplager. Psykiske helseplager blir kategorisert inn i en kategori som tilsvarer høye symptomer på psykiske helseplager en som tilsvarer lave eller ingen symptomer på psykiske helseplager.

Hensikten med analysen var å undersøke om prediktorvariablene hadde en effekt over tid gjennom at prediktorene i ett tidspunkt (2005) har en effekt på psykiske helseplager i et senere tidspunkt (2007). Variabler for måletidspunkt 2005 ble derfor valgt som prediktorer og psykiske helseplager i måletidspunkt 2007 valgt som avhengig variabel.

Multinomial logistisk regresjonsanalyse ble kjørt i fem steg. For å kontrollere for kjønn ble kjønn lagt inn i steg 1 mens hovedeffektene ble lagt til i steg 2. Interaksjonsleddet for seksuell trakassering og laissez faire ledelse ble lagt til i steg 3 ved å gange variablene i "Model". Den

samme prosessen i Model ble brukt for å legge til interaksjonsleddet for seksuell trakassering og alder i steg 4. I steg 5 ble interaksjonsleddet for seksuell trakassering, alder og laissez faire lagt til på samme måte.

Resultater

Det ble utført en korrelasjonsanalyse for å teste hypotese 1. Korrelasjonsanalyser brukes for å finne styrken på den lineære sammenhengen mellom to variabler. Denne styrken kan variere fra -1 til 1. Cohen (1992) foreslår ulike kriterier for å forstå hvor sterk sammenhengen er: svak ($r=.10-.29$), middels ($r=.30$) og høy ($r=.50-1$) sammenheng.

Tabell 2

Gjennomsnitt standardavvik og interkorrelasjoner for studievariablene

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.
1. Kjønn 2005	1.52	.50	-				
2. Seksuell trakassering 2005	1.05	.18	.03	-			
3. Laissez faire 2005	.53	.49	.02	.24**	-		
4. Alder 2005	43.79	11.52	-.02	-.17**	-.03	-	
5. Psykiske helseplager 2007	1.35	.37	.08**	.19**	.26**	-.04	-

Merk. Kjønn er kodet som mann=1, kvinne =2.

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

Tabell 2 viser standardavvik, gjennomsnitt og interkorrelasjoner mellom variablene. I tråd med hypotese 1, var det en positiv sammenheng mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager ($r=.19$, $p<.05$). I samsvar med Cohen indikerer dette en svak sammenheng (Pallant, 2013). Det var en negativ sammenheng mellom seksuell trakassering og alder ($r=-.17$, $p<.05$) og en positiv sammenheng mellom seksuell trakassering og laissez faire ledelse ($r=.24$, $p<.05$). Det var ikke en signifikant sammenheng mellom seksuell trakassering og kjønn ($r=.03$, $p>.05$).

Det ble funnet en svak positiv sammenheng mellom kjønn og psykiske helseplager ($r=.08$, $p<.05$) men ikke for kjønn og seksuell trakassering ($r=.03$, $p>.05$) og kjønn og laissez faire ledelse ($r=.02$, $p>.05$).

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Det var en positiv sammenheng mellom laissez faire ledelse og psykiske helseplager ($r=0.26$, $p<.05$). Det ble ikke funnet en signifikant sammenheng mellom laissez faire ledelse og alder ($r=-.03$, $p>.05$) og laissez faire ledelse og kjønn ($r=.02$, $p>.05$).

Tabell 3

Multinomial logistisk regresjonsanalyse for steg 1 og 2 med psykiske helseplager måletidspunkt 2007 som avhengig variabel

Psykiske helseplager 2007	Steg1		Steg2	
	B(SE)	Exp(B)	B(SE)	Exp(B)
Kjønn 2005	-.20 (.15)	.82 ^{ns}	-.19 (.16)	.83 ^{ns}
Laissez faire ledelse 2005			.84 (.17)	2.32***
Seksuell trakassering 2005			.84 (.18)	2.31***
Generasjoner 2005			.23 (.35)	1.26 ^{ns}
Seksuell trakassering2005* laissez faire 2005				
Seksuell trakassering2005* generasjoner2005				
Seksuell trakassering2005* laissez faire2005*generasjoner 2005				

Merk. B=ustandardisert regresjonskoeffisient, SE= standard error, Exp(B)=oddsratio, ns= ikke signifikant

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

Tabell 4

Multinomial logistisk regresjonsanalyse for steg 3, 4 og 5 med psykiske helseplager måletidspunkt 2007 som avhengig variabel

Psykiske helseplager 2007	Steg3		Steg4		Steg5	
	B(SE)	Exp(B)	B(SE)	Exp(B)	B(SE)	Exp(B)
Kjønn 2005	-.18 (.16)	.83 ^{ns}	-.18 (.16)	.83 ^{ns}	-.17 (.16)	.84 ^{ns}
Laissez faire ledelse 2005	.97 (.21)	2.63***	.97 (.21)	2.63***	.20 (.21)	2.71***
Seksuell trakassering 2005	.97 (.22)	2.63***	.97 (.22)	2.64***	1.04 (.23)	2.81***
Generasjoner 2005	.24 (.35)	1.27 ^{ns}	.26 (.49)	1.30 ^{ns}	.44 (.49)	1.56 ^{ns}
Seksuell trakassering2005* laissez faire 2005	-.34 (.35)	.71 ^{ns}	-.34 (.35)	.71 ^{ns}	-.50 (.37)	.61 ^{ns}
Seksuell trakassering2005* generasjoner2005			-.05 (.70)	.95 ^{ns}	-.95 (.93)	.39 ^{ns}
Seksuell trakassering2005* laissez faire2005*generasjoner 2005					1.63 (1.12)	5.12 ^{ns}

Merk. B=ustandardisert regresjonskoeffisient, SE= standard error, Exp(B)=oddsratio, ns= ikke signifikant

Tabell 3 og 4 viser resultater fra multinomial logistisk regresjonsanalyse som tester hypotese 1, 2, 3 og 4. Kjønn forklarte 0,2 prosent (Nagelkerke) av variansen i psykiske helseplager for måletidspunkt 2007 men kjønn var ikke signifikant. I steg 2 ble hovedeffektene av seksuell trakassering, laissez faire og generasjoner lagt til og resultatene viser at dette økte den forklarte variansen med 6,9 prosent til 7,1prosent. Hovedeffektene sammen med kjønn, kunne bare forklare 7,1 prosent (Nagelkerke) av variansen i psykiske helseplager. Undersøkelse av hypotese 1 viser at de som ble seksuelt trakassert hadde større sannsynlighet for å rapportere høy grad av psykiske helseplager sammenlignet med de som ikke ble seksuelt trakassert (oddsratio= 2,31). De som hadde en laissez faire leder hadde større sannsynlighet (oddsratio= 2.32) for å rapportere høy grad av psykiske helseplager

sammenlignet med de som ikke hadde en laissez faire leder (oddsratio= 2.32). Kjønn og generasjoner var ikke signifikant ($p > .05$). Hypotese 1 ble støttet.

Undersøkelser av hypotese 2, viser at når interaksjonsleddet ble lagt til, så kunne dette forklare 0,1 prosent (Nagelkerke) ekstra av variansen men interaksjonen var ikke signifikant ($p > .05$). Steg 4 hvor hypotese 3 ble undersøkt, kunne ikke forklare noe utover det variablene i steg 3 kunne forklare. Interaksjonen var ikke signifikant ($p > .05$). Resultatene for hypotese 4, viser at steg 5 forklarer 0,5 prosent (Nagelkerke) ekstra av variansen men interaksjonen var ikke signifikant ($p > .05$). På bakgrunn av resultatene forkastes hypotese 2, 3 og 4.

Diskusjon

Hensikten med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager (hypotese 1) og potensielle moderatorer på denne sammenhengen. Laissez faire ledelse og generasjoner ble foreslått som potensielle moderatorer (hypotese 2 og 3). Laissez faire ledere vil ikke gi ansatte hjelp når de trenger det, noe som vil være et brudd på legitime forventninger (Skogstad et al. 2007) og kunne føre til tap av ressurser (Hobfoll, 1991). Det foreslås at ansatte som ikke får hjelp fra leder (laissez faire ledelse) når de blir seksuelt trakassert vil oppleve høyere grad av psykiske helseplager sammenlignet med ansatte som ikke har en laissez faire leder (hypotese 2). Behov for ledelse (De Vries, 1997) ser ut til å være et behov for arbeidstakere (De Vries, Roe, Taillieu og Nelissen, 2004 referert i de Vries og van Gelder, 2005), særlig i vanskelige situasjoner (Perrin, Yragui, Hanson og Glass, 2011).

Studien undersøker om ansatte i den yngre generasjonen, som er vant til teknologisk utvikling og er vant til raske tilbakemeldinger (Society for Human Resource Management, 2009; Ledernytt, 2015), opplever høyere grad av psykiske helseplager ved utsettelse for seksuell trakassering, sammenlignet med ansatte i den eldre generasjonen (hypotese 3).

Studien undersøker om ansatte i den yngre generasjonen som opplever seksuell trakassering men ikke får hjelp fra leder (laissez faire ledelse), opplever høyere grad av psykiske helseplager sammenlignet med ansatte som ikke befinner seg i denne kategorien (hypotese 4). For å teste dette ble det brukt et longitudinelt design hvor data samlet inn i 2005 og 2007 ble benyttet. Utvalget er hentet fra SSB sitt yrkesregister.

Sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager

Det er forskjellige teorier som kan forklare sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. «Shattered assumption theory» (Bulman, 1992) forklarer

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

at seksuell trakassering fører til endringer i menneskers grunnleggende antakelser, en prosess som beskrives som svært krevende for offeret (Horowitz, 1986). En annen forklaring er at "traumatiske stressfaktorer" som for eksempel seksuell trakassering vil tappe offeret for ressurser raskt (Hobfoll, 1991), noe som er assosiert med angst (Beal et al., 2005). Offeret for seksuell trakassering vil også kunne oppleve å miste kontroll i situasjonen og blir lært hjelpeløse (Seligman og Maier, 1976), som assosieres med sykdom og symptomer på depresjon, angst (Seligman, 1975; Maier og Watkins, 2005; Wallerstein, 1992).

Basert på disse teoriene og tidligere forskning ble det forventet en positiv sammenheng mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager (Wolff et al., 2017; Salisbury et al. 1986, Willness et al., 2007). Resultatene fra studien støtter dette, og hypotese 1 ble støttet.

Den positive sammenhengen samsvarer med Fitzgerald et al. (1994) sin modell på forløpere og utfall av seksuell trakassering som viser at seksuell trakassering kan føre til psykologiske utfall som angst og depresjon. Denne sammenhengen har fått bred støtte i forskningslitteraturen (Rederstorff, 2007). Tidligere studier assosierer seksuell trakassering med psykologiske utfall som depresjon og angst (Wolff et al., 2017; Salisbury et al. 1986) og symptomer på PTSD (Avina og O' Donohue, 2002). En metaanalyse viser at seksuell trakassering er negativt for både den ansatte og for organisasjonen, noe som tyder på at det er i arbeidsgivers interesse å forhindre seksuell trakassering (Bowling og Beehr, 2006).

Laissez faire ledelse som moderator for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager.

Laissez faire ledelse blir beskrevet som en destruktiv lederstil (Einarsen et al., 2007), hvor lederen unngår å handle når det trengs og involverer seg lite med de ansatte (Bass og Avolio, 1990). I en situasjon hvor en ansatt blir seksuelt trakassert men ikke får hjelp (laissez faire ledelse), kan offeret begynne å tvile på at mennesker er gode og at verden er rettfærdig (Bulman, 1992). Det kan også føre til tap av ansattes ressurser (Hobfoll, 1989). Selvbilde, det å opprettholde et godt "image" og status er ressurser som ansatte kan verdsette og vil prøve å beholde. Ansattes selvbilde og status kan ødelegges i tilfeller hvor vedkommende utsettes for seksuell trakassering noe som kan være negativt for offeret (Hobfoll, 1989; Hall, Rattigan, Walter og Hobfoll, 2006, s. 30-33).

Fitzgerald et al. (1994) forklarer at individets respons har konsekvenser for utfall, mens Leyman (1996) understreker viktigheten av lederens respons. Leyman (1996) forklarer at lederens respons på utilbørlig atferd som mobbing og trakassering er svært viktig for

utfallet av situasjonen. Laissez faire ledelse ble på bakgrunn av dette foreslått som en moderator på sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager.

Resultatene fra analysene støtter ikke hypotese 2. Forskningslitteraturen på seksuell trakassering og ledelse har hovedsakelig sett på lederen som gjerningspersonen, og ikke som en potensiell moderator (Offermann, Malamut og Murphy, 2002). Det eksisterer derfor lite forskning på konsekvensene av leders atferd eller mangel på atferd når en arbeidstaker blir utsatt for seksuell trakassering i tilfeller hvor leder ikke er gjerningspersonen (Murry, Sivasubramaniam og Jacques, 2001).

En mulig forklaring på hvorfor laissez faire ikke er en signifikant moderator i denne studien er at ansatte vil ha lave forventninger til en laissez faire leder i utgangspunktet. Dette er i tråd med Dougherty, Turban og Olson refert i Murry et al. (2001, s.6) sin «Expectancy role theory» som viser til at seksuell trakassering og offerets respons kan forklares gjennom offeret og lederens roller og gjensidige relasjon. Dette kan bety at desto nærmere relasjon leder og medarbeider har, desto mer forventer den ansatte at lederen skal stille opp under vanskelige situasjoner. En laissez faire leder vil ikke involvere seg mye med de ansatte (Bass og Avolio, 1990) og tenkes derfor å ikke ha en nær relasjon med ansatte.

En teori som er knyttet til ansattes forventninger til leder er attribusjonsteori (Martinko og Gardner, 1987). Attribusjonsteori kan tenkes å forklare at en laissez faire leder kontinuerlig vil la være å stille opp for ansatte noe som fører til at ansattes attribusjon til leder ikke endres. En ansatt som har en laissez faire leder vil i tidligere situasjoner kunne ha opplevd at leder ikke stiller opp. Den ansatte vil derfor kunne ha lave forventninger til lederen. I en situasjon hvor den ansatte utsettes for seksuell trakassering vil den ansatte derfor ha lave forventninger til leders hjelp og støtte. Å ikke få hjelp fra leder i en slik situasjon, vil derfor verken forverre eller forbedre situasjonen. Dette kan være en årsak til hvorfor ansatte som ble seksuelt trakassert rapporterte samme grad av psykiske helseplager uavhengig av om de hadde en laissez faire leder eller ikke.

Det kan likevel ikke utelukkes at andre former for ledelse vil kunne fungere som en moderator. Det er ikke funnet andre studier som ser på destruktiv ledelse som en moderator for sammenhengen mellom seksuell trakassering, men en lignende studie (Murry et al, 2001) har tatt for seg konstruktiv ledelse som en potensiell moderator. Resultatene fra studien viser at konstruktiv ledelse var en signifikant moderator. Dette er i tråd med forskning som viser til at det å få hjelp og støttende fra leder kan være viktig for ansatte i stressende og uklare situasjoner (Erera, 1992). Murry et al. (2001) forklarer at konstruktiv ledelse er en lederstil som har positive effekter på arbeidsplassen.

Generasjoner som moderator for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager

Den yngre generasjonen, millenniumsgenerasjonen, er vokst opp med en stor teknologisk utvikling og raske tilbakemeldinger (Adkins, 2016). Millenniumsgenerasjonen beskrives ved at de forventer åpen kommunikasjon og kontinuerlig tilbakemelding fra ledere (Society for Human Resource Management, 2009), og at de søker gode relasjoner med ledere (Adkins, 2016). Studier viser til at det er generasjonsforskjeller når det kommer til stress, ved at millenniumsgenerasjonen rapporterer om høyere grad av stress (American psychological Association; Mental Health Foundation, 2018; Hourani, Williams og Kress, 2006) og i større grad benytter lite gunstige håndteringsstrategier (Lachapelle og Hadjistavropoulos, 2005), som er assosiert med negative utfallsmål (Dieh et al, 2014). På bakgrunn av kjennetegn ved den yngre generasjonen og studier knyttet til denne generasjonen, ble det forventet at millenniumsgenerasjonen er assosiert med høyere grad av psykiske helseplager ved utsettelse for seksuell trakassering.

Den foreliggende studien foreslo generasjoner som moderator for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager, men hypotese 3 ble ikke støttet. Dette tyder på at ansatte i den yngre og eldre generasjonen som ble seksuell trakassert, opplevde like høy grad av psykiske helseplager. Det er ikke tidligere forsket på generasjoner som moderator for denne sammenhengen, men det er sett på aldersforskjeller i persepsjon av seksuell trakassering (Ohse og Stockdale, 2008; Hendrix, Rueb og Steel, 2000) og aldersforskjeller i toleranse for seksuell trakassering (Ohse og Stockdale, 2008; Ford og Donis, 1996). Andre studier har ikke funnet aldersforskjeller (Foulis og McCabe, 1997).

En mulig forklaring på at hypotese 3 ikke ble støttet er at seksuell trakassering er en stressfaktor som vil kunne påvirke ofrene på tvers av alder. En studie støtter dette og viser ingen aldersforskjeller i traumatiske hendelser og psykiske helseplager. (Ghafoori og Taylor, 2017). Flere studier støtter oppunder at yngre og eldre ansatte reagerer likt på psykiske helseplager. Det eksisterer motstridende funn på aldersforskjeller i psykiske helseplager (Christensen et al., 1999; Jorm, 2000) og en rekke studier har ikke funnet aldersforskjell i depresjon (Melzack og Gagliese, 1997; Sayetta og Johnson, 1980). Dette kan bety at yngre og eldre arbeidstakere som tilsvarer den yngre og eldre generasjoner, vil oppleve samme grad av psykiske helseplager i en traumatisk situasjon som det å bli seksuelt trakassert.

Fitzgerald et al. (1994) sin modell foreslår at personlig sårbarhet, som alder, kan moderere sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykologiske utfall.

Resultatene støttet ikke generasjoner som en moderator på sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager, noe som ikke støtter Fitzgerald et al. (1994) sin modell.

Et uforventet funn fra korrelasjonsanalysen viser en signifikant negativ sammenheng mellom alder og seksuell trakassering ($p = -.17$). Se tabell 2. Dette tyder på at lavere alder er assosiert med høyere grad av seksuell trakassering. Det kan derfor tenkes at generasjoner heller er en sårbarhetsfaktor i den forstand at ansatte i den yngre generasjonen vil være mer utsatt for seksuell trakassering sammenlignet med eldre generasjoner.

Generasjoner og laissez faire ledelse som moderatorer på sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager

Ansatte kan ha behov for ledelse under kritiske forhold som det å bli seksuelt trakassert (Perrin et al., 2011). En studie (De Vries et al., 2004 referert i de Vries og van Gelder, 2005, s. 242) viser at yngre individer har høyere behov for ledelse enn eldre arbeidstakere, noe som kan gjelde for generasjoner. Det å ha en passiv leder kan oppleves urettferdig (Bies og Moag (1986) og flere studier viser at yngre individer som representerer millenniumsgenerasjonen reagerer sterkere på urettferdighet enn det eldre arbeidstakere gjør. (Trost et al., 2015; Brienza og Bobocel; 2017) På bakgrunn av dette ble det forventet at det å bli seksuelt trakassert og ikke får hjelp fra leder (laissez faire ledelse) vil være særlig belastende for yngre generasjoner.

Det ble ikke funnet støtte for hypotese 4 som betyr at det ikke ble funnet forskjeller i helseplager hos de som var medlem av den yngre generasjonen og hadde en laissez faire leder sammenlignet med de som var medlem av eldre generasjoner og som ikke hadde en laissez faire leder. Det foreslås mulige årsaker til funnet, hvor en mulig årsak kan være at det ikke er differensiert mellom ulike grader av seksuell trakassering i den foreliggende studien. Seksuell trakassering vil kunne deles inn i flere kategorier (lav, middels og høy grad) enn det som er gjort i denne studien, hvor seksuell trakassering er delt inn i kategoriene «ingen grad av seksuell trakassering» og «tilstedeværelse av seksuell trakassering».

En annen forklaring er Kelley (1967) sin attribusjonsteori. Teorien forklarer at mennesker ofte årsaksforklarer egen og andres atferd og at slike forklaringer ikke alltid reflekterer de faktiske forholdene. (Kelley, 1967). En form for attribusjonsbias handler om at mennesker får som de fortjener (Vaughan og Hogg, 2011). Dette gjelder både for seg selv og andre. Et offer for seksuell trakassering vil kunne årsaksforklare seksuell trakassering ved at «jeg må ha gjort noe galt for å fortjene å bli trakassert» (Vaughan og Hogg, 2011). Salisbury et al. (1986) illustrerer dette ved å forklare at et offer for seksuell trakassering kan reagere

gjennom å legge skylden på seg selv og tro at vedkommende provoserte frem trakasseringen (Salisbury et al., 1986). Dette kan forklare hvordan utsettelse for seksuell trakassering på tvers av generasjoner attribueres til seg selv og ikke til mangel på hjelp fra leder, noe som kjennetegner laissez faire ledelse

Andre funn

Studien viser en signifikant positiv sammenheng mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. De som ble seksuelt trakassert hadde 2,31 ganger så stor sannsynlighet for å rapportere høy grad av psykiske helseplager sammenlignet med de som ikke ble seksuelt trakassert (se tabell 3). Denne sammenhengen støttes av studier og teori som knytter seksuell trakassering til negative utfall noe som tyder på at seksuell trakassering er svært negativt på arbeidsplassen.

Laissez faire ledelse var ikke en signifikant moderator på sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Det som derfor er uventet er at laissez faire ledelse hadde et signifikant bidrag til psykiske helseplager. De som hadde en laissez faire leder hadde 2.32 ganger så stor sannsynlighet for å rapportere høy grad av psykiske helseplager sammenlignet med de som ikke hadde en laissez faire leder (se tabell 3). Laissez faire ledelse er assosiert med like stor grad av psykiske helseplager som seksuell trakassering. Dette tyder på at laissez faire ledelse kan være like skadelig som seksuell trakassering på arbeidsplassen. En forklaring er at ansatte med en laissez faire ledelse vil kunne frykte å ikke få hjelp og miste ressurser hvis de utsettes for en krevende situasjon. Hobfoll (2001) forklarer at når individuelle ressurser er truet, vil individet kunne oppleve «anticipatory stress», på norsk «forventningsstress», før tap av ressurser oppstår (Hobfoll, 2001). Forventninger om at ressursene kan bli truet vil dermed kunne skape en stressreaksjon (Hobfoll, 2001).

Dette stemmer overens med teori og studier på laissez faire ledelse som en destruktiv ledelsesform. Skogstad et al. (2007) forklarer at laissez faire ledelse ikke bare er mangel på ledelse. De argumenterer for at en slik ledelsesform er destruktiv på arbeidsplassen og knytter laissez faire ledelse til en rekke negative konsekvenser. Flere studier knytter laissez faire ledelse til gjennomtrekk, lavere jobbtilfredshet, og lavere effektivitet (Hyson, 2016; Judge og Piccolo, 2004; Skogstad et al. 2014; Asrar - ul- Haq og Kuchinkeb, 2016).

Hobfoll (1989) sin «conservations of resources»- teori kan være med på å forklare hvordan en leder som ikke stiller opp for ansatte vil kunne skape en ubalanse i ansattes ressurser. Dette vil kunne tappe ansatte for ressurser noe som er negativt. En annen teori som kan forklare hvordan det å ha en leder som ikke stiller opp kan være negativt, er Bulman

(1992) sin teori på» shattered assumptions». Ledere som ikke stiller opp for ansatte vil kunne bryte med ansattes grunnleggende antakelser om rettferdighet i verden og tillitt til at mennesker er gode.

Metodiske betraktninger

Det eksisterer ulike styrker og svakheter i denne studien. En mulig styrke er studiens generaliserbarhet. Generaliserbarhet er knyttet til om det er mulig på basis av enkelttilfeller å dra slutninger for større utvalg (Tjønneland, 2015). Utvalget er hentet fra SSB sitt yrkesregister som består av arbeidstakere på tvers av yrker og sektorer. Dette tyder på at funnene kan generaliseres til den øvrige arbeidende populasjonen i Norge.

Hopkins Symptom Checklist-25 er en validert skala (Nettelbladt, Hansson, Stefansson, Borgquist og Nordström, 1993; Housen et al., 2018) og er mye brukt for å måle psykiske helseplager (Hollifield et al., 2002; Jakobsen, Demott, og Heir, 2014).

En forslått styrke med Bergen Sexual Harassment Scale er at den bruker et bredt spekter av vanlige former for seksuell trakassering som varierer fra mindre alvorlige handlinger (som verbale kommentarer) til mer alvorlige handlinger (som fysisk misbruk og voldtekt) (Nielsen, Bjørkelo, Notlaers, Einarsen, 2010). Destructive leadership Questionnaire (DLQ) er det spørreskjemaet som er hyppigst brukt for å identifisere destruktiv lederatferd (Erickson, Shaw, Murray og Branch, 2015). Skalaenes cronbachs alpha tyder på god reliabilitet siden $\alpha > .70$ noe som kan påvirke validiteten positivt (Pallant, 2013).

En styrke med studien er at problemet med «common method variance» er redusert. Common method variance forekommer når variansen ikke skyldes konstruktene som skal måles, men målemetoden (Podsakoff, MacKenzie, Lee og Podsakoff, 2003), noe som kan gi falske korrelasjoner mellom variablene (Chang, Van Witteloostuijn og Eden, 2010). Det er foreslått at common method variance håndteres ved bruk av longitudinelt design (Brannick, Chan, Conway, Lance og Spector, 2010) noe som er gjort i denne studien.

Studien anonymiserer deltakerne. Dette kan være positivt fordi det kan føre til at deltakere i større grad velger å rapportere sensitive forhold som psykiske helseplager og laissez faire ledelse, sammenlignet med om deltakerne ikke var anonymiserte (Ong og Weizz, 2000).

Høye verdier av kurtosis og skewness (se Appendiks A) tyder på at variablene i studien ikke er normalfordelte. Studien tar hensyn til dette ved å bruke multinomial logistisk regresjonsanalyse. Det ble kjørt en hierarkisk multipel regresjonsanalyse for å undersøke om

det å ikke ta hensyn til manglende normalfordeling gav signifikant svar. Resultatene (se Appendiks F) viser ingen signifikante interaksjoner og støttet ikke hypotese 2,3 eller 4.

En svakhet med studien kommer frem når en undersøker antall personer i de ulike gruppene gjennom krysstabeller (se Appendiks G og H). Krysstabellene viser at det var 4 yngre personer (og 28 eldre personer) som hadde en laissez faire leder, opplevde seksuell trakassering og høye symptomer på psykiske helseplager (se Appendiks G). Det lave antallet yngre individer i denne gruppen kan være en årsak til at hypotese 4 ikke ble støttet. Studien har likevel nok observasjoner og statistisk power til å kjøre analyser. En mulig forklaring på at hypotese 2,3 og 4 ikke ble støttet kan være mangel på differensiering mellom ulike alvorlighetsgrader av seksuell trakassering. En studie (Nielsen, Bjørkelo, Notelaers og Einarsen, 2010) med samme utvalg og datasett har gjort en differensiering og resultatene viste at 51,7 personer (2,2 prosent) ble seksuelt trakassert ofte. Dette antallet er ikke høyt nok for å kjøre statistiske analyser noe som tyder på at det å gjøre differensieringer i seksuell trakassering kan være problematisk i dette utvalget.

Resultatene i studien kan være påvirket av hvordan seksuell trakassering ble kategorisert før analysene ble gjennomført. Seksuell trakassering ble kategorisert ut i fra et normativt syn hvor enhver form for seksuell trakassering ble tatt med: tilstedeværelse av seksuell trakassering og ikke tilstedeværelse av seksuell trakassering. En annen kategorisering vil kunne tenkes å påvirke resultatet, men et normativt syn på seksuell trakassering må kunne sies å stemme overens med arbeidsmiljølovens bestemmelser (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Resultatene i studien kan også være påvirket av inndelingen av generasjoner. I den foreliggende studien ble de eldre generasjonene, «generasjon x» og «baby-boomer» generasjonen, samlet i en kategori, men det kan ikke utelukkes at inndeling i separate kategorier kunne ha gitt et annet resultat.

Praktiske implikasjoner

Det ble funnet en signifikant sammenheng mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager, som vil kunne ha praktiske implikasjoner. Seksuell trakassering er problem på arbeidsplassen som har fått stor oppmerksomheten i media (Steenbuch og Husøy, 2017; Farrow, 2017; Jacobsen, 2017) og # Metoo-bevegelsen har fått tilslutning av millioner av mennesker verden over (Steenbuch og Husøy, 2017), noe som understreker at seksuell trakassering er et stort problem i Norge og resten av verden. Det ble funnet en signifikant sammenheng mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Den foreliggende studien støtter dermed oppunder og bidrar til allerede eksisterende forskning på sammenhengen

mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. I studien ble det benyttet veletablerte måleinstrumenter i et longitudinelt design, som styrker funnene.

Støtte for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager har implikasjoner for arbeidslivet; forekomsten av psykiske helseplager i arbeidsstyrken er assosiert med både kort og langtidssykefravær (Nystuen, Hagen, og Herrin, 2001), gjennomtrekk (Lerner et al., 2004) og lavere produktivitet (Stewart, Ricci, Chee, Hahn og Morganstein, 2003). Dette betyr at seksuell trakassering er negativt både for den som rammes, og for organisasjonen. Det er derfor hensiktsmessig at arbeidsplasser tar seksuell trakassering på alvor, og er klar over konsekvensene av seksuell trakassering. Mer spesifikt vil det være viktig med generell forebygging av seksuell trakassering på arbeidsplassen. Arbeidstilsynet (2019) har utformet forebyggende tiltak for seksuell trakassering. Dette inkluderer blant annet at arbeidsgiver sammen med de ansatte skal kartlegge og risikovurdering forhold på arbeidsplassen som kan føre til at seksuell trakassering oppstår og bakgrunn av dette sette i verk tiltak som reduserer risikoen. Risikofaktorer som øker faren for at seksuell trakassering kan oppstå er blant annet alenetid, arbeid som involverer tett kontakt med tredjepersoner, seksualisert kultur og sjargong og mangel på systematisk HMS-arbeid (Arbeidstilsynet, 2019).

I tilfeller hvor seksuell trakassering har forekommet på en arbeidsplass er det viktig at ledere tar varsler om seksuell trakassering på alvor og effektiv håndtering av varsler blir derfor viktig. Arbeidsgiver har aktivitetsplikt som betyr at arbeidsgiver har plikt til å undersøke påstandene om seksuell trakassering. Hvis det viser seg at det har forekommet brudd på rutiner og retningslinjer, skal dette få konsekvenser for den som trakasserer.

Hvis trakassering allerede har oppstått er det viktig å redusere skadene som følge av seksuell trakassering. En studie (Coker, 2004) ser på tertiære intervensjoner knyttet til vold mot kvinner som i likhet med seksuell trakassering kan være svært krevende for ofrene. Det forklares at tertiær intervensjon i denne sammenheng kan bestå av rehabilitering, støttegrupper og juridisk intervensjon.

Andre land har også sett behovet for tiltak for seksuell trakassering i arbeidslivet. En lovforskrift i Olympia Washington (Loutzenhiser, 2019) søker å redusere seksuell trakassering hos særlig sårbare yrkesgrupper. De pålegger blant annet arbeidsgivere å ha en policy for seksuell trakassering, la ansatte få tilgang på en liste over ressurser og å holde obligatoriske kurs om temaet seksuell trakassering.

Det finnes lite empiri som ser på laissez faire ledelse som en moderator, og selv om hypotesen i dette studiet ikke ble støttet, kan det ikke utelukkes at andre former for ledelse vil

kunne fungere som en moderator. Dette er viktig sett i lys av behovet som tilsynelatende ser ut til å eksistere når det kommer til effektive tiltak for å redusere seksuell trakassering. På VG.no 13.02.19 (Rognstrand, Silseth og Mikalsen, 2019) ble det beskrevet syv forventninger som «militært kvinnelig nettverk» mener er nødvendig for å få bukt med seksuell trakassering i Forsvaret. Et av punktene er «tydelighet fra sjefen» som innebærer at leder i den enkelte avdeling tydelig må kommunisere hvilke regler som gjelder og hva som er akseptabel atferd.

Teoretiske implikasjoner og fremtidig forskning

Bidraget i denne studien har vært å undersøke potensielle moderatorer for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager med utgangspunkt i Fitzgerald et al. (1994) sin modell. Dette kan være et utgangspunkt for videre forskning. Laissez faire ledelse kunnen ikke moderere sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Det kan tenkes at ledelse heller fungerer som en forløper til seksuell trakassering. (Einarsen et al, 2007) beskriver ulike ledelsesformer hvor en av disse er konstruktiv ledelse som beskrives som ledere som tar vare på ansattes velvære og motivasjon og arbeider mot organisasjonens mål. Murry et al (2001) viser at konstruktiv ledelse kan fungere som en moderator på sammenhengen mellom seksuell trakassering og utfallsmål. En form for konstruktiv ledelse er etisk ledelse og foreslås som en forløper til seksuell trakassering. Etisk ledelse har fått en økende interesse de senere årene (Huang et al, 2017), og beskrives som en gunstig ledelsesform (Mayer, Aquino, Greenbaum og Kuenzi, 2012) Etiske ledere beskrives som bevisste over hva som er rett og galt (Syse, 2015, s. 368), og det kan tenkes at slike ledere vil være fordømmende mot uønsket atferd som seksuell trakassering på arbeidsplassen. Ledere spiller en viktig rolle i å utvikle og endre gruppenormer på arbeidsplassen (Feldman, 1984) og det kan tenkes at etiske ledere kan skape normer knyttet til liten toleranse for seksuell trakassering i organisasjonen og i grupper. Normer kommunisert av leder vil kunne uttrykke verdier som er viktige i organisasjonen. Det kan tenkes at normer knyttet til lav toleranse for seksuell trakassering er viktige for en etisk leder og at en etisk leder vil opprettholde normer hvor seksuell trakassering ikke aksepteres. Det foreslås at normer kan endre atferden til medlemmer av en gruppe (Feldman, 1984), som støttes av en studie (Taggar og Ellis, 2007) hvor lederens forventninger til atferd viste å ha en effekt på gruppenormer og atferd til alle medlemmer av en gruppe. En annen studie (Salmivalli og Voeten, 2004) viser at gruppenormer kunne redusere mobbing, som er en uønsket atferd på arbeidsplassen. En annen studie (Banyard, Moynihan og Crossman, 2009) viser at normer og atferd i forhold til seksuell trakassering hos studenter, påvirkes av at studentlederen går frem som et godt eksempel. Det

kan tenkes at etisk ledelse kan være en forløper til seksuell trakassering, hvor det foreslås at høy grad av etisk ledelse kan ha en sammenheng med lav grad av seksuell trakassering.

Generasjoner kunne ikke modere sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Fitzgerald et al. (1994) foreslår at personlige karakteristikk, som alder, er en personlig sårbarhet som kan fungere som en moderator for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager, men generasjoner ble ikke støttet som en moderator for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager i den foreliggende studien. Det kan likevel tenkes at alder kan være en sårbarhetsfaktor i den forstand at yngre ansatte vil være mer utsatt for seksuell trakassering sammenlignet med eldre ansatte. Det foreslås derfor at fremtidig forskning ser på alder og muligens generasjoner som forløpere og ikke som en moderator.

Laissez faire ledelse og generasjoner kunne ikke moderere sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. I den foreliggende studien blir psykiske helseplager sett på som utfallsmål, men det kan tenkes at andre utfallsmål ville ha gitt et signifikant resultat. Fitzgerald et al. (1994) inkluderer flere utfallsmål enn det som er tatt med i det foreliggende studien. Fremtidig forskning kan inkludere flere utfallsmål fra modellen som «jobbrelaterede utfall» og «helseutfall» som jobbtilfredshet og søvn.

I den foreliggende studien var det relativt få respondenter i utvalget som opplevde seksuell trakassering. En alternativ utvalgsmetode er å inkludere spesifikke yrkesgrupper som er mer utsatt for utilbørlig atferd (Notelaer og Van der Heijden, 2019). Fremtidig forskning vil kunne ta utgangspunkt i utvalg hvor det forekommer høyere grad av seksuell trakassering. Fafo-rapporten for 2017 (Bråten og Øistad, 2017) trekker frem hotell og restaurant-bransjen og helse og omsorg som bransjer hvor ansatte er utsatt for seksuell trakassering. Utvalg fra disse bransjene vil dermed kunne være et utgangspunkt for videre forskning på feltet.

Generasjoner viste seg å ikke kunne moderere sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Forskningslitteraturen på alder viser at yngre personer har mindre gunstige håndteringsstrategier som er knyttet til depresjon (Diehl et al., 2014). Dette kan bety at generasjoner ikke kan moderere sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager men at alder kan moderere denne sammenhengen. Det foreslås derfor at fremtidig forskning kan undersøke om det er et aldersspørsmål og ikke et generasjonsspørsmål.

Konklusjon

Den foreliggende studien støtter oppunder tidligere forskning på seksuell trakassering og psykiske helseplager, ved å vise til at seksuell trakassering er assosiert med høyere grad av psykiske helseplager for de som rammes. Psykiske helseplager er assosiert med gjennomtrekk (Lerner et al., 2004) og sykefravær (Nystuen et al., 2001) og organisasjoner bør derfor ha stor interesse av å forebygge forekomsten av seksuell trakassering på arbeidsplassen. Varsler på seksuell trakassering bør også håndteres på en ryddig måte, for å redusere belastningen som ofrene for seksuell trakassering opplever.

Med utgangspunkt i Fitzgerald et al. (1994) sin modell på seksuell trakassering og Leymann (1996) sin forskning på lederens reaksjon på utilbørlig atferd på arbeidsplassen, ble laissez faire ledelse og generasjonstilhørighet undersøkt som to potensielle moderatorer, men som ikke blir funnet støtte for i denne studien. Andre former for ledelse kan ikke utelukkes som en moderator for sammenhengen. Fremtidig forskning kan inkludere spesifikke yrkesgrupper som er mer utsatt for utilbørlig atferd (Notelaers og Van der Heijden, 2019) og undersøke om konstruktive former for ledelse, som etisk ledelse, kan fungere som en moderator for sammenhengen mellom seksuell trakassering og psykiske helseplager. Andre utfallsmål fra Fitzgerald et al. (1994) sin modell som «jobbrelaterte utfall» og «helseutfall» kan også undersøkes. Det foreslås at videre forskning kan se på om «personlig sårbarhet» og etisk ledelse kan undersøkes som forløper til seksuell trakassering.

Kildehenvisning

Adkins, A. (2016) What Millennials Want From Work and Life. Gallup. Hentet 14.02.2019 fra: <https://www.gallup.com/workplace/236477/millennials-work-life.aspx>

American Psychological Association (2018, august) Black Male Millennial Unemployment and Mental Health. Hentet fra: <https://www.apa.org/advocacy/health-disparities/black-male-unemployment.pdf>

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om *Arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (*arbeidsmiljøloven*). (LOV-2005-06-17-62). Hentet 14. desember 2018 fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_5

Alvina, C. and W. O' Donohue (2002). "Sexual harassment and PTSD: Is sexual harassment diagnosable trauma?" *Journal of Traumatic Stress* **15**(1): 69-75.

Aasland, M., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M., & Einarsen, S. (2010). The Prevalence of Destructive Leadership Behaviour. *British Journal of Management*, *21*(2), 438-452.

Ashforth, B. (1994): Petty Tyrant in Organizations. *Human Relations*, *47*(7):755-778.

Arbeidstilsynet (2019) hentet 15.03.19 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1997). Replicated confirmatory factor analyses of the Multifactor Leadership Questionnaire. Binghamton, NY: Center for Leadership Studies, Binghamton University.

Asrar-Ul-Haq, & Kuchinke. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, *2*(1), 54-64.

American Psychological Association (2016). Stress in America: The impact of discrimination. Stress in America™ Survey. Hentet fra: <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2015/impact-of-discrimination.pdf>

Bråten, M. and B. S. Øistad (2017). Seksuell trakassering i arbeidslivet - undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg Fafo.

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

- Brannick, M., Chan, D., Conway, J., Lance, C., & Spector, P. (2010). What Is Method Variance and How Can We Cope With It? A Panel Discussion. *Organizational Research Methods, 13*(3), 407-420.
- Bulman, J. (1992). Shattered assumption: toward a new psychology of trauma. United States of America, The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Transformational leadership development: 54 Manual for the multifactor leadership questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist, 52*(2), 130-139.
doi:10.1037/0003-066X.52.2.130
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., og Mac Dermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1054-1068.
- Buss, A.H. (1961): The Psychology of aggression. New York: Wiley.
- Banyard, V. L., Moynihan, M. M. og Crossman, M. T. (2009). "Reducing Sexual Violence on Campus: The Role of Student Leaders as Empowered Bystanders." *Journal of College Student Development 50*(4): 446-457.
- Barling, J., Weber, T., & Kelloway, E. K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology, 81*, 827–832.
- Barling, J., & Frone, M. (2017). If Only my Leader Would just Do Something! Passive Leadership Undermines Employee Well-being Through Role Stressors and Psychological Resource Depletion. *Stress and Health, 33*(3), 211-222.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 998-1012.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Borgersen, V. (2015). En sjef som lar det skure og gå sliter på trivselen i lengden - mye tyder på at ansatte tar gode ledere for gitt, så lenge de gjør jobben sin. Hentet fra: <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/yVKE/En-sjef-som-lar-det-skure-og-ga-sliter-pa-trivselen-i-lengden>
- Brienza, J. P., and Bobocel, D. R. (2017). "Employee Age Alters the Effects of Justice on Emotional Exhaustion and Organizational Deviance.(Report)(Brief article)." *Frontiers in Psychology 8*.

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on negotiation in organizations*, 1(1), 43-55.

Carstensen, L., Pasupathi, M., Mayr, U., Nesselroade, J., & Diener, Ed. (2000). Emotional Experience in Everyday Life Across the Adult Life Span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 644-655.

Chasteen, A. L., & Madey, S. F. (2003). Belief in a Just World and the Perceived Injustice of Dying Young or Old. *OMEGA - Journal of Death and Dying*, 47(4), 313–326.

Cohen, J. and R. J. Steinberg (1992). "A Power Primer." *Psychological Bulletin* 112(1): 155-159.

Chang, S., Van Witteloostuijn, A., og Eden., L. (2010) "From the Editors: Common Method Variance in International Business Research." *Journal of International Business Studies* 41, no. 2: 178-184.

Coker, Ann L. "Primary Prevention of Intimate Partner Violence for Women's Health: A Response to Plichta." *Journal of Interpersonal Violence* 19, no. 11 (2004): 1324-334.

Cox, C. B., Young, F. K., Guardia, A. B., og Bohmann, A. K. (2018). "The Baby Boomer bias: The negative impact of generational labels on older workers." *Journal of Applied Social Psychology* 48(2): 71-79.

Cleveland, J. N. (1994). Women and sexual harassment: Work and well-being in US organizations. In M. J. Davidson & R. J. Burke (Eds.), *Women in management* (pp. 168–191). London: Paul Chapman.

Coles, F. S. (1986). Forced to quit: Sexual harassment complaints and agency response. *Sex Roles*, 14, 81–95.

Charney, D. and R. Russell (1994). "An overview of sexual harassment." *American Journal of Psychiatry* 151(1): 10-17.

Christensen, H., Jorm, A., Mackinnon, A., Korten, A., Jacomb, P., Henderson, A., og Rodgers, B. (1999). Age differences in depression and anxiety symptoms: A structural equation modelling analysis of data from a general population sample. *Psychological Medicine*, 29(2), 325-339.

Dansky, B. S. og Kilpatrick, D. G.(1997) Effects of Sexual Harassment I O'Donohue, W. (Red.) *Sexual Harassment : Theory, Research, and Treatment*. (s. 152-174) Boston: Allyn and Bacon, 1997.

Ford, C. A. og Donis, F., J (1996) . "The Relationship Between Age and Gender in Workers' Attitudes Toward Sexual Harassment." *The Journal of Psychology* 130, no. 6: 627-33.

Diehl, M., Coyle, N., & Labouvie-Vief, G. (1996). Age and sex differences in strategies of coping and defense across the life span. *Psychology and Aging*, 11(1), 127–139.

Diehl, M., Chui, H., Hay, E. L., Lumley, M. A., Grünh, D., & Labouvie-Vief, G. (2014). Change in coping and defense mechanisms across adulthood: Longitudinal findings in a European American sample. *Developmental Psychology*, 50(2), 634-648.
<http://dx.doi.org.pva.uib.no/10.1037/a0033619>

Derogatis, L. R. (Ed.). (1974). *The Hopkins Symptom Checklist (HSCL): A measure of primary symptom dimensions*: Oxford, England: S Karger.

De Vries, R. E. og van Gelder, J. (2005) Leadership and need for leadership: testing an implicit followership theory(s. 277-305) I Schyns, B., & Meindl, J. R. (Red.), *Implicit leadership theories: Essays and explorations*. (s. 235- 264) Information Age Publishing.

De Vries, R. E. (1997). *Need for Leadership. A solution to empirical problems in situational theories of leadership*. Enschede: FEBO Printing.

Dohrenwend, B., Yager, T., Wall, M., & Adams, B. (2013). The roles of combat exposure, personal vulnerability, and involvement in harm to civilians or prisoners in vietnam war-related posttraumatic stress disorder. *Clinical Psychological Science : A Journal of the Association for Psychological Science*, 1(3), 223-238.

Einarsen, S. og Skogstad, A. (2012). *Den dyktige medarbeider - Behov og Forventninger* Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Einarsen, S., Skogstad, A., og Aasland, M. S. (2010) I Schyns, B., and Hansbrough, T. *When Leadership Goes Wrong : Destructive Leadership, Mistakes, and Ethical Failures*. (s. 145-171) Charlotte, N.C: Information Age Publishing, 2010.

Einarsen, Aasland, & Skogstad. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.

Einarsen, S., Skogstad, A. og Aasland, M. S. (2015) Destruktiv ledelse: årsaker, konsekvenser og tiltak. I Einarsen, S og Skogstad, A (Red.), *Ledelse på godt og vondt* (s. 207-230). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS

Erera, I. P. (1992) "Social Support Under Conditions of Organizational Ambiguity." *Human Relations* 45, no. 3 (1992): 247-64.

Erickson, Shaw, Murray, & Branch. (2015). Destructive leadership: Causes, consequences and countermeasures: Causes, consequences and countermeasures. *Organizational Dynamics*, 44(4), 266-272. Bergen

Eriksen, B. M. og Eidsheim K. N. (2018) *Forholdet mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers varslervern, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2*. Hentet 04.02.19 fra:
<https://www.magma.no/forholdet-mellom-arbeidsgivers-styringsrett-og-arbeidstakers-varslervern-jf-arbeidsmiljolooven-2a-22>

Friborg, M., Hansen, J., Aldrich, P., Folker, A., Kjaer, S., Nielsen, M., Reiner, R., og Madsen, I. E. H. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*, 17(1).

Farrow, R. (2017). From Aggressive Overtures to Sexual Assault: Harvey Weinsteins Accusers Tell Their Stories. Hentet fra: <https://www.newyorker.com/news/news-desk/from-aggressive-overtures-to-sexual-assault-harvey-weinsteins-accusers-tell-their-stories>

Feldman, D. C. (1984) "The Development and Enforcement of Group Norms." *The Academy of Management Review* 9, no. 1 (1984): 47-53.

Fitzgerald, L., Drasgow, F., Hulin, C., Gelfand, M., Magley, V., & Murphy, Kevin R. (1997). Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589.

Fitzgerald, Louise & L. Hulin, Charles & Drasgow, Fritz. (1994). The Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: An Integrated Model. *Job Stress in a Changing Workforce: Investigating Gender, Diversity, and Family Issues*. 10.1037/10165-004

Foulis, D., og McCabe, M. (1997) "Sexual Harassment: Factors Affecting Attitudes and Perceptions." *Sex Roles* 37, no. 9: 773-98.

Folkman, S., Lazarus, R., Pimley, S., & Novacek, J. (1987). Age differences in stress and coping processes. *Psychology and Aging*, 2(2), 171–184. doi:10.1037/0882-7974.2.2.171

Finkelstein, L., Kelly, D., Higgins, M. C. (2000). "Justifications for Ratings of Old and Young Job Applicants: An Exploratory Content Analysis." *Experimental Aging Research* 26(3): 263-283.

Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 458–488.

Ghafoori, B. og Taylor, R. (2017) Age-Related Differences in Trauma Experiences, Mental-Health Needs, and Mental-Health-Service Use in Victims of Human Trafficking: A Pilot Investigation of Transition-Aged Youth Compared to Older Adults, *Journal of Human Trafficking*, 3:4, 259-270, DOI: 10.1080/23322705.2016.1219840

Glomb, T., Richman, W., Hulin, C., Drasgow, F. (1997). "Ambient Sexual Harassment: An Integrated Model of Antecedents and Consequences." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 71(3): 309-328.

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372. doi:10.1016/j.leaqua.2005.03.003

Hall, B. J., Rattigan, S., Walter, K. H., & Hobfoll, S. E. (2006). Conservation of resources theory and trauma: An evaluation of new and existing principles. In Petra Buchwald (Ed.), *Stress and Anxiety—Application to Health, Community, Work Place, and Education* (pp. 230-250). Cambridge Scholar Press Ltd

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

Hobfoll, S. E. (2002) Social and psychological resources and adaption. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.

Hobfoll, S. E. (1991). Traumatic stress: A theory based on rapid loss of resources. *Anxiety Research*, 4, 187–197.

Horowitz, M. J. (1986) *Stress Response Syndromes*. 2nd ed. Northvale, N.J: Jason Aronson, Print.

Howe, H., og Strauss, W. (2007) *Millenials go to college* (2nd ed.) Great Falls, VA: LifeCourse Associates.

Hourani, L., Williams, T., & Kress, A. (2006). Stress, mental health and job performance among active military personnel: Findings from the 2002 Department of Defence Health-Related Behaviours Survey. *Military Medicine*, 171(9), 849-856

Hyson, C. M. (2016). Relationship between destructive leadership behaviors and employee turnover.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture community and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Journal*, 50, 337–421.

Huang, L. and T. A. Paterson (2017). "Group Ethical Voice: Influence of Ethical Leadership and Impact on Ethical Performance." *Journal of Management* 43(4): 1157-1184.

Hollifield, M., Warner, T. D., Lian, N., Krakow B., Jenkins, J. H., Kesler, J., Stevenson, J. og Westermeyer, J.(2002) "Measuring Trauma and Health Status in Refugees: A Critical Review." *JAMA* 288, no. 5 (2002): 611-21.

Housen, T., Lenglet, A., Ariti, C., Ara, S., Shah, S., Dar, M., Hussain, A., Paul, A., Wagay, Z., Viney, K., Janes, S. og Pintaldi, G. (2018) Validation of Mental Health Screening

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Instruments in the Kashmir Valley, India. *Transcultural Psychiatry* 55, no. 3 (2018): 361-83.

Hendrix, W. H., Rueb, J. D., & Steel, R. P. (2000). Sexual harassment and gender differences. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13, 235-252.

Irion, J. C., & Blanchard-Fields, F. (1987). A cross-sectional comparison of adaptive coping in adulthood. *Journal of Gerontology*, 42, 502–504. doi:10.1093/geronj/42.5.502

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A metaanalytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89, 755–768. doi:10.1037/0021-9010.89.5.755

Pryor, J. B. (1995) The Psychological Impact of Sexual Harassment on Women in the U.S. Military, *Basic and Applied Social Psychology*, 17:4, 581-603, DOI: 10.1207/s15324834baso1704_9

Jackson, D., Hutchinson, M., Peters, K., Luck, L., & Saltman, D. (2013). Understanding avoidant leadership in health care: Findings from a secondary analysis of two qualitative studies. *Journal of Nursing Management*, 21, 572-580.

Johnson, T. and Fendrich, M. 2002. A validation of the Crowne-Marlowe Social Desirability Scale. Presented at the 57th Annual Meeting of the American Association for Public Opinion Research.

Jacobsen, F. (2017). Hvem er du Jonas Gahr Støre? Hentet 04.01.19 fra: <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/Xw8K4n/hvem-er-du-jonas-gahr-stoere>

Jakobsen, M., Demott, M. og Heir, T.(2014) "Prevalence of Psychiatric Disorders among Unaccompanied Asylum-seeking Adolescents in Norway." *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health : CP & EMH* 10, no. 1: 53-8.

Jurkiewicz, C. L. (2000). "Generation X and the Public Employee." *Public Personnel Management* 29(1): 55-74.

Jorm, A. (2000). Does old age reduce the risk of anxiety and depression? A review of epidemiological studies across the adult life span. *Psychological Medicine*, 30(1), 11-22.

Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. *Nebraska Symposium on Motivation*, 15, 192-238.

Koss, M. P. (1991) Changed lives: The psychological Impact of sexual Harassment I Paludi, M. A. (Red.) *Ivory power : Sexual harassment on campus*. (s. 73-92) Albany, N.Y: State University of New York Press.

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. NY: Wiley & Sons

Kile, S. M. (1990): *Helsefarlige ledere og medarbeidere*. Oslo: Hjemmets Bokforlag.

Lee, J. (2018). "Passive leadership and sexual harassment." *Personnel Review* 47(3): 594-612.

Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social cli- mates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271–301.

Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. L. (2010). Exploring the Relationship Between Social Support and Job Burnout Among Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(11), 1217-1236. doi:10.1177/0093854810379552

Loutzenhiser, J. (2019, 14. februar) Senate Bill 5258 would protect vulnerable employees from sexual harassment. Hentet 20. Hentet 31.02.19 fra: <https://keprtv.com/news/local/senate-bill-5258-would-protect-vulnerable-employees-from-sexual-harassment>.

Leymann, H. (1996) The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 165-184, DOI: 10.1080/13594329608414853

Ledernytt (2015, 27. juni). Milleniumsgenerasjonens nye krav til lederen - Tettere på og mer personlig. Hentet 2. Januar 2019 fra <https://www.ledernytt.no/milleniumsgenerasjonens-nye-krav-til-lederen-tettere-paa-og-mer-personlig.5614779-355436.html>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer

Lachapelle, D. L., & Hadjistavropoulos, T. (2005). Age-Related Differences Among Adults Coping With Pain: Evaluation of a Developmental Life-Context Model. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(2), 123-137. Hentet fra: <http://dx.doi.org/10.1037/h0087250>

Labouvie-Vief, G., Hakim-Larson, J., & Hobart, C. J. (1987). Age, ego level, and the life-span development of coping and defense processes. *Psychology and Aging*, 2, 286–293. doi:10.1037/0882-7974.2.3.286

Lowe, K. B., Kroeck, K. B., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7, 385–425.

Lenhart, S. (1996) Physical and Mental Health Aspects of Sexual Harassment i Shrier, D. K., (Red.) *Sexual harassment in the workplace and academia: psychiatric issues* (s. 21-38) Washington DC: American Psychiatric press.

Lerner, D., Adler, D. A., Chang, H., Lapitsky, L., Hood, M. Y., Perissinotto, C., Reed, J., McLaughlin, T. J., Berndt, E. R & Rogers, W. H. (2004). Unemployment, job retention, and productivity loss among employees with depression. *Psychiatric Services*, 55(12), 1371-1378. Unemployment, job retention, and productivity loss among employees with depression. *Psychiatric*, 55:1371–1378.

Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., og Kuenzi, M. (2012). «Who Displays Ethical Leadership, And Why Does It Matter? An Examination Of Antecedents And Consequences Of Ethical Leadership» *The Academy of Management Journal* **55**(1): 151-171.

Myers, K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational Relationships and Performance. *Journal of Business and Psychology*, *25*(2), 225-238.

Maier, S. F. and L. R. Watkins (2005). "Stressor controllability and learned helplessness: The roles of the dorsal raphe nucleus, serotonin, and corticotropin-releasing factor." *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* **29**(4): 829-841.

Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training*, *37*, 39–44.

Merkin, R. S. (2012). Sexual Harassment Indicators: The Socio-Cultural and Cultural Impact of Marital Status, Age, Education, Race, and Sex in Latin America. *Intercultural Communication Studies*, *21*(1).

Mental Health Foundation. (2018). *Stress: Are we coping?* London: Mental Health Foundation. Hentet fra: <https://www.mentalhealth.org.uk/publications/stress-are-we-coping>

Melzack, R., & Gagliese, L. (1997). Lack of evidence for age differences in pain beliefs [Review of two studies]. *Pain Research & Management : The Journal of the Canadian Pain Society*, *2*(1), 19-28.

McCrae, R. R. (1982). Age differences in the use of coping mechanisms. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, *37*, 454–460. doi: 10.1093/geronj/37.4.454

McDonald, P. and S. Charlesworth (2015). "Workplace sexual harassment at the margins." *Work, Employment & Society* **30**(1): 118-134.

Murry, W. D., Sivasubramaniam, N., Jacques, P. H. (2001). "Supervisory support, social exchange relationships, and sexual harassment consequences: a test of competing models." *The Leadership Quarterly* **12**(1): 1-29.

Martinko, M. J., og Gardner, W. L. (1987) The leader/member attribution process. *Academy of Management Review*, *12* 2, 235-249.

Nettelbladt, P., Hansson, L., Stefansson, C., Borgquist, L og Nordström, G. (1993) "Test Characteristics of the Hopkins Symptom Check List-25 (HSCL-25) in Sweden, Using the Present State Examination (PSE-9) as a Caseness Criterion." *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* *28*, no. 3 : 130-33.

Northouse, P. (2016). *Leadership : Theory and practice* (7th ed.). Los Angeles: Sage.

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Notelaers, G. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2019). Construct Validity in Workplace Bullying and Harassment Research. Upublisert manuskript. In P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers & C. Rayner (Eds.), *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment: Concepts, Approaches and Methods (Vol. 1)*. Singapore: Springer.

Nielsen, M., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62(3), 226-228.

Nielsen, M., Bjørkelo, B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2010). Sexual Harassment: Prevalence, Outcomes, and Gender Differences Assessed by Three Different Estimation Methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 19(3), 252-274.

NOA/Stami (2016). Uønsket seksuell oppmerksomhet.

Hentet fra <https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisasjon/vold-mobbing-trakkasering/seksuell-trakassering/>

Nystuen, P., Hagen, K. B., og Herrin J. (2001). "Mental health problems as a cause of long-term sick leave in the Norwegian workforce." *Scandinavian Journal of Public Health* 29(3): 175-182.

Notelaers, G., og Einarsen, S. (2013) "The World Turns at 33 and 45: Defining Simple Cutoff Scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a Representative Sample." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22, no. 6 : 670-82.

Offermann, L. R., Malamut, A. B. og Murphy, K. R. (2002). "When Leaders Harass: The Impact of Target Perceptions of Organizational Leadership and Climate on Harassment Reporting and Outcomes." *Journal of Applied Psychology* 87(5): 885-893.

Ohse, D. M., & Stockdale, M. S. (2008). Age comparisons in workplace sexual harassment perceptions. *Sex Roles*, 59(3-4), 240-253.

Ong, A. D. and Weiss, D. J. (2000). "The Impact of Anonymity on Responses to Sensitive Questions 1." *Journal of Applied Social Psychology* 30(8): 1691-1708.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02462.x>

Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using SPSS* (5th ed. ed.). Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press.

Perrin, N. A., Yragui, N. L., Hanson, G. C., & Glass, N. (2011). Patterns of Workplace Supervisor Support Desired by Abused Women. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(11), 2264–2284. <https://doi.org/10.1177/0886260510383025>

Peterson, M. F., Smith, P.B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., Cho, N. G., Jesuino, J. C., D'Amorim, M., Francois, P., Hofmann, K., Koopman, P. L., Leung, K., Lim,

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

T. K., Mortazavi, A., Munene, J., Radford, R., Savage, G., Sediat, B., Sinha, T. N., Sorenson, R. og Viedge, C. (1995) Role conflict, ambiguity, and overload: A 21 - nation study. *Academy of Management Journal*, 38, 429-452.

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): 879–903.

Rederstorff, J., Buchanan, N., & Settles, I. (2007). The Moderating Roles of Race and Gender-Role Attitudes in the Relationship Between Sexual Harassment and Psychological Well-Being. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 50-61.

Rognstrand, A, Silseth, I., Mikalsen, H. (2019). Forventer strengere regler mot seksuell trakassering i Forsvaret
Hentet 13.02.19 fra: https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/0ERkRo/forventer-strengere-regler-mot-seksuell-trakassering-i-forsvaret?utm_source=vgfront&utm_content=row-1

Salmivalli, C., & Voeten, M. (2004). Connections between attitudes, group norms, and behaviour in bullying situations. *International Journal of Behavioral Development*, 28(3), 246–258. <https://doi.org/10.1080/01650250344000488>

Salisbury, J., Ginorio, A. B., Remick, H., & Stringer, D. M. (1986). Counseling victims of sexual harassment. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 23(2), 316-324. doi:10.1037/h0085616

Sayetta, R., & Johnson, D. (1980). Basic data on depressive symptomatology. United States, 1974-75. *Vital and Health Statistics. Series 11, Data from the National Health Survey*, (216), I-v, 1-37.

Sims, C., Drasgow, F., Fitzgerald, L., & Zedeck, Sheldon. (2005). The Effects of Sexual Harassment on Turnover in the Military: Time-Dependent Modeling. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1141-1152.

Seligman, M. E. P. & Maier, S. F. (1967). Failure to escape traumatic shock. *Journal of Experimental Psychology*, 74, 1–9. doi: 10.1037/h0024514.

Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Francisco: W. H. Freeman. ISBN 0-7167-2328-X.

Seligman, M. E. P. & Maier, S. F. (1976). Learned helplessness: Theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology: General*, 105(1), 3–46. doi: 10.1037/0096-3445.105.1.3.

Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80–92. doi:10.1037/1076-8998.12.1.80

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Skogstad, A., Aasland, M. S., Nielsen, M.B., Hetland, J., Matthiesen, S. B. og Einarsen, S. (2014) The relative effects of constructive , laissez faire, and tyrannical leadership on subordinate job satisfaction. *Zeitschrift for Psychologie*, 222(4), 221 - 32- doi: 10.1027/2151-2604/a000189.

Skogstad, Hetland, Glasø & Einarsen (2014) Is avoidant leadership a root cause of subordinate stress? Longitudinal relationships between laissez-faire leadership and role ambiguity, *Work & Stress*, 28:4, 323-341, DOI: 10.1080/02678373.2014.957362

Siu, O., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Donald, I. (2001). Age differences in coping and locus of control: A study of managerial stress in Hong Kong. *Psychology and Aging*, 16(4), 707-710. doi:10.1037/0882-7974.16.4.707

Smith, Martin M., Saklofske, Donald H. Keefer, Kateryna V., and Tremblay, Paul F. "Coping Strategies and Psychological Outcomes: The Moderating Effects of Personal Resiliency." *The Journal of Psychology* 150.3 (2015): 1-19. Web.

Society for Human Resource Management (SHRM). (2009). The multigenerational workforce: Opportunity for competitive success. Hentet: 27.11.2018 fra https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/employee-relations/Documents/09-0027_RQ_March_2009_FINAL_no%20ad.pdf

Steenbuch, B. & Husøy, E. (2017). "Millioner deler i sosiale medier at de har blitt utsatt for seksuell trakassering" Hentet fra <https://www.aftenposten.no/norge/i/oddaB/Millioner-deler-i-sosiale-medier-at-de-har-blitt-utsatt-for-seksuell-trakassering>

Stockdale, M. (1998). The Direct and Moderating Influences of Sexual-Harassment Pervasiveness, Coping Strategies, and Gender on Work-Related Outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, 22(4), 521-535.

Stewart WF, Ricci JA, Chee E, Hahn, S.R, Morganstein, D. (2003) *Cost of lost productive work time among US workers with depression* JAMA., 289:3135–3144.

Syse, H. (2015) Etikk og ledelse: lederens ansvar for virksomheten, dens ansatte og miljø og samfunn I Einarsen, S. og Skogstad, A. (Red.), *Ledelse på godt og vondt* (s. 368-386). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS

Taggar, S., og Ellis. R. (2007) "The Role of Leaders in Shaping Formal Team Norms." *The Leadership Quarterly* 18, no. 2: 105-20.

Taylor, S. E., Wood, J. V., og Lichtman, R. R. (1983) It could be worse: selective evaluation as a response to victimisation. *Journal of Social Issues*, 39, 19-40.

Tepper, B.J. (2000) Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43: 178-190.

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

Tenhiälä, A., Linna, A., Von Bonsdorff, M., Pentti, J., Vahtera, J., Kivimäki, M., Elovainio, M. (2013). "Organizational justice, sickness absence and employee age." *Journal of Managerial Psychology* **28**(7/8): pp. 805-825.

Tjønneland, E. (2015). Generalisering. Retrieved from <https://snl.no/generalisering>

Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B., & Lance, C. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, **36**(5), 1117-1142.

Trost, Z., Agtarap, S., Scott, W., Driver, S., Guck, A., Roden-Foreman, K., Reynolds, M., Foreman, M. L. og Warren, A. M. (2015) Perceived Injustice After Traumatic Injury: Associations With Pain, Psychological Distress, and Quality of Life Outcomes 12 Months After Injury. *Rehabilitation Psychology* **60**, no. 3 (2015): 213-21.

Unric (2017, 31. juli). Milleniumsgenerasjonen må forberede seg livslang opplæring. Hentet fra <https://www.unric.org/no/nyhetsarkiv/27797-milleniumsgenerasjonen-ma-forberede-seg-livslang-opplaering>

Vroom, V. H., og Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*, **62**, 17-24.

Vermunt, R. and K. Törnblom (1996). "Introduction: Distributive and procedural justice." *Social Justice Research* **9**(4): 305-310.

Vaughan, G. M., & Hogg, M. A. (2011). *Social psychology* (6th ed.). Frenchs Forest, NSW: Pearson Australia.

Wallerstein, N. (1992). Powerlessness, Empowerment, and Health: Implications for Health Promotion Programs. *American Journal of Health Promotion*, **6**(3), 197–205. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-6.3.197>

Wong, S. I. and S. R. Giessner (2018). *The Thin Line Between Empowering and Laissez-Faire Leadership: An Expectancy-Match Perspective*. Los Angeles, CA: 757-783.

Wolff, J. M., Rospenda, K. M., & Colaneri, A. S. (2017). Sexual harassment, psychological distress, and problematic drinking behavior among college students: an examination of reciprocal causal relations. *The Journal of Sex Research*, **54**(3), 362-373.

Willness, C., Steel, P. and Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, **60**, pp. 127–162.

Young, M. E. M. (2014). *Stress management through therapeutic recreation in the Botswana Defence Force* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).

Yu, H. C. & Miller, P. (2005). Leadership style: The X Generation and Baby Boomers compared in different cultural contexts.(Author Abstract). *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 35-50. <https://doi.org/10.1108/01437730510575570>

Appendiks**Appendiks A***Deskriptiv analyse for variablenes normalfordeling*

	Skewness	Kurtosis
Seksuell trakassering 2005	6.55	63.88
Laissez faire 2005	1.23	1.94
Alder 2005	-.07	-.95
Psykiske helseplager 2007	1.76	3.74

Appendiks B*Krysstabell for kategorisering av seksuell trakassering i måletidspunkt 2005*

		Seksuell trakassering 2005 kategorisk		
		Blir seksuelt trakassert	Blir ikke seksuelt trakassert	Total
Seksuell trakassering 2005	1.00	0	1906	1906
	1.09	161	0	161
	1.10	4	0	4
	1.11	1	0	1
	1.18	126	0	126
	1.20	3	0	3
	1.27	65	0	65
	1.30	1	0	1
	1.36	27	0	27
	1.45	18	0	18
	1.50	1	0	1
	1.55	12	0	12
	1.60	2	0	2
	1.64	7	0	7
	1.73	6	0	6
	1.82	8	0	8
	1.91	4	0	4
	2.00	5	0	5
	2.09	4	0	4
	2.27	5	0	5
	2.36	1	0	1
	2.55	1	0	1
	2.73	1	0	1
	2.82	1	0	1
	2.64	1	0	1
	3.73	1	0	1
Total		466	1906	2372

Appendiks C

Krysstabell for kategorisering av laissez faire ledelse i måletidspunkt 2005

Laissez faire ledelse 2005				
kategorisk				
		Moderat/høy grad av laissez faire ledelse	Ingen/lav grad av laissez faire ledelse	Total
Laissez faire ledelse 2005	.00	0	518	518
	.20	0	385	385
	.25	0	18	18
	.40	0	362	362
	.50	0	15	15
	.60	0	307	307
	.75	0	12	12
	.80	0	265	265
	1.00	191	0	191
	1.20	94	0	94
	1.25	3	0	3
	1.40	57	0	57
	1.50	3	0	3
	1.60	47	0	47
	1.75	1	0	1
	1.80	18	0	18
	2.00	14	0	14
	2.20	11	0	11
	2.40	7	0	7
	2.60	6	0	6
	2.80	2	0	2
	3.00	1	0	1
Total		455	1882	2337

Appendiks D*Krysstabell for kategorisering av alder i måletidspunkt 2005*

	Generasjoner 2005 kategorisk			Total
	Yngre generasjon	Eldre generasjoner		
Alder 2005	19	8	0	8
	20	16	0	16
	21	20	0	20
	22	18	0	18
	23	24	0	24
	24	32	0	32
	25	36	0	36
	26	0	26	26
	27	0	43	43
	28	0	53	53
	29	0	49	49
	30	0	45	45
	31	0	63	63
	32	0	59	59
	33	0	51	51
	34	0	74	74
	35	0	63	63
	36	0	79	79
	37	0	79	79
	38	0	71	71
	39	0	59	59
	40	0	70	70
	41	0	64	64
	42	0	72	72
	43	0	65	65
	44	0	76	76
	45	0	55	55
	46	0	76	76
	47	0	73	73
	48	0	65	65
	49	0	72	72
	50	0	69	69
	51	0	71	71
	52	0	69	69
	53	0	52	52
	54	0	63	63
	55	0	67	67
	56	0	60	60
	57	0	63	63
	58	0	48	48
	59	0	77	77
	60	0	57	57
	61	0	55	55

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

	62	0	41	41
	63	0	31	31
	64	0	21	21
	65	0	24	24
	66	0	15	15
Total		154	2385	2539

Appendiks E*Krysstabell for kategorisering av psykiske helseplager i måletidspunkt 2007*

	Psykiske helseplager 2007 kategorisk			Total
	Høy grad av symptomer på psykiske helseplager	Ingen/lave symptomer på psykiske helseplager		
Psykiske helseplager 2007	1.00	0	203	203
	1.04	0	120	120
	1.04	0	1	1
	1.04	0	1	1
	1.08	0	112	112
	1.08	0	4	4
	1.09	0	1	1
	1.12	0	102	102
	1.13	0	2	2
	1.13	0	2	2
	1.16	0	103	103
	1.17	0	5	5
	1.20	0	89	89
	1.21	0	4	4
	1.24	0	79	79
	1.25	0	2	2
	1.28	0	80	80
	1.29	0	4	4
	1.32	0	57	57
	1.33	0	3	3
	1.36	0	52	52
	1.38	0	3	3
	1.40	0	49	49
	1.42	0	2	2
	1.43	0	1	1
	1.44	0	42	42
	1.45	0	1	1
	1.46	0	6	6
	1.48	0	1	1
	1.48	0	33	33
	1.50	0	3	3
	1.52	0	34	34
	1.54	0	1	1
	1.56	0	31	31
	1.57	0	2	2
	1.58	0	2	2
	1.60	0	30	30
	1.61	0	1	1
	1.63	0	4	4
	1.63	0	1	1

SEKSUELL TRAKASSERING, PSYKISKE HELSEPLAGER OG MODERATORER

1.64	0	21	21
1.65	0	2	2
1.67	0	3	3
1.68	0	26	26
1.71	0	1	1
1.72	0	26	26
1.74	0	1	1
1.75	1	0	1
1.76	17	0	17
1.79	1	0	1
1.80	18	0	18
1.84	12	0	12
1.88	1	0	1
1.88	14	0	14
1.92	12	0	12
1.96	1	0	1
1.96	18	0	18
2.00	13	0	13
2.04	8	0	8
2.08	6	0	6
2.12	5	0	5
2.13	1	0	1
2.13	1	0	1
2.16	5	0	5
2.17	1	0	1
2.20	3	0	3
2.24	5	0	5
2.25	3	0	3
2.28	6	0	6
2.32	5	0	5
2.36	6	0	6
2.40	5	0	5
2.44	3	0	3
2.48	6	0	6
2.52	2	0	2
2.54	2	0	2
2.56	2	0	2
2.60	3	0	3
2.64	3	0	3
2.80	3	0	3
2.88	1	0	1
2.88	2	0	2
2.92	1	0	1
3.00	2	0	2
3.04	1	0	1
3.08	2	0	2
3.24	1	0	1
3.44	1	0	1
Total	203	1353	1556

Appendiks F

Hierarkisk multippel regresjonsanalyse med psykiske helseplager i måletidspunkt 2007 som avhengig variabel

	B	SE	Beta
Blokk 1			
Kjønn	.06	.02	.08*
Blokk 2			
Seksuell trakassering 2005	.28	.06	.13***
Laissez faire ledelse 2005	.17	.02	.22***
Alder 2005	-.03	.04	-.02 ^{ns}
Blokk 3			
Seksuell trakassering * laissez faire 2005	-.05	.06	-.08 ^{ns}
Blokk 4			
Seksuell trakassering* alder 2005	.15	.20	.12 ^{ns}
Blokk 5			
Seksuell trakassering* laissez faire* alder 2005	-.05	.09	-.07 ^{ns}

Appendiks G*Krysstabell med høy grad av symptomer på psykiske helseplager i 2007*

Laissez faire 2005			Seksuell trakassering 2005		Totalt
			Blir seksuelt trakassert	Blir ikke seksuelt trakassert	
Laissez faire	Alder 2005	ynge	4	0	4
		eldre	28	39	67
	Totalt		32	39	71
Ikke laissez faire	Alder 2005	ynge	2	5	7
		eldre	34	80	114
	Totalt		36	85	121
Totalt	Alder 2005	ynge	6	5	11
		eldre	62	119	181
	Totalt		68	124	192

Appendiks H*Krysstabell med lav eller ingen grad av symptomer på psykiske helseplager i 2007*

Laissez faire 2005			Seksuell trakassering 2005		Totalt
			Blir seksuelt trakassert	Blir ikke seksuelt trakassert	
Laissez faire	Alder 2005	ynge	3	3	6
		eldre	67	157	224
	Totalt		70	160	230
Ikke laissez faire	Alder 2005	ynge	13	35	48
		eldre	133	882	1015
	Totalt		146	917	1063
Totalt	Alder 2005	ynge	16	38	54
		eldre	200	1039	1239
	Totalt		216	1077	1293