

Mobbing i arbeidslivet: En litteraturoversikt

Mobbing i arbeidslivet har ofte store konsekvenser for dem som rammes. I denne artikkelen gis en oversikt over viktige forskningsresultater på dets natur, prevalens, årsaker og konsekvenser.

PSY
KOL
OGI

TEKST

Ståle Einarsen

Lars Glasø

Morten Birkeland Nielsen

PUBLISERT 1. mars 2008

ABSTRACT:

Bullying at work: A literature review

This article discusses bullying at work. It reviews research on the nature, causes and consequences of workplace bullying. The term «bullying» refers to incidents where one or more employees feel subjected to repeated negative behaviours from others at work over a period of time. For different reasons victims are frequently unable to defend themselves. Some 4-8 % of the Norwegian working population is exposed to bullying. Bullying seems to be closely related to the leadership style of one's immediate superior and to the psychosocial work environment in which one is employed. Personality factors, on the other hand, do not easily differentiate between targets and non-targets.

Keywords: Workplace bullying, well-being, harassment.

EMNER

Mobbing i arbeidslivet

Mobbing

Trakassering

Daværende statsminister Kjell Magne Bondevik lanserte i sin nyttårstale i 2004 en kampanje mot mobbing på norske arbeidsplasser som en del av avtalen om det inkluderende arbeidsliv. Bondeviks tale førte til at partene i arbeidslivet igangsatte en nasjonal satsing mot mobbing i perioden 2005–2007 med tilnavnet «Jobbing uten Mobbing» (se www.jobbingutenmobbing.no; Einarsen, Hoel & Nielsen, 2005). I 2006 trådte en ny arbeidsmiljølov i kraft i Norge. Her uttrykkes i klartekst ikke bare forbudet mot trakassering og krenkelse av ansattes integritet og verdighet, men også et forbud mot å tie dersom man er vitne til eller får kjennskap til trakassering. Mobbing er derfor noe alle virksomheter og alle norske arbeidstakere må være forberedt på å håndtere og forebygge. En rekke studier har også vist at mobbing i arbeidslivet er utbredt, og med store konsekvenser for både virksomheter og enkeltpersoner. På denne bakgrunnen er organisasjonspsykologisk forskning på dette feltet både en faglig nødvendighet og en etisk forpliktelse.

Selv om fenomenet «mobbing i arbeidslivet» har vært gjenstand for oppmerksomhet både i media, blant forskere og blant arbeidsmiljøspesialister helt siden slutten av 1980-tallet (se for eksempel Kile, 1990b), var det først på slutten av 1990-tallet at fenomenet fikk særlig oppmerksomhet i internasjonal forskning (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003; Hoel, Rayner & Cooper, 1999). I Norge startet imidlertid forskningen tidlig (Einarsen & Raknes, 1991; Kile, 1990b; Matthiesen, Raknes & Røkkum, 1989), og Norge har på dette området vært blant foregangslandene (Hoel, Zapf & Cooper, 2002). I det følgende gis en beskrivelse av mobbing på arbeidsplassen som fenomen og begrep. Videre presenteres resultater fra viktige studier som har prøvd å finne årsakene til mobbing, samt hvilke konsekvenser mobbing kan ha for dem som rammes.

Hva er mobbing?

Gjentatte negative handlinger

Mobbing i arbeidslivet dreier seg om situasjoner på arbeidsplassen der en person over lengre tid føler seg utsatt for negativ behandling av en eller flere andre personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene (Björkqvist, Österman & Hjeltbäck, 1994; Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994).

Begrepene mobbing og negative handlinger er ikke inkludert i arbeidsmiljøloven, men dekkes av begreper som «trakassering», «uheldig psykisk belastning», «krenkelse av integritet og verdighet» og «utilbørlig opptreden» (se også Pedersen & Einarsen, 2007). I tillegg påpeker loven at bedømmelsen av en gitt situasjon både kan bygge på en vurdering av en gitt enkeltstående handling og av en samlet vurdering av hva en arbeidstaker har vært utsatt for. Begrepet mobbing i psykologiske forstand dreier seg imidlertid ikke om en enkeltstående episode på jobben, men om en vedvarende situasjon der utilbørlige eller krenkende handlinger rettes mot ett eller flere individer som, reelt eller opplevd, ikke kan forsvare seg mot disse handlingene (Einarsen, 1999). Mobbebegrepet er dermed nyttig for å vise at handlinger som kan være både subtile og for den slags skyld alminnelig forkommende, kan oppleves som dypt krenkende dersom de utføres mange nok ganger over tid. En studie blant mobbeofre og en kontrollgruppe viste for eksempel ingen forskjell i hvilken type handlinger de to gruppene hadde opplevd på jobben. Forskjellen besto i at mobbeofrene opplevde mange slike negative handlinger, og at de forekom daglig eller ukentlig.

Kontrollgruppen opplevde færre handlinger, samtidig som hyppigheten av handlingene var betraktelig lavere (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Selv om enkeltstående handlinger også kan oppleves som særdeles krenkende, viser forskning at gjentatte lavintense verbale handlinger kan ha vel så stor effekt som mer alvorlige, men enkeltstående aggressive handlinger (Neuman & Baron, 1997). I en studie blant 450 mannlige norske industriarbeidere hadde hele 88 prosent opplevd minst én negativ handling typisk for mobbing i løpet av det siste halvåret (Einarsen & Raknes, 1997). Noen hadde følt seg latterliggjort, noen rapporterte å ha blitt urettferdig kritisert, mens andre erfarte at noen hadde satt ut rykter om dem. Det viste seg imidlertid at de som systematisk opplevde å bli utsatt for slike handlinger, var klart mer plaget av psykiske

problemer og hadde langt lavere jobbtilfredshet enn dem som kun ble utsatt for slike handlinger en gang iblant.

Handlinger av ulik karakter

Mobbing kan bli utført på mange måter (Glasø, Nielsen & Einarsen, 2007). Med *direkte* mobbing refereres det til aggressive handlinger som utføres direkte overfor offeret, slik som utskjelling, fleiping, trusler eller underkjennelse av faglig innsats og kvalifikasjoner. *Indirekte* mobbing innebærer utfrysing og sosial isolering eller det å la være å gi informasjon, ta kontakt osv. I sistnevnte tilfeller dreier det seg ofte om «ikke-handlinger», dvs. at man unnlater å gjøre noe man ellers ville ha gjort. Videre skilles det mellom arbeidsrelaterte og personrelaterte handlinger (Einarsen & Hoel, 2001).

Arbeidsrelaterte handlinger dreier seg om handlinger som gjennom å endre personens arbeidssituasjon kan sies å være utilbørlige eller krenkende. Eksempler på slike handlinger er å gi urimelige tidsfrister, overdreven kontroll av arbeidet, å frata noen deres naturlige arbeidsoppgaver eller å tildele meningsløse arbeidsoppgaver. Slike handlinger er det selvsagt lettere for ledere enn for medarbeidere å utføre.

Personrelaterte handlinger er krenkende og utilbørlige handlinger rettet mot offeret som person, så som ryktespredning, baksnakking, neglisjering av meninger, fleiping/erting og uønskede seksuelle tilnærmelser. I en undersøkelse blant 138 norske mobbeofre fant Einarsen og kolleger (1994) tre hovedgrupper mobbehandling ut fra hvordan ofrene selv mente at de ble mobbet: 1) sosial og/eller organisatorisk utstøtelse, 2) urettmessige beskyldninger om dårlig utført arbeid og 3) sårende erting, fleiping og latterliggjøring. Person- og arbeidsrelaterte handlinger kan igjen være både av en direkte og en indirekte natur. Et nyttig begrepsapparat her kan også være Buss sin (Buss, 1961) klassifisering av aggressiv atferd, der en gitt handling kan klassifiseres til å være henholdsvis verbal eller fysisk, aktiv eller passive, og direkte eller indirekte.

Ubalanse i styrkeforholdet

En person som utsettes for negative handlinger, vil kunne oppleve seg mobbet i den grad vedkommende opplever handlingene som fiendtlige, ubehagelige eller nedverdiggende (Niedl, 1996). Offerets manglende evne til å forsvare seg i den aktuelle situasjon eller relasjon er likevel kanskje en like viktig dimensjon i definisjonen av mobbing. En ubalanse i styrkeforholdet mellom partene kan være gitt i utgangspunktet ut fra organisatoriske, økonomiske, sosiale, fysiske eller personlige forhold. Ubalanse i styrkeforholdet mellom to parter kan også være noe som utvikles underveis i en konflikt, for eksempel ved at den ene parten vinner omgivelsenes støtte. Å være i en hard personkonflikt kan tappe en for krefter slik at man til slutt føler at man ikke klarer å stå imot angrepene (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994). Mobbing retter seg også ofte direkte mot svakheter i offerets personlige væremåte, som dermed blir «tatt» på sine svake punkter. På denne måten kan offer for mobbing rammes med svake hentydninger og på en slik subtil måte at andre som observerer det som foregår, ikke nødvendigvis forstår hvor ubehagelig det føles.

Subjektive og objektive forhold

Vi kan også skille mellom *subjektiv* og *objektiv* mobbing (Einarsen, 1996). Subjektivt vil man kunne ha ulike oppfatninger av når en mobbesituasjon foreligger. Ifølge Einarsen og medarbeidere (2005) dreier subjektiv mobbing seg om situasjoner hvor en person selv opplever eller føler seg som offer for andres systematiske aggresjon. Begrepet objektiv mobbing refererer derimot til situasjoner hvor det er ytre beviser for mobbingen, ved for eksempel at kolleger bekrefter at offeret mobbes, eller ved at annen dokumentasjon foreligger (se også Brodsky, 1976; Pedersen & Einarsen, 2007 for en nærmere drøfting). I psykologisk forstand vil man kunne argumentere for at det subjektive elementet må stå sterkt, og at dette er tilstrekkelig til at en arbeidsgiver iverksetter tiltak for å undersøke saken nærmere. Arbeidsmiljøloven tillegger det subjektive stor vekt, ved at dette er et naturlig utgangspunkt for å vurdere om noe også rent *faktisk* har forekommet, og hvorvidt det som faktisk har skjedd i saken, må ansees som uheldig eller som en påregnelig del av arbeidsforholdet. I den grad en opplevelse av å være mobbet etterfølges av konkrete beskyldninger mot andre i virksomheten og dermed er noe som kan innebære forføyer overfor en påstått overgriper, kreves det selvsagt en grundig utredning av den faktiske situasjon, slik at man unngår at noen uforskyldt kan bli anklaget for mobbing. I forhold til utredning av mobbesaker er det i England utviklet metodikk som til nå har vært lite kjent og brukt i Norge, men som i 2007 lanseres under benevnelsen «Fakta-undersøkelse» (se også Einarsen & Hoel, 2007; Einarsen & Pedersen, 2007; Merchant & Hoel, 2003). Faktaundersøkelse er en metode for å granske påstander om mobbing med tanke på å konkludere på om mobbing faktisk har forekommet eller ikke. Metoden kan utføres av interne eller eksterne personer. Utgangspunktet er imidlertid at en person føler seg mobbet av en annen. Altså er subjektiv mobbing en forutsetning for å vurdere om det også foreligger objektiv mobbing.

I juridisk forstand er spørsmålet om mobbing har foregått eller ikke, komplisert gjennom at noen urettmessig kan anklage andre for mobbing, og dermed sette den anklagede i en uheldig situasjon. I en alvorlig personkonflikt kan man ikke se bort fra at partene tyr til løgn eller urettmessige beskyldninger for å ramme en motpart man misliker sterkt. Noen ganger hender det også at arbeidstakere ikke finner seg i handlinger som andre vil hevde er noe man strengt tatt må kunne regne med *som påregnelig* i et arbeidsforhold. I alle situasjoner der noen opplever å bli krenket, provosert eller forarget av en annen part, må man regne med at de to partene har helt ulike subjektive oppfatninger av hendelsesforløpet (Baumeister, Stillwell & Wotman, 1990). Spørsmålet blir da om alt som oppleves som negativt, som gjentas og som man opplever seg underlegen i forhold til, kan kalles mobbing. I juridisk forstand vil svaret avhenge av hvorvidt de faktiske handlingene vurderes som *påregnelige* eller *uheldige* (Pedersen & Einarsen, 2007). Påregnelighet dreier seg om hvorvidt det som forekommer, er en belastning som enhver arbeidstaker på det aktuelle tidspunkt må kunne regne med å oppleve, og må tåle i sitt arbeidsforhold. I USA benyttes for eksempel begrepet «reasonable women standard» i forbindelse med vurderingen av

saker som angår seksuell trakassering. I Sverige brukes også begrepet «krenkende særbehandling» når det er tale om mobbing. Det essensielle ved mobbebegrepet er dermed at atferden er negativ og uønsket, at ofrene faktisk utsettes for gjentatte og vedvarende krenkelser, og at de faktiske handlingene en utsettes for, ikke kan sies å være en påregnelig del av det å være i et arbeidsforhold (Pedersen & Einarsen, 2007).

Forekomst av mobbing

De første studiene av forekomst av mobbing i norsk arbeidsliv ble utført tidlig på 1990-tallet og viste at rundt ni prosent av norske arbeidstakere opplevde seg mobbet på jobben i løpet av siste 6 måneder (Einarsen & Raknes, 1991; Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994; Einarsen & Skogstad, 1996). Nyere undersøkelser viser imidlertid at forekomst av selvrapportert mobbing er nesten halvert siden den gang. I en landsrepresentativ undersøkelse fra 2005 oppga 4,5 % av arbeidsstokken at de opplevde seg mobbet på jobben (Einarsen et al., 2007), noe som er på linje med funn i andre skandinaviske land, men samtidig en betydelig lavere andel enn det man har funnet i mange andre land (se Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2003). Studien fra 2005 konkluderte imidlertid med at det finnes en klar underrapportering i slike mål på selvrapporterte mobbing, da mange flere arbeidstakere rapporterte systematisk eksponering for en rekke spesifikke mobbebehandlinger kombinert med meget lav jobbtillfredshet. Studien konkluderer derfor med at den reelle forekomsten av mobbing kan ligge opp mot ni prosent (Einarsen et al., 2007). Samme studie viste at rundt 13 % mente de hadde observert mobbing på egen arbeidsplass, et tall som også er redusert fra tidligere studier, hvor det ble funnet at rundt 17 prosent rapporterte at de hadde observert mobbing på sin arbeidsplass (Einarsen & Raknes, 1991).

Mobbing er også et problem for de som observerer dette. I en undersøkelse blant 2200 norske arbeidstakere gjennomført tidlig på 1990-tallet ble det funnet at 14 prosent opplevde mobbing av andre som en daglig belastning, mens hele 21 prosent hevdet at mobbing på deres arbeidsplass reduserte deres jobbtrivsel. Også utenlandske studier har vist at observatører av mobbing på arbeidsplassen mistrives og har flere stressrelaterte plager enn andre arbeidstakere (Vartia-Väänänen, 2003).

Mobbing rammer både menn og kvinner, unge og eldre, og både ledere og medarbeidere. Det forekommer også i alle bransjer og yrkesgrupper (Einarsen et al., 2007). En representativ studie blant 6485 norske hjelpepleiere og sosialarbeidere viste imidlertid at rundt 2,5 ganger så mange menn som kvinner i denne yrkesgruppen opplevde seg mobbet, etter å ha kontrollert for en rekke bakgrunnsvariabler. Mens rundt 10,2 prosent av mennene følte seg mobbet på jobben, var det tilsvarende tallet for kvinner 4,8 prosent (Eriksen & Einarsen, 2004). Da menn i disse yrkesgruppene utgjorde kun 3 prosent av arbeidstakerne, kan dette funnet indikere at det å være i en relativ minoritetsgruppe er en særlig risikofaktor for å bli mobbet. I en lang rekke bransjer der det finnes klare minoritets- og majoritetsgrupper, vil derfor noen ansatte kunne ha en særlig risiko for å oppleve mobbing. Det er her i så fall tale om en interaksjon mellom bransje/virksomhet og andre faktorer, der «minoritet» er noe som

defineres ut fra avviket fra majoriteten mer enn som en faktor som i seg selv predisponerer en for mobbing. Ellers viser det seg at de mest langvarige og alvorlige sakene har en tendens til å komme fra virksomheter innenfor helse, skole eller administrasjon (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994), noe som kan indikere at slike typer virksomheter lar saker pågå lenger før de kommer til en konklusjon, enn man gjør i andre typer virksomheter.

Mobbing som prosess

Både intervjustudier og spørreskjemaundersøkelser indikerer at mobbing er en gradvis utviklende prosess (Matthiesen et al., 1989). De som rapporterer langvarig mobbing, oppgir for eksempel eksponering for hyppigere og mer alvorlige handlinger enn personer som er mobbet i en kortere periode (Einarsen & Skogstad, 1996). Mange ofre opplever også at problemene gradvis intensiveres ved at angrepene blir hyppigere og mer intense, ved at stadig flere kolleger deltar i det som skjer, eller ved at kolleger på annen måte «vender dem ryggen» (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994).

Mobbingen starter gjerne med indirekte og subtile handlinger som det kan være vanskelig å identifisere og konfrontere (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994; Matthiesen, Aasen, Holst, Wie & Einarsen, 2003). Deretter følger gjerne mer direkte negativ atferd hvor offeret kan oppleve seg ydmyket, latterliggjort og isolert. Selv om fysisk vold eller trusler om dette forekommer sjelden i mobbesaker (Einarsen & Raknes, 1997), kan slike handlinger kunne forekomme i sene faser.

Flere studier viser at det ikke er enkelt å skille mellom offer og ikke-offer (Einarsen et al., 2007), og at mobbing derfor må sees på et kontinuum fra «overhodet ikke mobbet» til «alvorlig mobbet» (Matthiesen et al., 1989). I en studie utført ved hjelp av Latent class cluster analysis på data fra 6175 belgiske arbeidstakere, viste Notelaers, Einarsen, DeWitte og Vermunt (2006) at i forhold til eksponering for negative handlinger kunne respondentene ikke reduseres til to grupper der man enten var utsatt eller ikke utsatt for mobbing. Analysene identifiserte derimot seks hovedgrupper med distinkt ulik rapportering på eksponering for mobbehandling (se tabell 1). Skalaen som ble brukt, var en 18 ledds versjon av spørreskjemaet Negative Acts Questionnaire, som måler eksponering for spesifikke negative handlinger uten at begrepet mobbing benyttes i noen av leddene (se også Nielsen & Einarsen, 2007).

TABELL 1. RESULTATENE FRA EN LATENT CLUSTER-ANALYSE I ET DATAMATERIALE MED 6145 BELGISKE ARBEIDSTAKERE SOM HADDE SVART PÅ SPØRSMÅL OM EKSPONERING FOR TIL SAMMEN 18 ULIKE NEGATIVE HANDLINGER TYPISK FOR MOBBIING (NOTELAERS, EINARSEN, DEWITTE, VERMUNT, 2006). ANALYSEN VISER STØRRELSEN PÅ HVER GRUPPE SAMT HVILKEN SANNSYNLIGHET DE ULIKE GRUPPENE HAR FOR Å OPPGI ET GITT SVARALTERNATIV PÅ ET GITT SPØRSMÅL OM EKSPONERING FOR NEGATIVE HANDLINGER PÅ ARBEIDSPLASSEN.

Cluster	1	2	3	4	5.	6.
	Overhodet ikke mobbet	Ikke mobbet	Litt konflikt	Mulig mobbing	Jobbrelatert mobbing	Alvorlig mobbing

TABELL 1. RESULTATENE FRA EN LATENT CLUSTER-ANALYSE I ET DATAMATERIALE MED 6145 BELGISKE ARBEIDSTAKERE SOM HADDE SVART PÅ SPØRSMÅL OM EKSPONERING FOR TIL SAMMEN 18 ULIKE NEGATIVE HANDLINGER TYPISK FOR MOBBING (NOTELAERS, EINARSEN, DEWITTE, VERMUNT, 2006). ANALYSEN VISER STØRRELSEN PÅ HVER GRUPPE SAMT HVILKEN SANNSYNLIGHET DE ULIKE GRUPPENE HAR FOR Å OPPGI ET GITT SVARALTERNATIV PÅ ET GITT SPØRSMÅL OM EKSPONERING FOR NEGATIVE HANDLINGER PÅ ARBEIDSPLASSEN.

Antall i clusteret	35 %	28 %	16 %	9 %	8 %	3 %
Aldri utsatt	92 %	72 %	64 %	31 %	55 %	15 %
Av og til utsatt	7 %	25 %	34 %	58 %	23 %	31 %
Månedlig utsatt	0,5 %	2 %	2 %	8 %	12 %	22 %
Ukentlig/daglig	0,5 %	1 %	1 %	3 %	10 %	32 %

En stor gruppe arbeidstakere (35 %) opplevde svært få mobbehandling. I denne gruppen var det hele 92 prosent sannsynlighet for at man ikke hadde opplevd noen negative handlinger fra andre i løpet av det siste halvåret. En annen stor gruppe (28 %) opplevde også meget lite utilbørlig opptreden på jobben. Sannsynligheten var her 72 prosent for at de ikke hadde opplevd noen form for mobbing, mens den var ca. 25 prosent for at de kunne ha opplevd en gitt handling av og til. I første rekke var dette jobbrelatert kritikk. En tredje gruppe hadde 64 prosent sannsynlighet for at de aldri hadde opplevd noen av de spesifikke handlingene de ble spurt om, mens de hadde 34 prosent sannsynlighet for «av og til» å oppleve en eller annen form for utilbørlig opptreden, og da særlig personrelatert kritikk. Til sammen utgjorde disse tre gruppene rundt 80 prosent av alle som deltok i undersøkelsen. En gruppe på ni prosent hadde imidlertid kun 31 prosent sannsynlighet for å svare «aldri» på de 18 utilbørlige handlingene. Derimot var det tilnærmet 60 prosent sannsynlighet for at de hadde opplevd en negativ handling «av og til» de siste seks månedene. Gruppen ble i denne studien kalt «mulige mobbeofre», fordi mange av disse vil kunne ha god grunn til å oppleve seg mobbet. Neste gruppe, som utgjorde 8 prosent av utvalget, opplevde bare noen få handlinger, men de opplevde til gjengjeld disse handlingene ofte; deres arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon ble forandret på en ubehagelig måte, samtidig som de følte seg satt utenfor på jobben. Antagelig er de kommet på kant med sin leder, der lederen eller andre kolleger overser dem eller fryser dem ut, samtidig med at lederen er i ferd med å endre jobbsituasjonen deres på en negativ måte. Denne gruppen var altså karakterisert av å oppleve utfrysing og arbeidsrelatert mobbing. Den siste gruppen (ca 3 %) var imidlertid uten tvil utsatt for meget alvorlig mobbing, ved at de hadde hele 30 % sannsynlighet for å være utsatt for en gitt handling ukentlig eller daglig. I tillegg opplevde de mange negative handlinger av og til, mens det var så lite som 15 prosent sjanse for at de aldri hadde opplevd en gitt negativ handling. Med andre ord; mange arbeidstakere opplever negative handlinger forbundet med mobbing i sin

jobbsituasjon. Det finnes også ulike grupper mobberammede med ulik eksponering når det gjelder mobbingens intensitet og art. Mens en liten gruppe på noen få prosent opplever meget intens mobbing, er det mange som er i risikogrupper for å oppleve seg mobbet ved at de opplever enten noen få typer negative handlinger ofte eller ved at de er eksponert for en rekke ulike handlinger som hver for seg opptrer mindre hyppig. En analyse vi har gjort på norske data, har identifisert de samme gruppene når det gjelder eksponering, skjønt med en noen lavere forekomst av mobbing (Nielsen, Skogstad et al., 2008).

Årsaker til mobbing

To former for mobbing

Teoretisk kan det skilles mellom to hovedformer for mobbing (Einarsen, 1999), *stridsmobbing* og *rovmobbing*. Stridsmobbing er en mobbesituasjon som har sitt opphav i en eskalert mellommenneskelig konflikt mellom partene. Uenigheter, irritasjoner eller frustrasjoner mellom to eller flere personer har fått utvikle seg i en sterkt negativ retning. Mange oppgir for eksempel at mobbesaken startet ved at de tok opp et problem på arbeidsplassen, eller ved at de stod for et annet syn enn lederen på arbeidsplassen. Disse konfliktene blir etter hvert så intense at de tar form av mobbing og trakassering av den «svakeste» parten i konflikten. Ubalansen i styrkeforholdet mellom partene kan ha vært til stede helt fra starten (som for eksempel i en leder–medarbeider-relasjon), eller det kan være et resultat av den forutgående konflikten, for eksempel ved at en medarbeider vinner omgivelsens støtte. Ved rovmobbing (se også Glasø, Nielsen et al., 2007) er den som rammes, tilfeldigvis i en situasjon der noen utfører maktovergrep, eller der noen bruker aggresjon for egen vinnings skyld, for eksempel ved å baktale en kollega for selv å få mer interessante arbeidsoppgaver. Mobbingen er da en måte å demonstrere eller misbruke makt på; for eksempel ved å tvinge noen til å adlyde, ved å utnytte et tilfeldig offer til egen vinning, eller ved å skaffe seg egne fordeler på andres bekostning. Et annet eksempel kan være situasjoner der noen urettferdig gjøres til syndebukk, eller der generelle fordommer i samfunnet spiller seg ut på arbeidsplassen, det være seg rasisme eller kjønns- og aldersdiskriminering. Seksuell trakassering, i form av at noen utsettes for uønskede og utilbørlige handlinger av en sosio-seksuell karakter, gjerne av eldre kolleger eller ledere (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1993), og en generell aggressiv lederstil hos en leder (Einarsen, Skogstad, Aasland & Løseth, 2002; Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2005) kan være andre eksempler på situasjoner som kan karakteriseres som rovmobbing.

Mobbing og psykososiale forhold i arbeidsmiljøet

En mulig forklaring på hvorfor mobbing forekommer i arbeidslivet, er at mobbing forårsakes av et generelt dårlig psykososialt arbeidsmiljø preget av mistriivsel, stress og uklare arbeidsforhold som så utløser aggresjon og konflikter, noe som igjen kan utvikle seg til mobbing. I en tidlig norsk studie ble det funnet at både ofrene for mobbing og de som var vitne til mobbing, var mer misfornøyde enn andre arbeidstakere med en lang

rekke psykososiale forhold ved arbeidsmiljøet (Einarsen & Raknes, 1991; Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994). Særlig viktige i denne forbindelse var spørsmål knyttet til mangelfull eller destruktiv ledelse, opplevelse av rollekonflikt og opplevelse av lav egenkontroll. Slike faktorer er også nylig dokumentert å ha sterke sammenhenger med mobbing i en landsrepresentativ undersøkelse der særlig følgende forhold kjennetegnet arbeidsmiljø med mye mobbing (se Einarsen et al., 2007):

1. et høyt konfliktnivå i avdelingen
2. manglende eller unnvikende ledelse
3. særlig autoritær og aggressiv lederstil hos nærmeste overordnede
4. høy grad av rollekonflikt og rolleklarhet
5. lav egenkontroll

Det kan tenkes at ulike arbeidsmiljøfaktorer er relatert til mobbing i ulike kontekster og bransjer. En norsk studie i seks ulike bransjer viste nettopp dette (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994), samtidig som at rollekonflikt og dårlig ledelse gjennomgående var de viktigste faktorene i alle de undersøkte bransjene.

Mobbing og destruktiv lederatferd

Både ut fra empiri og ut fra arbeidsmiljøloven er mobbing nær knyttet til ledelse og lederes atferd. Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidsgiveren og dennes ledere er ansvarlig for å arbeide forebyggende og gjenopprettende i forhold til mobbing (Pedersen & Einarsen, 2007). Flere studier har vist en positiv sammenheng mellom mobbing og et arbeidsmiljø med dårlige eller fraværende ledere (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994). I en studie blant 7986 arbeidstakere i Hordaland oppga 54 prosent av ofrene at de hadde vært mobbet av en eller flere ledere (Einarsen & Skogstad, 1996). Senere undersøkelser blant rene offergrupper viser at så mange som 81 % oppgir at de er mobbet av en eller flere ledere (Einarsen, Matthiesen, & Mikkelsen, 1999; Nielsen et al., 2005). I en ny studie ble det vist at unnvikende ledelse hos nærmeste leder gav grobunn for konflikter, rolleklarhet og rollekonflikter i arbeidsmiljøet, noe som i neste omgang bidro til mobbing (Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland & Hetland, 2007). En studie basert på et representativt utvalg av 3800 engelske arbeidstakere viste at både aktive og passive former for destruktiv ledelse hos nærmeste overordnede hadde sterk samvariasjon med det å oppleve seg utsatt for mobbing (Hoel, Glasø, Hetland & Cooper, 2008). Unnvikende ledelse modererer også sammenhengene mellom rollekonflikt og konflikter på den ene siden og mobbing på den andre (Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007). Ledere som ikke håndterer konflikter i avdelingen, vil dermed kunne legge til rette for at mobbing oppstår. Blant annet er det blitt funnet at konflikt med ledere er mye sterkere relatert til mobbing enn konflikter med kolleger og hvorvidt man arbeider i en virksomhet med store omstillinger (Skogstad, Matthiesen & Einarsen, 2007), noe som ofte er oppgitt som en årsak til mobbing. Ledere som opptrer tyrannisk, dvs. at de vektlegger produksjon og måloppnåelse på bekostning av medarbeideres ve og vel, viser også særlig sterk sammenheng med medarbeideres rapportering av mobbing (Nielsen et al., 2005).

Mobbing fra ledere har også en sterkere effekt på ofrenes helse enn mobbing fra kolleger har (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994). Med utgangspunkt i intervjuer med personer utsatt for «helsefarlige ledere» observerte Kile (1990a) at ofrene opplevde flere alvorlige fysiske og psykiske symptomer slik som angst, depresjon, rastløshet, irritasjon, kvalme og ulike former for hjerteproblemer. Ofrene i Kiles studie fortolket lederens atferd som den direkte årsaken til problemene, samtidig som de mente at de hadde vært både sunne og friske før de opplevde mobbing fra sin leder. Sammenhengen mellom ledelse og mobbing kan dermed være direkte ved at ledere står for mobbingen, og indirekte ved at ledere unngår å forebygge eller håndtere risikosituasjoner og begynnende konflikter. Videre vil lederes maktposisjon ved at de forvalter både mulige belønninger og mulig straff overfor en underordnet, tilsi at effekten av deres handlinger vil kunne være betydelig større enn de handlingene som utøves av kolleger. En studie av følelser i samspillet mellom ledere og underordnede viste da også at frustrasjon, usikkerhet og ikke minst krenkelse var viktige følelsesmessige dimensjoner i denne relasjonen (Glasø & Einarsen, 2006).

Mobbing og personlighet

Et kontroversielt spørsmål i litteraturen er personlighetsfaktorers betydning i forhold til å bli utsatt for mobbing på arbeidsplassen (se også Zapf & Einarsen, 2003). Leymann og Gustafsson (1996) mente at det ikke finnes personlighetsforskjeller mellom offer og andre arbeidstakere, og avviste at offerets personlige egenskaper kunne spille noen rolle i utviklingen av mobbing. Eventuelle avvikende personlige kjennetegn hos ofre måtte sees som en naturlig reaksjon på en vanskelig livssituasjon. Teoretisk kan man imidlertid tenke seg at personlighet både kan påvirke hvordan man opplever og fortolker andres atferd, hvordan man reagerer på mobbing, og hvordan man mestrer andres aggresjon. Personlighet kan imidlertid også tenkes å bidra til atferd som provoserer frem reaksjoner fra andre. Så lenge mobbing i de fleste studier sees på som en subjektiv opplevelse av å være utsatt for en negativ behandling som man ikke klarer å forsvare seg mot, vil offerets personlighet og helsetilstand, tidligere livserfaringer og totale livssituasjon selvsagt kunne påvirke hvordan man opplever og fortolker hendelser på jobben og sine egne muligheter til mestring av de problemer man opplever (Einarsen et al., 2005). Våre egne studier viser også at mobbeofre har lavere selvaktelse og høyere sosial angst enn andre, og at de ofte er kjennetegnet ved høye skårer på nevrotisme (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994). Mange ofre er også deprimert og mistenksomme (Matthiesen & Einarsen, 2001).

Forskning indikerer imidlertid at mobbeofre ikke er en ensartet gruppe, men tvert imot kan deles inn i undergrupper med ulik personlighet (Zapf, 1999). Glasø, Matthiesen, Nielsen og Einarsen (2007) har for eksempel identifisert to ulike offergrupper med hver sin typiske personlighetsprofil. Den ene gruppen hadde en personlighetsprofil som lignet en matchet kontrollgruppe, mens den andre offergruppen besto av arbeidstakere som var signifikant mindre samvittighetsfulle, mindre omgjengelige, mer innadvendte og nevrotiske og mindre åpne for forandringer enn arbeidstakerne i den andre offergruppen og kontrollgruppen. Denne offergruppen utgjorde imidlertid kun 1/3 av

ofrene. Flertallet skilte seg derfor ikke fra andre arbeidstakere med samme kjønn, alder, utdanning og yrke. I en studie av MMPI-2-profiler blant 85 ofre for mobbing fant Matthiesen og Einarsen (2001) at disse ofrene som gruppe hadde samme profil som en gruppe amerikanske mobbeofre (Gandolfo, 1995), med eleverte skårer på skala 1, 2, 3, 6 og 8, og en typisk 3-2-1-konfigurasjon. En slik konfigurasjon tilsier psykosomatiske plager med angst og depresjon, vanskelige sosiale relasjoner, samt et forsvar preget av fornektning og forskyvning av følelsesmessige reaksjoner (Graham, 1993). Imidlertid viste også denne studien at det kun var en mindre gruppe ofre som skilte seg ut med forhøyede skårer, samt at mange ofre overhodet ikke hadde noen avvik fra en normalpopulasjon.

Selv om enkelte mobbeofre har en elevert personlighetsprofil, innebærer ikke dette nødvendigvis at det er en direkte sammenheng mellom personlighet og mobbing. I en undersøkelse blant 2539 norske arbeidstakere ble det funnet at utvalget kunne deles i seks undergrupper med særegne personlighetsprofiler i forhold til problemer i samhandling med andre mennesker (Glasø, Nielsen, & Einarsen, 2008). Blant disse var det to grupper med ofre for mobbing, en gruppe med mobbere, en gruppe som så på seg selv som både offer og mobber, samt to grupper som verken var mobbere eller ofre. Undersøkelsen viste igjen at ofre ikke er en ensartet gruppe. I tillegg indikerte funnene at rundt halvparten av ofrene tilsynelatende ikke hadde noen særskilte problemer i mellommenneskelig samhandling. Til sist viste resultatene at en gruppe mobbeofre var kjennetegnet av høye skårer på de ulike formene for problemer i mellommenneskelig samhandling. Det overraskende var likevel at det også ble funnet en tilsvarende problemprofil blant en stor gruppe personer som ikke hadde vært involvert i noen form for mobbekonflikt. Hele 40 prosent av arbeidstakerne rapporterte at de hadde problemer i samhandling med andre, uten at de ble mobbet av den grunn. Dermed synes det klart at det ikke finnes noen ensartet «offerpersonlighet» blant mobbofre. Mange ofre skiller seg ikke nevneverdig fra andre arbeidstakere når det gjelder personlighet. Samtidig er det mange arbeidstakere som opplever at de har problemer i spillet med andre uten at de utsettes for mobbing av den grunn. På den annen side kan det ikke utelukkes at personer med en elevert profil har større risiko enn andre for å utsettes for mobbing i fremtiden. Vi kan heller ikke se bort fra at personligheten like gjerne kan endres av å utsettes for mobbing, som at personlighet predisponerer for mobbing.

Når det gjelder personligheten til de som mobber, vet vi mye mindre. De fleste studier på mobbing baserer seg på erfaringer og synspunkter fra ofrene. I Norden har spørsmålet om eventuelle personlighetstrekk hos mobberne i liten grad vært diskutert, selv om psykologisk litteratur inneholder en rekke begreper knyttet til overgripere og mobbere, så som den autoritære personlighet (Tepper, 2000), skolegårdsbøllen (Olweus, 2003), psykopaten og den stakkarslige tyrannen (Ashforth, 1994; Podsaskoff, Todor, Grover, & Huber, 1984). Selv om vi ikke vet mye om de som mobber, er det funnet at personer som innrømmet å ha mobbet andre, beskriver seg selv som dårlig sosialt fungerende, som usikre i sosiale sammenhenger og med et noe lavere selvbilde enn

andre (Matthiesen & Einarsen, 2007). De beskriver seg også som personer som er mer aggressive enn andre folk. Bildet er imidlertid ikke klart fordi resultater fra andre studier indikerer at mobbere kan ha et selvbilde som ikke avviker fra den øvrige befolkning (Baumeister, Smart & Boden, 1996), og til og med kan ha et høyere selvbilde enn andre (Kernis, Cornell, Sun, Berry, & Harlow, 1993). Mobberes personlighet ble også kartlagt i den overnevnte undersøkelsen blant 2539 norske arbeidstakere. Resultatene fra denne undersøkelsen viser at mobbere rapporterer mer problemer i mellommenneskelige samspill enn både andre som ikke er involvert i noen mobbekonflikt, og mange mobbeofre. Samtidig var det mange ikke-involverte og andre ofre som hadde en betydelig mer elevert profil enn mobberne. Resultatene omkring mobbernes personlighet må derfor tolkes med forsiktighet (Glasø et al., 2008). Vi vet heller ikke om disse personene er representative for alle dem som oppleves som mobbere. Mange mobbere er nok ikke villige til å innrømme at de oppleves slik av andre, eller de er ikke klar over at andre opplever dem som mobbere (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994). Vi må derfor konkludere med å si at vi strengt tatt vet for lite om mobberne (Se ellers Zapf & Einarsen (2003) for en teoretisk drøfting av spørsmål knyttet til mobbing og personlighet).

Figur

1.Klyngeprofiler og multiple sammenligninger på IIP-C-dimensjoner mellom seks grupper: ikke-involvert 1 (n=776), ikke-involvert 2 (n=1372), offer 1 (n=42), offer 2 (n=38), overgripere (n=38), og offer og overgripere (n=24). Høy skåre på personlighetsskalaen indikerer høy grad av personlighetstrekket (Glasø, Nielsen & Einarsen, 2008).

Konsekvenser av mobbing

Mobbing har en rekke negative konsekvenser både for den som rammes, for kollegene som observerer det som skjer, for samfunnet og for den enkelte virksomhet der

mobbingen forekommer. Imidlertid er det i forhold til konsekvenser hos den som rammes, at det finnes mest empirisk forskning. Å oppleve mobbing er forbundet med en betydelig reduksjon i jobbtilfredshet, samt en økt rapportering av både fysiske og mentale helseproblemer, inkludert konsentrasjonsvansker, søvnproblemer, depresjon og angst (Einarsen et al., 2003). Resultater fra en rekke undersøkelser viser at mobbeofre gjennomgående rapporterer langt flere helseplager enn andre arbeidstakere (Einarsen et al., 2003; Hoel, Faragher & Cooper, 2004; Zapf, Knorz & Kulla, 1996). Mange sliter også med skamfølelse, dårlig selvaktelse og manglende selvtillit (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994).

I forhold til de helsemessige konsekvensene av mobbing kan det være fruktbart å skille mellom *akutte reaksjoner*, *reaksjoner etter langvarige opplevelser* og eventuelle *ettervirkninger* av mobbingen. Akutte reaksjoner er ofte forbundet med uro, engstelse, fortvilelse og forvirring. Psykiske plager som søvnløshet, anspenhet, depresjoner og lav selvrespekt er vanlig. I tilfeller der mobbingen har foregått over lengre tid, kan det oppstå ulike psykosomatiske forstyrrelser og plager. I en gjennomgang av en rekke intervjuundersøkelser som har betonert de negative konsekvensene av langvarig mobbing for offerets fysiske og psykiske helse, ble det funnet at psykosomatiske symptomer som hodepine, mageproblemer, søvnløshet, angst, depresjon, diaré, kvalme, allergiske reaksjoner og selvmordstanker forekommer i større eller mindre grad (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994). I en gjennomgang av studier om mobbing fant Rayner og kolleger (2002) at ansatte som var utsatt for vedvarende mobbing, hadde større sannsynlighet for å være plaget av stress, angst og depresjoner enn arbeidstakere som ikke var blitt mobbet. Tilsvarende funn er gjort i en undersøkelse blant danske arbeidstakere (Mikkelsen & Einarsen, 2001), mens det i en representativ studie blant 935 norske hjelpepleiere også ble påvist en sterk sammenheng mellom mobbing og utbrenthet (Einarsen, Matthiesen, & Skogstad, 1998).

Forskning blant både barn og voksne indikerer at helseplagene til personer som har vært utsatt for langvarig mobbing, i stor grad samsvarer med symptomer på posttraumatisk stresslidelse (Leymann & Gustafsson, 1996; Matthiesen & Einarsen, 2004; Tehrani, 2004), slik de er beskrevet i APAs DSM-IV-kriterier (American Psychiatric Association, 2000). Ifølge DSM-IV-kriteriene er en hendelse traumatiserende i den grad den innebærer en direkte trussel mot ofrenes *fysiske* integritet (American Psychiatric Association, 2000). Selv om det kan diskuteres hvorvidt mobbing på arbeidsplassen kan betraktes som en fysisk trussel (se for eksempel Einarsen & Mikkelsen, 2003; Weaver, 2000), viser flere undersøkelser en sammenheng mellom det å ha vært utsatt for mobbing og symptomer på posttraumatisk stress. I en studie blant 102 norske ofre for mobbing ble det funnet at 72 % av respondentene hadde en symptomskåre over anbefalte grenseverdier for posttraumatisk stress (Matthiesen & Einarsen, 2004). Slike symptomer synes å vedvare selv mange år etter at ofrene var ute av jobbsituasjonen der mobbingen foregikk (Einarsen et al., 1999). Tilsvarende resultat ble avdekket i en studie av danske mobbeofre (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Også i denne undersøkelsen kom det fram at

symptomene vedvarte til tross for at mobbingen var avsluttet flere år tilbake. Å være mobbet av leder er særskilt belastende. I en studie blant norske ofre som hadde opplevd mobbing fra ledere, ble det påvist at hele 84 prosent av ofrene hadde symptomer på posttraumatisk stress (Nielsen et al., 2005).

Ulike forklaringer er gitt på hvorfor mobbing oppleves som så belastende at man utvikler symptomer på posttraumatisk stress. En mulig forklaring er personlighet og da særlig negativ affektivitet. Matthiesen og Einarsen (2004) fant klare sammenhenger mellom positiv og negativ affektivitet og symptomer på posttraumatisk stress. I denne undersøkelsen fant de imidlertid ikke noen sammenheng mellom affektivitet og mobbing. Negative affekt viste seg verken å moderere eller mediere sammenhengene mellom mobbing og posttraumatisk stress. En annen forklaring på hvorfor mobbing gir så sterke posttraumatiske symptomer er Janoff-Bulmans (1992) teori om at traumereaksjoner skyldes at et traume ryster de grunnleggende antakelser folk har om seg selv, livet og verden. I en studie der 118 danske ofre for mobbing ble sammenlignet med en matchet kontrollgruppe bestående av ikke-mobbete personer, ble det funnet signifikante forskjeller mellom gruppene på seks av åtte grunnleggende antakelser. Ofrene betraktet seg selv som mindre verdifulle, mindre dyktige og mer uheldige enn kontrollgruppen. I tillegg opplevde de verden som mindre menneskekjærlig, kontrollerbar og rettferdig, mens andre mennesker ble oppfattet som lite støttende og lite omsorgsfulle. Resultatene viste tydelige sammenhenger mellom svekkede grunnleggende antakelser og symptomer på posttraumatisk stress. Også mobbeofrenes opplevelse av sense of coherence, dvs. tiltro til seg selv og helhet i omgivelsene, synes å ha sammenheng med utvikling av langvarige stressproblemer. I en undersøkelse av 221 personer som hadde vært utsatt for mobbing, viste funnene at høy «sense of coherence» har en beskyttende effekt for personer som er utsatt for lav grad av mobbing, men at effektene avtar når mobbingen blir mer alvorlig (Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2008). Dermed tyder resultatene på at det å være utsatt for grov mobbing er en traumatiserende opplevelse, uavhengig av tilgjengelige mestringsressurser.

På bakgrunn av disse studiene, som har dokumentert en klar sammenheng mellom mobbing og til dels alvorlige helseproblemer, er det overraskende at forskningen ikke kan dokumentere en tilsvarende entydig sammenheng mellom mobbing og sykefravær. I en norsk studie blant medlemmer av 14 fagforeninger ble det for eksempel konkludert med at mobbing kun forklarte 1 prosent av variasjonen i sykefravær (Einarsen & Raknes, 1991). Noe av forklaringen kan være at mobbeofre velger å gå på jobb selv om de føler seg syke, i frykt for at fraværet kan forsterke utstøtingen. En noe sterkere sammenheng ble funnet i en nyere finsk studie blant sykehusansatte, der det viste seg at personer som hadde vært utsatt for mobbing, hadde 26 prosent større sannsynlighet for fravær. Totalt forklarte mobbing 2 prosent av det totale sykefraværet for de involverte sykehusene, noe som utgjorde en kostnad på 1,5 millioner norske kroner (Kivimäki, Elovainio & Vathera, 2000). Betydelige kostnader forbundet med sykefravær som følge av mobbing ble påvist i en nasjonal undersøkelse om mobbing i Storbritannia, der resultatene viste at ofre for mobbing i gjennomsnitt hadde syv flere fraværsdager som

følge av sykdom enn arbeidstakere som verken hadde vært mobbet eller vært vitne til mobbing (Hoel & Cooper, 2000). Med utgangspunkt i forekomst av mobbing på 10 prosent vil dette alene for Storbritannia utgjøre 18 millioner tapte arbeidsdager årlig (Hoel, Einarsen & Cooper, 2003). Videre har flere studier rapportert at mobbing er forbundet med planer om å forlate arbeidsplassen (jf. Hoel et al., 2003). I en finsk studie fant Vartia (1993) blant annet at 46 % av de personene som hadde vært utsatt for mobbing, vurderte å slutte i arbeidet, mens Rayner (1997) påviste at én av fire tidligere ofre for mobbing hadde sluttet i jobben på grunn av handlingene de hadde vært utsatt for.

Effekten av mobbing på en organisasjons produktivitet er vanskelig å fastslå direkte, da den gjerne vil være et utslag av en dynamikk mellom faktorer som helse, mistrivsel, sykefravær og turnover. I en studie av norske fagforeningsmedlemmer ble det imidlertid funnet at til sammen 27 prosent av deltakerne sa seg helt eller delvis enige i påstanden om at: «mobbing på min arbeidsplass reduserer vår effektivitet» (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994). Resultatene fra en tilsvarende britisk studie viste at 32,5 prosent mente at mobbing på egen arbeidsplass reduserte virksomhetens effektivitet (Hoel, Cooper & Faragher, 2001). Til syvende og sist er det imidlertid samfunnet som må betale kostnadene som følger av mobbing i form av ekstra utgifter til langtidssykefravær, medisinsk og psykologisk behandling, arbeidsløshet og førtidspensjonering. Dette fører til et ytterligere press på ressursene i et allerede hardt presset helse- og sosialvesen. Ikke sjelden må pårørende ta seg fri for å pleie et offer i krise og personlig oppløsning. Tap av forventet samfunnsmessig produktivitet er derfor et alvorlig utslag av mobbing på arbeidsplassen. I tillegg vil mobbing ofte ramme offerets nærmeste familie, venner og andre pårørende som direkte eller indirekte blir involvert i konflikten.

Konklusjon

Så langt viser forskning at mobbing forekommer i alle deler av arbeidslivet og i alle typer organisasjoner (Einarsen, Raknes, Matthiesen et al., 1994; Einarsen et al., 2007). Mobbing er et komplisert sosialt fenomen som kan ha mange ulike opphav, ytringsformer og årsaker (se også Einarsen, 1999, 2000; Einarsen et al., 2003). Årsaksforholdene ser i stor grad ut til å være knyttet til arbeidsmiljøforhold og ledelsesforhold, mer enn til individuelle kjennetegn og personlighet hos de involverte. Konsekvensene er alvorlige for de enkeltpersonene som rammes, deres kolleger og for virksomheten sin helhet. Vi vet imidlertid fortsatt for lite om hvordan mobbing best kan forebygges og håndteres. *Intervensjonsstudier* i organisasjoner er derfor det neste nødvendig steget i dette feltet. I denne forbindelse er det viktig å kombinere et organisasjonspsykologisk perspektiv med et juridisk (se også Einarsen & Pedersen, 2007), da arbeidsmiljøloven regulerer slike forhold og stiller krav til partenes, og særlig arbeidsgiverens, håndtering av eventuelle klagemål. I arbeidsmiljøloven er ikke begrepet mobbing benyttet direkte. I stedet brukes begrepet «trakassering». I tillegg beskytter loven ansatte mot «utilbørlig opptreden», «krenkelse av integritet og verdighet», «uheldig psykisk belastning», som alle er tydelig mildere begreper enn

begrepet mobbing. Arbeidsmiljøloven gir dermed ansatte i prinsippet sterkere beskyttelse enn det som strengt tatt kan defineres som mobbing. Mobbebegrepet og kunnskap om dette fenomenet er imidlertid viktig for å gi innhold til disse begrepene. Ikke minst er mobbebegrepet nyttig for å vise de store negative konsekvensene som systematisk eksponering for både direkte og mer subtile handlinger kan ha. Generelt finner en både i dagens forskningslitteratur samt i både norske og europeiske lov-, regel- og avtaleverk et økt fokus på ikke-fysisk vold, på effektene av repeterte negative handlinger, samt et økt fokus på ivaretagelsen av ansattes integritet og verdighet, noe som er høyaktuelt i et mangfoldig, multikulturelt og inkluderende arbeidsliv.

Ståle Einarsen

Institutt for samfunnspsykologi

Det psykologiske fakultet

Universitetet i Bergen

Christiesgate 12

5015 Bergen

Tlf 55 58 90 79

E-post stale.einarsen@psysp.uib.no

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 45, nummer 3, 2008, side 308-317

TEKST

Ståle Einarsen

Lars Glasø

KONTAKT: lars.glaso@bi.no

Morten Birkeland Nielsen

+ **Vis referanser**

Referanser

American Psychiatric Association. (2000).

Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. , 755-778.

Baumeister, R. F., Smart, L. & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. , 5-33.

Baumeister, R. F., Stillwell, A. & Wotman, S. R. (1990). Victim and perpetrator accounts of interpersonal conflict. , 994-1005.

Björkqvist, K., Österman, K. & Hjeltbäck, M. (1994). Aggression among university employees. , 173-184.

Brodsky, C. M. (1976). . MA. Toronto: Lexington Books, D.C.

Buss, A. H. (1961). . New York: John Wiley.

- Einarsen, S. (1996).
University of Bergen, Bergen.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work.
, 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Mobbing i arbeidslivet: Hva, hvem, hvordan og hvorfor? I S. Einarsen & A. Skogstad (red.),
(pp. 167-182). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S. & Hoel, H. (2001).
Paper presented at the 10th. European Congress on Work and Organisational Psychology, Prague, May 2001.
- Einarsen, S. & Hoel, H. (2007).
. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., Hoel, H. & Nielsen, M. B. (2005).
. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.),
(pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B. & Mikkelsen, E. G. (1999).
. Bergen: University of Bergen.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B. & Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses.
(6), 563-568.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.),
(pp. 127-144). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. & Pedersen, H. (2007).
. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1991).
. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi: Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men.
(3), 247-263.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. & Matthiesen, S. B. (1993).
. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality. An exploratory study.
, 381-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. & Hellesøy, O. H. (1994).
. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations.
, 185-201.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Aasland, M. S. & Løseth, A. M. S. B. (2002). Destruktivt lederskap: Årsaker og konsekvenser. I A. Skogstad & S. Einarsen (red.),
(pp. 233-254). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B. et al. (2007).
. Bergen: Bergen Bullying Research Group, Universitetet i Bergen.

- Eriksen, W. & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *Journal of Interpersonal Violence*, 19(4), 473-492.
- Gandolfo, R. (1995). MMPI-2 profiles of worker's compensations claimants who present with claimants of harassment. *Journal of Interpersonal Violence*, 10(5), 711-715.
- Glasø, L. & Einarsen, S. (2006). Experienced affects in leader-subordinate relationships. *Journal of Interpersonal Violence*, 21(1), 49-73.
- Glasø, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2007). Do targets of bullying portray a general victim personality profile? *Journal of Interpersonal Violence*, 22(2), 313-319.
- Glasø, L., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2007). Mobbing og trakassering i arbeidslivet: Forekomst, årsaker og konsekvenser. *Arbeid og Helse*, 1(1), 83-93.
- Glasø, L., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2008). Interpersonal problems among targets and perpetrators of workplace bullying. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(12), 2153-2167.
- Graham, J. (1993). *Workplace Bullying: How to Stop It Before It Starts*. New York: Oxford University Press.
- Hauge, L. J., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(2), 220-242.
- Hoel, H. & Cooper, C. L. (2000). *Workplace Bullying: The Hidden Cost to Individual Health and Organizational Performance*. Manchester: Manchester School of Management.
- Hoel, H., Cooper, C. L. & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *Journal of Interpersonal Violence*, 16(4), 443-465.
- Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C. L. (2003). Organisational effects of bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying at Work: The Hidden Cost to Individual Health and Organizational Performance* (pp. 145-162). London: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Faragher, B. & Cooper, C. L. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *Journal of Interpersonal Violence*, 19(3), 368-387.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J. & Cooper, C. L. (2008). Leadership styles as predictors of workplace bullying. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(12), 2168-2181.
- Hoel, H., Rayner, C. & Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 195-230). Chichester: John Wiley & Sons.
- Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2002). Workplace bullying and stress. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Workplace Stress: A Handbook of Current Issues* (Vol. 2, pp. 293-333). New York: Jai, Elsevier Science Ltd.
- Janoff-Bulman, R. (1992). *Hypocrits and Heroes: How We Deal with the Good and Bad in Our Lives*. New York: The Free Press.
- Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. R., Berry, A. & Harlow, T. (1993). There is more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 1090-1204.
- Kile, S. M. (1990a). *Workplace Bullying: A Study of the Experience of Victims*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Kile, S. M. (1990b). *Workplace Bullying: A Study of the Experience of Victims*. Oslo: Hjemmets Bokforlag.
- Kivimäki, M., Elovainio, M. & Vathera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Journal of Interpersonal Violence*, 15(6), 656-660.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *Journal of Interpersonal Violence*, 11(2), 251-275.

- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(3), 335-356.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 335-356.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 761-774.
- Matthiesen, S. B., Aasen, E., Holst, G., Wie, K. & Einarsen, S. (2003). The escalation of conflict: A case study of bullying at work. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 96-112.
- Merchant, V. & Hoel, H. (2003). Investigating complaints of bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying at work: A practical guide to prevention and intervention* (pp. 259-269). London: Taylor & Francis.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 393-414.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 87-111.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. (1997). Aggression in the workplace. In R. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Workplace aggression: Causes, consequences, and interventions* (pp. 37-67). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 239-249.
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2007). Kartlegging av mobbing i arbeidslivet: Negative Acts Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 151-153.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2005). Ledelse og personkonflikter: Symptomer på posttraumatisk stress blant ofre for mobbing fra ledere. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(4), 391-415.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2008). Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying. *Journal of Personality and Social Psychology*. (In press).
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., et al. (2008). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(4), 841-851.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. & Vermunt, J. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 288-301.
- Olweus, D. (2003). Bully/victim problems in school: Basic facts and an effective intervention programme. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying at work: A practical guide to prevention and intervention* (pp. 62-78). London: Taylor & Francis.
- Pedersen, H. & Einarsen, S. (2007). *Arbeidsrelatert mobbing*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Podsaskoff, P. M., Todor, W., Grover, R. & Huber, V. (1984). Situational moderators of leader reward and punishment behaviors: Fact or fiction? *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(1), 21-63.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 199-208.

Rayner, C., Hoel, H. & Cooper, C. L. (2002).

London: Taylor & Francis.

Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S. & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. (1), 80-92.

Skogstad, A., Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2007). Organizational change: A precursor for workplace bullying? (1), In press.

Tehrani, N. (2004). Bullying: A source of chronic post traumatic stress. , 358-366.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. (2), 178-190.

Vartia-Väänänen, M. (2003).

University of Helsinki, Helsinki.

Vartia, M. (1993).

(No. 6). Helsinki: The ministry of social affairs and health; The Institute of Occupational Health.

Weaver, A. (2000). Can post-traumatic stress disorder be diagnosed in adolescence without a catastrophic stressor? A case report. , 77-83.

Zapf, D. (1999). Organizational work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. (1/2), 70-85.

Zapf, D. & Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), (pp. 165-184). London: Taylor & Francis.

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), (pp. 103-126). London: Taylor & Francis.

Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. , 215-237.