

Mobbing i arbeidslivet

Morten Birkeland Nielsen, Merethe Schanke Aasland,
Stig Berge Matthiesen og Ståle Einarsen

Mobbing i arbeidslivet er et emne som i stigende grad synes å tiltrekke seg allmennhetens oppmerksomhet, så vel som fagfolks og politikeres interesse (se blant annet Dofradottir & Høgh, 2002; Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003; Rayner, Hoel & Cooper, 2002). For eksempel tok statsminister Bondevik opp temaet i sin nyttårstale ved årsskiftet 2003/2004. I tillegg har media i en årrekke rapportert om slike problemer både på arbeidsplassen, i skoleverket og i forsvaret. Arbeidslivsrelatert mobbing skiller seg imidlertid fra andre former for mobbing ved at de negative handlingene skjer innenfor et formelt maktsystem og et system regulert av et offentlig lovverk. Når arbeid samtidig har en helt særskilt betydning for de fleste mennesker, også utover det at man tilbringer en stor del av sitt voksne liv på jobb, vil mobbing kunne utgjøre en vesentlig belastning for de som rammes.

Arbeidet er viktig for den enkeltes identitet og opplevelse av egenverdi, og for funksjonsevne, utfoldelse og livsglede. Selvbildet vårt reguleres i stor grad gjennom jobben (Brockner, 1988). Gode arbeidsprestasjoner, sosial samhandling og opplevelsen av å høre til i et sosialt fellesskap utgjør viktige komponenter i vår selvoppfatning eller vårt selvbilde. Når personen rammes av mobbing angripes dette psykiske fundamentet. Mobbing, der personen for eksempel fratras meningsfulle arbeidsoppgaver eller sosialt sett "plasseres i Sibir", som et mobbeoffer en gang uttrykte det, kan dermed gi alvorlige konsekvenser for virkeevne og for sosial fungering. De siste tiårs forskning har vist at mobbing, i form av vedvarende og systematisk plaging eller trakassering, er et utbredt psykososialt miljøproblem på norske arbeidsplasser (se for eksempel Einarsen & Skogstad, 1996). Konsekvenser av mobbing kan være både fysiske og psykiske helseplager hos den enkelte, noe som igjen gir negative konsekvenser for arbeidsplassen som helhet, for eksempel gjennom økt fravær og dårlig arbeidsmiljø.

Vi vil først i denne artikkelen redegjøre for sentrale kjennetegn ved mobbing i arbeidslivet, og presentere en definisjon på denne type mobbing. Deretter vil vi kortfattet omtale noen av de mest sentrale funn og resultater fra både norsk og internasjonal forskning knyttet til arbeidslivsrelatert mobbing.

Mobbing i arbeidslivet – begrepsavklaring

De aller fleste arbeidstakere har sannsynligvis opplevd en eller annen form for negative mellommenneskelige hendelser i en arbeidssituasjon. Man kan for eksempel ha blitt utskjelt, vært offer for ryktespredning eller blitt utsatt for fysisk trakassering. Selv om slike episoder kan gjerne oppleves som belastende, vil de ikke nødvendigvis kunne omtales som mobbing. Mobbing kan betraktes som en serie av aggressive handlinger. Med aggresjon kan vi her forstå en handling, der en person eller part prøver å skade en annen part, enten sosialt eller fysisk (jf. Berkowitz, 1989). Det er særlig tre viktige kjennetegn som skiller mobbing fra andre negative sosiale hendelser i arbeidslivet (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994). For det første må handlingene finne sted gjentatte ganger, det vil si at engangsfenomen ikke regnes som mobbing. For det andre må mobbingen foregå over en lengre tidsperiode. For eksempel hevder Leymann (1996) at kriteriet for å betegne

en konflikt for mobbing bør være at offeret opplever minst en negativ hendelse i uken, og at dette skjer over minimum en periode på seks måneder. Det siste kjennetegnet ved mobbing i arbeidslivet er at det er en tydelig og markert ubalanse i styrkeforholdet mellom mobber og offer, hvilket betyr at den som utsettes for mobbingen, offeret, ikke makter å forsvare seg eller å ta igjen mot den eller de som mobber. Det vil med andre ord ikke være snakk om mobbing hvis de involverte parter i konflikten er like sterke.

Forskjeller i styrkeforhold har ofte et subjektivt utgangspunkt der offeret har en *følelse av* underlegenhet og av en manglende evne til å forsvare seg mot de handlingene vedkommende opplever rettet mot seg. I følge Ekeland (1991) er det derfor snakk om jobbmobbing når en person, offeret, over lengre tid opplever en psykisk og sosial belastning i jobben som forårsaket av andres atferd eller handlinger rettet mot ham eller henne. Med bakgrunn i disse tre kjennetegnene kan mobbing i arbeidslivet defineres på følgende måte:

Med begrepet "mobbing i arbeidslivet" tenker man på negative handlinger som å sjikanere eller fornærme noen, utelukke noen sosialt, eller å påvirke noens arbeidsoppgaver på en negativ måte. For å kunne benytte begrepet mobbing i forhold til en aktivitet, samhandling eller prosess, må den finne sted gjentatte ganger og regelmessig (for eksempel ukentlig), og over en viss tidsperiode (for eksempel seks måneder). Mobbing er en eskalerende prosess hvor personen som er konfrontert ender opp i en underlegen posisjon, og blir offer for systematiske negative sosiale handlinger. En konflikt kan ikke betegnes som mobbing hvis episoden er en isolert handling eller hvis to parter som er jevnbyrdig styrkemessig er i konflikt (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003, s. 15).

Utbredelse

Med utgangspunkt i flere omfattende undersøkelser blant norske arbeidstakere har man funnet at 8,6 % av den yrkesaktive befolkningen har opplevd å ha blitt mobbet en eller annen gang i løpet av de siste seks månedene (Einarsen & Skogstad, 1996). I det samme utvalget oppga 3,4 % at de ble mobbet jevnlig. Andre undersøkelser har vist at omtrent 4-5 % mobbes til enhver tid (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994; Einarsen, 2000) Dette synes også å være det mest representative



estimatet (Einarsen, 2000). Noenlunde tilsvarende resultater er funnet i de øvrige nordiske land, med unntak av Finland hvor mobbing synes å være noe mer utbredt. I Sverige er det funnet at ca 3,5 % mobbes på sine arbeidsplasser (Leymann, 1996), mens estimatet for Danmark er på 2-4 %. (Mikkelsen & Einarsen, 2001). I Finland har resultatene variert fra 4 til hele 24 %, avhengig av hvilken metode som er benyttet for å måle mobbingen (Kivimäki, Elovaioni & Vahtera, 2000; Salin, 2001; Vartia, 2001).

Sett i forhold til funnene fra Skandinavia/Norden, viser forskningsresultater at forekomsten av mobbing er høyere i en rekke andre europeiske land. I en undersøkelse fra Storbritannia, hvor 5288 ansatte i 70 ulike organisasjoner deltok, ble det funnet at 10,6 % hadde opplevd å bli mobbet i løpet av de siste seks månedene (Hoel, Cooper & Faragher, 2001), mens det i en annen britisk undersøkelse ble funnet at hele 38 % av respondentene ble mobbet i tidsperioden for undersøkelsen (Rayner, Hoel & Cooper, 2002). I Nederland har resultatene variert mellom 1 % og 12,4 %, avhengig av yrkesgruppe som er studert (Hubert & Van Veldhoven, 2001). Fra Østerrike har det blitt rapportert resultater fra 7,8 % til 26 % (Niedl, 1996).

En forklaring på variasjonen i utbredelse av mobbing mellom de skandinaviske land og de sentraleuropeiske land er

at det eksisterer kulturelle ulikheter og forskjeller i maktstruktur landene i mellom. Kulturelle og samfunnsmessige særegenheter vil gjerne påvirke holdningene til mobbing, slik at en og samme atferd kan sees på som uholdbar i ett land, mens den er akseptert i et annet (Cassitto, 2000). En utbredt antakelse er at skandinaviske arbeidsstrukturer er preget av det Hofstede (2001) omtaler som "feminine verdier", det vil si at verdier som beskjedenheter, omsorg og gode arbeidsforhold mellom kollegaer anses som styrende. Dermed vil toleransegrensen for aggressiv oppførsel, mobbing og lignende handlinger sannsynligvis være mindre enn i land preget av mer "maskuline" kulturer. I tillegg er landene i Skandinavia preget av en forholdsvis flat struktur, med små forskjeller i makt og innflytelse (Einarsen, 2000), noe som gir mer likeverdige forhold mellom mennesker. At maktforskjeller påvirker mobbing, tydeliggjøres av en undersøkelse i det norske forsvaret der det ble funnet at rundt 12 % mente de var utsatt for mobbing (Østvik & Rudmin, 2001), noe som er klart høyere frekvens enn det man finner ellers i det norske samfunnet.

Mobbing kan også være et problem for flere enn dem som selv mobbes. Eksempelvis ble det i en undersøkelse blant 2200 norske arbeidstakere funnet at 14 % opplevde mobbing som en daglig belastning, mens hele 21 % hevdet at mobbing reduserte

deres jobbtrivsel (Einarsen & Raknes, 1991).

Funn fra flere studier tyder på at like mange menn som kvinner blir utsatt for mobbing (Einarsen et al., 1994; Hoel, Cooper & Faragher, 2001; Rayner, Hoel & Cooper, 2002). En forskjell er likevel at kvinner mobbes med hyppige angrep, mens menn i større grad mobbes med sjeldnere angrep (Einarsen et al., 1994). Også stilling i organisasjonen ser ut til å skape forskjeller mellom kjønnene med hensyn til mobbing. For eksempel viste en studie blant finske arbeidstakere at selv om andelen av menn og kvinner som ble mobbet var tilnærmet lik, ble kvinnelige ledere mobbet vesentlig mer enn mannlige (Salin, 2001). Liknende funn fremkom i den tidligere omtalte undersøkelse fra England (Hoel et al., 2001).

Alder synes å ha en sammenheng med mobbing. I Norge viser forskning at særlig eldre arbeidstakere er rammet. Tall fra Einarsen og medarbeidere (1994) viser at mens rundt 7 % av arbeidstakere i alderen 25-35 år mobbes i større eller mindre grad, er det hele 16,3 % av arbeidstakerne over 60 år som opplever seg utsatt for en slik behandling. Samtidig viser undersøkelsen at yngre i større grad enn eldre rapporterer at de utsettes for konkrete negative handlinger, men at de eldre i større grad føler seg mobbet. Det ser med andre ord ut til at eldre arbeidstakere lettere vil oppleve negative handlinger som mobbing. Også sammenhengen mellom mobbing og alder synes å være kulturelt betinget da motsatte resultater er funnet i Storbritannia. Der oppgir yngre arbeidstakere å være mest utsatt for mobbing, samtidig som den laveste sannsynligheten for at en person blir mobbet er i aldersgruppen over 55 år (Rayner, Hoel & Cooper, 2002).

Mobbing synes videre å være mer utbredt i privat enn i offentlig sektor. I en undersøkelse blant norske arbeidstakere (Einarsen & Skogstad, 1996) ble det funnet at mens 8,2 % av ansatte i offentlige etater oppga å ha vært utsatt for mobbing i løpet av de siste seks månedene, var den tilsvarende rate for private bedrifter 10,7 %. Samme undersøkelse viste at også størrelsen på organisasjonen har betydning da det ble funnet en signifikant høyere prevalens av mobbing i større organisasjoner enn i små. Endelig ser forekomst av mobbing ut til å variere mellom ulike yrkesgrupper. Lavest forekomst av arbeidslivsmobbing synes å være blant psykologer, mens omsorgsarbeidere og industriarbeidere er mest plaget (Einarsen & Skogstad, 1996). Posisjon i jobben synes også å ha betydning. Tall fra

Forbundsundersøkelsen viser at tillitsvalgte i langt større grad enn ikke-tillitsvalgte rapporterte seg mobbet. (Einarsen et al., 1994). Hele 15 % av de tillitsvalgte som tok del i den omtalte undersøkelsen, rapporterte mobbing. Dette siste funnet kan tyde på at det å utsettes for langvarig krysspress eller rollekonflikt, som jo er typisk for tillitsvalgtrollen, på sikt kan resultere i en økt sårbarhet for mobbing.

Hvordan foregår mobbingen?

Mobbing kan framtre på en rekke ulike måter, og ytringsformen vil i stor grad avhenge av både type arbeidsplass og hvilke personer som er involvert. Grovt sett kan man skille mellom indirekte og direkte mobbing. Med direkte mobbing tenker man på åpent aggressive handlinger, som latterliggjøring og utskjelling. Indirekte mobbing er ulike former for skjulte handlinger og ikke-handlinger. Eksempler på slik mobbing er utestenging og isolasjon av offeret, neglisjering av meninger samt tilbakeholdelse av informasjon (Einarsen, 2000). Et annet skille går mellom negative handlinger som er rettet mot offerets personlige egenskaper og negative handlinger rettet mot offerets yrkesutførelse. I både norske og britiske undersøkelser er det blitt vist at tilbakeholdelse av informasjon er den vanligste måten å mobbe på, tett fulgt av neglisjering av meninger (Einarsen et al., 1994; Hoel, Cooper & Faragher, 2001; Rayner, Hoel & Cooper, 2002).

Ren fysisk trakassering, eller vold på arbeidsplassen, er forholdsvis lite utbredt i de fleste næringer og virksomhetsområder (Einarsen & Raknes, 1991; 1997). Et unntak er fengselsvesenet, hvor det er blitt funnet at omtrent en tredjedel av arbeidstakerne har opplevd repeterte fysiske overgrep over et lengre tidsrom (Ommedal & Wadseth, 2001; Rayner, Hoel & Cooper, 2002). At fysisk trakassering er såpass lite utbredt, kan være et resultat av at de mest vanlige typer av arbeidsoppgaver i dagens arbeidsliv er lite "fysiske" i sin form. Derfor vil fysisk trakassering forekomme i større grad blant for eksempel bryggere og personer i fengselsvesenet enn blant kontoransatte. En annen årsak kan være at slik atferd har større sannsynlighet for å bli fordømt av andre, da denne type handlinger er lettere å observere enn det indirekte handlinger er.

Hvem mobber?

Det er sjelden at personer som er utsatt for mobbing, ute-

Tabell 1

Helseindikator	Vanlige plager
Psykiske plager	Depresjoner
	Søvnproblemer
	Imitabilitet
	Frykt/angst
	Konsentrasjonsproblemer
Muskel/skjellett plager	Stiv nakke
	Vonde skuldre
	Verk og smerter i rygg
	Verk og smerte i armer og bein
Psykosomatiske plager	Magesmerter
	Diare
	Forstoppelse
	Kvalme
	Hodeverk
	Hjerteklapp



lukkende mobbes av en enkelt person. En rekke studier viser at de fleste ofre for mobbing i hovedsak mobbes av flere arbeidskollegaer (Dofradottir & Høgh, 2002). Selv om menn og kvinner mobbes i like stor grad, blir menn oftere utpekt som mobber enn det kvinner gjør (Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2003). I en undersøkelse av Einarsen og Skogstad (1996) ble det funnet at 49 % av ofrene ble mobbet av en eller flere menn, mens 30 % ble mobbet av kvinner. I tillegg ble 21 % mobbet av både menn og kvinner.

Hierarkisk status i organisasjonen ser også ut til å ha sammenheng med hvem som mobber. Selv om både arbeidskollegaer på samme nivå og underordnede, samt kunder og klienter rapporteres som mobbere, synes overordnede personer helt klart å være overrepresentert som utøver av de negative handlingene (Einarsen & Skogstad, 1996; Zapf et al., 2003). I Norge er det funnet at mellom 50 og 80 % mobbes av sine nærmeste ledere (Einarsen et al., 1994; Einarsen, Matthiesen & Mikkelsen, 1999; Nielsen, 2003). I tillegg blir mange også utsatt for mobbing fra andre i bedriftens ledelse.

Konsekvenser av mobbing

Resultater fra flere undersøkelser viser at personer som opplever å bli mobbet på sine arbeidsplasser gjennomgående rapporterer flere helseplager og helseproblemer enn andre arbeidstakere (se for eksempel Einarsen et al., 1994; Kivimäki, Elovainio & Vathera, 2000; Zapf, Knorz & Kulla, 1996). Einarsen og Raknes (1991) hevder at når det gjelder helsemessige konsekvenser 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, anspenthet, depresjoner og lav selvværdspekt er vanlig. I tilfeller der mobbingen har foregått over et lengre tidsrom vil en rekke psykosomatiske forstyrrelser og plager kunne oppstå. Psykosomatikk er en betegnelse som brukes på de sykdommer av fysisk karakter som man antar har sin årsak i, eller i alle fall blir påvirket av, psykiske prosesser (Ursin & Zahl-Begnum, 1993).

I en gjennomgang av en rekke intervju-undersøkelser som har betonnet 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 & Hellesøy, 1996). I en studie blant danske arbeidstakere ble det påvist at spesielt depresjoner synes å være relatert til det å være utsatt for mobbing (Mikkelsen & Einarsen, 2001), og Rayner, Hoel og Cooper (2001) viste at ansatte som var utsatt for vedvarende mobbing hadde større sannsynlighet for å plages av stress, angst og depresjoner enn arbeidstakere som ikke var blitt mobbet. Tilsvarende funn er gjort av Zapf og medarbeidere (1996), som i tillegg avdekket at 54 % av mobbeofrene fikk medisinsk behandling, mens 55 % hadde tre eller flere fraværperioder i løpet av de siste 12 månedene.

I hovedsak kan plagene som er beskrevet over relateres til tre helse mål, hvilket er psykiske plager, psykosomatiske symptomer og muskel/skjelett-problemer, der den sterkeste sammenhengen er funnet mellom mobbing og psykiske plager (Einarsen et al., 1996). For en oversikt over vanlige plager som er forbundet med hver av de tre helseindikatorer vises til *tabell 1*.

Det er en rekke sider ved det å oppleve mobbing som i neste omgang kan påvirke ofrenes helse. Særlig hyppighet og opplevd alvorlighetsgrad av bestemte negative handlingene synes å ha sammenheng med hvor stor skade mobbingen påfører ofrene. Noe overraskende har mobbingens varighet mindre betydning for de helsemessige effekter (Einarsen et al., 1996). Her må det imidlertid legges til at mobbing per definisjon er en langvarig opplevelse.

Når det gjelder etter- og senvirkninger av mobbing, har flere undersøkelser påvist en sammenheng mellom det å ha vært utsatt for mobbing og symptomer på posttraumatisk stresslidelse (se for eksempel Einarsen et al., 1999; Hoel, Rayner & Cooper, 1999; Leymann & Gustafsson, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2002). Blant annet ble det i en undersøkelse blant 192 personer som hadde opplevd mobbing fra ledere funnet at i overkant av



80 % av ofrene hadde tydelige symptomer på lidelsen (Nielsen, 2003). I andre undersøkelser er det blitt vist at rundt 70-75 % har klare symptomer på posttraumatisk stresslidelse (Einarsen et al., 1999; Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Avsluttende kommentar

Som vi har redegjort for i denne artikkelen, er mobbing på arbeidsplassen et problem som til en hver tid rammer ca. 100 000 arbeidstakere i Norge. Vi har også sett at mobbing ofte leder til alvorlige konsekvenser både for de som selv opplever å bli mobbet, og for organisasjonen som fungerer som arena for mobbingen. I denne forbindelse er det viktig å påpeke at mobbing ikke skjer i et sosialt vakuum, men står i et gjensidig påvirkningsforhold til arbeidsmiljøet og kulturen på arbeidsplassen. I organisasjoner med et dårlig klima og med ledere som ikke aktivt tar tak i problemer, vil konflikter kunne utvikles og intensiveres til uforsonlige personmotsetninger, hvor mobbing oppstår (Einarsen et al., 1994; Leymann, 1992). I følge Brodsky (1976) vil mobbing kun forekomme i bedrifter der denne type atferd blir belønnet eller akseptert.

Andre forhold vil også kunne påvirke mobbing på arbeidsplassen, både når det gjelder uttrykk og forekomst. Vi har tidligere i denne artikkelen påpekt at det er offerets subjektive opplevelse av å bli mobbet, som er avgjørende for hvorvidt mobbing har funnet sted på arbeidsplassen. Dette innebærer at det den ene parten kan oppleve som en belastning, kan andre oppfatte mer i retning av harmløs fleip og erting (Matthiesen & Einarsen, 2002). Både offerets personlighet, hans/hennes tidligere livserfaring og totale livssituasjon, vil påvirke hvordan han eller hun opplever og fortolker hendelser på arbeidsplassen, og sine egne muligheter til å mestre disse. Selv om opplevelsen av å være utsatt for negativ sosial interaksjon har sitt utgangspunkt i en reell situasjon, representerer ikke en slik persepsjon en objektiv beskrivelse av miljøet, uavhengig av individets personlighet. Opplevelsen av å være mobbet er resultatet av en kognitiv vurderingsprosess. Denne må vi anta blir påvirket av personlighetsvariabler i like stor grad som situasjonsvariabler (Terpstra & Baker, 1986).

Mobbing på arbeidsplassen lar seg vanskelig forklares ved

hjelp av enkle årsaksmodeller. Mobbing er et sammensatt sosialt fenomen, som kan komme til uttrykk på forskjellige måter og som har en rekke årsaker (Einarsen, 2000). Både forhold ved den aktuelle situasjonen og de involverte personene, samt sosiale og individuelle faktorer, må tas med i betraktning for å kunne forstå hvordan et eller flere individ systematisk utsettes for andres aggresjon, eller i det minste opplever seg utsatt for slike handlinger. Når det gjelder forebygging og tiltak mot mobbing på arbeidsplassen, vil det også være viktig å skille mellom hvilke faktorer som utløser aggressiv atferd på arbeidsplassen, de faktorer som vedlikeholder, samt de faktorer som intensiverer denne atferden (Einarsen et al., 1994).

Referanser

- Berkowitz, L. (1989). The frustration-aggression hypothesis: An examination and reformulation. *Psychological Bulletin*, 106, 50-73.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work*. Lexington, Massachusetts: Lexington books.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Massachusetts, Toronto: Lexington Books, D.C.
- Cassitto, M. G. (2000). Antisocial behaviors at work: Definition, processes, conditions, characteristics and consequences. *Homeostasis*, 40, 7-13.
- Dofradottir, A. & Høgh, A. (2002). *Mobning på arbeidsplassen. En kritisk gjennomgang af dansk og international forskningslitteratur*. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Einarsen, S. (2000). Mobbing i arbeidslivet: Hva, hvem, hvordan og hvorfor? I S. Einarsen, & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (ss. 167-182). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper, *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (ss. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B. & Mikkelsen, E. G. (1999). *Tiden leger alle sår? Senvirkninger av mobbing i arbeidslivet*. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1991). *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. & Hellesøy, O. H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. & Hellesøy, O.H. (1996). Helse-

messige aspekter ved mobbing i arbeidslivet. Modererende effekter av sosial støtte og personlighet. I S. Einarsen, *Bullying and harassment at work: Epidemiological and psychosocial aspects*. Bergen: University of Bergen.

- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Ekeland, T.-J. (1991). *Mobbing i arbeidslivet: refleksjoner fra et attribusjons-teoretisk perspektiv*. Møre og Romsdal: Distrikthøgskole Volda.
- Hoel, H., Cooper, C. L. & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443-465.
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences. Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*, 2. ed. London: Sage.
- Hubert, A. B. & Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 415-424.
- Kivimäki, M., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2001). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 656-660.
- Leymann, H. (1992). *Från mobbing till utslagning i arbeidslivet*. Stockholm, Sverige: Wahlström & Widstrand.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-275.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2002). Arbeidsliv, humor og mobbing: Hvor går grensen? I S. Tyrdal (Ed.), *Humor og helse - i teori og praksis*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-414.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-111.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personell development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-249.
- Nielsen, M. B. (2003). *Når mobberen er leder. En studie av sammenhengen mellom lederstiler og psykiske traumeraksjoner hos et utvalg mobbeofre*. Hovedfagsoppgave i psykologi; NTNU.
- Ommedal, S. & Wadseth, J. P. (2001). *Arbeidsmiljø i et toppsikret fengsel. Konfrontasjoner, utbrenthet og mestrings*. Hovedoppgave i psykologi; Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen.
- Rayner, C., Hoel, H. & Cooper, C. L. (2002). *Workplace bullying. What we know, who is to blame, and what can we do?*. London: Taylor & Francis.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals. A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 425-442.
- Terpstra, D. E. & Baker, D. D. (1986). A framework for the study of sexual harassment. *Basic and Applied Social Psychology*, 7, 17-34.
- Ursin, H. & Zahl-Begnum, O. H. (1995). *Biologisk psykologi*. Oslo: Tano.
- Vartia, M. A. L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 63-69.
- 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.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (ss. 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. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.
- Østvik, K. & Rudmin, F. (2001). Bullying and hazing among Norwegian army soldiers: Two studies of prevalence, context, and cognition. *Military Psychology*, 13, 17-39.

Foto: <http://www.gettyimages.com>

Morten Birkeland Nielsen er førstekonsulent ved Institutt for samfunnspsykologi, UiB.
Merethe Schanke Aasland er universitetslektor ved Institutt for samfunnspsykologi, UiB.
Stig Berge Matthiesen er førsteamanuensis ved Seksjon for arbeid og organisasjonspsykologi, UiB.
Ståle Einarsen er professor ved Seksjon for arbeid og organisasjonspsykologi, UiB.

Riktig bok - til riktig tid

- til riktig pris!

+ alt du trenger av studiemateriell og rekvisita.

sit tapir fagbokhandel

Tlf. 73 59 84 00 • www.sit-tapir.no

Handle på Internett: www.gnist.no