



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Socialhögskolan

Magisteruppsats

SOA 252

Vårterminen 2007

# **Mobbning på arbetsplatser**

**- ett resultat av grupprocesser?**

Författare: Malin Karlsson

Handledare: Eric Olsson

## **Abstract**

Bullying is a significant workplace problem, a fact highlighted both by companies, government and social science. The purpose of this master thesis was to examine if workplace bullying is a result of group processes. This is a theory-based master thesis. A search of literature on bullying, mobbing and harassment was done in a database called ELIN, Electronic Library Information Navigator, connected to Lund University and 414 articles were singled out. The summary of the articles were studied and according to a list of criteria, I choose to study some of the articles in more depth. From the list of references used in the articles I found more literature to use in my thesis. One of the most interesting results is that I found theories in small group psychology that explained bullying as a group process but in the literature focusing on bullying very little of the findings made in small group psychology was used to explain bullying. The result of my paper was that yes, workplace bullying may very well be the result of group processes but further research is needed to confirm that statement.

**Keywords: Workplace, Bullying, Mobbing, Harrasment, Conflict**

# Innehållsförteckning

Abstract.....	2
1 Bakgrund och problemformulering.....	4
2 Syfte och frågeställningar .....	4
3 Definitions- och begreppsavsnitt .....	5
3.1 Mobbning.....	5
3.2 Arbetsgrupp.....	8
3.3 Organisationsklimat .....	9
4 Grupprocesser .....	10
4.1 Utstötning.....	10
4.2 Syndabock.....	11
5 Metod.....	13
5.1 Min förförståelse.....	14
5.2 Studiens tillförlitlighet .....	15
5.3 Avgränsningar.....	15
5.4 Källkritik.....	18
6 Aktuella teman i litteraturundersökningen.....	18
6.1 Bakomliggande orsaker till mobbning på arbetsplatsen .....	19
6.2 Mobbningens förlopp.....	25
7 Slutdiskussion .....	33
Referenslista.....	36
Internetkällor.....	41

# 1 Bakgrund och problemformulering

Under de senaste 20 åren har vi kunnat se att mobbning inte enbart förekommer bland skolbarn på skolgården utan att mobbning även sker bland vuxna på arbetsplatser. Fler och fler forskare har fått upp ögonen för mobbning bland vuxna på arbetsplatser under det senaste årtiondet.

Mobbning är inte enbart ett problem för dem som fallit offer för mobbning utan för arbetsplatsen och samhället i stort. Mobbning är ett samhällsekonomiskt problem eftersom det resulterar i sjukskrivningar, rehabiliteringar och uppsägningar (Dofradotir och Högh, 2002). Effekterna av mobbning är att det kan medföra sämre hälsa, sämre trivsel på arbetsplatsen och att det finns en risk att mobbningen medför allvarliga psykiska konsekvenser för offren i form av PTSD, post traumatiskt stress syndrom (Dofradotir och Högh, 2002).

Enligt en undersökning publicerad 2006 av arbetsmiljöverket utsätts ca 9 % för mobbning under ett år. Inom den offentliga sektorn är det närmre 10% och inom den privata sektorn 8% (Weiner, 2006). Detta innebär stora samhällsekonomiska kostnader. Det har också fått mig att fundera kring den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser och att undersöka vad olika forskare tror ligger bakom fenomenet mobbning.

Mobbningen bland vuxna sker på arbetsplatser. På arbetsplatser ingår vi i formella och informella grupper. Med hänsyn till att mobbningen sker i en kontext av grupper blev jag intresserad av att undersöka gruppens roll i mobbning på arbetsplatser.

## 2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att göra en forskningsöversikt om mobbning på arbetsplatser för att undersöka ifall det finns stöd bland vetenskapliga artiklar för att mobbning på arbetsplatser är ett resultat av grupprocesser.

De frågeställningar som undersöks i uppsatsen är:

Hur påverkar respektive påverkas medlemmarna i arbetsgruppen av mobbning på arbetsplatsen?

Kan mobbningen fylla en funktion i arbetsgruppen?

### **Fortsatt framställan**

Först presenteras hur forskare definierat begreppen mobbning, arbetsgrupp, och organisationsklimat. Vidare tas teorier och forskning kring smågrupper upp. Detta följs av ett metodavsnitt där det redogörs för hur urvalet av artiklarna som använts i uppsatsen gjorts. Sedan presenteras artiklarna. Uppsatsen avslutas med en diskussion.

## **3 Definitions- och begreppsavsnitt**

I detta avsnitt kommer begreppet mobbning och diskussionerna som förs om begreppet i forskningen kring ämnet tas upp. Vidare förklaras några av de begrepp och teorier som avhandlas i artiklarna i kapitel sju.

### **3.1 Mobbning**

Ordet mobbning kommer från engelskans mob som oftast avser en aktiv stor och anonym grupp av individer (Olweus, 1986).

Definitionen ”mobbning” användes för första gången i ett akademiskt sammanhang i en engelsk översättning, av Konrad Lorenz artikel 1966. Han använde begreppet mobbning när en grupp djur går till attack mot en inkräktare eller ett ensamt, utstött eller svagt, djur i flocken (Hallberg och Strandmark, 2004).

1972 introducerade Heinemann termen mobbning för att beskriva kollektiv aggression bland människor. Enligt Heinemann är mobbning psykiskt eller fysiskt gruppvåld och en spontan uppkommen rörelse i en grupp. Han menar att mobbning är ett gruppfenomen, där alla går till attack med avsikt att skada den eller de som blir utsatta för mobbningen (Hallberg och Strandmark, 2004).

Definitionen "bullying" introducerades i den akademiska världen av Olweus 1978 (Heintz, 2004). Olweus definierade mobbning på följande sätt; "*det är mobbning när en eller flera individer, upprepade gånger och över en tid, blir utsatta för negativa handlingar från en eller flera individer*" (Olweus, 1986, s. 8). Med negativa handlingar menar Olweus när en individ försöker tillfoga eller tillfogar en annan individ skada eller obehag, det kan vara en fysisk handling eller med ord (Olweus, 1986).

Olweus menar att det kan vara olyckligt att använda begreppet mobbning då ordet härstammar från "mob" som betyder grupp. Han menar vidare att det är viktigt att begreppet innefattar både när en enskild individ eller en grupp som står för trakasserierna. För offret spelar det ingen större roll om mobbningen utförs av en grupp eller av en enskild individ (Olweus, 1986).

Det finns de som vill särskilja begreppen mobbing och bullying. Pikas (1989), Oliver, Oaks och Hoover (1994) och Munthe (1989) föreslår att man ska använda "bullying" i fall där det finns en ensam förövare och använda begreppet "mobbing" när man hänvisar till en grupp av förövare (Schuster (1996), samma uppdelning gör Heames och Harvey (2006) och Zapf (1999).

Bland de i denna uppsatsen studerade texterna förekommer begreppet bullying i mycket högre grad än mobbing. Maria Heintz har i sin artikelstudie *Mobbning – ett groupthink-fenomen* (2004) kommit fram till detsamma. Zapf (1999) menar att "mobbing" föredras framför bullying i den tyska litteraturen. Heintz (2004) har funnit att "bullying" föredras i den på engelskt skrivna litteraturen förutom i den amerikanska där begrepp som "victimization" och "harrasment" används. Begreppet "harrasment" används i större utsträckning för att beskriva vuxnas beteende och är ofta förknippat med sexuella eller rasistiska trakasserier (Ibid).

I min genomgång av litteratur i ämnet på svenska definieras mobbning på olika sätt och olika begrepp används för att beskriva fenomenet, till exempel använder Thylefors (1987) begreppet syndabockar. Leymann (1986) psykiskt våld i arbetslivet.

Thylefors (1987) hänvisar till andra forskare som använder olika, enligt Thylefors synonyma begrepp, trakasserier, mobbning, psykiskt våld och utstötning, och menar att

kärnan i alla dessa olika begrepp är att det ”/.../ rör sig om en eller flera individer, som upprepade gånger och under en längre tid utsätts för negativa handlingar från en eller flera individer. Man släcker på ett systematiskt sätt en persons självkänsla och möjligheter, ” (Thylefors, 1987, s. 20). Thylefors använder själv sig av begreppet syndabock. Hon menar att det kan ge en kompletterande förståelse för fenomenet. Mobbning kan ses som en försvarsmekanism, en formellt oskyldig gruppmedlem som blir offer för gruppens missnöje (Thylefors, 1987).

Leymann (1993) definierar mobbning som psykiskt våld som hotar att ge allvarliga psykiska konsekvenser för den enskilde. Mobbningen måste ske regelbundet under en längre tid (Leymann, 1986). Leymann (1993) trycker på att man måste skilja på det tillfälliga och det systematiska, det systematiska är psykiskt nedbrytande. Han skriver att mobbning definieras av effekterna av den. De handlingar som definieras som mobbning hindrar offrets möjligheter att kommunicera, upprätthålla sociala kontakter och bevara sitt anseende. Vidare påverkar mobbningen offrets arbetssituation eller livssituation och även offrets fysiska hälsa (ibid.).

Einarsen, Raknes, Matthisen och Hellesøy (1998) använder de sig av följande definition av mobbning i deras bok:

”Mobbning (t.ex. Trakasserier, plågsamma handlingar, utfrysning eller elaka och nedsättande kommentarer och miner) är ett problem på en del arbetsplatser och för en del arbetstagare. Mobbning kan utövas både av kolleger, överordnade och klienter, men för att vi ska kunna kalla det mobbning måste det förekomma upprepade gånger under en viss tidsperiod. Den som blir mobbad har på ett eller annat sätt svårigheter med att försvara sig. Vi talar inte om mobbning när två ungefär lika ´starka` personer råkar i konflikt eller när det rör sig om en enstaka händelse.”

Det är principen om obalans mellan parterna och offrets känsla av underlägsenhet och bristande förmåga att försvara sig samt tidsaspekten som är centrala i denna definition. Denna definition är baserad på Olweus forskning om mobbning bland barn (Einarsen et al. 1998).

Min definition av mobbning är att det är en konflikt som har negativa konsekvenser för offret, den är systematisk, sker under en längre tid och den sanktioneras av gruppen och/eller organisationen.

Olsson (1998) skriver att mobbning är ett exempel på en grupprocess. Medlemmarna i gruppen som mobbat upplever inte sig ha en avsikt att skada den mobbade eller förstå varför de deltagit i mobbningen. Han beskriver skeendet som en osynlig grupprocess som finns mellan medlemmar som man följer medlemmarna följer utan att reagera eller påverka situationen (Ibid.).

Vissa centrala teman har kommit fram; tidsaspekten, mobbning måste ske under en längre tid, det systematiska i aggressionerna, maktförhållandet, negativa konsekvenser för offret, negativa intentioner från förövaren.

Det har framkommit att forskare uttrycker olika ståndpunkter. Leymann vill särskilja subjektivt upplevd mobbning och objektivt upplevd mobbning. Einarsen et al. (1998) menar dock att en sådan uppdelning inte är möjlig. En annan ståndpunkt om att särskilja mobbning av chefer respektive kollegor som Einarsen (1999) förespråkar och att särskilja mobbning av en eller flera förövare som Heames et al (2006) samt Schuster (1996) förespråkar. I kapitel sju kommer deras olika ståndpunkter och den forskning de stödjer sig på att presenteras.

### **3.2 Arbetsgrupp**

Vad särskiljer arbetsgruppen från andra grupper och vad är en grupp? Det finns en mängd olika definitioner på vad som är en arbetsgrupp. Lennér Axelsson och Thylefors, 2005, beskriver en arbetsgrupp så här; *”En arbetsgrupp består av tre eller fler personer som har ett eller flera gemensamma mål, medlemmarna är sig emellan beroende för att nå målet, de är medvetna om varandras existens och uppfattar sig själva som en grupp.”* (Lennér Axelsson och Thylefors (2005, s. 37). Granér (1994) använder sig av en liknande definition men lägger till en aspekt på den sista punkten om att arbetsgruppen är skapad av organisationen den ingår i.

Inom grupp psykologin delar man upp grupper i primär- och sekundärgrupper. Primärgruppen präglas av nära personliga och varma band mellan medlemmarna (Kaufmann, 1998).



Urtypen för primärgruppen är familjen, den grupp vi föds in i och som skolar in oss till att bli gruppvarer. Medlemskapet i sekundärgruppen är till för att uppfylla andra behov hos oss, opersonliga, formella behov, så som lön. De grupperna drivs ofta av en klar målsättning. En urtyp för sekundärgruppen är arbetsgruppen. Uppdelningen mellan de olika sorters grupperna och de behov de uppfyller hos medlemmarna är inte alltid helt åtskilda. Det finns arbetsgrupper som uppfyller de behov medlemmarna har av en primärgrupp (Kaufmann, 1998).

Arbetsgruppen är en formell grupp, den har klara målsättningar och beteendenormer. Ledningen av en organisation har bestämt att gruppen ska upprättas, vilka funktioner den ska uppfylla och arbetsfördelning. Om man enbart tittar på en organisations formella organisationsstruktur kan den ge en förenklad bild av verkligheten eftersom den inte visar temporära eller informella grupper. Informella grupper kan fylla behov av både sociala behov och arbetsinriktade behov (Kaufmann, 1998).

En arbetsgrupp kan som beskrivits tidigare i avsnittet om syndabockar och utstötningsprocesser fungera olika väl. För att ge en bild av en fungerande arbetsgrupp använder jag mig av Granström, Jern, Näslund och Stiwne (1998). Där står det att en arbetsgrupp är att ses som välfungerande om den uppfyller sina mål, är effektiv i produktionsavseende, att den producerar, att den erbjuder arbetstillfredsställelse och utvecklingsmöjligheter för medlemmarna i gruppen och för gruppen och att genom att ha möjligheten att ta in nya medlemmar kan säkra sin fortlevnad (ibid.).

I denna uppsatsen kommer jag räkna in kollegor, gruppleddare och mellanchefer i begreppet arbetsgrupp.

### **3.3 Organisationsklimat**

Man skiljer på psykologiskt klimat i organisationen som individerna upplever och organisationsklimat som är beskrivningar av egenskaper i organisationen (Olsson, 1998).

Kaufmann betraktar ”*organisationsklimatet som det yttre uttrycket för en mer djupgående organisationskultur*” (Kaufmann, 1998). Klimatbegreppet, som det används i sociala sammanhang, är en metafor som pekar på en likhet mellan meteorologiska betingelser

(värme, köld, solsken, regn, storm) och mellanmänskliga förhållanden. Bland facklitteraturen beskrivs organisationsklimatet ofta med andra uttryck; psykosocialt klimat, arbetsklimat eller socialt klimat i organisationen. Det sociala klimatet kan ses som ett uttryck för kvaliteten i det sociala samspelet mellan kollegor (Ibid.).

## **4 Grupperprocesser**

I litteratur om grupper och de processer som sker i grupper beskrivs skeenden som gör att det finns anledning att tro att det sker dolda processer i grupper (Olsson, 1998).

För att undersöka vilka teorier som kan förklara mobbning i arbetsgrupper har jag gått genom litteratur som förklarar grupperprocesser. I kapitel fem, metodavsnittet, beskrivs hur litteraturen som använts i uppsatsen valdes. Det jag fann mest intressant är den in- och utstöttnings process som Olsson (1998) beskriver sker i grupper och den utstämplings process där Thylefors (1987), och Granér (1994) benämner offret för mobbning som syndabock.

### **4.1 Utstötning**

Olsson (1998) menar att i en grupp som är nyligen konstruerad finns det behov hos gruppmedlemmarna att ha en gemensam föreställning om "gruppen".

Konstruktionsmodellen av grupper bygger på antagande att gruppens medlemmar vill bygga upp relationer till varandra och till gruppen, i gruppens tillkomst skapar gruppens medlemmar en idé om "gruppen" som de skapar en relation till. I konstruktionsprocessen av en grupp så tycks gruppen föda fram en eller flera skeptiker, personer som har en avvikande åsikt eller personer som vill lämna gruppen. En sådan person ses av gruppen som ett hot mot den gemensamma konstruktionen. Gruppmedlemmarna lägger ner mycket engagemang för att få avvikaren att anpassa sig till gruppen, att "stöta in" avvikaren i fråga. När avvikaren inte anpassar sig måste de antingen lämna gruppen eller så måste gruppen ändra sig. Denna omkonstruktion sker varje gång en ny medlem går in i en grupp. Den nya medlemmen skapar sin egen relation till idén om gruppen. Idén om gruppen behöver inte förändras när nya medlemmar tas in. De gamla medlemmarna kan ta på sig en roll där de "omvänder" nya medlemmar till att godkänna den idé om gruppen som redan finns. Om alla medlemmar inte bekänner sig till idén om gruppen och konflikten kring likhet respektive olikhet inte blir löst överges illusionen om konformitet. Normerna, gruppens regler, trycker

på medlemmarna att spela ett spel, i gruppen måste man lägga band på sig och följa reglerna, men det finns ett utanför, där man är privat och får vara hur man vill. Spelar man inte efter dessa regler kan man utsättas för ett tryck från gruppens medlemmar att lämna gruppen. Dessa påtryckningar kan vara mer eller mindre påtagliga, att personen själv känner att han/hon inte ”passar in” och söker sig därifrån, att gruppmedlemmar pekar på att det finns grupper där man skulle passa in bättre. Enligt denna konstruktionsmodell av gruppers tillkomst karaktäriseras ett visst stadium i gruppens utveckling av mobbning och utstötning. Olsson skriver att ”/.../gruppen strävar genom dessa ibland grymma processer att säkra gruppens sammanhållning och överlevnad.” (Olsson, 1998, s. 217)

## **4.2 Syndabock**

Thylefors (1987) hämtar begreppet syndabock från bibeln för att beskriva den utstötning gruppen gör av en individ. Syftet med syndabocken är att folket erkänner sin skuld och för över den till bocken och blir sedan själva friade från skulden i och med att bocken fördrivs ut i öknen. Hon menar att rituella grupphandlingar kan ge lättnad från skuld, genom att andra gör samma sak undviker man skuldkänslor, detta är en av hörnstenarna i ”mob psychology”. Mobbning, när det sker i grupp fråntar individuellt ansvar. Handlingar i grupp ger tillfälle att utföra handlingar som i vanliga fall skulle vara otänkbara och otillåtna (Thylefors, 1987). Forskare inom socialpsykologin har använt sig av fenomenet syndabocksutstämpling som ett sätt att förstå fördomar. Aggressiviteten ses som ett svar på rädsla som förskjuts till ett oskyldigt och i regel mer ofarligt mål. Thylefors menar att de aggressiva uttrycken i relationer på arbetsplatsen är starkt reglerade, både formellt och informellt, rädslan för aggressivitet är stor och det utvecklas normer för att uttrycka de mer påtagliga uttrycken för aggressivitet. Istället ges karaktärsbetingade destruktiva aggressiva beteenden, så som utfrysning och baktaleri, större utrymme (Ibid.).

Själva utstämplingen av syndabocken beskriver Thylefors (1987) med stöd av smågruppsforskning och intervjuer av medlemmar i Exodus, en svensk organisation för offer för mobbning. Hon återger hur trakasserierna tar sig olika uttrycksformer. I början utmärks de av subtila handlingar och undanlåtenhet, man hälsar inte, man ”glömmer” säga till att det är fika. Vissa angrepp är grövre och mer påtagliga, man undanhåller information, man får arbetsuppgifter som är sämre och tydligt under ens kompetens. Thylefors (1987) skriver att kulmen nås då man försöker avskeda eller omplacera offret. Allt eftersom mobbningen fortsätter sker en förskjutning från psykologiska/sociala attacker till

tekniskt/administrativa åtgärder samt från passiv till aktiv. Enligt medlemmarna i Exodus finns det en skillnad bland olika arbetsplatser, i tjänstemannamiljöer är handlingarna i första skeendet passiva, utfrysning, senare övergår de till mer aktiva angrepp. I mer lågutbildade personalgrupper används mer handgripliga åtgärder kolleger emellan (Ibid.).

Granér (1994) beskriver hur grupper utser en syndabock, vilket han definierar som en fiende inom gruppen, som en destruktiv gruppprocess. Han menar att det finns destruktiva och konstruktiva gruppprocesser och att destruktiva gruppprocesser präglas av att kontakten med verkligheten är begränsad. Gruppens omedvetna styrs av ”svarta” fantasier. En sådan fantasi kan vara att medlemmarna i gruppen agerar som om gruppen är hotad till sin existens och ägnar sin energi till att försvara sig mot mer eller mindre inbillade fiender så som syndabocken (Granér, 1994).

Granström (2000) skriver om syndabockens roll i arbetsgrupper. Han hänvisar till Bions (1961) teori om arbetsgrupper, Bion baserade sin forskning på den gruppterapi han utförde på Tavistock institutet. Bion konstaterade att det finns grupper som fungerar på i huvudsak två olika nivåer. Den ena kallade Bion för arbetsgrupp, i den sker arbetet på en sofistikerad nivå, gruppmedlemmarna är uppgiftsinriktade och problemlösande. Den andra kallade han för grundantagandegrupp, i den gruppen uppträder gruppen som om den hade en annan uppgift att jobba med än den tilldelade. De vanligaste grundantagandena är beroendegruppen, kampgruppen, flyktgruppen och parbildningsgruppen. Bion gjorde ingen åtskillnad mellan kamp-flyktgruppen medan Granström (2000) gör det då gruppmedlemmarnas aktivitet skiljer sig åt i de båda. Då syndabocksfenomenet enbart återfinns i kampgruppen är det av intresse att gå igenom den. Granström (2000) skriver vidare att i gruppen frodas ”svarta” fantasier och paranoida myter. Känsloläget i en kampgrupp kännetecknas av fientlighet och aggression. Dessa känslor kan både rikta sig inåt i gruppen och utåt. Ofta är ledaren utsatt för attacken, men vem som helst kan bli utsedd till syndabock. När ledaren inte blir måltavla för attacken får ledaren i uppdrag av gruppen att leta reda på ett offer och leda attacken. Aggressionerna kan rikta sig mot personer i gruppen eller andra grupper och institutioner (ibid.). Granström beskriver att kampgruppen inte har någon medkänsla för offret och att gruppen inte är intresserad av att testa eller undersöka om hotet de upplever är verkligt eller ej. Ett sådan test skulle kunna medföra att gruppen fick reda på att det inte fanns någon reell fiende eller att det reella hotet var mycket närmare än det föreställda (Granström 2000).

## 5 Metod

Denna uppsats är mitt sätt att närma mig ämnet. Hur påverkar respektive påverkas arbetsgruppen av mobbning och huruvida mobbning kan fylla en funktion i arbetsgruppen? För att svara på mina frågeställningar har jag valt att göra en forskningsöversikt.

En kunskapsöversikt är en sammanställning av relevant kunskap inom ett definierat och avgränsat område (Lönn, Ryd och Tydén, 2001). En typ av kunskapsöversikt är forskningsöversikten. Forskningsöversikten är skriven utifrån fakta som vilar på vetenskaplig grund. Syftet är ofta att spegla forskningsfronten inom ett speciellt område (Lönn, Ryd och Tydén, 2001). Författare till kunskapsöversikter måste följa strikta vetenskapliga regler. Slutsatsernas trovärdighet måste kunna bedömas av läsaren. Därför måste författaren besluta och formulera en tydlig frågeställning, avgränsa undersökningsområdet, besluta varifrån data ska inhämtas samt planera hur informationen ska samlas in på ett så objektiva sätt som möjligt samt bestämma hur uppgifterna ska behandlas (Lönn, Ryd och Tydén, 2001).

Enligt boken *Att vaska guld i floden av forskningsresultat* (Lönn, Ryd och Tydén, 2001) ska följande sju punkter följas:

1. författaren/författarna ska utarbeta ett protokoll
2. sökning av publicerade arbeten
3. sökning av opublicerade arbeten
4. avgränsning av materialet
5. bedömning av studiernas kvalitet, precision och generaliserbarhet
6. sammanställning och statistisk analys
7. formulering av översiktens slutsatser

Forskningsöversikten måste redovisa hur artiklarna har sökts, vilka sökord som använts för att hitta dem i databaser, vilka databaser som använts, vilka kvalitetsbedömningar som gjorts av artiklarna. Lönn m.fl (2001) menar att översikter bör undvika två typer av fallgropar. Dels systematiska, att sökningen av litteratur har varit så snäv att det påverkar utfallet i undersökningen dels slumpmässiga, att antalet observationer är för litet. Slumpen

får då en större påverkan på resultatet. För att undvika detta har jag i förväg formulerat en tydlig frågeställning, gjort avgränsningar på vad som skulle undersökas, planerat hur informationen skall samlas in på ett så objektivt sätt som möjligt. Det har varit min ambition att inte bara resultatet utan hela tillvägagångssättet har beskrivits så att läsaren själv kan göra en bedömning av uppsatsens trovärdighet.

Enligt många samhällsvetenskapliga forskare kan den som undersöker ett område inte vara helt utan en förförståelse när den närmar sig ett ämne (Gilje och Grimen, 1992). Inte heller aktörernas yttranden är fria från tolkningar, deras beskrivningar och uppfattningar av sig själva och världen är färgad. Giddens (1976) begrepp dubbel hermeneutik innebär att forskaren dels ska lyssna på aktörernas tolkningar av världen dels att forskaren ska plocka isär deras tolkningar och uppfattningar med hjälp av teoretiska begrepp och ett samhällsvetenskapligt språk (Gilje och Grimen, 1992).

Min förförståelse har säkert påverkat den selektion av material som jag gjort. Jag har försökt tydliggöra detta i kapitel 5.1. Under uppsatsskrivandet har jag haft intentionen att vara öppen för olika förklaringsmodeller och har även aktivt letat efter litteratur som går emot min förförståelse om arbetsgruppens roll och betydelse. Detta för att ge en så bred bild av orsakerna bakom mobbning på arbetsplatser som möjligt.

Det finns ett viktigt samband mellan det vi ska tolka, förförståelsen och det sammanhang som det tolkas i. För att kunna tolka helheten måste man basera dessa tolkningar på tolkningar av delarna. En ständig växling mellan helhet och delar, mellan det vi ska tolka och vår egen förförståelse eller mellan det vi ska tolka och det sammanhang som det tolkas. Detta förhållande benämns ”hermeneutiska cirkeln” (Gilje och Grimen, 1992).

Gilje och Grimen (1992) tar upp vikten av att vara medveten om i vilket kontext ett arbete är gjort och därför tycker jag det är av vikt att jag klargör min förförståelse av problemet mobbning.

## **5.1 Min förförståelse**

Under min skoltid har jag stött på mobbning vid flera tillfällen. Vilken roll jag har haft vet jag inte med säkerhet, men jag kommer ihåg dem väl.

Min förförståelse om konflikter på arbetsplatser och om grupprocesser gör att jag tror att mobbning är något som sker i ett gruppsammanhang. Gruppen spelar en roll antingen genom att inte agera för att stoppa den mobbning som sker eller genom att aktivt delta i den. När det på en arbetsplats enbart arbetar två personer där den ena blev utsatt för kränkningar så är det, enligt mig, inte mobbning utan trakasserier. Enligt Gilje och Grimen (1992) är det viktigt att klargöra sin trosuppfattning. Jag tror inte på en ”ond” förövare eller på att den som utsätts för mobbning behöver vara särskilt utmärkande i sitt sätt eller utseende för att bli utsatt för denna behandling.

## **5.2 Studiens tillförlitlighet**

Det finns klara begränsningar i tillförlitligheten av resultatet i en forskningsöversikt, i kapitel 5.3 redogörs för de urvalskriterier som följts för att välja ut litteratur som använts. Denna uppsats är ingen sammanställning eller genomgång av all aktuell forskning då det säkert finns litteratur under andra sökbegrepp som hade varit av intresse för denna uppsats som inte har tagits med. Däremot kan denna uppsats förhoppningsvis peka på intressanta områden för vidare studier.

Lönn, Ryd och Tydén (2001) skriver att det finns en fara med att enbart ha publicerade verk med i en forskningsöversikt. En fara att verk som är visat ”negativa” resultat inte blir publicerade, vidare menar Lönn mfl (2001) att genom att enbart inkludera publicerade verk så överskattas resultatet av vissa test. Jag har eftersträvat att ta med litteratur som ger en så fullständig bild av vuxenmobbning ur ett grupperspektiv som möjligt genom att både ta med artiklar som talar för att mobbning är resultatet av en grupprocess och förklarar grupprocesserna samt ta med litteratur som talar för att mobbning inte är resultatet av en grupprocess. I uppsatsen har endast en opublicerad artikel använts.

## **5.3 Avgränsningar**

Maria Heintz har i sin artikelstudie *Mobbning – ett groupthink-fenomen*, 2004, där hon genom artiklar undersöker mobbning i skolan, valt att använda sig av ett flertal olika litteraturlitdatabaser. Då denna uppsats har haft en intention som liknar Heintz, att göra en

litteraturstudie för att undersöka fenomenet mobbning, har jag utgått från hennes sätt att göra sökning av litteratur.

När jag skulle söka artiklar till uppsatsen gjorde jag liknande sökningar i två av de databaserna som socialhögskolan hänvisar till på Internet under Mitt kursbibliotek, PsycInfo och ELIN. ELIN, **E**lectronic **L**ibrary **I**nformation **N**avigator, en vetenskaplig litteraturlösningsdatabas varigenom det går att få tillgång till information från flera utgivare, databaser och öppna arkiv. Den andra jag sökte i var PsycInfo. Den har artiklar publicerade sedan 1967 inom områdena psykologi, psykiatri, utbildning, ekonomi, medicin, omvårdnad, farmakologi, juridik, lingvistik och socialt arbete. I ELIN fick jag flest träffar. Vid en snabb genomgång av rubrikerna i de två sökningarna framkom att det var ungefär samma artiklar som kom upp i sökningarna. ELIN har den fördelen att det går direkt att ladda ned artikeln samt att det går att spara sökningar och artiklar. Jag valde därför att enbart arbeta vidare i ELIN.

Sökningarna omfattade artiklar publicerade mellan åren 1900 till 2007. Sökningar efter artiklar gjordes under tidsperioden december 2006 till mars 2007. Likt Heintz gjordes sökningen på engelska då mycket av den internationella litteraturen finns på engelska. Sökning gjordes på tre olika engelska ord för mobbning och trakasserier; harrasment, bullying och mobbing och fick då 2087 träffar. Orden bullying och mobbing används ibland likvärdigt för att beskriva mobbning, ibland särskiljs de. Bullying används för att beskriva mobbning med en förövare och mobbing när det är flera förövare. Valet att ha med trakasserier i sökningen gjordes då en del forskare som beskriver mobbning definierar mobbning som trakasserier. Sökningen avgränsades genom att söka på mobbing\*, harrasment\* och bully\* och ta bort alla artiklar som hade med child\* eller school\* att göra. Resultatet var 1485 träffar. För att avgränsa ytterligare gjordes sökningar på artiklar som hade med mobbing\*, harrasment\* eller bully\*, utslöt child\* och school\* och avgränsade ytterligare med att söka på group\*. Resultatet var 117 träffar, sedan gjordes en likadan sökning där group byttes ut mot team och fick då 18 träffar. Jag sökte även på mobbing\*, harrasment\* eller bully\*, utslöt child\* och school\* från sökningen och avgränsade med work\* och fick 279 träffar. Sedan gick jag igenom abstracten av de 414 artiklar sökningarna tog fram.

För att ta ut artiklar som var intressanta för denna uppsats användes följande kriterier:



- vetenskapliga artiklar och undersökningar
- undersökningar av mobbning på arbetsplatser som tittar på mobbning ur individ-, dyad- eller grupp-nivå
- undersökningar som tar upp arbetsgruppen och dess roll i mobbningen och de roller medlemmar i arbetsgruppen har.
- artiklar som berör definitionen av begreppet mobbning

Efter genomgång av de 414 artiklarna fann jag att ungefär ett 40-tal tog upp mobbning på arbetsplatser och uppfyllde ovanstående kriterier. De artiklar som sorterades bort berörde mobbning bland ungdomar och fängelseinterner, den juridiska aspekten av mobbning samt handlingsplaner för att undvika mobbning på arbetsplatser. Jag har gått igenom de 40-talet artiklarna i sin helhet. I slutändan användes ett 30-tal artiklar i uppsatsen. De artiklar som inte användes valdes bort då de vid närmare granskning inte uppfyllde de ovanstående kriterierna och inte var relevanta för denna uppsats.

Artiklarna som använts i denna uppsats är hämtade från 25 tidskrifter, 24 är engelska och en är tysk. European Journal of Work and Organizational Psychology hade flest publicerade artiklar, 4 stycken. Academy of management Journal, International Journal of Manpower och Human Relations hade vars två artiklar publicerade och resterande tidskrifter en artikel vardera. De resterande 22 artiklarna är publicerade i olika tidskrifter. De tidskrifter i vilka jag fann fler än en artikel som uppfyllde de tidigare nämnda kriterier var alla inriktade på studier av arbetslivet.

Efter genomgången av artiklar då de som var intressanta för uppsatsen, gjordes ytterligare en sortering. Detta för att se om jag kunde finna olika teman och om de kunde svara på mina frågeställningar. Artiklarna presenteras i kapitel sju under olika underrubriker. En del av artiklarna är litteraturstudier, jag har därför i möjligaste mån gått tillbaka till originallitteraturen för att ta ställning till om litteraturstudien har tolkat de studier de tar upp på ett vetenskapligt accepterat arbetssätt. I de fall jag inte håller med om de slutsatser som dragits har jag skrivit det i kapitel 6. I några fall beslöt jag mig för att använda den studie, artikel eller litteratur som litteraturstudien hänvisade till i uppsatsen och valde bort litteraturstudien. I uppsatsen användes även litteratur som forskarna hänvisar till i sina

artiklar. I Libris, en nationell biblioteksdatabas, gjordes under tidsperioden december 2006 till mars 2007 sökningar efter nordisk och engelskspråkig litteratur dels om mobbning på arbetsplatser dels om gruppteorier.

## **5.4 Källkritik**

Genom att välja artiklar publicerade i vetenskapliga tidningar har jag försökt att säkerställa att den information som använts i uppsatsen är prövad enligt vetenskapliga modeller. I största möjliga mån har originallitteratur använts men då det inte har varit möjligt eller då en författares tolkning av någon annans arbete är av intresse har den använts.

I uppsatsen har vetenskapliga artiklar och vetenskaplig litteratur använts. Med vetenskaplig menas här att man kan följa den kunskapsprocess där kunskapen struktureras och systematiseras genom teoriutveckling och de metodiska arbetsredskap man använder sig av. Oavsett om man använder sig av en kvalitativ eller kvantitativ metod ska dokumentationen av processen beskriva tillvägagångssättet på sådant sätt att läsaren utan svårigheter ska kunna värdera vetenskapliga ansatser, metodval och observationer, samt följa forskningsprocessen obehindrat, och värdera den intellektuella processen (Holme och Solvang, 1997).

## **6 Aktuella teman i litteraturundersökningen**

Syftet med uppsatsen är att göra en forskningsöversikt om mobbning på arbetsplatser för att undersöka ifall det finns stöd bland vetenskapliga artiklar för att mobbning på arbetsplatser är ett resultat av grupprocesser.

Genom att göra en forskningsöversikt ville jag få svar på mina frågeställningar;

\*Hur påverkar respektive påverkas medlemmarna i arbetsgruppen av mobbning på arbetsplatsen?

\* Kan mobbningen fylla en funktion i arbetsgruppen?

I avsnitt 6.1 presenterar jag de studier som berör frågan om hur mobbning på arbetsplatsen påverkar medlemmarna i arbetsgruppen. Hur medlemmarna påverkar, deltar och uppfattas av den som upplever sig vara utsatt för mobbning.

I avsnittet 6.2 tar jag upp bakomliggande orsaker till mobbning. I detta avsnittet går jag igenom vilka funktioner mobbning kan fylla för arbetsgruppen men även andra faktorer som tycks möjliggöra mobbning på en arbetsplats.

I avsnittet 6.3 tar jag upp artiklar som behandlar hur medlemmarna i en arbetsgrupp påverkar respektive påverkas av mobbning på arbetsplatsen.

De artiklar som valts ut enligt de kriterier som beskrivits i kapitel 5.4 presenteras i kapitel 6.1, 6.2 och 6.3. Dessa diskuteras sedan i kapitel sju, slutdiskussionen.

## **6.1 Bakomliggande orsaker till mobbning på arbetsplatsen**

En av mina frågeställningar är: fyller mobbning på arbetsplatser en funktion i gruppen? För att undersöka frågeställningen gjorde jag en översikt på artiklar som undersökte bakomliggande orsaker till mobbning. Genom att undersöka bakomliggande orsaker till mobbning tydliggörs vilken funktion den har.

Heames och Harvey (2006) gjorde en kunskapsöversikt där de tittade på fenomenet mobbning på tre nivåer, individ, grupp och organisation ur ett coping perspektiv. I artikeln går de igenom tre olika förklaringsmodeller som används inom forskningen idag för att förklara mobbning. Den första förklaringsmodellen pekar på biologiska orsaker till mobbning. Den andra förklaringsmodellen fokuserar på sambandet mellan stress och mobbning. Den tredje förklaringsmodellen menar att förövarens beteende styrs både av deras naturliga instinkter och normerna i gruppen.

Den första pekar på biologiska orsaker, Raine et al. 1994. De menar att det finns personer som var förövare när dom var barn som fortsätter mobba som vuxna så som Haynie et al, 2001, Robinson och O'Leary-Kelly 1998. Raine et al. undersökte personer som anklagats för mord där det finns frågetecken kring deras mentala hälsa och eventuell hjärnskada ifall de hade en viss typ av skada och om denna då skulle kunna sättas i samband med det brott de begått. Raine et al. (1994) kunde då visa att flertalet av dem som deltog i studien hade en

viss typ av hjärnskada. I artikeln trycker forskarna på att resultatet från deras studie inte kan generaliseras till andra våldsförövare i detta stadium, det måste undersökas vidare (ibid.). Heames och Harvey (2006) drar slutsatsen att förövare i vuxen ålder kan ha en viss sorts hjärnskada vilket dom baserar på artikeln av Raine et al. (2004), efter genomgång av denna artikel anser jag att detta är en för långt dragen slutsats. Heames och Harvey (2006) hänvisar till Haynie et al, (2001), Robinson och O'Leary-Kelly (1998) för att finna stöd hypotesen att det finns förövare som har mobbat när de var yngre och gick i skolan och fortsätter sedan som vuxna. Haynie et al. (2001) gjorde sin undersökning på ungdomar. Det är svårt att se hur Heames och Harvey (2006) kan använda denna artikel för att backa upp påståendet att mobbning har biologiska orsaker. I artikeln Haynie et al. (2001) menar jag att deras mest intressanta resultat är att förövare och offer inte är två separata grupper utan att personer ofta är både och. Det starkaste resultatet i Robinson och O'Leary-Kellys (1998) undersökning var det att de kunde visa på ett samband mellan antisocialt beteende hos en kollega och det antisociala beteendet hos arbetsgruppen. De fann att kollegor var mindre nöjda med en medarbetare som inte följde gruppen. En kollega som uppvisade en mindre grad av antisocialt beteende än gruppen i stort var mindre populär (ibid.).

Den andra gruppen av forskare Heames et al. (2006) räknar upp Einarsen (2000), Einarsen och Skogstad (1996), vilka har undersökt sambandet mellan stress på arbetsplatsen och relationerna mellan kollegor. De har undersökt om stress kan provocera fram avvikande beteende så som mobbning. Deras forskning pekar på att organisationsstrukturer, normer i gruppen och statusmotsatser leder till ansträngda förhållanden vilka kan bidra till eller eskalera negativt beteende som kan leda till mobbning (Heames och Harvey, 2006).

Den tredje gruppen av forskare som Heames och Harvey (2006) räknar upp är Espelage et al. (2000) som sett att förövarens beteende styrs både av deras naturliga instinkter och normerna i gruppen. Undersökningen Espelage et al. (2000) genomförde är gjord på barn och ungdomar. Undersökningen kom fram till var att det var färre bland förövarna som hade positiva vuxenförebilder och vars föräldrar inte använde våld som bestraffning än bland dom som var offer för mobbning. Jag har svårt att se hur denna kunskap kan tillämpas på mobbning bland vuxna.

Även Einarsen (1999) har gått igenom forskning och litteratur som behandlat bakomliggande orsaker till mobbning. Han skriver att i empiriska studier över ämnet så tas

främst två bakomliggande orsaker upp: personligheten hos offret och psykosociala faktorer. Han hänvisar även till att i flera empiriska studier har man undersökt vad offrens upplevda orsak till mobbning är. I artikeln hänvisar han till att eftersom de flesta personer ser sitt eget handlande som logiskt och moraliskt är det av vikt att undersöka de inblandade parternas upplevelser och beteende. Einarsen hänvisar till en undersökning av Seigne (1998) där 30 offer för mobbning intervjuades, de hänvisade alla till förövarens besvärliga personlighet som orsak till den mobbning de blivit utsatta för. Ungefär två tredjedelar uppgav att förövaren var avundsjuka på dem, speciellt då på deras professionella kvalifikationer. Einarsen (1999) hänvisar till en undersökning (Björkqvist et al. 1994a), offren för mobbning uppgav att de tre vanligaste anledningarna till att de blivit mobbade var att konkurrens angående status eller arbetsuppgifter, avundsjuka eller att förövaren var osäker på sig själv. En intressant aspekt av undersökningen var att offer för mobbning uppgav att personligheten hos offer för mobbning var en stor bakomliggande orsak till mobbning men de var osäkra om detta gällde i deras egna fall (Einarsen, 1999). Einarsen, Raknes, Matthiesen och Hellesøy har liknade resultat (Einarsen et al. 1998). I den uppgav offer för mobbning att avundsjuka var den största bakomliggande faktorn till mobbningen, följt av allmänt negativ utvärdering av ledarskap och av den närmaste chefen (Einarsen et al. 1998). Vad som skiljer denna undersökning från Björkqvists undersökning var att i den först nämnda uppgav offren att deras egen brist på självkänsla och brist på att hantera konflikter och deras blyghet bidrog till problemet. Enbart några få av offren såg faktorer utanför dem själva och förövaren, så som stressig arbetssituation eller arbetsklimatet, som bidragande orsaker till mobbningen.

Einarsen (1999) menar att avundsjuka kan vara en bidragande orsak till en del blivit utsatta för mobbning. Han menar även att orsaken till att offren uppger avundsjuka som orsak till mobbningen de blivit utsatta för kan vara självbevarelsebedrift eller att några blivit mobbade för att deras bild av vad de är kapabla att göra och deras egna resurser varit orealistiskt hög. Einarsen hänvisar till forskning gjord av Felson, (1992), att kollegor som upplevs som störande kan provocera fram aggressivt beteende hos andra. Einarsen hänvisar även till Olweus (1993) som i sin forskning på barn såg att en liten grupp av offer var provocerande offer. Dessa offer var både oroliga och aggressiva och upplevdes av de flesta elever som störande (Einarsen, 1999).

Einarsen (1999) skiljer på mobbning av provocerande offer och på ”predatory” mobbning. Med predatory menar Einarsen mobbning där offren inte personligen har gjort något provokativt eller något som berättigar mobbarens beteende. Som exempel nämner han att i vissa organisationer är trakasserier en institutionaliserad del av ledarskapet och en del i hur organisationen drivs, eller så kan det vara för att offret avviker från in-gruppen, t.ex. den första kvinnliga polisen. I sådana fall attackeras offret som en representant för en grupp som är legitim att utsätta för aggressivt beteende (ibid.).

Einarsen (1999) skriver att predatory mobbning förmodligen är orsakat av en kombination av det sociala klimatet på arbetsplatsen, där aggressivitet och hotande beteende överväger och en organisationskultur som godkänner mobbning och trakasserier. Mobbning sker enbart om förövaren känner att han har organisationens godkännande eller till och med belönar sådant beteende. Ifall förövaren saknar organisationens stöd vet den att den riskerar att bli offer för motattacker och bestraffningar. Detta godkännande kommuniceras genom den brist på sanktioner mobbning ger (ibid.).

Einarsen (1999) skriver att en del forskning visar på att offren provocerar fram mobbningen och att en del forskning visar på att personligheten är irrelevant som bakomliggande faktor (ibid.). Einarsen et al. (1994a) gjorde en undersökning bland 2,200 medlemmar av sex olika fackförbund, både offer och iakttagare av mobbning rapporterade att de var i högre grad missnöjda än andra med deras arbetsmiljö. Respondenterna rapporterade en stor brist på konstruktivt ledarskap, små chanser till att styra sitt eget arbete och en stor del rollkonflikt. Einarsen (1999) menar vidare att en sådan arbetssituation kan skapa stress och frustration inom arbetsgruppen. Denna situation fungerar sedan som startpunkt för konflikter, dåliga kollegiala relationer vilket skapar ett behov av en syndabock. Einarsen (1999) hänvisar till en undersökning gjord av Vartia (1996). I den undersökningen fick arbetsgrupper där det förekom mobbning uppges några karaktäristiska drag hos sin arbetsgrupp. De uppgav att deras arbetsgrupp präglades av dåligt informationsflöde, brist på diskussion kring mål och uppgifter och bristande möjligheter att påverka de arbetssituationer som påverkade den enskilde (Einarsen 1999).

Einarsen (1999) pekar på att i vissa organisationer är mobbning och trakasserier en del av hur ledningen leder organisationen. Mobbningen är ett maktmedel för ledningen. Einarsen

(1999) hänvisar till undersökningar som visat att chefer i dessa fall är överrepresenterade bland förövarna.

Lewis undersökning (2006) bland sjuksköterskor visar att det finns starka indikatorer på att mobbning är ett av organisationen inlärt beteende. I den undersökningen gjordes 20 djupintervjuer, 10 med sjuksköterskor som själva såg sig som offer för mobbning och 10 med chefer för sjuksköterskor. Några av cheferna i undersökningen hänvisade till mobbning som ett sätt att "få saker och ting gjorda" av personalen.

Crawford (1997), menar att mobbning på arbetsplatser är ett symptom på en dysfunktionell organisation. Han menar att mobbning är bevis på interna konflikter inom organisationen som har bubblat till ytan. Som exempel på mobbning tar Crawford upp det våld som förekommer i restaurangkök. I ett tv-program kunde tv-tittarna se hur en kock verbalt och fysiskt trakasserade en av personalen i köket. Vad som är intressant är att övrig personal i köket fortsatte arbeta utan att reagera på trakasserierna deras kollega blev utsatt för. Crawford (1997) menar att mobbning är vanligare i rigida hierarkiska organisationer, organisationer där maktskillnader hanteras utan humanism.

Hodson, Vincent och Lopez (2006), skriver att deras undersökning av bakomliggande orsaker till mobbning pekar på att det är en maktlöshet och kaos i organisationen som ger upphov till mobbning. Deras undersökning är baserad på etnografiska beskrivningar av organisationer för att utvärdera en teori om mobbning baserad på makt och organisationskontext. Undersökningen är baserad på en objektiv nominering av offer för mobbning. Hodson et al. (2006) avgränsade sin undersökning till mobbning som utfördes av chefer och tar inte upp sexuella trakasserier. De använder sig av Einarsens (2000) definition av mobbning.

Hodson et al. (2006) hänvisar till två undersökningar som visar på två faktorer som kan förklara orsaker bakom mobbning på arbetsplatser. Dels den höjda risken för strukturellt svaga att bli offer för mobbning och hänvisar då till den undersökning Einarsen et al. (2003) gjort, och dels den tillåtande miljön som dåligt ledarskap och dålig skötsel av organisationen kan medföra och hänvisar då till den undersökning Folger och Skarlicki (1998) gjort.

Hodson et al. (2006) uppger att den vanligaste anledningen till mobbning är osäkerhet på arbetsplatsen och kaos i organisationen. De visade att arbetskraft som tillhör en avvikande minoritet och arbetare i låglönearbete rutinmässigt utsattes för mobbning av deras chefer. I deras undersökning visade de även på effekterna av hur en arbetsgrupp övervakas. Det tycks som om de arbetsgrupper där arbetarna har inflytande över sin arbetssituation samt tillåter arbetare att förbättra kvalitén på produkten har en lägre frekvens av mobbning än i de arbetsgrupper där arbetsgruppen mer fungerar som en mekanism som ska få saker och ting gjorda där de enskilda arbetarna är utbytbara.

I en artikel av Salin (2003) skriver hon att orsakerna bakom mobbning ofta är en blandning av strukturer och processer från tre grupper av faktorer. Den första gruppen av faktorer är möjliggörande strukturer eller nödvändiga föreliggande missförhållanden, så som upplevd obalans i makt, frustration och missnöje. Den andra gruppen är motiverande strukturer och uppmuntran, så som intern konkurrens och belöningsystem. Den tredje gruppen av faktorer är omständigheter som sätter igång skeendet, så som nedskärningar, omorganisationer, förändringar i arbetsgruppen och omstruktureringar. Hon menar att dom möjliggörande faktorerna skapar en grogrund för mobbning dvs. skapar en situation där mobbning kan ske.

Schuster (1996) har i sin artikel gjort en jämförelse av litteratur och forskning av "mobbning" och "bullying" bland barn och ungdomar samt bland vuxna. Hon menar att genom att titta på både förövaren och arbetsmiljön så målas en mer fullständig bild fram över de bakomliggande orsakerna till mobbning. Schuster (1996) skriver att forskning om mobbning på barn tillhör utvecklings och utbildningspsykologin emedan forskning på vuxenmobbning tillhör organisationspsykologi.

En intressant uppgift i Schuster (1996) artikel är att hon har tittat på en undersökning av Leymann (1993) om hur många som mobbas av en respektive fler förövare. I Leymanns (1993) artikel uppger att 34 % av de har haft en förövare, 43 % har mobbats av två till fyra individer och en ett fåtal har mobbats av hela arbetsgruppen. Enligt Schuster har Knorz och Zapf (1996) och Niedl (1995) funnit en högre andel av kollektiva mobbningar, i Knorzs och Zapfs undersökning rapporterade enbart 10 % av offren att mobbningen utfördes av en enskild förövare. Schuster menar att det bland forskning av vuxna finns resultat som talar för att offren för mobbning avviker från normen men att detta inte stöds av data eller



teoretiska fakta. Schuster (1996) menar att i forskningen kring mobbning bland barn finns det mer solid fakta som pekar på att offer för mobbning avviker från normen (ibid.).

Schuster (1996) artikel presenterar inte i sig några nya fakta då det är en sammanställning av forskning och litteratur på ämnet. Det som är intressant i undersökningen är jämförelsen av forskningen av barn och unga och den på vuxna. Denna undersökning visar på att det inte går att direkt överföra resultat från det ena område till det andra, att det är angeläget att göra empiriska undersökningar för att testa hypoteser och frågeställningar.

## **6.2 Mobbningens förlopp**

För att få svar på mina frågeställningar: om mobbning fyller en funktion i arbetsgruppen och hur medlemmarna i en arbetsgrupp påverkar/påverkas av mobbning på arbetsplatsen, ville jag lyfta fram den forskning som har studerat förlopp och processer som mobbning på arbetsplatser följer. Från de teorier som presenterats tidigare så som ut- och instöttningsprocesser i grupper och hur en grupp kan utse en medlem till syndabock (Granér 1994, Olsson, 1998 och Thylefors 1987) så är det intressant att se om forskningen visar att mobbning följer dessa processer.

Einarsen (1999) beskriver förloppet som Björkqvist, Österman och Hjelt-Back (1994) uppger att mobbning följer i sin artikel. Processen beskrivs bestå av två delar, först utsätts offret för aggressivt beteende som är svårt att sätta fingret på och som oftast är väldigt indirekt och diskret. Detta följs senare av mer direkt aggressiva handlingar. Offret blir tydligt isolerat och undviks, förlöjligas och hånas öppet och skrattas åt på arbetsplatsen (ibid.).

I Lewis undersökning (2006) där han undersöker mobbning bland sjuksköterskor beskriver han en liknande process. Han uppger att det är först i den andra delen av processen, när mobbningen sker öppet, som en anklagelse om mobbning sker från offrets sida. Lewis tolkar det som om trakasserier i första skeendet ses som en normal del av relationerna på arbetsplatsen. Enligt Lewis är det ofta något i den andra delen av processen som sätter igång medvetandegörandet av skeendena. Kanske är det en kollega som uppmärksammar offret och manar offret att göra något åt situationen. Ofta är det med resultatet i hand som offret

kan se flera händelser som om de läggs ihop ger en bild av mobbning. Slutskeendet präglas av både fysiska och psykiska våldshandlingar (ibid.).

Einarsen och Skogstad (1996) visade i sin undersökning att de som utsätts länge för mobbning blir utsatta för attacker mer frekvent än de offren som inte blivit utsatta för mobbning under lika lång tid, mobbning eskalerar över tid.

### **6.3 Påverkan i arbetsgruppen**

I detta stycke tar jag upp artiklar som på olika sätt berör min frågeställning, hur påverkar/påverkas medlemmarna i en arbetsgrupp av mobbning på arbetsplatsen? Artiklarna tar upp psykiska reaktioner som hur medlemmar i arbetsgruppen mår, hur mobbning påverkar deras relationer, kommunikation och beteende gentemot varandra. Syftet med detta är att undersöka ifall mobbning är något som enbart sker offer och förövare emellan eller ifall arbetsgruppen påverkas av skeendena. Ifall fler än offer och förövare påverkas av mobbning ger det stöd för att mobbning är resultat av en grupprocess.

Hansen et al. (2006) och Heames och Harvey (2006) visar att mobbning på en arbetsplats påverkar fler än de som är direkt inblandade i mobbningen (förövare och offer) att även vittne till mobbningen påverkas. Hoel, Cooper och Faragher (2001) visar att de flesta arbetstagare någon gång under sin karriär kommer att stöta på mobbning på sin arbetsplats, antingen direkt eller indirekt, 46,5 % av respondenterna uppgav att de någon gång under de senaste fem åren varit vittne till mobbning på sin arbetsplats.

Heames och Harvey (2006) vill i sin undersökning undersöka hur stressen från mobbning påverkar offer, arbetsgruppsmedlemmar och organisation i stort. Undersökningen är en litteraturstudie. De avgränsar sin undersökning till mobbning med en förövare. De använder sig av begreppet bullying och menar att bullying sker initialt mellan två individer de särskiljer bullying och mobbing och menar att mobbing är när det är flera förövare.

I undersökningen använder Heames och Harvey (2006) sig av Einarsens (1999) definition av mobbning. ”*.../systematisk förföljelse av en kollega, underordnad eller chef, vilket ifall det fortgår kan orsaka allvarliga sociala, psykologiska och psykosomatiska problem för offret.*” (Einarsen, 1999, s. 17)

Om mobbningen inte stoppas kan händelserna och effekterna eskalera och störa gruppens norm och inbördes förhållande och till sist utvecklas en dysfunktionell organisationskultur (Heames och Harvey, 2006). Allt eftersom ett dysfunktionellt organisationsklimat utvecklas så kan gruppmedlemmar (iakttagare) besluta sig för att lämna organisationen på grund av den osunda arbetsmiljön (ibid.). I undersökningen har Heames och Harvey beskrivit hur spridningen av det de kallar en dysfunktionell organisationskultur sker. De menar att gruppmedlemmarna känner att normerna i gruppen bryts ned av mobbningen. Gruppmedlemmarnas reaktion på mobbningen kan antingen bromsa eller genom att stödja mobbningen och få den att eskalera. Gruppmedlemmarna tillåter mobbning dels för att de är rädda för att själv blir offer (O’Gorman, 1986), eller för att man blir van vid beteendet och därför inte reagerar (Robinson och O’Leary-Kelly, 1998) samt att man ser och lär sig för att sedan härma beteendet (Schneider, 1975). Studien av Heames och Harvey (2006) bygger inte vidare på detta resonemang och stödjer det inte med ytterligare studier som visar på kausala samband som går i linje med de tidigare presenterade studierna. Ändå är resultatet av deras undersökning intressant för min studie. De hänvisar till tre teorier som förklarar varför gruppmedlemmar stödjer eller inte aktivt stoppar mobbning. Dock är deras teori om hur gruppen känner att normerna i gruppen bryts ned av mobbningen och hur detta leder till en dysfunktionell organisationskultur vagt underbyggt och inte tydligt definierad. Det vore intressant om de hade förtydligat sitt resonemang kring hur normer förmedlas i grupper och organisationer och vilken vikt de tillskriver normer i gruppen för förekomsten av mobbning.

Coyne, Craig, och Smith–Lee (2004), uppger att det i forskningen över mobbning på arbetsplatser saknas forskning som tittar på gruppprocesser. De menar att i forskningen på mobbning mellan barn och unga har detta gjorts i större utsträckning och att resultaten i så kallade sociometriska metoder (mätning av medlemmarnas attraktion till varandra, Olssons förklaring, 1998), visar på att offer för mobbning är mindre populära.

Coyne et al. (2004), menar att när man studerar de beteenden som offer för mobbning uppger att de varit utsatta för så är detta beteende i sig ett bevis på att mobbning är ett grupp beteende (Zapf et al.1996). Ett exempel är socialt utfrysning att inte bli inbjuden till sociala sammanhang eller genom att inte få information (ibid).

Coyne et al. (2004), var intresserade av att undersöka vilken informell status som offer och förövare har i sitt team. De menar att i tidigare litteratur, både den som studerar fenomenet mobbning bland vuxna och bland barn och ungdomar, pekar på social isolering som en förklaring till vem som blir utsatt för mobbning. Genom att examinera de informella nätverk som fanns i grupperna gjordes sedan analyser mot bakgrund av förklaringar så som att mobbning är ett syndabocksfenomen där den svaga i gruppen blir avvisad av gruppen och föremål för gruppens aggressioner. I undersökningen fick respondenterna uppge vilka de helst ville arbeta med respektive minst ville arbeta med. Själva undersökningen gjordes på brandmän. 288 personer i 36 team var med i undersökningen, två team togs bort då deras svar inte var fullständiga. Det var en klar övervikt av män bland respondenterna (ibid.).

För att bestämma vilka som var förövare och offer för mobbning användes dels självnomineringar och dels gruppnominationer. Den definition som de informanterna fick när de skulle nominera sig och sina kollegor var följande;

”Mobbning på arbetsplatser är ”ihållande, stötande, utnyttjande, skrämmande, elak eller sårande beteende, maktmissbruk eller ojusta bestraffningar, vilka får den som blivit utsatt för det att känna sig upprörd, hotad, utskämd eller sårbar, vilket undergräver deras självförtroende och vilket kan leda till att de blir stressade.” Definitionen är tagen från brandmännens fackförbund i England (ibid.).

Flera intressanta saker kom fram av undersökningen, Coyne et al. (2004). Det kom fram att det var få som enbart utsågs av sina gruppmedlemmar som offer för mobbning, de flesta nominerades både av sig själva och av gruppen som offer för mobbning. Det fanns en signifikant stor grupp som utsåg sig själva som både offer och förövare.

Undersökningen Coyne et al. (2004) gjorde visade att överlag så var inte offer för mobbning impopulära hos sina kollegor. Bland de som själv såg sig som offer och dom som uppfattades som offer av sina kollegor så rapporterades 23,8 % som populära i gruppen, någon man gärna arbetade med. En lika stor andel av offren som sågs av sig själva och gruppen som offer var utpekade som isolerade i gruppen, någon man inte ville arbeta tillsammans med.

Den minst populära gruppen, de som i 37,7 % nominerades som någon man minst ville arbeta med, bestod av personer som sågs som offer av både sig själva och omgivningen. Enbart 14,7 % av denna grupp utsågs som stjärnor, personer man helst ville arbeta med. Inte vid något tillfälle så nominerade personer som av sig själv eller av gruppen var utsedda offer för mobbning en förövare som någon de helst ville arbeta med. Offer utsåg och utsågs av andra offer som någon de ville arbeta med. Förövare utsågs inte av offer och inte heller av andra förövare som någon de ville arbeta med. De tycktes tillhöra en subgrupp utanför gruppen. De som var både offer och förövare utsågs av andra offer och förövare som någon de ville arbeta med (ibid.).

Undersökningen visade att i stort var offren för mobbning inte utstötta av arbetsgruppen (Coyne et al. 2004). Tvärtom så blev dom ofta själva nominerade som någon man ville arbeta med och offren utsåg även varandra som någon de ville arbeta med. Coyne et al. (2004) menar att detta kan vara bevis för Ashforths (1994) teori att offren formar en grupp i gruppen för att försvara sig själva gentemot mobbningen och därför föredrar varandra. Coyne et al. (2004) pekar på att en annan förklaring till varför offer för mobbning inte är isolerade kan ha att göra med att undersökningen gjordes på brandmän. Enligt Coyne et al. (2004) kan det bero på att det är oerhört viktigt för brandmän att tillhöra arbetsgruppen, social utfrysning är därför en stark sanktion. Kanske offren känner att de måste stå ut med mobbningen och förbli en del av gruppen hellre än att agera mot gruppens normer och riskera utfrysning. Coyne et al. (2004) menar vidare att detta skulle kunna förklara varför 23,8 %, av de själva och av gruppen utsedda offren var isolerade i grupperna. Kanske följde dessa individer inte normerna i gruppen och blev därför utfryssta (ibid.).

Coyne et al. (2004) undersökning förklarar inte hur mobbning påverkar arbetsgruppen men visar på förhållandena mellan gruppmedlemmar i arbetsgrupper. Den visar att lika stora delar av offren för mobbning är populära som impopulära. Offer för mobbning som nominerades som populära nominerades i stor utsträckning av andra offer för mobbning. Coyne et al. (2004) menar att detta pekar på att offer för mobbning tillhör en subgrupp. Subgrupper ses ofta som ett hot av arbetsgruppen (Olsson, 1998) Detta hot kan utlösa den utstötnings process som Olsson beskriver som ett stadium i konstruktionsprocessen av grupper. Att en lika stor del av offren för mobbning utsågs som minst populära att arbeta med visar på att de inte tillhör någon subgrupp utan är isolerade av gruppen. Detta kan peka på att de är utsatta för en utstötningsprocess av gruppen så som den som Granér, Olsson och

Thylefors beskriver. Själva undersökningen (Coyne et al.2004) är baserad på ett relativt litet underlag med kvantitativ metod. Detta medför att deras resultat blir svagare underbyggt, eventuella avvikelser kan ge för hög statistik signifikans jämfört med en studie gjord på en större grupp. Resultatet är dock intressant och ger förslag på nya forskningsområden.

Hansen et al. (2006) gjorde en undersökning där de frågade 437 personer, 294 kvinnor och 143 män från 5 olika företag, både högutbildade och lågutbildade var representerade i urvalet, om de själva ansåg sig vara offer för mobbning eller om de iakttagit mobbning på sin arbetsplats. Definitionen och avgränsningen av mobbning som de fick presenterade för sig var;

”Mobbning är ett problem på några arbetsplatser och för några anställda. För att något ska kallas mobbning måste det kränkande beteendet vara upprepat under en längre tid och den utsatte måste ha svårigheter att försvara sig själv. Beteendet är inte mobbning när två parter av ungefär samma ”styrka” har en konflikt eller om det är en isolerad incident.”

(Hansen et al. 2006).

5 % av männen och 5 % av kvinnorna rapporterade att de var offer för mobbning, 11 % av männen och 9 % av kvinnorna uppgav att de hade varit vittne till mobbing eller trakasserier på arbetsplatsen någon gång under de senaste sex månaderna. Ingen av respondenterna som uppgav att de hade varit vittne till mobbning eller trakasserier uppgav att dom själva var offer för mobbning. När det gäller den psykiska effekten av att vara vittne till mobbning så visade Hansens et al. (2006) undersökning i jämförelse mellan vittne till mobbning med personer som inte var vittne eller offer för mobbning så rapporterade vittnen en högre nivå av ångest. Vittne till mobbning på arbetsplatsen uppgav att de kände lägre stöd från chefer precis som offer för mobbning gjorde men att vittnena, till skillnad från offren, kände stöd från kollegorna. Hansen et al. (2006) skriver att deras resultat pekar på att ångesten som vittnena rapporterade inte direkt hade med mobbningen på arbetsplatsen att göra utan med att dom saknar stöd från chefer och ledning (Hansen et al. 2006). Jag är finner denna slutsats svagt underbyggd då den bygger på korstabuleringar och inte kausalitets undersökningar. För att kunna stödja påståendet måste fler undersökningar göras. Den höga nivå av ångest som påvisas av vittne till mobbning skulle även kunna vara ett symptom på att mobbning är ett gruppfenomen och att i arbetsgrupper där det förekommer mobbning uppvisar gruppmedlemmarna en högre nivå av ångest. Undersökningen studerade inte om

förövaren och chefen var en och samma person. Einarsen (1999) visade att chefer är överrepresenterade bland förövarna. Resultatet från Hansens et al. (2006) undersökning visar på att mobbnings offer och vittne till mobbning känner att de saknar stöd från ledningen. Detta kan ha en koppling till vem förövaren är. Är förövaren chef är det förståeligt att offer känner att de saknar stöd från ledningen. Att offer för mobbning inte känner stöd från sina kollegor är en stark indikation på att mobbning är en grupprocess. Undersökningen visade att vittne till mobbning kände stöd från kollegor (ibid.).

Hur arbetsgruppens medlemmar reagerar när någon av dess medlemmar mobbas är ett sätt att undersöka hur arbetsgruppen påverkas av mobbning. Lewis och Orford (2005) konstaterar att för offer av mobbning är stöd från andra viktigt. Särskilt viktigt är att bli hörd och trodd. Ett stöd som oftast kom från stabila relationer utanför arbetsplatsen, speciellt bland familj och vänner. Lewis och Orford (2005) skriver att kollegornas stöd var som bäst passivt eller skedde i det dolda. I artikeln ger informatörerna, kvinnor som varit offer för mobbning enligt dom själva, en bild av hur kollegor drog sig undan dem eller gav dom stöd i det dolda som ett sätt att skydda sig själva från situationen. Detta ledde till att öka offrets sårbarhet och minskade eventuellt potentiellt stöd från kollegorna (ibid.).

Respondenterna berättade även att söka hjälp kollegorna innebar en risk, kollegorna rapporterade försöken till förövaren och deltog i mobbningen. För de respondenter som insåg risken med att söka stöd från kollegor och därför drog sig undan från dem, för att skydda sig själva, skapade också hinder för att få tillgång till hjälp och stöd. Författarna uppger att de inte tror att könen på respondenterna har påverkat resultatet i deras undersökning nämnvärt utan att deras resultat är generaliserbara (Lewis och Orford, 2005).

Einarsen, (1999), hänvisar till tyska, österriskiska och engelska studier som visar att 70-80 % av offren för mobbning mobbas av en chef. I undersökningar av norska arbetstagare uppger 54 % att de blir mobbade av en chef. Offer för mobbning av en chef verkar lida mer än vad offer för mobbning av kollegor, Einarsen och Raknes 1997a, 1997 b. Einarsen (1999) tycker att det är en intressant frågeställning om mobbning av chef och mobbning av kollegor skiljer sig så mycket från varandra att de borde hanteras som två olika fenomen.

I Dawn, Cowie och Ananiadous artikel (2003) har de undersökt skillnaden i hur anställda upplever sin arbetssituation. I undersökningen deltog 677 personer från fem olika

yrkesgrupper. Respondenterna fick fylla i ett formulär WRQ, Workplace, Relationships Questionnaire. Artikeln är resultatet av den analys som gjordes av svaren från formuläret. Respondenterna fick en definition av vad mobbning är och fick därefter själva utnämna sig till offer, sk. subjektiv bedömning eller självnominering.

45,1 % av de tillfrågade såg sig som offer. 33,7 % såg sig inte som offer men utifrån de svar de gett kring vilka kränkningar och vad de varit utsatta för bedöms de vara offer, dessa benämns som offer/icke-offer. De 21,3 % som inte såg sig som offer och hade inte varit utsatta för trakasserier benämns icke-offer.

På frågor om relationskonflikter skattade gruppen av icke-offer deras arbetsmiljö signifikant mer positivt än både offergrupper och offer/icke-offer gruppen, offer/icke-offergruppen skattade den högre än vad offergruppen gjorde. Där fanns inga signifikanta skillnader på upplevelsen av vare sig arbetsbörda eller rollkonflikt. Enligt enkäten där respondenterna fick fylla i vilka kränkningar de upplevt på arbetsplatsen var offergruppen mer utsatt för kränkningar än de andra två grupperna. Offer/icke-offer gruppen upplevde mindre kränkningar än icke-offergruppen och mindre än offergruppen. Totalt var närmre hälften av de tillfrågade icke-offer, en tredje del hade upplevt mobbning regelbundet och en femtedel upplevde att de var offer för mobbning. Dawn et al. (2003) pekar på att det i denna undersökning funnit en tredje grupp som inte märks av i den tidigare forskningen; offer/icke-offer rollen. Offer och offer/icke-offer rapporterade höga nivåer av dubbla roller och relationskonflikter på arbetsplatsen. Detta visar att det inte bara är självutnämnda offer för mobbning som påverkas av arbetsmiljö som är präglad av dåliga förutsättningar. Det tycks som om en större andel av arbetskraften än de som är självutnämnda offer för mobbning påverkas av mobbningen på arbetsplatsen. För att få en tydligare bild av vad mobbning på arbetsplatser är måste man titta på mer än att identifiera offer för mobbning. Forskningen måste titta på mobbning ur ett större socialt och organisation perspektiv (Dawn et al. 2003).

I forskningen kring mobbning på arbetsplatser finns svårigheter med att mäta frekvensen av mobbning. Salin (2001) gjorde en undersökning där respondenterna fick ett formulär där de skulle fylla i huruvida de varit utsatta för någon av 32 handlingar som på förhand bedömts som kränkande. Om de hade varit utsatta för någon av de 32 handlingarna minst en gång i veckan under det senaste året bedömdes de som offer för mobbning. Av respondenterna



bedömdes 24,1 % som offer för mobbning utifrån formuläret, när respondenterna presenterades med en definition av mobbning och skulle nominera sig själv som offer, bedömde 8,1 % av respondenterna att de var offer för mobbning. Den stora skillnaden mellan de som nominerade sig själva och de som enligt de svar de gett i enkäten bedömdes vara offer för mobbning var att de självnominerade utsattes för fler kränkande handlingar (ibid.).

## 7 Slutdiskussion

När jag gick igenom artiklar som berör området mobbning bland vuxna noterade jag hur få artiklar och hur lite forskning som tittar på gruppprocesser som bakomliggande orsak till mobbning eller som använder sig av grupppsykologi för att förklara vad det är som sker i arbetsgruppen. Liksom Schuster (1996), finner jag att den mesta forskningen inom mobbning på arbetsplatser är kvantitativ. Den empiriska kvantitativa forskningen har tydliga begränsningar i att beskriva de processer som är verksamma under mobbningen, speciellt när det är de självutnämnda offren som ger sina förklaringsmodeller till mobbningen. Då den mesta forskningen på området är kvantitativ och då man i stor utsträckning i både den kvantitativa och kvalitativa forskningen använder sig av självnominering för att utse vilka som är offer för mobbning försvårar detta att undersöka gruppprocessen. Detta skulle kräva att offer för mobbning kan se sin egen del i processen och återge den.

Leymann (1996) skriver att mobbning definieras utifrån effekterna den ger. De effekterna han beskriver är att mobbning hindrar offrets möjlighet att kommunicera, upprätthålla sociala kontakter och bevara sitt anseende. För att effekterna ska kunna uppnås måste mobbningen ske i ett sammanhang, för att kommunikationen ska kunna påverkas måste där finnas någon att kommunicera med, påverkan av sociala kontakter kan inte heller ske i ett vakuum med enbart offer och förövare och det måste finnas någon som ser din förnedring för att du ska kunna förlora ditt anseende. Att enbart titta på dyaden som offer och förövare utgör, förenklar ett komplext problem och hjälper inte till att förstå problemet mobbning. Flera undersökningar har dessutom visat att de flesta offer uppger att de varit utsatta för mobbning av fler än en förövare, 66 % enligt Leymann (1993) och 90 % enligt Knorz och

Zapf (1996). Jag tycker mig därmed ha funnit stöd i artiklarna att mobbning på arbetsplatser är ett resultat av grupprocesser i arbetsgruppen.

Mina frågeställningar är:

\*Hur påverkar respektive påverkas medlemmarna i arbetsgruppen av mobbning på arbetsplatsen?

\*Kan mobbningen fylla en funktion i arbetsgruppen?

De fem olika roller arbetsgruppens medlemmar har som nämnts i litteraturen är offer eller syndabock, förövare, förövare som också är offer, offer som inte ser sig själva som offer och vittne (Coyne et al. 2004, Dawn et al. 2003, Leymann 1993 och Thylefors 1997). De olika rollerna fyller olika funktioner i arbetsgruppen och påverkar och påverkas av varandra.

Bland litteraturen som förklarar bakomliggande faktorer till mobbning verkar det vara som om vissa betingelsen främjar mobbning. Einarsen (2000), Einarsen och Skogstad (1996), Hodson et al. (2006), Salin (2003) menar att kaos i organisationen, normer i gruppen och statusmotsatser leder till ansträngda förhållanden vilka kan bidra till eller få mobbning att eskalera. Ingen av artiklarna har gått igenom och förklarat varför en organisation med missförhållanden som de ovan nämnda har en högre frekvens av mobbning utifrån någon särskild teori. De pekar mer allmänt på att detta tycks vara en grogrund för mobbning. Det är inte en organisation som mobbar, det är individer. Thylefors (1987) menar att mobbning kan ses som svar på rädsla som förskjuts till ett oskyldigt och mer ofarligt mål. Hansens et al. (2006) undersökning visade att både offer för mobbning och vittne till mobbing rapporterade en högre nivå av ångest än de som uppgav att de varken var offer för eller vittne till mobbning på arbetsplatsen. Mobbning kan ses som ett svar på missförhållanden inom en organisation och funktionen mobbningen fyller är ett försvar mot den rädsla missförhållandena i organisationen väcker i arbetsgruppen.

En annan funktion mobbningen kan fylla i arbetsgruppen är att stöta ut oönskade gruppmedlemmar (Olsson, 1998). Einarsen (1999) beskriver hur en hög andel av offer för mobbning angett avundsjuka hos förövaren som den största bakomliggande faktorn till att de blivit mobbade, Einarsen menar att detta kan stämna men att i en del fall kan det röra sig om att arbetsgruppen upplever att offret har en felaktigt positiv bild av sig själv vilket

upplevs som störande och kan provocera fram aggressivt beteende hos gruppmedlemmarna. Utstötning kan även ske av offer som inte provocerat gruppen. Offret kan representera en grupp som på olika sätt avviker från arbetsgruppen, så som kvinna i ett mansdominerat yrke (Hodson et al. 2006). Detta stämmer väl överens med den konstruktionsprocess av grupper som Olsson (1998) beskriver. Nya gruppmedlemmar skolas in i arbetsgruppen genom att en företrädare för idén om gruppen ”missionerar” för den nya medlemmen och försöker stöta in den nya medlemmen. Olsson beskriver hur en del medlemmar i gruppen stöts ur gruppen när de inte ställer upp på gruppens normer eller passar in. Archer (1999) talar om hur representanter för avvikande grupper, så som den första kvinnliga polisen, ofta blir utsatta för trakasserier. Utstötningen av den avvikande gruppmedlemmen kan vara ett resultat av att gruppen har en bild av sig själva som grupp som sätts i gungning av den nya medlemmen. I själva idén om gruppen ingår aspekter som den nya medlemmen inte kan fullfölja, så som att det är manligt att vara polis. Skulle en kvinna bli polis måste gruppens idé kring vad det är att vara polis omdefinieras. Klarar inte gruppen det kan ett resultat vara att man stöter ut den nya medlemmen. Det hade varit intressant att med ytterligare forskning undersöka arbetsgruppers reaktion på nya medlemmar och hur grupper agerar när de har en medlem i gruppen de önskar göra sig av med.

Mobbning tycks godkännas av arbetsgruppen, stöd för detta är det låga stöd offer känner från sina kollegor, Hansen et al. (2006) och Lewis och Orford (2005), samt att mobbning enbart sker när förövaren känner att han har organisationens godkännande Einarsen (1999). Bland litteraturen finns olika teorier kring passiviteten hos vittnena, dels att de inte agerar på grund av rädsla för att själva bli utsatta, O’Gorman 1986, man blir van vid beteendet och reagerar inte på det (Robinson och O’Leary-Kelly, 1998). Samt att gruppmedlemmar ser och lär sig för att sedan härma beteendet (Schneider, 1975). Lewis och Orford (2005) beskriver hur offer för mobbning som gått till kollegor för hjälp beskriver hur kollegan rapporterade försöken till förövaren och deltog i mobbningen. Granström (2000) skriver att i kampgruppen så visas inget medlidande för syndabocken. Det hade varit intressant om det var fler forskare som med empiriska studier undersökt det låga stöd som offer för mobbning upplevt från arbetsgruppen och chefer. Detta skulle kunna vara ett tecken på att arbetsgruppen och chefen godkänner mobbningen.

## Referenslista

Aschforth, Blake E (1994) *Petty tyranny in organizations*, Human Relations, Sage

Archer, David (1999) *Exploring "bullying" culture in the pra-military organisation*, Journal of Manpower, Vol. 20, MCB University Press

Bilgel, Nazan, Aytac, Serpil och Bayram, Nuran (2006) *Bullying in turkish white-collar workers*, Occupational Medicine, Oxord University Press

Bion, Wilfred (1961) *Experiences in groups*, New York, Basic books

Björkqvist, Kaj, Österman, Karin och Hjelt-Back, M (1994) *Aggression among university employees*, Aggressive Behavior, Vol. 20, Wiley

Coyne, Ian, Craig, Jane och Smith-Lee Chong, Penelope (2004) *Workplace bullying in a group context*, British Journal of Guidance & Counselling, Vol 32, Brunner Routledge

Crawford, Neil (1997) *Bullying at Work: A psychoanalytic Perspectiv*, Journal of Community & Applied Social Psychology, Vol. 7, Wiley

Dawn, Jennifer, Cowie, Helen och Ananiadous, Katerina (2003) *Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations*, Wiley InterScience, Vol.29, Wiley –Liss Inc.

Dofradottir, Andrea och Högh, Annie (2002) *Mobning på arbetsplatsen*, Köpenhamn, Arbetsmiljöinstitutet

Einarsen, Ståle och Skogstad, Anders (1996) *Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations*, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 5, Psychology Press

Einarsen, Ståle, Raknes, Björn Inge (1997a), *Harassment at work and the victimization of men*, Violence and Victims, Vol. 12

Einarsen, Ståle, Raknes, Björn Inge (1997b) *Mobbing i Arbeidslivet*, Bergen, Bergens Universitet

Einarsen, Ståle, Inge Raknes, Björn, Berge Matthisen, Stig och Hellesøy, Odd H (1998) *Mobbning och svåra personkonflikter*, Stockholm, Kommentus Förlag

Einarsen, Ståle (1999) *The nature and causes of bullying at work*, International Journal of Manpower, Vol. 20 nummer 1 /2, , MCB University Press

Einarsen, Ståle (2000) *Bullying and harassment at work: unveiling an organizational taboo*, Proceedings of transcending Bounderies Conference, Griffith University Press, Brisbane

Ekström, Henrik (2004) *Vuxenmobbing –en fallstudie från yrkeslivet* , Lund ,Sociologiska institutionen vid Lunds universitet,

Espelage, Dorothy, L, Bosworth, Kris, Simon Thomas R (2000) *Examining the social kontext of bullying behaviors in early adolescence*, Journal of Counseling och Development, Vol. 78

Felson, Richard B. (1992) *Kick'em when there're down: explanations of the realtionships between stress and interpersonal aggression and violence*, Sociological Quarterly, Vol. 33

Folger, Robert och Skarlicki, Daniel P.(1998) *When tough times make tough bosses: Managerial distancing as a function of layoff blame*, Academy of Management Journal, Vol. 41, Ebsco

Giddens, Anthony (1976), *New rules of sociological method*, London, Hutchinson

Gilje, Nils och Grimen, Harald (1992) *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*, Göteborg, Daidalos Ab,

- Granér, Rolf (1994) *Personalgruppens psykologi*, Lund, Studentlitteratur
- Granström, Kjell, Jern, Stefan, Näslund, Johan och Stiwné, Dan (1998) *Grupper och gruppforskning*, Linköping, Linköpings universitet institutionen för pedagogik och psykologi
- Granström, Kjell (2000) *Dynamik i arbetsgrupper, om grupprocesser på jobbet*, Lund, Studentlitteratur
- Hallberg, Lillemor R-M och Strandmark, Margaretha K (2004) *Vuxenmobbing i människovårdande yrken*, Lund, Studentlitteratur
- Hansen, Åse Marie, Hogh, Annie, Persson, Roger, Karlson, Björn, Garde, Anne, Helene och Örbäck, Palle (2006) *Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response*, Journal of Psychosomatic Research Vol. 60, Elsevier
- Haynie, Denise L., Nansel, Tonja, Eitel, Patricia, Crump, Aria Davis, Saylor, Keith, Yu Kai, Simons-Morton, Bruce (2001) *Bullies, victims, and bully/victims: distinct groups of at-risk youth*, Journal of Early Adolescence, Vol. 21,
- Heintz, Maria (2004) *Mobbning –ett groupthink-fenomen? En gruppsykologisk fördjupning av mobbning*, Lund, Socialhögskolan Lunds universitet
- Heames, Joyce and Harvey, Mike (2006) *Workplace bullying: a cross-level assessment*, Management Decision Vol. 44 Nummer 9,
- Hodson, Randy. Roscigno, Vincent J och. Lopez, Steven H (2006) *Workplace bullying in organizational and interactional Context*, Work and Occupations, Vol. 33 nr 4, Sage Publications
- Hoel, Helge, Cooper, L. Cary och Faragher, Brian (2001) *The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status*, European journal of Work and Organizational Psychology

Holm, Idar Magne och Solvang Bernt Krohn (1997) *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Lund, Studentlitteratur

Kaufmann, Geir och Kaufmann, Astrid (1998) *Psykologi i organisation och ledning*, Lund, Studentlitteratur

Keelan, Emma (2000) *Bully for you*, Accountancy, Vol 125, Institute of Chartered Accountants in England and Wales

Knorz, C och Zapf, Dieter (1996) *Mobbing- eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz*, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie,

Lennér Axelsson, Barbro och Thylefors, Ingela (2005) *Arbetsgruppens psykologi*, Halmstad, Ytterlids

Lewis A. Malcom (2006) *Nurse bullying: organizational considerations in the maintenance and perpetration for health care bullying cultures*, Journal of Nursing Management, Blackwell Publishing Ltd

Lewis, Sian E. och Orford, Jim (2005) *Women's Experiences of Workplace Bullying: changes in Social Relationships*, Journal of community & Applied social Psychology, Vol. 15, Wiley Interscience

Leymann, Heinz (1986) *Vuxenmobbing: om psykiskt våld i arbetslivet*, Lund, Studentlitteratur

Leymann, Heinz (1993) *Terrorization at work – and how to ward it off*, Reinbek, Rowolt

Malmros, Eva (2003) *Mobbing och trakasserier*, Stockholm, Arbetsmiljöverket

Munthe, E. (1989) *Bullying . An international perspective*, London, David Fulton Publishers

Niedl, K, *Mobbing /Bullying am Arbeitsplatz*, Mering: Rainer Hampp verlag, München

O’Gorman, H (1986) *discovery of plurastic ignorance*, Journal of History of behavioral Sciences, Vol. 22

Oliver, R, Oaks, Neal, och Hoover, J.H (1994) *Family issues and interventions in bully and victim relationships*, The School Counselor, Vol. 41

Olsson, Eric (1998) *På spaning efter gruppens själ, gruppen i teori och praktik*, Lund, Studentlitteratur

Olweus, Dan (1986) *Mobbning, vad vet vi och vad kan vi göra?*, Stockholm, Liber utbildningsförlaget

Pikas, A. (1989) *A pure concept of mobbing gives the best result for treatment*, School Psykology International, Vol. 10

Raine, Adrian, Bauchsbaum, Monte S., Stanley, Jill, Lottenberg, Steven, Abel, Leonard, Stoddard, Jacqueline (1994) *Selective reductions in prefrontal glucose metabolism in murderers*, Society of Biological Psychiatry, Elsevier

Robinson, Sandra L, O’Leary-Kelly, Anne M (1998) *Monkey see, monkey do. The influence of work groups on the antisocial behavior of employees*, Academy of Management Journal, Vol. 6

Salin, Denise (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

Salin, Denise (2003) *Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivation and precipitating structures and processes i the work environment*, Human Relations, The tavistock Institute, SAGE Publications, London, Thousand oaks CA., New Dehli



Schuster, Beate (1996) *Rejection, Exclusion, and Harrasment at Work and in Schools*, European Psychologist, Vol. 1, nummer 4, Hogrefe och Huber Publishers

Schuster, Beate *Conceptual and empirical overlap between peer rejection and peer victimisation*, Artikeln var inte publicerad när Schuster (1996) publicerade sin artikel

Seigne, E (1998) *Bullying at work in Ireland* , Research Update Conference proceedings, Staffordshire University , Stafford

Thylefors, Ingela (1987) *Syndabockar om utstötning och mobbning i arbetslivet*, Stockholm, Natur och Kultur

Vartia, M (1996) *The sources of bullying- psychological work environment and organizational climate*, European Journal of work and Organizational Psychology, Vol. 5, Chichester, Wiley,

Weiner, Jan (2006) *Mobbning och relationsproblem*, Stockholm, Arbetsmijöverket

Zapf, Dieter (1999) *Organisational, work group related an personal causes of mobbing/bullying at work*, International Jounal of Manpower, Vol. 20, MCB University Press

### **Internetkällor**

Ulla Ch Hansson, 2007-03-06, Karolinska institutet, Universitetsbiblioteket,  
<http://ki.se/content/1/c4/54/02/Vetenskaplighet.pdf>

Mitt kursbibliotek (2007-03-11), Socialhögskolan, Lunds universitet,  
[http://mittkursbibl.lub.lu.se/open/open\\_view.cgi?unit=\\*&course=78](http://mittkursbibl.lub.lu.se/open/open_view.cgi?unit=*&course=78)

