

1 maj 2021.

Ny forskning om mobning fra Ståle Einarsen.

Resume ved John Graversgaard.

1.

3000 sygeplejersker fik et spørgeskema og blev spurgt om deres personlige ressourcer til at kunne klare stressede situationer og negative handlinger. Formålet var at se hvordan det påvirker deres personlighed.

Det viste sig at mobning svækker deres psykologiske beredskab til at kunne klare og modstå stress. Viste at mobning er en så alvorlig stressor at ingen kendte beskyttelsesfaktorer findes. Deres robusthed og modstandskraft påvirkes og reducerer deres evne til at tackle(cope) stress og gør dem mere sårbare overfor fremtidig mobning og andre udfordrende og stressende situationer.

(Accumulated Long-Term Exposure to Workplace Bullying Impairs Psychological Hardiness: A Five-Year Longitudinal Study among Nurses. Febr 2020).

2.

Mobning er kendt for at medføre kronisk og undertiden traumatisk stress og er en alvorlig trussel for helbred og velbefindende. Det medfører mentale problemer men også fysiske kropssmerter. Den sociale udslettelse medfører for mange en social smerte. Men også en fysisk smerte som kan skyldes at der udløses en alarm i nervesystemet. Det kan måske forklare hvorfor mobberamte fortæller de har fysiske smerter.

Behandling og hjælp til mobberamte bør derfor være tværfaglig, både psykisk og fysisk.

(A clinical study of musculoskeletal dysfunction in targets of workplace bullying, jan 2021)

3.

Laissez faire ledelse synes at medføre øget forekomst af mobning. 1700 ansatte var blevet spurgt. Ved at undgå den passive undvigende arbejdsleder kan mobning forebygges.

(The moderating effect of laissez-faire leadership on the relationship between co-worker conflicts and new cases of workplace bullying: A true prospective design, dec 2017)

4.

Mobberamte udvikler ofte alvorlig psykisk lidelse og har øget risiko for sygefravær og udstødning fra arbejdspladsen. De er også overrepræsenteret blandt patienter som søger behandling for psykisk lidelse.

Ud af undersøgelsens 675 patienter havde 26 % søgt lægehjælp. Hver fjerde havde en højere grad af depressive symptomer, blev oftere diagnosticeret med depression, angstsymptomer, subjektive helbredsklager, alkoholbrug og havde mindre modstandskraft.

De psykiske lidelser er en af de største årsager til langtidssygefravær og her er mobning en stærk faktor.

(Clinical Characteristics of Patients Seeking Treatment for Common Mental Disorders Presenting With Workplace Bullying Experiences, Nov 2020)

5

Det organisatoriske klima, her især ledelseskvaliteten er vigtig. Hvis der er rollekonflikter og høje kognitive krav så er der også mere mobning. Konfliktløsning har en modererende virkning, især hvis man har tillid til at der er nogen man kan henvende sig til. Social støtte virker som en buffer. Forebyggelse er vigtig!

(Job Demands as Risk Factors of Exposure to Bullying at Work: The Moderating Role of Team-Level Conflict Management Climate, Sept 2019)

6.

460 postarbejdere svarede på spørgeskemaer. Rollekonflikter og mobning forstærkes især for de som scorer højt på vrede og angst. Rollekonflikter opstår når der er forskellige opfattelser af hvad der kræves af en, at forventninger er forskellige.

(Dispositional Affect as a Moderator in the Relationship Between Role Conflict and Exposure to Bullying Behaviors, Jan 2019)

7.

1000 tilfældigt udvalgte i den svenske arbejdsstyrke blev spurgt om at være vidne til mobning. Havde vidnet selv været udsat for mobning og havde vidnet prøvet at gribe ind i situationen. Teorien er at det kan være negativt for vidnets mentale sundhed hvis man er passiv. Undersøgelsen peger på at det at gribe ind og intervenere kan være positiv for både vidne og den mobberamte. Organisationer bør derfor støtte metoder til at øge konstruktiv adfærd når man er vidne til negative sociale situationer på arbejdspladsen. Det er således ikke kun et interpersonelt problem, men et organisatorisk problem.

(Killing two birds with one stone: how intervening when witnessing bullying at the workplace may help both target and the acting observer, Jan 2020)

8.

Kommunikationen i en virksomhed er afgørende for at forebygge mobning. Artiklen taler om en ætisk infrastruktur. Det handler om forskrifter i virksomheden for ledere og ansatte som kan påvirke deres adfærd. Mobbepolitik er en etik for god adfærd. Her også hvordan man handler og reagerer og behandler klager og forebygger. Se figur om de formelle og uformelle systemer i en virksomhed.

(Combating Workplace Bullying: Interventions and the Role of the Organizations Ethical Infrastructure, 2020)

