



2012

Þjóðarspejillinn

Einelti á vinnustað í kjölfar efnahagshrunsins 2008

Hjördís Sigursteinsdóttir

Félags- og mannvísindadeild

Ritstjórar

Sveinn Eggertsson og Ása G. Ásgeirsdóttir

Rannsóknir í félagsvísindum XIII. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2012

Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Einelti á vinnustað í kjölfar efnahagshrunsins 2008

Hjördís Sigursteinsdóttir

Á haustmánuðum 2008 hrundi íslenska bankakerfið með tilheyrandi áhrifum á rekstur langflestra sveitarfélaga landsins. Þau eru mörg hver sjálf stærsti vinnustaður sveitarfélagsins og heilt yfir starfar um 15% íslensks vinnuafis hjá sveitarfélögum (Hagstofan, e.d.). Til þess að mæta erfiðu rekstrarumhverfi hafa sveitarfélögin haldið að sér höndum varðandi framkvæmdir og uppbyggingu en einnig hafa þau þurft að gera breytingar sem snúa að starfsfólkinu, s.s með því að gera breytingar á störfum, setja á yfirvinnubann, skerða afleysingar starfsmanna, ráða ekki í lausar stöður og segja upp starfsfólki (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2011a). Þetta eru allt aðgerðir sem kallaðar hafa verið niðurskurður (*downsizing*) í fræðilegu samhengi.

Margar rannsóknir hafa skoðað áhrif niðurskurðar í starfsmannahaldi og breytingar á vinnustað á heilsu og líðan starfsfólksins sem heldur starfinu og eiga þær flestar það sameiginlegt að skýra frá neikvæðum áhrifum á heilsu og líðan starfsfólksins (sjá t.d. Kim, 2003; Kivimäki o.fl., 2007; Pepper, Messinger, Winberg og Campbell, 2003). Sérstaklega hefur verið bent á verri andlega líðan starfsmanna í tengslum við niðurskurð og breytingar, þar á meðal einelti og önnur óæskileg áreiti á vinnustað (Einarsen, 2000; Lee, 1999; Sheehan, McCarthy og Kearns, 1998). Einelti á vinnustað er mjög alvarlegt og hafa rannsóknir sýnt að einelti hefur skaðlegri áhrif á þolendur en öll önnur vinnutengd streita samanlögð (Adams, 1992; Wilson, 1991).

Afleiðingar efnahagshrunsins á sveitarfélögin eru betur og betur að koma í ljós eftir því sem lengra líður frá efnahagshruninu. Tilgangur og markmið með þessari rannsókn er að skoða hvaða áhrif efnahagshrunið hefur á starfsfólk sveitarfélaga og leitast er við að skoða hvort áhrif þess komi eins við starfsfólkið eftir því hvort um er að ræða konur eða karla, hvort áhrifin séu önnur hjá stærri eða minni sveitarfélögum eða hvort landfræðileg lega þeirra skipti máli. Í þessari grein er augunum beint að einelti og niðurskurði og breytingum á vinnustað, þ.e. hvort einelti sé meira á þeim vinnustöðum þar sem niðurskurður og breytingar hafa átt sér stað frá því að efnahagshrunið varð í október 2008. Gögnin eru greind eftir kyni og skoðuð tengsl við aldur, menntun, hjúskaparstöðu, starf, staðsetningu sveitarfélaga og stærð sveitarfélaga. Einnig verður skoðað hverjir eru gerendur eineltis á vinnustað.

Einelti á vinnustað

Í gegnum tíðina hafa fyrirtæki og stofnanir mætt erfiðleikum í rekstri með því að segja upp starfsfólki eða gera breytingar á störfum þess og skapað þannig kjöraðstæðsur á vinnustað fyrir andfélagslega hegðun eins og einelti (sjá t.d. McCarthy, Sheehan og Kearns, 1995; Sheehan, 1999). Ironside og Seifert (2003) telja að áherslur í stjórnun fyrirtækja og stofnana leiði til meira eineltis á vinnustað af hálfu stjórnenda enda sé þrýstingur á þá að ná settum markmiðum innan strangra tímamarka. Einelti getur líka verið afleiðing af auknu álagi á alla starfsmenn (sjá t.d. Berkowitz, 1989). Hoel og Salin (2003) benda á að breytingar á vinnustað tengjist einelti og telja að þar sé að finna eina af meginorsökum þess að einelti eigi sér stað á vinnustaðnum. Sumir upplifa niðurskurð í starfsmannahaldi og breytingar á vinnustað sem einelti, sérstaklega ef starfsmenn upplifa niðurskurðinn sem ósanngjarnan, því í slíkum aðgerðum er verið

að velja á milli starfsmanna. Auk þess sem breytingar á vinnustað geta valdið samskiptavandamálum og árekstrum milli starfsfólks og á endanum leitt til eineltis (Skogstad, Matthiesen og Einarsen, 2007).

Það er í raun ekki alltaf svo auðvelt að koma auga á einelti á vinnustað (Adams, 1992; Bennett, 1997). Það eru margvíslegir þættir sem stuðla að hegðun sem fellur undir einelti og spurning um hvað er ásættanleg hegðun á vinnustað. Það hvaða reglur gilda og hvaða hegðun er samþykkt á vinnustaðnum skiptir miklu máli þegar kemur að hjálp og stuðningi við þolendur eineltis (Thomas-Peter, 1997). Niedl (1995, 1996) heldur því fram að mismunandi upplifun starfsmanna af hegðun á vinnustað hafi mikið að segja í flóknu samskiptamunstri sem einelti er og hvað viðgengst á hverjum vinnustað fyrir sig. Það hvernig tekið er á samskiptavandamálum sem upp koma á vinnustöðum tengist beint þeim félagslegum úrræðum sem þolendur eineltis hafa á vinnustöðum og hvernig þeir geta unnið úr þeim aðstæðum (Lewis og Orford, 2005).

Í reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004 í 3. gr. er einelti skilgreint sem:

Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaaðrekstur sem kanna að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaaðrekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.

Einelti hefur verið lýst sem einn af algengasta orsakavaldi vinnutengdrar streitu og talið er að um 5-30% starfsfólks í Evrópu verði fyrir einelti á vinnustað (Agervold, 2007; Nielsen, o.fl., 2009). Hér á Íslandi hefur einelti á vinnustað mælst 4-17% (Hildur Friðriksdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2002; Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir, 2003a, 2003b, 2003c; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2004; Fjármálaráðuneytið, 2008, 2011). Rannsókn Salin (2005) sýnir að fleiri konur en karlar hafa orðið fyrir einelti á vinnustað eða 11,6% kvenna á móti 5% karla. Konur og karlar veita mismunandi upplýsingar varðandi eineltið þar sem karlar leggja meiri áherslu á hlutverk þolanda en konur leggja meiri áherslu á hlutverk geranda eða hópsins. Fleiri rannsóknir hafa sýnt að tíðni, eðli og áhrif eineltis eru ólík eftir því hvort um konur eða karla er að ræða (sjá t.d. Björkqvist, Österman og Lagerspetz, 1994; Niedl, 1996; Rayner og Cooper, 1997) auk þess sem ýjað hefur verið að því að í raun virki það þannig að konur sem eru þolendur eineltis hafi lítið sjálfsálit og þar að leiðandi þeirra eigin sök að þær lendi í vandræðum (Lewis og Orford, 2005). Upplifun og skynjun þolenda eineltis er mikilvægur þáttur í því að koma auga á og skilja einelti á vinnustað (Hoel, Rayner og Cooper, 1999; Mikkelsen og Einarsen, 2001) sérstaklega í ljósi þeirra staðreynda að það komi öðruvísi við konur en karla og þar með getu þeirra til að takast á við vandamálið (Lewis og Orford, 2005).

Rannsóknir leiða í ljós að algengast er að stjórnendur séu gerendur í eineltismálum (Quine, 1999; Rayner, 1999; Vega og Comer, 2005). Einnig hafa rannsóknir sýnt að vinnufélagar séu gjarnan gerendur í slíkum málum (Peyton, 2003). Jafnframt má finna rannsóknir sem sýna að starfsmenn leggji stjórnendur í einelti (Hoel og Coper, 2000).

Áhrif eineltis á einstaklinga geta verið mismunandi. Rannsóknir á einelti starfsfólks á sjúkrahúsum og öðrum heilbrigðisstofnunum sýna að eineltið tengist kulnun í starfi (Matthiesen, Raknes, Rokkum, 1989), sálrænum kvillum (Matthiesen, Raknes, Rokkum, 1989), óánægju starfsmanna, (Frank, McMurray, Linzer o.fl., 1999), veikindafjarvistum (Kivimäki, Elovainio og Vahtera, 2000), kvíða, þunglyndi, starfsóánægju, streitu og vilja til að hætta í starfi (Quine, 1999; Mikkelsen og Einarsen,

2002). Því hefur einnig verið haldið fram að einelti hafi ekki bara neikvæð áhrif á þolendur eineltis heldur einnig annað starfsfólk á vinnustaðnum (Barker, Sheehan, Rayner, 1999) og því ætti að líta á einelti á vinnustað sem vandamál vinnustaðarins í heild en ekki bara þolanda eineltisins (Vartia, 2001).

Aðferð og gögn

Grein þessi byggir á gögnum sem safnað var í rannsókninni *Líðan og heilsa starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga*. Spurningalisti var lagður fyrir starfsfólk í tuttugu sveitarfélögum á Íslandi; Akureyrarbæ, Akranesi, Álftanesi, Borgarbyggð, Fjallabyggð, Fljótaldshéraði, Garðabæ, Grindavík, Hafnarfjarðarbæ, Hveragerði, Ísafjarðarbæ, Kópavogsbæ, Mosfellsbæ, Norðurþingi, Reykjanesbæ, Seltjarnarnesi, Sveitarfélaginu Árborg, Sveitarfélaginu Höfn, Skagafirði, og Vestmannaeyjum í tvígang, í febrúar-apríl 2010 og í maí-júní 2011. Tölvupóstur var sendur til starfsmanna með þekkt netfang sem voru í 50% eða hærra starfshlutfalli með beiðni um þátttöku í könnuninni. Árið 2010 uppfylltu 7.329 starfsmenn skilyrði fyrir þátttöku í könnuninni og var svarhlutfallið 64,5%. Árið 2011 uppfylltu 7.182 starfsmenn skilyrði fyrir þátttöku og var svarhlutfallið þá 60,0%.

Í þessari grein er unnið með svör þeirra einstaklinga sem svöruðu spurningalistanum í báðum fyrirlögnum. Þetta eru 3.105 einstaklingar, 2.555 konur (82,3%) og 550 karlar (17,7%).

Tafla 1. Lýðfræðilegar upplýsingar um þátttakendur

| | Allir | | Konur | | Karlar | |
|---------------------------------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | % | Fjöldi | % | Fjöldi | % | Fjöldi |
| <i>Hlutfall af þátttakendum</i> | 100 | 3105 | 82,3 | 2555 | 17,7 | 550 |
| Aldur | | | | | | |
| 30 ára og yngri | 8,1 | 247 | 7,8 | 196 | 9,4 | 51 |
| 31-40 ára | 25,3 | 775 | 25,9 | 652 | 22,7 | 123 |
| 41-50 ára | 30,8 | 944 | 31,8 | 802 | 26,2 | 142 |
| 51-60 ára | 27,1 | 831 | 26,6 | 671 | 29,5 | 160 |
| 61 árs og eldri | 8,7 | 265 | 7,9 | 198 | 12,3 | 67 |
| Búseta | | | | | | |
| Höfuðborgarsvæði | 44,3 | 1375 | 45,0 | 1150 | 40,9 | 225 |
| Landsbyggð | 55,7 | 1730 | 55,0 | 1405 | 59,1 | 325 |
| Stærð sveitarfélags | | | | | | |
| Innan við 4.000 íbúar | 16,9 | 526 | 16,6 | 425 | 18,4 | 101 |
| 4.000-14.000 íbúar | 26,4 | 819 | 26,6 | 680 | 25,3 | 139 |
| Fleiri en 14.000 íbúar | 56,7 | 1760 | 56,8 | 1450 | 56,4 | 310 |

Í rannsókninni var einkum notast við spurningar úr tveimur spurningalistum; Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni (Lindström o.fl., 2000) og spurningalistanum sem notaður var í rannsókninni *Heilsa og líðan Íslendinga* sem Lýðheilsustöð hefur lagt fyrir tvisvar (Lýðheilsustöð, 2007, 2009), auk spurninga sem samdar voru sérstaklega fyrir þessa rannsókn. Í þessari grein verður fjallað um niðurstöður spurninga sem snúa að niðurskurði og breytingum á vinnustað, einelti og gerendum eineltis. Breytan um uppsagnir eða breytingar á vinnustað var búin til úr tveimur spurningum; (1) „Hefur starfsfólki á þínum vinnustað verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagsbrunsins sem varð í október 2008?“ og (2) „Hefur orðið breyting á starfi þínu síðan efnahagsbrunið varð í október 2008?“. Þeir sem svöruðu annarri eða báðum þessum spurningum neitandi hvort heldur sem var í fyrri eða seinni fyrirlögn spurningalistans fengu gildið 0 og yfirskriftina „hvorki uppsagnir

né breytingar á vinnustað“ og þeir sem svöruðu annarri eða báðum spurningunum játandi fengu gildið 1 og yfirskriftina „uppsagnir eða breytingar á vinnustað“. Í spurningalistanum var einelti útskýrt á eftirfarandi hátt: „Einelti felur í sér særandi og/eða niðurlægjandi framkomu gagnvart einstaklingi. Framkoman er síendurtekin og stendur yfir í nokkurn tíma, vikur, mánuði eða ár“. Síðan var spurt „Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað“ og svarmöguleikarnir voru; (1) „Nei“, (2) „Já, einu sinni“ og (3) „Já, oftár en einu sinni“. Búin var til ný breyta sem fékk heitið einelti á vinnustað þar sem allir sem svöruðu neitandi í báðum fyrirlögnum fengu gildið 0 og yfirskriftina „Ekki orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað“ og allir sem svöruðu „já, einu sinni“ og „já, oftár en einu sinni“ í annarri eða báðum fyrirlögnum fengu gildið 1 og yfirskriftina „Orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað“. Notað var kí-kvaðratpróf til að meta tengsl á milli hópa.

Niðurstöður

Greinilegt er að mörg sveitarfélöganna í þessari rannsókn hafa gripið til þess ráðs að segja upp starfsfólki eða gera breytingar á starfi þess á hinum ýmsu vinnustöðum (sjá töflu 2). Innan við helmingur þátttakenda (42,4%) svaraði því til í annarri eða báðum fyrirlögnum spurningalistans að starfsfólki hafi verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008 á þeirra vinnustað og eða að það hafi orðið einhverjar breytingar á starfi þess frá hruninu. Þetta á bæði við um sveitarfélög á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni sem og minni og stærri sveitarfélög og skiptir þá engu hvort horft er til kvenna eða karla.

Tafla 2. Upsagnir og breytingar á vinnustað eftir landfræðilegri legu og stærð sveitarfélaga

| | Upsagnir eða breytingar á vinnustað | | Hvorki uppsagnir né breytingar á vinnustað | |
|----------------------------------|-------------------------------------|------------|--|------------|
| | Konur | Karlar | Konur | Karlar |
| | % (N) | % (N) | % (N) | % (N) |
| <i>Hlutfall af þátttakendum</i> | 39,3 (983) | 56,6 (306) | 60,7 (1516) | 43,4 (235) |
| <i>Staðsetning sveitarfélags</i> | | | | |
| Höfuðborgarsvæði | 40,3 (452) | 59,3 (131) | 59,7 (669) | 40,7 (90) |
| Landsbyggð | 38,5 (531) | 54,7 (175) | 61,5 (847) | 45,3 (145) |
| <i>Stærð sveitarfélags</i> | | | | |
| Innan við 4.000 íbúar | 39,0 (161) | 54,5 (55) | 61,0 (252) | 45,5 (46) |
| 4.000-14.000 íbúar | 43,7 (292) | 59,0 (79) | 56,3 (376) | 41,0 (55) |
| Fléiri en 14.000 íbúar | 37,4 (530) | 56,2 (172) | 62,6 (888) | 43,8 (134) |

Tafla 3 sýnir uppsagnir eða breytingar á vinnustað eftir lýðfræðilegum upplýsingum þátttakenda. Þar má sjá að hlutfallslega færri konur en karlar ($\chi^2(1, N=3040)=53,3, p<0,001$) svara því til að starfsfólki hafi verið sagt upp störfum á vinnustaðnum eða að það hafi orðið breytingar á starfi þess í kjölfar efnahagshrunsins. Fram komu tengsl milli aldurs og þess hvort viðkomandi hafði upplifað uppsagnir eða breytingar á vinnustaðnum ($\chi^2(4, N=3001)=11,9, p=0,018$) þannig að þátttakendur í yngsta og elsta aldurshópnum hafa síður upplifað það en þátttakendur í öðrum aldurshópum. Ekki komu fram marktæk tengsl milli menntunar eða hjúskaparstöðu og upplifunar á uppsögnum eða breytingum á vinnustaðnum en hins vegar komu fram tengsl eftir starfi ($\chi^2(5, N=3033)=89,5, p<0,001$). Útistarfmenn, (s.s. starfmenn framkvæmda-deildar og hafnarstarfsmenn), svöruðu í mun meira mæli en starfsmenn í öðrum störfum að á þeirra vinnustað hafi uppsagnir eða breytingar á störfum átt sér stað eða 71,3% þátttakenda í því starfi á móti t.d. aðeins 29,5% starfsmanna í umönnunarstörfum, (s.s. öldrunarheimilum og sambýlum), 37,7% í grunnskólum, 45,0% í leikskólum, 42,3% í þjónustustörfum og 53,2% starfsmanna í ráðhúsi og

skrifstofum sveitarfélaganna. Sé eingöngu horft til kvenna kemur í ljós að konur með framhaldsskólanám og háskólanám svöruðu í meiri mæli en konur með grunnskólanám ($\chi^2(2, N=2550)=17,5, p<0,001$) að starfsfólki á þeirra vinnustað hefði verið sagt upp og það látið af störfum á vinnustaðnum eða orðið fyrir breytingum í starfi vegna efnahagsbrunsins (sjá töflu 2). Jafnframt kom í ljós að giftar konur eða konur í sambúð höfðu síður upplifað uppsagnir og breytingar á vinnustaðnum en ekkjur eða einhleypar konur ($\chi^2(1, N=2527)=4,3, p=0,022$). Sama er að segja um konur í umönnunarstörfum en þær höfðu síður upplifað uppsagnir og breytingar en konur í öðrum störfum ($\chi^2(1, N=2546)=40,5, p<0,001$).

Tafla 3. Uppsagnir og breytingar á vinnustað eftir lýðfræðilegum upplýsingum þátttakenda

| | Uppsagnir eða breytingar á vinnustað | | Hvorki uppsagnir né breytingar á vinnustað | |
|---------------------------------|--------------------------------------|------------|--|------------|
| | Konur | Karlar | Konur | Karlar |
| | % (N) | % (N) | % (N) | % (N) |
| <i>Hlutfall af þátttakendum</i> | 39,3 (983) | 56,6 (306) | 60,7 (1516) | 43,4 (235) |
| <i>Aldur</i> | | | | |
| 30 ára og yngri | 31,7 (60) | 38,0 (19) | 68,3 (129) | 62,0 (31) |
| 31-40 ára | 40,8 (260) | 65,0 (78) | 59,2 (378) | 35,0 (42) |
| 41-50 ára | 41,5 (329) | 55,7 (78) | 58,5 (463) | 44,3 (62) |
| 51-60 ára | 38,8 (254) | 58,9 (93) | 61,2 (401) | 41,1 (65) |
| 61 árs og eldri | 34,7 (67) | 51,5 (34) | 65,3 (126) | 48,5 (32) |
| <i>Menntun</i> | | | | |
| Grunnskólapróf | 35,7 (158) | 52,2 (36) | 64,3 (284) | 47,8 (33) |
| Framhaldsskólapróf | 36,6 (101) | 53,5 (61) | 63,4 (175) | 46,5 (53) |
| Háskólapróf | 40,6 (723) | 58,4 (208) | 59,4 (1056) | 41,6 (148) |
| <i>Hjúskaparstaða</i> | | | | |
| Gift/ur | 38,1 (793) | 58,6 (266) | 61,9 (1289) | 41,4 (188) |
| Einhleyp/ur | 45,6 (182) | 43,8 (35) | 54,4 (217) | 56,2 (45) |
| <i>Starf</i> | | | | |
| Í grunnskóla | 35,4 (466) | 50,6 (120) | 64,6 (851) | 49,4 (117) |
| Í leikskóla | 45,4 (249) | 31,2 (5) | 54,6 (299) | 68,8 (11) |
| Ummönnun einstaklinga | 28,7 (46) | 37,5 (6) | 71,2 (114) | 62,5 (10) |
| Á skrifstofu | 50,5 (158) | 60,9 (67) | 49,5 (155) | 39,1 (43) |
| Þjónustustarf | 36,2 (46) | 53,7 (36) | 63,8 (81) | 46,3 (31) |
| Útistarfsmaður | 57,1 (16) | 75,5 (71) | 42,9 (12) | 24,5 (23) |

Það voru 12,1% þátttakenda sem svöruðu því til að þeir hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað í annarri eða báðum fyrirlögnum spurningalistans, 12,1% kvenna og 11,8% karla. Hlutfallslega fleiri þátttakendur á landsbyggðinni svöruðu því til að þeir hefðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað eða 12,7% á móti 11,3% þátttakenda á höfuðborgarsvæðinu. Munurinn var þó ekki marktækur. Hins vegar kom fram marktækur munur þegar horft var eingöngu til karla ($\chi^2(1, N=544)=4,7, p=0,020$) en 14,2% karla á landsbyggðinni sögðust hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á móti 8,1% karla á höfuðborgarsvæðinu. Meðal kvenna var hlutfallið mjög svipað þó hlutfallslega fleiri konur á landsbyggðinni sögðust hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað eða 12,4% á móti 11,9% af höfuðborgarsvæðinu. Hvað stærð sveitarfélaga varðar þá kom í ljós að meðal kvenna þá var hlutfall þeirra sem hafði orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað lægst í sveitarfélögum með 4.000-14.000 íbúa eða 11,4% alveg öfugt við karla en í þeim sveitarfélögum var hlutfall þeirra sem orðið höfðu fyrir einelti hæst eða 13,7% (sjá nánar töflu 4).

Tafla 4. Einelti á núverandi vinnustað eftir landfræðilegri legu og stærð sveitarfélaga

| | Orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað | | Ekki orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað | |
|----------------------------------|---|-----------|--|------------|
| | Konur | Karlar | Konur | Karlar |
| | % (N) | % (N) | % (N) | % (N) |
| <i>Hlutfall af þátttakendum</i> | 12,1 (307) | 11,8 (64) | 87,9 (2222) | 88,2 (480) |
| <i>Staðsetning sveitarfélags</i> | | | | |
| Höfuðborgarsvæði | 11,9 (135) | 8,1 (18) | 88,1 (1002) | 91,9 (203) |
| Landsbyggð | 12,4 (172) | 14,2 (46) | 87,6 (1220) | 85,8 (277) |
| <i>Stærð sveitarfélags</i> | | | | |
| Innan við 4.000 íbúar | 12,5 (180) | 11,2 (34) | 87,5 (1258) | 88,8 (270) |
| 4.000-14.000 íbúar | 11,4 (76) | 13,7 (19) | 88,6 (593) | 86,3 (120) |
| Fléiri en 14.000 íbúar | 12,1 (51) | 10,9 (11) | 87,9 (371) | 89,1 (90) |

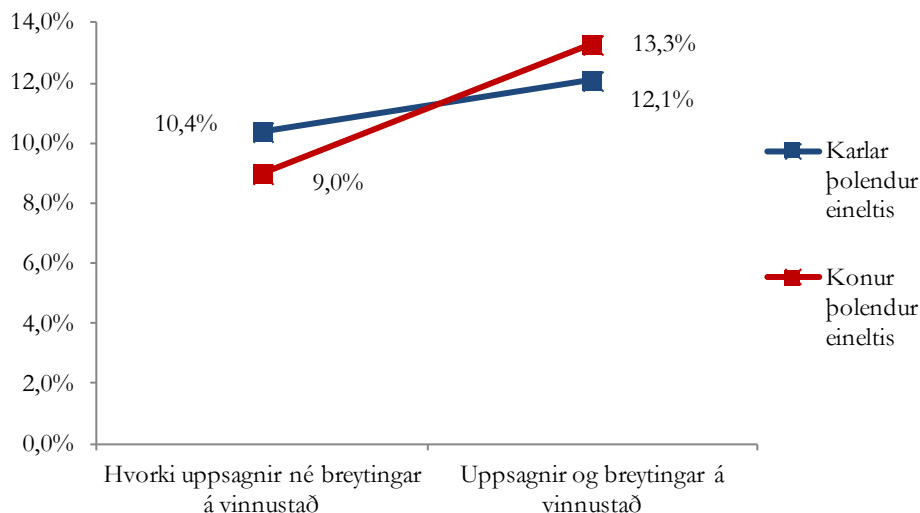
Fram komu tengsl milli hjúskaparstöðu og eineltis ($\chi^2(1, N=3041)=4,8, p=0,028$) en mun hærra hlutfall þátttakenda sem búa einir höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað en þeir sem eru giftir eða í sambúð eða 15,2% á móti 11,6%. Ekki komu fram marktæk tengsl milli eineltis og aldurs, menntunar eða starfs. Hins vegar má sjá að hlutfallslega fleiri þátttakendur 30 ára og yngri höfðu orðið fyrir einelti (14,5%) en þátttakendur á öðrum aldri (10,1%-12,8%). Einnig má sjá að hlutfallslega fleiri þátttakendur með grunnskólanám höfðu orðið fyrir einelti (14,7%) en þátttakendur með aðra menntun (11,5%-11,6%).

Tafla 5 sýnir einelti kvenna og karla á núverandi vinnustað greint eftir aldri, menntun, hjúskaparstöðu og starfi. Sjá má að algengast var að konur 30 ára og yngri hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað (15,7%) en síst konur á aldrinum 31-40 ára (9,8%). Einnig má sjá að konur sem búa einar (14,9%) hafa frekar orðið fyrir einelti en konur sem eru giftar eða eru í sambúð (11,7%). Hvað karla varðar þá má sjá að það voru í meiri mæli karlar á aldrinum 41-50 ára en karlar á öðrum aldri sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað, sem og einhleypir karlar með háskólapróf. Jafnframt vekur athygli hversu hátt hlutfall karla sem vinna við umönnun fólks (á öldurnarheimilum eða sambýlum) höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað eða um fjórðungur þeirra sem tóku þátt í könnuninni. Enginn af þessum tölfræðilega mun reyndist þó marktækur.

Tafla 5. Einelti á núverandi vinnustað eftir lýðfræðilegum upplýsingum þátttakenda

| | Orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað | | Ekki orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað | |
|---------------------------------|---|-----------|--|------------|
| | Konur | Karlar | Konur | Karlar |
| | % (N) | % (N) | % (N) | % (N) |
| <i>Hlutfall af þátttakendum</i> | 12,1 (307) | 11,8 (64) | 87,9 (2222) | 88,2 (480) |
| <i>Aldur</i> | | | | |
| 30 ára og yngri | 15,7 (30) | 10,2 (5) | 84,3 (161) | 89,8 (44) |
| 31-40 ára | 9,8 (63) | 11,6 (14) | 90,2 (580) | 88,4 (107) |
| 41-50 ára | 12,4 (99) | 15,5 (22) | 87,6 (701) | 84,5 (120) |
| 51-60 ára | 12,8 (85) | 11,9 (19) | 87,2 (580) | 88,1 (140) |
| 61 árs og eldri | 13,2 (26) | 3,0 (2) | 86,8 (171) | 97,0 (64) |
| <i>Menntun</i> | | | | |
| Grunnskólapróf | 15,2 (67) | 11,6 (8) | 84,8 (375) | 88,4 (61) |
| Framhaldsskólapróf | 12,5 (35) | 9,5 (11) | 87,5 (245) | 90,5 (105) |
| Háskólapróf | 11,3 (204) | 12,6 (45) | 88,7 (1601) | 87,4 (312) |
| <i>Hjúskaparstaða</i> | | | | |
| Gift/ur | 11,7 (246) | 11,1 (51) | 88,3 (1856) | 88,9 (407) |
| Einhleyp/ur | 14,9 (60) | 16,5 (13) | 85,1 (342) | 83,5 (66) |
| <i>Starf</i> | | | | |
| Í grunnskóla | 11,3 (151) | 12,2 (29) | 88,7 (1187) | 87,8 (209) |
| Í leikskóla | 13,6 (75) | - | 86,4 (476) | 100,0 (17) |
| Ummönnun einstaklinga | 11,9 (19) | 23,5 (4) | 88,1 (141) | 76,5 (13) |
| Á skrifstofu | 13,1 (41) | 6,4 (7) | 86,9 (272) | 93,6 (103) |
| Þjónustustarf | 13,7 (18) | 12,1 (8) | 86,3 (113) | 87,9 (58) |
| Útistarfsmaður | 6,7 (2) | 15,8 (15) | 93,3 (28) | 84,2 (80) |

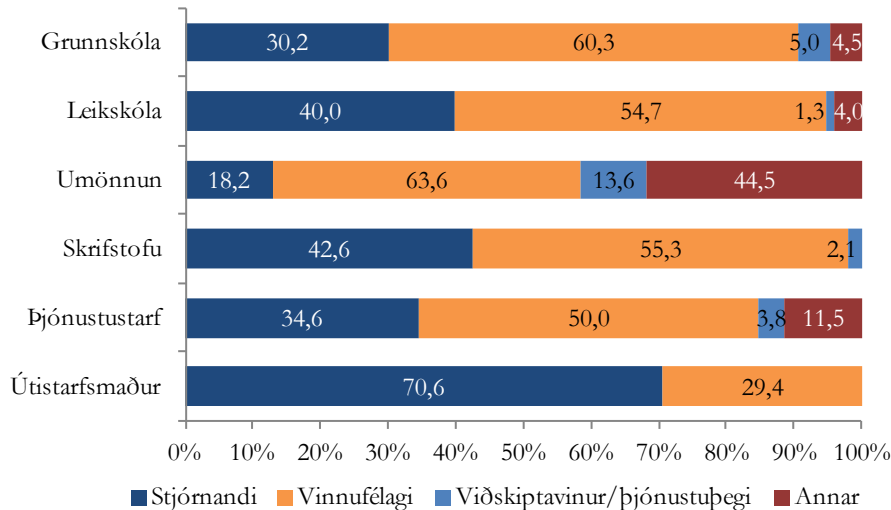
Hlutfallslega fleiri þátttakendur höfðu orðið fyrir einelti á þeim vinnustöðum þar sem uppsagnir og breytingar á störfum höfðu átt sér stað í kjölfar efnahagsbrunsins en á þeim vinnustöðum þar sem ekkert slíkt hafði átt sér stað ($\chi^2(1, N=3072)=8,2, p=0,002$) eða 13,1% á móti 9,2%. Sé eingöngu horft til karla þá komu slík tengsl ekki fram en hins vegar komu þau fram meðal kvenna ($\chi^2(1, N=2528)=8,5, p=0,002$).



Mynd 1. Þolendur eineltis á vinnustað eftir kyni og tengsl við uppsagnir og breytingar á vinnustað

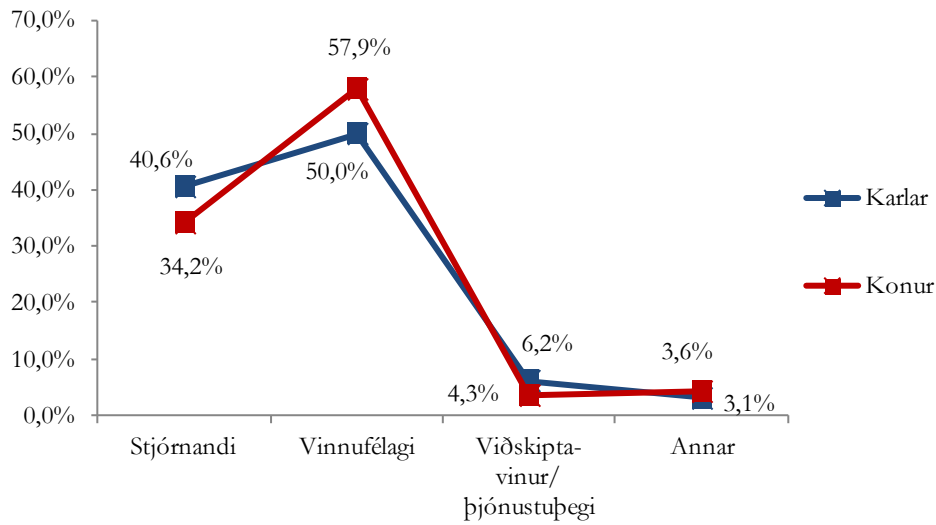
Algengast er að vinnufélagar séu gerendur í eineltinu eða í 56,5% tilvika og stjórnandi eða yfirmaður í 35,3% tilvika. Hlutfall viðskiptavina/þjónustuþega og annarra var í báðum tilvikum 4,1%. Engin tengsl komu fram milli gerenenda eineltis

og aldurs, menntunar, hjúskaparstöðu, staðsetningu sveitarfélaga eða stærð sveitarfélaga. Hins vegar komu fram tengsl eftir starfi ($\chi^2(15, N=366)=27,5, p=0,025$). Á mynd 2 má glöggjt sjá að starfsfólk í umönnunarstörfum varð í meira mæli fyrir einelti af hálfu annarra en starfsfólk í öðrum störfum og í mun minni mæli fyrir einelti af hálfu stjórnenda. Einnig má sjá að útistarfsmenn urðu í meiri mæli fyrir einelti af hálfu stjórnenda en starfsfólk í öðrum störfum.



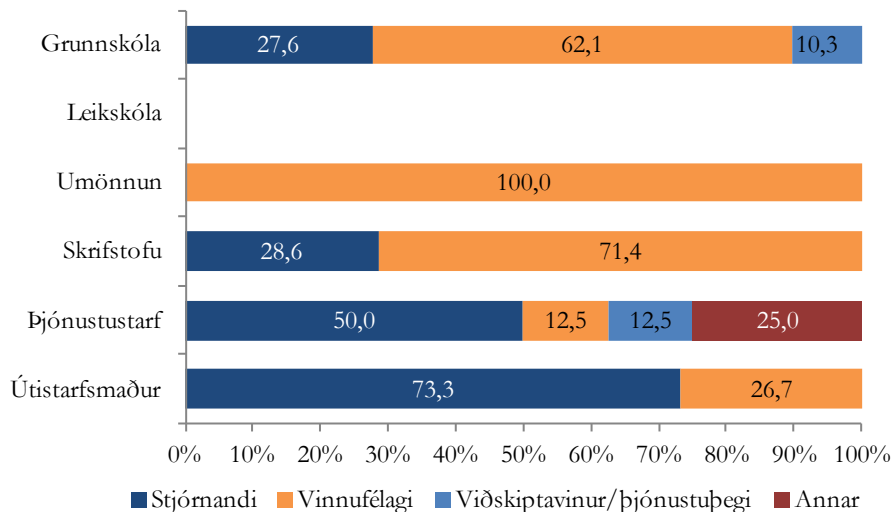
Mynd 2. Gerendur í eineltinu greint eftir störfum

Á mynd 3 má sjá að algengara var að vinnufélagar legðu konur (57,9%) í einelti en karla 50,0%. Karlar (40,6%) urðu hins vegar í meiri mæli en konur (34,2%) fyrir einelti af hálfu stjórnenda á núverandi vinnustað. Sé horft eingöngu til kvenna komu engin tengsl fram milli gerenda eineltis og aldurs, menntunar, hjúskaparstöðu, starfs eða stærð sveitarfélags. Hins vegar komu fram tengsl eftir staðsetningu sveitarfélags ($\chi^2(3, N=304)=8,0, p=0,046$). Konur á landsbyggðinni urðu í meiri mæli en konur á höfuðborgarsvæðinu fyrir einelti af hálfu stjórnenda eða í 37,1% tilvika á móti 30,6%. Algengara var að konur á höfuðborgarsvæðinu yrðu fyrir einelti af hálfu vinnufélaga (59,7%) en konur á landsbyggðinni (56,5%) og í 7,5% tilvika var gerandinn einhver annar en stjórnandi, vinnufélagi eða þjónustuþegi hjá konum á höfuðborgarsvæðinu en aðeins í 1,8% tilvika hjá konum á landsbyggðinni.



Mynd 3. Gerandi í einelti greindur eftir því hvort eineltið beinist að konu eða karli

Hvað karla varðar þá komu aðeins fram tengsl milli geranda eineltisins og starfs ($\chi^2(12, N=63)=31,2, p=0,002$). Á mynd 4 má sjá að í langflestum tilvikum voru stjórnendur gerendur í eineltinu hjá útistarfsmönnum eða í 73,3% tilvika og í helmings tilvika hjá körlum í þjónustustörfum. Allir karlar í umönnunarstörfum sem skýrðu frá geranda í eineltinu nefndu vinnufélaga sem gerendur. Enginn karl tiltók geranda eineltis á leikskólum.



Mynd 4. Gerandi í eineltinu meðal karla

Umræða

Mikið umrót hefur verið á vinnumarkaði, bæðin almenna og opinbera, síðustu misserin í kjölfar efnahagshrunsins sem varð í október 2008. Á opinbera vinnumarkaðinum hefur öllu jöfnu hefur verið talið að starfsfólk búi við meira atvinnuöryggi en starfsfólk á almenna vinnumarkaðinum en það virðist ekki vera svo á þessum umbrotatímum. Sveitarfélög bæði á landsbyggðinni og á höfuðborgarsvæðinu hafa sagt upp starfsfólki í hinum ýmsum deildum til þess að bregðast við erfiðu rekstrarumhverfi. Í mörgum tilvikum þá er það svo að þrátt fyrir að starfsfólki fækki á vinnustað þá þarf að vinna jafn mörg verkefni og áður. Þetta þýðir að álag á þá starfsmenn sem eftir eru á vinnustaðnum eykst með tilheyrandi neikvæðum áhrifum. Margar rannsóknir hafa sýnt fram á þessi neikvæðu áhrif uppsagna á vinnustað á þá starfsmenn sem halda starfinu, þar á meðal í formi eineltis (sjá t.d. Kim, 2003; Pepper o.fl., 2003; Kivimäki o.fl., 2007) en slíkar ábendingar reynast þó hafa lítið vægi þegar kemur að því að skera niður.

Í þessari rannsókn kemur fram að rúm 42% þátttakenda hafa upplifað uppsagnir á vinnustað sínum og eða breytingar á starfi sínu sem rekja má til efnahagshrunsins 2008. Jafnframt kemur fram að 12,1% þátttakenda hefur orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað, aðeins fleiri konur en karlar eða 12,1% á móti 11,8% karla. Þetta hlutfall er í hærri kantinum miðað við aðrar íslenskar rannsóknir en þær hafa verið að sýna hlutföll á bilinu 4-17% (sjá Hildur Friðriksdóttir o.fl., 2002; Herdís Sveinsdóttir o.fl., 2003a, 2003b, 2003c; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2004; Fjármálaráðuneytið, 2008, 2011). Rannsókn Salin (2005) sýnir fram á mun meiri mun á hlutfalli þolenda eineltis eftir kyni heldur en þessi rannsókn eða 11,6% kvenna á móti 5% karla.

Rannsóknir hafa einnig sýnt fram á að uppsagnir og breytingar á störfum ýti undir andfélagslega hegðun á vinnustað meðal annars í formi eineltis (sjá t.d. McCarthy, o.fl., 1995; Sheehan, 1999) en einelti er eins og allir vita alvarlegt vandamál sem nauðsynlegt er að taka á um leið og það kemur upp. Þessi rannsókn sýnir að á þeim vinnustöðum þar sem uppsagnir og breytingar á starfi hafi átt sér stað er hlutfall þolenda eineltis hærra en á vinnustöðum þar sem engar uppsagnir eða breytingar hafa átt sér stað eða 13,1% á móti 9,3%. Það virðist því vera svo að á þeim vinnustöðum þar sem niðurskurðarins gæti að þar sé vinnuumhverfið fjandsamlegra og andfélagsleg hegðun eins og einelti fái meiri byr undir vængi. Jafnframt kemur í ljós í þessari rannsókn að það er algengast að það séu vinnufélagar sem eru gerendur eineltisins en erlendar rannsóknir hafa leitt í ljós að algengast er að stjórnendur séu gerendur í eineltismálum (Quine, 1999; Rayner, 1999; Vega og Comer, 2005). Þetta er umhugsunarefni fyrir stjórnendur og ráðamenn og spurning hvort fjárhagslegur ávinningur af hagræðingu í starfsmannahaldi komi beint í bakið á þeim með tilheyrandi neikvæðum afleiðingum fyrir starfsfólkið og vinnustaðinn í heild.

Heimildir

- Adams, A. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London: Virago Press.
- Agervold M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 161-172.
- Barker, M., Sheehan, M., Rayner, C. (1999). Workplace bullying: Perspectives on a manpower challenge. *International Journal of Manpower*, 20, 8-9.
- Bennett, E. (1997). Commentary II. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 245-247.
- Berkowitz, L. (1989). Frustration-Aggression. Hypothesis: Examination and reformulation. *Psychological bulletin*, 106, 59-73.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K. og Lagerspetz, K. M. J. (1994). Sex differences in covert aggression among adults. *Aggressive Behaviour*, 20, 27-33.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression Violent Behavior*, 5, 379-401.
- Fjármálaráðuneytið. (2008). *Einelti meðal ríkisstarfsmanna. Niðurstöður könnunar á einelti meðal ríkisstarfsmanna 2008*. (rit 2008-4). Reykjavík: Höfundur.
- Fjármálaráðuneytið. (2011). *Einelti meðal ríkisstarfsmanna. Niðurstöður könnunar á einelti meðal ríkisstarfsmanna 2008*. Reykjavík: Höfundur.
- Frank, E., McMurray, J. E., Linzer, M. o.fl. (1999). Career satisfaction of US women physicians: Results from the women physicians' health study. *Archives of Internal Medicine*, 5, 185-201.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2004). Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna. *Læknablaðið*, 90, 847-851.
- Hagstofa Íslands (e.d.). *Starfandi fólk á vinnumarkaði*. Sótt 20. ágúst 2010 af <http://www.hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01001%26ti=Atvinnu%FE%E1ttaka%2C+atvinnuleysi%2C+vinnu%EDmi+og+f%F6ldi+starfandi+eftir+%E1rsf%F3r%F0ungum+2003%2D2010+%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/hlutfall>
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir (2003a). *Heilsufar, líðan og vinnuumbverfi flugfreyja*. Reykjavík: Vinnueftirlitið.
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir (2003b). *Heilsufar, líðan og vinnuumbverfi kennara*. Reykjavík: Vinnueftirlitið.
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir (2003c). *Heilsufar, líðan og vinnuumbverfi hjúkrunarfræðinga*. Reykjavík: Rannsóknastofnun í hjúkrunarfræði og Vinnueftirlitið.
- Hildur Friðriksdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2002). *Könnun á líðan, vinnuumbverfi og heilsu starfsfólks í útibúum banka og sparisjóða*. Reykjavík: Vinnueftirlitið.
- Hoel, H. og Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict at work*. Manchester: Manchester School of Management.
- Hoel, H. Rayner, C. og Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. Í C. L. Cooper og I. T. Poberston (ritstjórar), *International Review of Industrial and Organisational Psychology* (bls. 195-230). London: Wiley.
- Hoel, H. og Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. Í S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C. L. Cooper (ritstjórar), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (bls. 203-218). London: Taylor & Francis.
- Ironside, M. og Seifert, R. (2003). Tackling bullying in the workplace; the collective dimension. Í S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C. L. Cooper (ritstjórar), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspective in research and practice* (bls. 383-398). London: Taylor & Francis.
- Kim, W. (2003). Economic crisis, downsizing and „layoff survivor's syndrome“. *Journal of Contemporary Asia*, 33, 449-464.

- Kivimäki, M., Elovainio, M. og Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 656-660.
- Kivimäki, M., Honkonen, T., Wahlbeck, K., Elovainio, M., Pentti, J., Klaukka, T. o.fl. (2007). Organisational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. *Journal of Epidemiological Community Health*, 61, 154-158.
- Lee, D. (1999). Gendered workplace bullying in the restructured UK civil service. *Personnel Review*, 31, 205-227.
- Lewis, S. E. og Orford, J. (2005). Women's experiences of adult workplace bullying: A process model of changes in social relationships. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 16, 177-197.
- Lindström, K., Elo, A.-L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V. o.fl. (2000). *General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work* (Nord 2000:012). Kaupmannahöfn: Nordic Council of Ministers.
- Lýðheilsustöð. (2007). *Heilsa og líðan Íslendinga*. Reykjavík: Lýðheilsustöð.
- Lýðheilsustöð. (2009). *Heilsa og líðan Íslendinga*. Reykjavík: Lýðheilsustöð.
- Matthiessen, S. B., Raknes, B. I., Rokkum, O. (1989). Mobbing på arbeidsplassen. *Tidskrift för Norsk Psykologiförening*, 26, 761-774.
- McCarthy, P., Sheehan, M. og Kearns, D. (1995). *Managerial styles organizations undergoing restructuring* (Skýrsla). Brisbane, Ástralía: Griffith University, School of Organizational Behavior and Human Resource Management.
- Mikkelsen, E. G. og Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10, 393-413.
- Mikkelsen, E. G. og Einarsen, S. (2002). Relationship between exposure to bullying at work and psychosomatic and psychological health complaints: The role of state negativity affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Niedl, K. (1995). Mobbing/bullying am Arbeitsplatz. Í C. L. Cooper og I. T. Robertson (ritstjórar), *International review of industrial and organizational psychology* (bls. 235-253). London: Wiley.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 239-249.
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiessen, S. B., Glasö, L., Asasland, M. S. Notelaers, G. o.fl. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 81-101.
- Peyton, P. R. (2003). *Dignity at work: Eliminate bullying and create a positive working environment*. New York: Brunner-Routledge.
- Pepper, L., Messinger, M., Weinberg, J. og Campbell, R. (2003). Downsizing and health in the United States department of energy. *American Journal of Industrial Medicine*, 44, 481-491.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS Community Trust: Staff questionnaire survey, I(7178), 228-232.
- Rayner, C. (1999). From research to implementation: Finding leverage for prevention. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 28-38.
- Rayner, C. og Cooper, C. (1997). Workplace bullying: Myth or reality – can we afford to ignore it? *Leadership and Organization Development Journal*, 18, 211-214.
- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004. Sótt 24. apríl 2012 af http://www.vinnueftirlit.is/vinnueftirlit/upload/files/log_og_reglur/reglur_og_reglugerdir_sem_heyra_undir_vinnuverndarlog/1000_2004_reglugerd_um_adgerdir_og_reglugerdir_gagn_einelti_a_vinnustad.pdf.
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: prevalence, gender, differences and the role of organizational politics. *Pisted*, 7(3), 1-11.
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower*, 20, 57-69.

- Sheehan, M., McCarthy, P. og Kearns, D. (1998). Managerial styles during organisational restructuring: Issues for health and safety practitioners. *Journal of Occupational Health and Safety. Australia and New Zealand*, 14, 31-37.
- Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2007). Organizational changes: A precursor of bullying at work? *International Journal of Organizational Theory Behaviour*, 10(1), 58-94.
- Thomas-Peter, B. A. (1997). Personal standards in professional relationships: Limiting interspersal harassment. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 233-239.
- 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 & Health*, 27(1), 63-69.
- Vega, G. og Comer, D. R. (2005). Sticks and stones may break your bones, but word can break your spirit: Bullying in the workplace, *Journal of Business Ethics*, 58(1-3), 101-109.
- Wilson, C. B. (1991). U.S. businesses suffer from workplace trauma. *Personnel Journal*, 70(7), 47-50.