

Einelti og líðan starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga

Hjördís Sigursteinsdóttir, aðjúkt, Hug- og félagsvísindasvið Háskólans á Akureyri og doktorsnemi í félagsfræði við Háskóla Íslands

Útdráttur

Markmið þessarar rannsóknar er að skoða einelti og líðan á vinnustað meðal starfsfólks sveitarfélaga í kjölfar efnahagshrunsins hér á landi 2008. Rafrænn spurningalisti var í þrígang lagður fyrir starfsfólk 20 sveitarfélaga með þekkt netfang, fyrst í byrjun árs 2010, svo á vordögum 2011 og að lokum í byrjun árs 2013. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að einelti er til staðar meðal starfsfólksins og það hefur aukist milli fyrirlagna spurningalistans. Jafnframt má sjá að félagslegur stuðningur á vinnustað fer minnkandi sem og ánægja með stjórnun vinnustaðarins og löngun til að hætta í starfi eykst. Þolendur eineltis telja sig fá minni félagslegan stuðning en þeir sem ekki hafa orðið fyrir einelti á vinnustað, þeir eru ekki eins ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og hafa meiri löngun til að hætta í starfi. Hægt er að álykta út frá hlutfalli þeirra sem orðið hafa fyrir einelti á vinnustað að einelti sé orðið alvarlegt vandamál á vinnustöðum íslenskra sveitarfélaga. Ástæða er til þess að staldra aðeins við og leitast við að finna rót vandans í því augnamiði að uppræta einelti á vinnustað. Sérstaklega í ljósi þess að rannsóknir hafa sýnt það að einelti hefur alvarlegar afleiðingar fyrir heilsu og líðan þolenda og er talið meiri skaðvaldur heldur en öll önnur vinnutengd streita.

Efnisorð: Einelti; vinnustaður; félagslegur stuðningur; ánægja með stjórnun; löngun til að hætta í starfi.



Icelandic Review of Politics and Administration Vol. 9, Issue 2 (439-454)

© 2013 Contact: Hjördís Sigursteinsdóttir, hjordis@unak.is

Article first published online Desember 19th 2013 on <http://www.irpa.is>

Publisher: Institute of Public Administration and Politics, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík, Iceland

Stjórnmál & stjórnsýsla 2. tbl., 9. árg. 2013 (439-454) (Fræðigreinar)

© 2013 Tengiliður: Hjördís Sigursteinsdóttir, hjordis@unak.is

Vefbirting 19. desember 2013 – Birtist á vefnum <http://www.irpa.is>

Útgefandi: Stofnun stjórnsýslufræða og stjórnmála, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík

DOI: <http://dx.doi.org/10.13177/irpa.a.2013.9.2.9>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 License.

Bullying and well-being of municipalities employees in times of economic crisis

Abstract

The aim of this research is to examine bullying and well-being of municipalities employees who remained at work after the economic collapse in October 2008. An online survey was conducted three times, in February 2010, in May 2011 and in February 2013 among employees of 20 municipalities with known e-mail addresses. The main findings are that bullying exists among employees of the municipalities, and it has increased between time points of the study. Social support at work is declining as well as satisfaction with management of the workplace and a desire to quit the job increases. Victims of bullying feel they receive less social support than those who have not experienced bullying at workplace; they are not as satisfied with management of the workplace and have a greater desire to quit the job. It can be concluded that bullying has become a serious problem in the workplace and must be dealt with immediately, especially since studies have shown that bullying at workplace has serious consequences for the health and well-being of victims and is considered a pest posing greater than all other work-related stress.

Keywords: Bullying; workplace; social support; satisfaction with management; intention to leave.

Inngangur

Niðurskurður og breytingar eru aðstæður sem einkennt hafa íslenskan vinnumarkað allt frá því að bankarnir hrundu haustið 2008. Bæði innlendar og erlendar rannsóknir hafa staðfest að við slíkar aðstæður getur vanlíðan á vinnustað aukist meðal starfsfólksins (Kivimäki o.fl., 2007; Ásta Snorradóttir, 2009, 2011) sem og líkur á einelti og annarri óæskilegri hegðun af hálfu stjórnenda, þjónustubega og samstarfsfólks (Einarsen, 2000). Að verða fyrir einelti á vinnustað hefur alvarlegar afleiðingar fyrir bæði þolandann og vinnustaðinn og hefur jafnvel verið talið meiri skaðvaldur fyrir þolendur heldur en öll önnur vinnutengd streita samanlögð (Wilson, 1991; Adams, 1992)

Sveitarfélögin á Íslandi eru mörg hver mjög stór vinnustaður í heildina og má áætla að þar starfi um 15% af öllu starfandi fólki í landinu. Við hrun íslensku bankanna á haustmánuðum 2008 breyttist rekstrargrundvöllur sveitarfélaga verulega og endurskoða þurfti allar fjárhagsáætlanir (Gunnlaugur A. Júlíusson, 2008). Stærsti einstaki útgjalda-liðurinn er launakostnaður en um 60% af tekjum sveitarfélaga fara í laun og launatengd gjöld (Samband íslenskra sveitarfélaga, e.d.). Sveitarfélögin hafa brugðist við efnahagsþrengingunum með aðhaldi og sparnaði í rekstri en niðurskurðurinn hefur einnig beinst að starfsfólkinu sjálfu með yfirvinnubanni, skertri afleysingu og uppsögnum (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2011). Þessar breytingar á starfsmannamálum sveitarfélaganna hafa aukið álag á ýmsa starfsmenn þeirra og því er mikilvægt að skoða hvaða áhrif þær hafa á vinnuhverfi þeirra, hvort áhrifin komi eins við konur og karla eða starfsfólk

sveitarfélaga á höfuðborgarsvæðinu þar sem þenslan var mest fyrir hrun og á landsbyggðinni þar sem þenslan var mun minni.

Markmið þessarar rannsóknar er að skoða einelti og líðan starfsfólks sveitarfélaga í kjölfar efnahagshrunsins haustið 2008. Settar eru fram eftirfarandi rannsóknarspurningar: (1) Hafa þátttakendur orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað? (2) Hefur einelti aukist milli fyrirlagna rannsóknarinnar? (3) Hver eru tengsl eineltis við félagslegan stuðning á vinnustað? (4) Hver eru tengsl eineltis við ánægju með stjórnun vinnustaðarins? (5) Hver eru tengsl eineltis við löngun til að hætta í starfi?

1. Einelti á vinnustað

Síðustu áratugina hefur rannsóknum á félagslegri streitu fjölgað, sérstaklega á langtímaáhrifum óæskilegrar hegðunar á vinnustað (Einarsen, Hoel, Zapf og Cooper, 2003). Óæskileg hegðun á vinnustað hefur verið rannsökuð undir nokkrum nöfnum eins og áreitni (e. harassment) (t.d. Brodsky, 1976), einelti (e. bullying), (t.d. Einarsen og fl. 2003), einelti (e. mobbing) (t.d. Leymann, 1996), andlegt ofbeldi (e. emotional abuse) (t.d. Keashly og Harvey, 2005) og „gera að fórnarlambi“ (e. victimization) (t.d. Aquiona og Thau, 2009). Þó virðast þau öll vera að rannsaka sama fyrirbærið, þ.e. kerfisbundna og langvarandi mismunun starfsmanna sem með tímanum getur leitt til alvarlegra félagslegra og sálfræðilegra vandamála fyrir þolendur (sjá t.d. Einarsen og Mikkelsen, 2003). Í umfjöllun um einelti er mjög mikilvægt að skilgreina hvað er átt við með því. Til eru ýmsar skilgreiningar á einelti en í reglugerð nr. 1000/2004 frá Félagsmálaráðuneytinu um aðgerðir gegn einelti á vinnustað, sem lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum gilda um, segir í 3. gr. reglugerðarinnar:

Einelti: Ámælisverð eða síendurtekin óútlíðileg 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 hagsmunaárekstur sem kanna að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.

Þessi skilgreining er mjög í anda þess sem notað er víða í Evrópu en þar er þó einnig talað um félagslega útilokun og að gerandi reyni að hafa neikvæð áhrif á vinnu einhvers annars. Þar er einnig lögð áhersla á að til þess að ákveðin hegðun geti kallast einelti þá þurfi hún að hafa verið stöðug og síendurtekin, t.d. í hverri viku og að hafa varað í allavega sex mánuði (Leymann, 1996; Zapf, 1999; Einarsen, 2000; Einarsen o.fl. 2003). Einelti hefur einnig verið skilgreint sem samskiptavandamál þar sem völd og árásargirni eru notuð til að valda vanlíðan hjá einstaklingi sem stendur höllum fæti (Craig og Pepler, 2003). Ironside og Seifert (2003) telja að breyttar áherslur í nútíma samfélagi, sérstaklega innan opinbera geirans, leiði til aukins eineltis á vinnustað af hálfu stjórnenda þar

sem þeir keppast við að ná settum markmiðum og halda uppi aga. Þessu sjónarmiði deildi Gísli Tryggvason, þáverandi framkvæmdastjóri Bandalags háskólanna en hann skrifaði á heimasíðu samtakanna að fjölgun væri á eineltismálum og erfið samskipti milli stjórnenda og starfsmanna væri sívaxandi vandamál á vinnustöðum (Morgunblaðið, 2005).

Talið er að um 5-30% vinnuafli í Evrópu verði fyrir einelti og hefur einelti verið lýst sem mikilvægum orsakavaldi vinnutengdrar streitu (Agervold, 2007; Nielsen og fl., 2009) og getur valdið starfsfólki mikilli vanlíðan (Kim, 2003; Pepper, Messinger, Winberg og Campbell, 2003; Kivimäki o.fl., 2007; Ásta Snorradóttir, 2009, 2011; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009). Íslenskar rannsóknir sýna að um 4-17% starfsmanna hafa orðið fyrir einelti á vinnustað (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). Í niðurstöðum könnunar á einelti meðal ríkisstarfsmanna 2010 kemur fram að rúmlega 10% þátttakenda töldu sig hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað og hafði það lítið breyst frá árinu 2008. Ekki mældist munur á einelti eftir kynferði. Einnig kemur fram að öfund og samkeppni sé helsta ástæða eineltisins að mati þolenda (Fjármálaráðuneytið, 2011). Allir geta orðið þolendur eineltis, bæði ungir sem gamlir, konur og karla og starfsfólk í öllum starfsstéttum. Draga má eina meginniðurstöðu úr rannsóknum á einelti og hún er sú að einelti er uppspretta fyrir alvarlega félagslega streitu á vinnustað sem hefur neikvæðar afleiðingar fyrir heilsu og líðan þolenda eineltis (Mikkelsen og Einarsen, 2002). Þolendur eineltis eru líklegri en aðrir til að hætta í starfi og einnig hefur verið sýnt fram á það að hollusta gagnvart vinnustaðnum er minni meðal þolenda eineltis á vinnustað en þeirra sem ekki hafa orðið fyrir einelti á vinnustað (Niedl, 1996; Vega og Comer, 2005).

Hoel og Salin (2003) benda á að breytingar á vinnustað tengjast einelti og telja að í þeim sé að finna eina af meginorsökum þess að einelti eigi sér stað á vinnustað. Fleiri rannsóknir hafa sýnt að niðurskurður og breytingar á vinnustað auki líkur á einelti og annarri óæskilegri hegðun af hálfu stjórnenda, þjónustuþega og samstarfsfólks (Sheehan, McCarthy og Kearns, 1998, Lee, 1999, Einarsen, 2000). Sumir upplifa niðurskurð í starfsmannahaldi og breytingar á vinnustað sem einelti þar sem verið er að velja á milli starfsmanna og á það sérstaklega við ef starfsmenn upplifa niðurskurðinn sem ósanngjarnan (Skogstad, Matthiesen og Einarsen, 2007). Rannsóknir hafa einnig sýnt fram á óbeint samband milli eineltis og breytinga á vinnustað þar sem breytingarnar valda samskiptavandamálum og árekstrum milli starfsfólks sem svo stigmagnast með tímanum og verða að einelti. Vinokur, Price og Caplan (1996) komast t.d. að því að uppsagnir leiddu til minni félagslegs stuðnings á vinnustað og aukinnar gagnrýni og móðgandi framkomu margra starfsmanna. Óöryggi á vinnustað getur einnig orðið til þess að samkeppni milli starfsfólks eykst og falla sumir starfsmenn í þá gryfju að vinna markvisst að því að gera lítið úr samstarfsmönnum gagngert til að ganga í augun á stjórnendum (sjá t.d. Einarsen, Raknes og Matthiesen, 1994; Hoel og Cooper, 2000; Hoel og Salin, 2003, Hoel, Zapf og Cooper, 2002; Marks og De Meuse, 2005). Starfsumhverfið hefur því mikil áhrif

á það hvort að einelti þrífist á vinnustaðnum eða ekki (Leyman, 2006) og þættir eins og öfund, samkeppni milli vinnufélaga og léleg stjórnun geta verið uppspretta eineltis (Vartia, 2006).

Rannsókn Salin (2005) á finnskum viðskiptafræðingum sýnir að fleiri konur en karlar verða fyrir einelti á vinnustað eða 11,6% kvenna á móti 5% karla. Salin bendir einnig á það að konur og karlar segja mismunandi frá eineltinu. Konur leggja meiri áherslu á hlutverk geranda eineltisins eða hópsins á meðan karlar leggja meiri áherslu á hlutverk þolandans í eineltinu. Rannsókn Salin sýnir einnig að þolendur eineltis á vinnustað eru ekki eins ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og þeir sem ekki hafa orðið fyrir einelti á vinnustaðnum. Fleiri rannsóknir sýna að þolendur eineltis eru óánægðari með stjórnun vinnustaðarins sem og félagsleg samskipti á vinnustað (sjá t.d. Agervold og Mikkelsen, 2004; Einarsen o.fl., 1994; Hoel og Cooper, 2000).

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2004) skoðuðu heilsufar, líðan og vinnuumhverfi starfsmanna sem vinna í útibúum banka og sparisjóða á Íslandi. Niðurstöður þeirra sýna að þolendur eineltis meta sálfélagslegt vinnuhverfi sitt verra en þeir sem ekki hafa orðið fyrir einelti. Einnig kemur þar í ljós að þolendur eineltis eru líklegri en aðrir starfsmenn til að upplifa það að stjórnendur beri litla eða enga umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna og að þeir fái sjaldan eða aldrei hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni. Ýmsir rannsóknir hafa bent á að félagslegur stuðningur á vinnustað geti dregið úr áhrifum af einelti (Rains, 2001; Hubert, 2003; Richards og Daley, 2003). Niðurstöður úr rannsókn Einarsen, Raknes, Matthiesen og Hellesøy (1996) meðal 2.215 norskra verkamanna sýna samband á milli áreitnis á vinnustað og heilsu þar sem þolendur áreitnisins höfðu mun minna sjálfstraust og minni félagslega stuðning á vinnustað en þeir sem ekki höfðu upplifað áreitni á vinnustað. Þeir álykta að starfsmenn sem fá mikinn félagslegan stuðning í og utan vinnu séu ólíklegri til þess að verða fyrir áreitni á vinnustað en þeir sem fá lítinn félagslegan stuðning. Þeir velta því líka fyrir sér hvort félagslegur stuðningur geti dregið úr sársauka og eyðileggingarmætti áreitnis fyrir þolendur og dregið úr skaðlegum áhrifum af langtíma áreitni.

2. Gögn og aðferð

Þessi rannsókn er hluti af rannsókninni *Líðan og heilsa starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga* sem er langtímarannsókn þar sem fylgst er með hugsanlegum breytingum á heilsu, líðan og starfstengdum viðhorfum starfsfólksins eftir því sem lengra líður frá efnahagshruninu haustið 2008. Notað var blandað rannsóknarsnið (netkannanir og rýni-hópavíðtöl) til að afla gagna í því augnamiði að fá betri skilning á viðfangsefninu heldur en ef aðeins væri notuð eigindleg eða megindleg rannsóknaraðferð. Þessi rannsókn er gerð með leyfi Vísindasíðanefndar (leyfi nr. 10-007) og tilkynnt til Persónuverndar (S4634/2010).

Í þessari rannsókn eru aðeins notuð gögn úr netkönnununum til þess að svara því hvort einelti á vinnustað sé til staðar meðal starfsfólks sveitarfélaga eða ekki og hvernig það hefur þróast í kjölfar efnahagshrunsins sem átti sér stað á haustmánuðum 2008. Eineltið er greint eftir kyni, aldri, hjúskaparstöðu og staðsetningu vinnustaðar. Einnig

eru skoðuð tengsl milli eineltis og félagslegs stuðnings á vinnustað, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og löngunar til að hætta í starfi.

2.1 Framkvæmd

Spurningalisti var sendur í tölvupósti til þátttakenda í þriggung, í febrúar til apríl 2010, í maí til júní 2011 og febrúar til apríl 2013, þar sem óskað var eftir þátttöku þeirra í rannsókninni. Þátttakendum var frjálst að hafna þátttöku í rannsókninni án útskýringa og einnig gátu þátttakendur sleppt einstökum spurningum ef þeir kusu það. Beiðnin um þátttöku í rannsókninni var ítrekuð þrisvar sinnum með tölvupósti.

2.2 Þátttakendur

Þátttakendur í rannsókninni voru starfsfólk sveitarfélaga en sveitarfélög gegna mjög mikilvægu hlutverki í öllum samfélögum. Þau hafa það hlutverk að annast grunnþjónustu á sínum svæðum, þar á meðal rekstur grunn- og leikskóla og félagsþjónustu. Það gerir sveitarfélögin að einum stærsta vinnuveitanda landsins með 20.132 stöðugildi samkvæmt Árbók sveitarfélaga 2013 og í mörgum tilfellum stærsta vinnuveitandann í sveitarfélaginu (Samband íslenskra sveitarfélaga, e.d.). Kynjaskipting starfa hjá sveitarfélögunum er mjög ójöfn en ætla má að 20-30% séu karlar og 70-80% konur. Leitað var til allra sveitarfélaga með fleiri en 2000 íbúa til að taka þátt í rannsókninni, 20 sveitarfélög af 22 samþykktu þátttöku. Þau eru: Akureyrarkaupstaður, Akraneskaupstaður, Sveitarfélagið Álftanes, Borgarbyggð, Fjallabyggð, Fljótdalshérað, Garðabær, Grindavíkurbær, Hafnarfjarðarkaupstaður, Hveragerðisbær, Ísafjarðarbær, Kópavogsbær, Mosfellsbær, Norðurþing, Reykjanesbær, Seltjarnarneskaupstaður, Sveitarfélagið Árborg, Sveitarfélagið Hornafjörður, Sveitarfélagið Skagafjörður og Vestmannaeyjabær. Þetta þýðir að um helmingur þeirra sem starfa hjá sveitarfélögum landsins eiga kost á því að taka þátt í rannsókninni. Öll þessi sveitarfélög eru með starfsmannastefnu en hjá aðeins 12 þeirra er í henni ákvæði um einelti og kynferðislega áreitni (Halldór Hallórsson, 2013).

Netföng starfsmanna voru fengin hjá forsvarsmönnum sveitarfélaganna. Til þess að taka þátt í rannsókninni varð starfsmaðurinn að vera eldri en 18 ára, vera í 50% eða hærra stöðugildi hjá sveitarfélaginu þegar könnunin var framkvæmd og hafa þekkt netfang. Könnunin var send á 7.329 starfsmenn árið 2010 og 4.724 þeirra svöruðu spurningalistanum (svarhlutfall 65%). Af þeim 4.724 sem svöruðu spurningalistanum árið 2010 voru 4.559 enn í vinnu sextán mánuðum seinna þegar önnur fyrirlögn spurningalistans var framkvæmd og 3.647 þeirra svöruðu í annað sinn (svarhlutfall 80%). Af þeim 3.647 sem höfðu svarað spurningalistanum í tvígang voru 3.519 enn í starfi þegar þriðja fyrirlögn spurningalistans var framkvæmd árið 2013 og svöruðu 2.971 þeirra spurningalistanum í þriðja sinn (svarhlutfall 84%). Það eru því 2.971 starfsmaður sem eru þátttakendur í þessari rannsókn, 82% konur og 18% karlar. Í langflestum tilvikum eru þátttakendur giftir eða í sambúð eða í um 84% tilvika og 16% eru einhleypir. Um 3% þátttakenda eru 30 ára og yngri, 20% eru á aldrinum 31-40 ára, 32% á aldrinum 41-50 ára, 29% 51-60 ára og 15% eru 61 árs eða eldri. Innan við helmingur þátttakenda starfar hjá sveitarfélagi á höfuðborgarsvæðinu eða 46% og 54% hjá sveitarfélagi á landsbyggðinni.

2.3 Mælitæki

Spurningalistinn sem var notaður í rannsókninni samanstendur af spurningum úr tveimur spurningalistum, annars vegar *Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni* (Lindström, Elo o.fl.) og hins vegar spurningalistanum *Heilsa og líðan Íslendinga* sem Lýðheilsustöð hefur lagt fyrir tvisvar (Lýðheilsustöð, 2007, 2009). Einnig voru samdar nokkrar spurningar sérstaklega fyrir þessa rannsókn. Í þessari grein verður fjallað um niðurstöður spurninga sem sýna einelti á vinnustað, félagslegan stuðning, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og löngun til að hætta í starfi. Gögnin voru greind eftir kyni, aldri, hjúskaparstöðu og staðsetningar vinnustaðar þátttakenda.

Í spurningalistanum var útskýrt að einelti fæli í sér særandi og/eda niðurlægjandi framkomu gagnvart einstaklingi, að framkoman er síendurtekin og stendur yfir í nokkurn tíma, vikur, mánuði eða ár. Síðan var spurt; (1) „Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað?“ Svarmöguleikarnir við spurningunni voru „Nei“, „Já, einu sinni“ og „Já, oft en einu sinni“.

Félagslegur stuðningur var metinn með sjö spurningum; (1) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?“ (2) „Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“ (3) „Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?“ (4) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?“ (5) „Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“ (6) „Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni, ef á þarf að halda?“ (7) „Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál í vinnunni, ef á þarf að halda?“ Gefnir voru fimm svarmöguleikar við þessum spurningum, frá (1) mjög sjaldan eða aldrei að (5) mjög oft eða alltaf, þar sem 1 þýðir lítil stuðningur og 5 mikill stuðningur. Innra réttmæti mældist 0,79-0,80 samkvæmt aflastuðli.

Stjórnun vinnustaðarins var metin með fimm spurningum; (1) „Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?“ (2) „Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?“ (3) „Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?“ (4) „Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu?“ (5) „Þegar á heildina er lítið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins?“ Gefnir voru fimm svarmöguleikar við þessum spurningum, frá (1) mjög sjaldan eða aldrei að (5) mjög oft eða alltaf, þar sem 1 þýðir lítil ánægja með stjórnun vinnustaðarins og 5 mikil ánægja með stjórnun vinnustaðarins. Í fjórðu spurningu snéri kvarðinn þannig að 1 þýddi mikil ánægja með stjórnun vinnustaðarins og 5 lítil ánægja með stjórnun vinnustaðarins. Gildunum á þessari spurningu var því snúið við til samræmis við hinar spurningarnar. Innra réttmæti mældist 0,80-0,82 samkvæmt aflastuðli.

Löngun til að hætta í starfi var mæld með einni spurningu; (1) „Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi?“ Gefnir voru fimm svarmöguleikar við þessari spurningu, frá (1) mjög ósammála til (5) mjög sammála. Kvarðanum var snúið við þannig að 1 þýðir mikil löngun til að hætta í starfi og 5 lítil löngun til að hætta í starfi.

2.4 Tölfræði

Niðurstöðurnar eru settar fram sem hlutfallstölur, meðaltöl, staðalfrávik og fylgnistuðlar. Notuð voru *Cochrans Q* próf fyrir endurteknaðar mælingar, *Kí-kráðrat* próf, *einbreytu dreifigreining*, *dreifigreining* fyrir endurteknaðar mælingar, *óháð t-próf* og *Pearson r* fylgnipróf, allt eftir því hvaða tölfræðipróf var viðeigandi hverju sinni.

3. Niðurstöður

Í fyrirlögninni árið 2010 svöruðu tæp 8% þátttakenda því til að þeir hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað. Árið 2011 var hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað komið í tæp 13% og hafði þá aukist um nær 5% milli fyrirlagna. Einelti á núverandi vinnustað hélt áfram að aukast og mældist 18% í þriðju og síðustu fyrirlögninni árið 2013. Munurinn milli allra fyrirlagna var marktækur ($p < 0,001$). Algengara var að konur en karlar hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað í öllum fyrirlögnum rannsóknarinnar. Hlutfall kvenna sem hafði orðið fyrir einelti í fyrstu fyrirlögninni var tæp 9% en tæp 6% hjá körlum ($p < 0,05$). Í annari fyrirlögn hækkaði hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað bæði meðal kvenna og karla og fór í 13% hjá konum og tæp 11% hjá körlum. Þessi aukning hélt áfram hjá bæði konum og körlum og í síðustu fyrirlögninni var hlutfallið komið í tæp 19% hjá konum og tæp 15% hjá körlum. Munurinn á hlutfalli kvenna og karla var marktækur í þeirri fyrirlögn ($p < 0,05$). Einnig var algengara að einhleypir þátttakendur hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað en þeir sem eru giftir eða í sambúð og var munurinn marktækur í öllum fyrirlögnum rannsóknarinnar ($p < 0,05$). Ekki kom fram munur á hlutfalli eineltis á núverandi vinnustað eftir aldri eða staðsetningu vinnustaðar (sjá töflu 1).

Tafla 1. Einelti og lýðfræðilegar upplýsingar um þátttakendur í könnuninni

	Allir	Fyrsta fyrirlögn (2010)		Önnur fyrirlögn (2011)		Þriðja fyrirlögn (2013)	
		Einelti	Ekki einelti	Einelti	Ekki einelti	Einelti	Ekki einelti
Heild:*		7,9%	92,1%	12,6%	87,4%	18,0%	82,0%
Kyn:**							
Karlar	17,9%	5,5%	94,5%	10,5%	89,5%	14,9%	85,1%
Konur	82,1%	8,5%	91,5%	13,0%	87,0%	18,7%	81,3%
Aldurshópar:							
< 30	3,1%	8,4%	91,6%	10,9%	89,1%	17,8%	82,2%
31-40	19,9%	7,6%	92,4%	13,1%	86,9%	19,6%	80,4%
41-50	32,3%	7,4%	92,6%	11,7%	88,3%	17,1%	82,9%
51-60	29,3%	8,7%	91,3%	13,7%	86,3%	19,4%	80,6%
60 >	15,3%	8,0%	92,0%	11,6%	88,4%	14,9%	85,1%
Hjúskaparstaða:**							
Gift/sambúð	83,9%	7,3%	92,7%	11,8%	88,2%	17,1%	82,9%
Einhleyp	16,1%	11,4%	88,6%	16,4%	83,6%	22,9%	77,1%
Staðsetning:***							
Höfuðborgarsvæði	45,8%	8,5%	91,5%	13,7%	86,3%	18,1%	81,9%
Landsbyggð	54,2%	7,5%	92,5%	11,6%	88,4%	17,9%	82,1%

* *Cochran's Q* próf ($\chi^2_{(1,N=2355)} = 426,3, p < 0,001$).

** *Kí-kráðrat* próf 2010: ($\chi^2_{(1,N=2970)} = 5,05, p < 0,05$); 2013: ($\chi^2_{(1,N=2970)} = 4,05, p < 0,05$)

*** *Kí-kráðrat* próf (2010: $\chi^2_{(1,N=2970)} = 8,50, p < 0,05$; 2011: $\chi^2_{(1,N=2970)} = 7,49, p < 0,05$; 2013: $\chi^2_{(1,N=2970)} = 8,72, p < 0,05$)

Þegar félagslegur stuðningur er skoðaður (tafla 2) sést að þátttakendur töldu sig almennt fá fremur oft félagslegan stuðning á vinnustað en að þeirra mati minnkaði félagslegur stuðningur milli fyrirlagna ($p < 0,001$). Konur mátu félagslegan stuðning sinn meiri en karlar í öllum fyrirlögnum spurningalistans ($p < 0,001$) og bæði konur og karlar mátu félagslegan stuðning sinn minni eftir því sem leið á rannsóknina. Einnig kom í ljós að einhleypir þátttakendur mátu félagslegan stuðning sinn meiri en þátttakendur sem eru giftir eða í sambúð í öllum fyrirlögnum ($p < 0,001$). Aldur þátttakenda hafði einnig áhrif á mat á félagslegum stuðningi þannig að almennt séð mátu yngri þátttakendur félagslegan stuðning sinn meiri en þeir eldri í öllum fyrirlögnum ($p < 0,001$). Þátttakendur í sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu mátu félagslegan stuðning sinn meiri en þátttakendur í sveitarfélögum á landsbyggðinni en munurinn reyndist þó aðeins marktækur í fyrstu fyrirlögninni ($p < 0,05$).

Tafla 2. Félagslegur stuðningur á vinnustað eftir lýðfræðilegum upplýsingum

	Fyrsta fyrirlögn (2010)			Önnur fyrirlögn (2011)			Þriðja fyrirlögn (2013)		
	Fj.	M	SD	Fj.	M	SD	Fj.	M	SD
Heild:*	2955	4,00	0,72	2958	3,90	0,72	2956	3,84	0,75
Kyn:**									
Karlar	524	3,82	0,75	530	3,74	0,75	528	3,66	0,75
Konur	2431	4,02	0,71	2428	3,93	0,72	2428	3,87	0,74
Aldurshópar:***									
< 30	94	4,11	0,74	91	4,00	0,60	89	3,83	0,82
31-40	588	4,06	0,69	586	3,98	0,69	588	3,95	0,69
41-50	957	4,01	0,70	952	3,93	0,72	953	3,87	0,73
51-60	863	3,92	0,75	870	3,83	0,75	867	3,78	0,79
60 >	449	3,93	0,73	455	3,81	0,71	455	3,74	0,75
Hjúskaparstaða:****									
Gift/sambúð	2482	4,00	0,71	2479	3,92	0,72	2481	3,87	0,73
Einhleyp	473	3,89	0,79	479	3,80	0,76	473	3,69	0,81
Staðsetning:*****									
Höfuðborgarsvæði	1353	4,03	0,72	1353	3,92	0,72	1357	3,87	0,75
Landsbyggð	1602	3,96	0,72	1605	3,88	0,73	1599	3,82	0,75

Fj=fjöldi, M=Meðaltal, SD=Staðalfrávik

* $F_{(2,3174)}=30,06, p < 0,001$

**2010: ($t_{(2953)}=-5,9, p < 0,001$; 2011: $t_{(2950)}=-5,6, p < 0,001$; 2013: $t_{(2954)}=-6,0, p < 0,001$

***2010: ($F_{(4,2946)}=2,85, p < 0,001$; 2011: $F_{(4,2949)}=3,38, p < 0,001$; 2013: $F_{(4,2947)}=3,83, p < 0,001$

****2010: ($t_{(620)}=3,0, p < 0,05$; 2011: $t_{(2956)}=3,2, p < 0,001$; 2013: $t_{(629)}=4,5, p < 0,001$

*****2010: $t_{(2953)}=2,7, p < 0,05$

Tafla 3 sýnir ánægju með stjórnun vinnustaðarins eftir lýðfræðilegum upplýsingum. Þar kemur fram að þátttakendur eru almennt frekar ánægðir með stjórnun vinnustaðarins en ánægjan minnkaði þó á milli fyrirlagna ($p < 0,001$). Konur voru ánægðari en karlar með stjórnun vinnustaðarins í öllum fyrirlögnum spurningalistans en munurinn milli kynja var þó aðeins marktækur í fyrstu fyrirlögninni ($p < 0,001$). Einhleypir þátttakendur voru ekki eins ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og þátttakendur sem eru giftir eða í sambúð. Munurinn reyndist þó ekki marktækur nema í fyrstu fyrirlögninni ($p < 0,001$) eins og hjá konum og körlum og í þeirri fyrirlögn kom einnig fram munur eftir aldri

Þannig að yngri þátttakendur voru ekki eins ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og þeir eldri ($p < 0,001$). Ekki kom fram munur á ánægju með stjórnun vinnustaðarins eftir því hvort þátttakendur voru starfandi hjá sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni.

Tafla 3. Ánægja með stjórnun vinnustaðarins eftir lýðfræðilegum upplýsingum

	Fyrsta fyrirlögn (2010)			Önnur fyrirlögn (2011)			Þriðja fyrirlögn (2013)		
	Fj.	M	SD	Fj.	M	SD	Fj.	M	SD
Heild:*	2955	3,94	0,78	2959	3,85	0,80	2956	3,78	0,81
Kyn:**									
Karlar	529	3,86	0,80	531	3,83	0,81	529	3,76	0,82
Konur	2426	3,95	0,77	2428	3,86	0,80	2427	3,79	0,81
Aldurshópar:***									
< 30	94	3,91	0,77	91	3,92	0,73	89	3,78	0,77
31-40	589	3,88	0,81	587	3,83	0,79	588	3,76	0,81
41-50	958	3,92	0,78	955	3,84	0,83	954	3,77	0,83
51-60	863	3,95	0,78	869	3,85	0,81	869	3,79	0,82
60 >	447	4,02	0,72	454	3,88	0,78	453	3,83	0,78
Hjúskaparstaða:****									
Gift/sambúð	2482	3,95	0,77	2479	3,86	0,79	2481	3,80	0,80
Einhleyp	473	3,85	0,81	480	3,79	0,85	473	3,71	0,84
Staðsetning:									
Höfuðborgarsvæði	1355	3,92	0,81	1356	3,86	0,81	1355	3,78	0,81
Landsbyggð	1600	3,95	0,75	1603	3,85	0,80	1601	3,78	0,82

Fj=fjöldi, M=Meðaltal, SD=Staðalfrávik

* $F_{(2,3172)}^2 = 37,60, p < 0,001$

** $t_{(2953)} = -2,3, p < 0,001$

*** $F_{(4,2940)}^2 = 2,45, p < 0,050$

**** $t_{(2953)} = 2,6, p < 0,05$

Tafla 4 sýnir löngun til að hætta í starfi eftir lýðfræðilegum upplýsingum. Löngun til að hætta í starfi er almennt ekki mikil en þó eykst hún á milli fyrirliagna ($p < 0,001$). Karlar höfðu meiri löngun til að hætta í starfi en konur í öllum fyrirliögnum ($p < 0,050$) og jókst löngunin bæði meðal kvenna og karla þegar leið á rannsóknina. Ekki kom fram munur á löngun til að hætta í starfi eftir hjúskaparstöðu eða aldri þátttakenda en hins vegar kom fram munur eftir því hvort þátttakendur störfuðu hjá sveitarfélagi á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni. Í fyrstu og annarri fyrirliögninni kom fram að þátttakendur í sveitarfélögum á landsbyggðinni höfðu meiri löngun til að hætta í starfi en þátttakendur í sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu, munurinn reyndist þó ekki marktækur, hvorki í fyrstu né annarri fyrirliögninni. Í þriðju fyrirliögninni snérist þetta við og þátttakendur í sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu höfðu þá meiri löngun til að hætta í starfi en þátttakendur í sveitarfélögum á landsbyggðinni ($p < 0,050$).

Tafla 4. Löngun til að hætta í starfi eftir lýðfræðilegum upplýsingum

	Fyrsta fyrirlögn (2010)			Önnur fyrirlögn (2011)			Þriðja fyrirlögn (2013)		
	Fj.	M	SD	Fj.	M	SD	Fj.	M	SD
Heild:*	2970	4,39	0,95	2970	4,24	1,04	2971	4,02	1,11
Kyn:**									
Karlar	531	4,18	1,05	531	4,08	1,09	531	3,89	1,18
Konur	2439	4,43	0,93	2439	4,27	1,02	2440	4,05	1,10
Aldurshópar:									
< 30	95	4,44	0,93	92	4,35	0,99	90	4,01	1,12
31-40	593	4,36	1,00	589	4,18	1,10	591	3,99	1,14
41-50	961	4,39	0,95	959	4,25	1,03	958	3,97	1,13
51-60	867	4,39	0,94	869	4,25	0,99	871	4,04	1,09
60 >	450	4,42	0,92	457	4,25	1,08	457	4,14	1,08
Hjúskaparstaða:									
Gift/sambúð	2495	4,39	0,95	2489	4,24	1,03	2493	4,03	1,11
Einhleyp	475	4,37	0,98	481	4,20	1,06	476	3,96	1,14
Staðsetning:***									
Höfuðborgarsvæði	1360	4,42	0,96	1361	4,26	1,03	1361	3,95	1,10
Landsbyggð	1610	4,36	0,95	1609	4,22	1,05	1610	4,08	1,12

Fj=fjöldi, M=Meðaltal, SD=Staðalfrávik

* $F(2,3214)=32,48, p<0,001$

**2010: $t_{(722)}=-5,4, p<0,001$; 2011: $t_{(2968)}=-3,9, p<0,001$; 2013: $t_{(743)}=-3,1, p<0,050$

***2013: $t_{(2969)}=-3,1, p<0,050$

Fram kom neikvæð fylgni milli eineltis og félagslegs stuðnings á vinnustað, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og löngunar til að hætta í starfi þannig að þeir sem höfðu orðið fyrir einelti upplifðu minni stuðning á vinnustað, voru ekki eins ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og höfðu meiri löngun til að hætta í starfi ($p<0,001$), sjá nánar töflu 5. Fram kom fylgni milli eineltis og félagslegs stuðnings á vinnustað, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og löngunar til að hætta í starfi eftir kyni, aldri, hjúskaparstöðu og hvort viðkomandi starfaði hjá sveitarfélagi á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni í öllum fyrirlögnum miðað við 99% eða 95% öryggismörk, nema fyrir félagslegan stuðning og ánægju með stjórnun vinnustaðarins meðal þátttakenda 30 ára og yngri í annari og þriðju fyrirlögn spurningalistans. Einelti hafði sterkustu tengslin við löngun til að hætta í starfi og skiptir þá engu til hvaða lýðfræðilegra upplýsinga er horft (r = milli -0,30 og -0,57). Tengslin voru sterkust meðal kvenna (r = milli -0,50 og -0,57), einhleypra þátttakenda (r = milli -0,48 og -0,56) og þátttakenda sem störfuðu hjá sveitarfélögum á höfuðborgar-svæðinu (r = milli -0,47 og -0,55). Einelti skýrir 21-26% af breytileika gagnanna fyrir löngun til að hætta í starfi og skýrir einelti 25-33% breytileika gagnanna meðal kvenna. Tengslin milli eineltis og ánægju með stjórnun vinnustaðarins eru veik (r = milli -0,18 og -0,20) og skýrir einelti 3-4% af breytileika gagnanna fyrir ánægju með stjórnun vinnustaðarins. Tengslin þar eru sterkari meðal kvenna (r = milli -0,18 og -0,22) en karla (r = milli -0,12 og -0,17) og sterkari meðal einhleypra þátttakenda (r = milli -0,21 og -0,27) en giftra þátttakenda eða þátttakenda í sambúð (r = milli -0,16 og -0,19). Veikustu tengslin komu fram milli eineltis og félagslegs stuðnings á vinnustað (r = milli -0,14 og -0,16) og eru tengslin sterkari meðal kvenna (r = milli -0,16 og -0,18) en karla

($r =$ milli $-0,09$ og $-0,10$). Einelti skýrir 2-3% af breytileika gagnanna fyrir félagslegan stuðning á vinnustað.

Tafla 5. Fylgni eineltis og líðanar á vinnustað eftir lýðfræðilegum upplýsingum.

	Félagslegur stuðningur			Stjórnun vinnustaðarins			Löngun til að hætta í starfi		
	2010	2011	2013	2010	2011	2013	2010	2011	2013
Heild	-0,16**	-0,16**	-0,14**	-0,20**	-0,18**	-0,18**	-0,46**	-0,51**	-0,50**
Kyn:									
Karlar	-0,10*	-0,10*	-0,09*	-0,12**	-0,17**	-0,16**	-0,34*	-0,30**	-0,32**
Konur	-0,18**	-0,18**	-0,16**	-0,22**	-0,19**	-0,18**	-0,50**	-0,57**	-0,53**
Aldur:									
< 30 ára	-0,10**	-0,06	0,03	-0,16**	0,13	0,15	-0,51**	-0,44**	-0,50**
31-40 ára	-0,20**	-0,11**	-0,08	-0,23**	-0,16**	-0,08*	-0,45**	-0,45**	-0,50**
41-50 ára	-0,12**	-0,18**	-0,17**	-0,14**	-0,16**	-0,19**	-0,43**	-0,52**	-0,51**
51-60 ára	-0,17**	-0,15**	-0,14**	-0,22**	-0,21**	-0,21**	-0,49**	-0,55**	-0,45**
60 > ára	-0,20**	-0,22**	-0,21**	-0,25**	-0,25**	-0,27**	-0,48**	-0,53**	-0,51**
Hjúskaparstaða:									
Gift/sambúð	-0,16**	-0,15**	-0,13**	-0,19**	-0,16**	-0,16**	-0,46**	-0,51**	-0,48**
Einhleyp	-0,17**	-0,21**	-0,15**	-0,21**	-0,27**	-0,24**	-0,48**	-0,56**	-0,54**
Staðsetning:									
Höfuðborgarsvæði	-0,18**	-0,17**	-0,16**	-0,21**	-0,21**	-0,16**	-0,47**	-0,55**	-0,50**
Landsbyggð	-0,15**	-0,15**	-0,12**	-0,19**	-0,16**	-0,16**	-0,45**	-0,49**	-0,49**

* Marktækt miðað við 95% öryggismörk.

**Marktækt miðað við 99% öryggismörk.

4. Umræður og lokaorð

Í þessari grein er skoðað einelti meðal starfsfólks 20 sveitarfélaga hérlendis og nær rannsóknin til um 50% þeirra sem starfa hjá íslenskum sveitarfélögum. Markmiðið er að skoða einelti og líðan starfsfólks sveitarfélaga í kjölfar efnahagshrunsins haustið 2008. Meginspurningin er hvort þátttakendur hafi orðið fyrir einelti á vinnustað og hvort að það hafi aukist eða minnkað á milli fyrirlagna spurningalistans. Einnig er skoðaður félagslegur stuðningur á vinnustað, ánægja með stjórnun vinnustaðarins og löngun til að hætta í starfi sem og tengsl þessara þátta við einelti.

Niðurstöðurnar sýna að einelti er til staðar meðal starfsfólks sveitarfélaga og hafði um 8% þátttakenda í rannsókninni orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað í fyrstu fyrirlögn spurningalistans. Hlutfallið hækkaði milli fyrirlagna og í þriðju og síðustu fyrirlögninni var það komið í 18%. Þetta er nokkuð hátt hlutfall miðað við aðrar íslenskar rannsóknir á einelti á vinnustað þar sem hlutfall starfsmanna sem hefur orðið fyrir einelti á vinnustað hefur verið á bilinu 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). Einelti meðal ríkisstarfsmanna mældist um 10% árið 2008 og einnig árið 2011 þannig að í þeirri rannsókn er hlutfall eineltis nærri óbreytt milli fyrirlagna (Fjármálaráðuneytið, 2008, 2011). Þó er talið að um 5-30% starfsmanna á evrópskum

vinnumarkaði verði fyrir einelti á vinnustað á ári hverju (Angervold, 2007; Nielsen o.fl., 2009). Sveitarfélögin eru mjög kynlægur vinnustaður þar sem um 82% starfsfólksins eru konur. Niðurstöðurnar sýndu að herra hlutfall kvenna (2010: 9%, 2011: 13%, 2013: 19%) en karla (2010: 6%, 2011: 11%, 2013: 15%) hefur orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað og kemur það heim og saman við niðurstöður Salinar (2005) en í hennar rannsókn höfðu um 12% kvenna orðið fyrir einelti á vinnustað en aðeins 5% karla. Í rannsókninni meðal ríkisstarfsmanna segir að ekki hafi komið fram munur á einelti milli karla og kvenna, hvorki árið 2008 né 2010 (Fjármálaráðuneytið, 2011).

Ýmsar rannsóknir hafa sýnt að breytingar og uppsagnir á vinnustað auki líkurnar á einelti á vinnustað (sjá t.d. Hoel og Salin, 2003; Einarsen, 2000; Marks og De Meuse, 2005; Skostad, Matthiesen og Einarsen, 2007). Allt frá því að efnahagshrunið varð í október 2008 hafa breytingar og niðurskurður einkennt íslenskan vinnumarkað og hefur það einnig verið starfsumhverfi starfsmanna sveitarfélaga (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2011). Leiða má líkur að því að það hafi haft einhver áhrif á aukningu eineltis á vinnustöðum milli fyrirlagna spurningalistans. Hægt er að álykta út frá hlutfalli þeirra sem orðið hafa fyrir einelti á vinnustað að einelti sé orðið alvarlegt vandamál á vinnustöðum íslenskra sveitarfélaga. Ástæða er til þess að staldra aðeins við og leitast við að finna rót vandans í því augnamiði að uppræta einelti á vinnustað. Sérstaklega í ljósi þess að rannsóknir hafa sýnt það að einelti hefur alvarlegar afleiðingar fyrir heilsu og líðan þolenda (Einarsen og Mikkelsen, 2003; Mikkelsen og Einarsen, 2002) sem og vinnustaðinn sem slíkan og er einelti talið meiri skaðvaldur heldur en öll önnur vinnutengd streita (Wilson, 1991, Adams, 1992).

Niðurstöðurnar sýna að félagslegur stuðningur á vinnustað fer minnkandi milli fyrirlagna og þolendur eineltis upplifðu minni félagslegan stuðning á vinnustað en þeir sem ekki hafa orðið fyrir einelti á vinnustað. Þessar niðurstöður koma heima og saman við niðurstöður rannsóknar Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Kristins Tómassonar frá árinu 2004 þar sem kom í ljós að þolendur eineltis töldu sig fá sjaldan eða aldrei hjálp með verkefni frá næsta yfirmanni. Erlendar rannsóknir sýna að félagslegur stuðningur á vinnustað geti dregið úr skaðlegum áhrifum eineltis (Einarsen o.fl. 1995; Rains, 2001; Hubert, 2003, Richards og Daley, 2003). Það er því umhugsunarefni að félagslegur stuðningur á vinnustað fari minnkandi meðal starfsfólks sveitarfélaga og á sama tíma aukist einelti. Jafnframt sýndu niðurstöður rannsóknarinnar að ánægja með stjórnun vinnustaðarins er minni í síðari fyrirlögnum spurningalistans og fram komu neikvæð tengsl milli eineltis og ánægju með stjórnun vinnustaðarins. Þessar niðurstöður koma heim og saman við erlendar rannsóknir sem hafa sýnt að þolendur eineltis eru óánægðari með stjórnun vinnustaðarins heldur en þeir sem ekki hafa orðið fyrir einelti á vinnustað (t.d. Agervold, og Mikkelsen, 2004; Einarsen, Raknes og Matthiesen, 1994; Hoel og Cooper, 200).

Þolendur eineltis eru líklegri en aðrir til að hætta í starfi en þeir sem ekki hafa orðið fyrir einelti á vinnustað (Niedl, 1996; Vega og Comer, 2005). Niðurstæða þessarar rannsóknar staðfestir að þolendur eineltis hafi meiri löngun til að hætta í starfi heldur en þeir sem ekki hafa orðið fyrir einelti á vinnustað.

Styrkur þessarar rannsóknar er að hér er í fyrsta sinn gerð umfangsmikil rannsókn meðal starfsfólks stærstu sveitarfélaga landsins utan Reykjavíkur á tengslum eineltis og líðanar á vinnustað þar sem fylgst er með breytingum yfir þrjú ára tímabil hjá sama starfsfólkinu. Starfsfólk sveitarfélaga gegnir mjög mikilvægum uppeldis- og ummönnumunarstörfum og því er mjög mikilvægt að það sem og annað starfsfólk vinnumarkaðarins búi við uppbyggilegt og heilbrigt vinnuumhverfi. Nauðsynlegt er að skapa farveg til að taka á vandamálum sem upp koma á vinnustöðum svo sem einelti en þar er víða pottur brotinn. Vonandi munu stjórnendur sveitarfélaga nýta sér þessar niðurstöður til þess að bæta starfsumhverfi sinna starfsmanna.

5. Þakkir

Styrktarsjóði Margrétar og Bents Schevings Thorsteinssonar eru færðar þakkir fyrir veittan stuðning við þessa rannsókn á einelti á vinnustöðum.

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.
- Agervold, M. og Mikkelsen, E. G. (2004). „Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions“, *Work and Stress*, 18(4), 336-351.
- Auquiona, K. og Thau, S. (2009). „Workplace victimization: Aggression from the target's perspective“, *Annual Review of Psychology*, 60, 717-741.
- Ásta Snorradóttir. (2009). „Áhrif niðurskurðar á líðan og heilsu starfsfólks í bönkum og sparisjóðum“, Í Gunnar Þ. Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum X* (bls. 759–771). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Ásta Snorradóttir. (2011). „Óryggi í starfi, ólík upplifun kvenna og karla“, Í Ása Guðný Ásgeirsdóttir, Helga Björnsdóttir og Helga Ólafs (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XII* (bls. 79–90). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books.
- Craig, W. M., og Pepler, D. J. (2003). „Identifying and Targeting Risk for Involvement in Bullying and Victimization“, *The Canadian Journal of Psychiatry*, 48(9), 577-582.
- Einarsen, S. (2000). „Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach“, *Aggression Violent Behavior*, 5, 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. og Cooper, C. (2003). „The Concept of Bullying at Work: The European Tradition“. Í S. Einarsen o.fl. (ritstj.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (bls. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. og Mikkelse, E. G. (2003). „Individual effects of exposure to bullying at work“, Í S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C. L. Cooper (ritstj.). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (bls. 127-144). London: Taylor og Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. og Matthiesen, S. B. (1994). „Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study“. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. og Helleshøy, O. H. (1996). „Bullying at work and its relationships with health complaints. Moderating effects of social support and personality“, *Nordisk Psykologi*, 48, 116-137.
- 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.
- Gunnlaugur A. Júlíusson (2008). „Greinargerð um rekstrarumhverfi sveitarfélaga. Fjárhagsleg afkoma sveitarfélaga 2007“, *Rekstrarumhverfi sveitarfélaga 2009-2010*. Reykjavík: Hag- og upplýsingasvið Sambands íslenskra sveitarfélaga.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2009). „Líðan í kjölfar efnahagshruns. Samanburður þriggja hópa“. Í Gunnar Þ. Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum X* (bls. 789-798). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2004). „Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna“, *Læknablaðið*, 90, 847-851.
- Halldór Halldórsson (2013). *Starfsmannastefna sveitarfélaga – Orð til athafna eða hilluskraup? Óbirt masters-ritgerð*: Háskóla Íslands, Viðskiptafræðideild.
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir (2003a). *Heilsufar, líðan og vinnuumhverfi flugfreyja*. Reykjavík: Vinnueftirlitið.
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir (2003b). *Heilsufar, líðan og vinnuumhverfi kennara*. Reykjavík: Vinnueftirlitið.
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir (2003c). *Heilsufar, líðan og vinnuumhverfi hjúkrunarfræðinga*. Reykjavík: Rannsóknastofnun í hjúkrunarfræði og Vinnueftirlitið.
- Hildur Friðriksdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2002). *Könnun á líðan, vinnuumhverfi 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. og Salin, D. (2003). „Organisational antecedents of workplace bullying“, Í S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C. L. Cooper (ritstj.). *Bullying and Emotional Abuse in the workplace: International Perspectives in Research and Practice* (bls. 203-218). New York: Taylor & Francis.
- Hoel, H. Zapf, D. og Cooper, C. L. (2002). „Workplace bullying and stress“, *Historical and current perspectives on stress and health*, 2, 292-333.
- Hubert, A. B. (2003). „To prevent and overcome undesirable interaction“, Í S. Einarsen o.fl. (ritstj.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (299-311). 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 (ritstj.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspective in Research and Practice* (bls. 383-398). London, UK: Taylor & Francis
- Keashly, L. og Harvey, S. (2005). „Emotional abuse in the workplace“, Í S. Fox og P. E. Spector (ritstj.), *Counterproductive behavior: Investigations of actors and targets* (bls. 201-235). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kim, W. (2003). „Economic crisis, downsizing and layoff survivor's syndrome“, *Journal of Contemporary Asia*, 33, 449-464.
- 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 Epidemial Community Health*, 61, 154-158.
- Lee D. (1999). „Gendered workplace bullying in the restructured UK civil service“, *Personnel Review*, 31, 205-227.
- Leymann, H. (1996). „The Content and Development of Mobbing at Work“, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2), 165-184.
- 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.
- Marks, M. L. og De Meuse, K. P. (2005). „Resizing the organization: Maximizing the gain while minimizing the pain of layoffs, divestitures, and closings“, *Organizational Dynamics*, 34, 19-35.
- Mikkelsen, E. G. og Einarsen, S. (2002). „Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy“, *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Morgunblaðið* (2005). „Slæm samskipti við stjórnendur vaxanti vandamál“ bls. 2. 27. maí.
- Niedl, K. (1996). „Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications“, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-250.
- Nielsen, M.B., Skogstad, A., Matthiesen, 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.
- 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.
- Rains, S. (2001). „Don't suffer in silence: Building an effective response to bullying at work“, Í N. Tehrani (ritstj.). *Building a culture of respect: Managing bullying at work* (bls. 155-164). London: Taylor & Francis.
- 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_a_dgerdir_gegn_einelti_a_vinnustad.pdf.
- Richards, J. og Daley, H. (2003). „Bullying Policy: Development, Implementation and Monitoring“, Í S. Einarsen o.fl. (ritstj.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (247-258). London: Taylor & Francis.
- Salin, D. (2005). „Workpalce bullying among business professionals: prevalence, gender, differences and the role of organizational politics“, *Pisted*, 7(3), 1-11.
- Samband íslenskra sveitarfélaga. (e.d.). *Sveitarstjórnir á Íslandi*. Reykjavík: Höfundur.
- Samband íslenskra sveitarfélaga (2013). *Árbók sveitarfélaga 2013*. Reykjavík: Höfundur.
- Samband íslenskra sveitarfélaga (2011, janúar). Fréttabréf Hag- og upplýsingasviðs.
- 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. og Einarsen, S. (2007). „Organizational changes: A precursor of bullying at work?“, *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 10(1), 58-94.
- Vartia, M. (1996). „The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate“, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- 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.
- Vinokur, A.D., Price, R. H. og Caplan D. (1996). „Hard times and hurtful Partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses“, *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 166-179.
- Wilson, C. B. (1991). „U.S. businesses suffer from workplace trauma“, *Personnel Journal*, 70(7), 47-50.
- Zapf, D. (1999). „Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work“, *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.