

Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna

Ágrip

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir^{1,2}

FÉLAGSFRÆÐINGUR

Kristinn Tómasson¹

GED- OG EMBÆTTISLÆKNIR

Tilgangur rannsóknarinnar var að kanna líðan, vinnuumhverfi og heilsufar starfsmanna í útibúum banka og sparisjóða með hliðsjón af því hvort þeir hefðu orðið fyrir einelti í starfi.

Efniviður og aðferðir: Spurningalisti sem byggist á Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnu (General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work) var lagður fyrir alla starfsmenn vorið 2002, samtals 1847 manns. Útreikningarnir voru gerðir með SPSS tölfraðiforritinu.

Niðurstöður: Alls svöruðu 1475 starfsmenn spurningalistanum, svarhlutfallið var 80%. Konur voru 86% (n=1192) svarenda. Um 15% starfsmanna (n=209) höfðu orðið fyrir ýmiss konar áreitni í starfi, meiri hluti þeirra, 8% (n=110), hafði orðið fyrir einelti. Þolendur eineltis voru líklegri en aðrir til að búa við slæmt sálfélagslegt vinnufyrirkomulag og höfðu síður upplifað jákvætt samband á milli starfsmanna og stjórnenda. Lítil tengsl voru á milli eineltis og þess að hafa leit að lækni vegna tiltekinnar heilsufarsþátta. Þolendur voru líklegri en aðrir til að hafa fundið fyrir mikilli streitu nýlega (p=0,025), vera andlega úrvinda eftir vinnudaginn (p=0,013), hafa oft átt við svefnvandamál að stríða (p=0,001), búa við slæma andleg heilsu (p<0,0001) og vera óánægðir í starfi (p<0,0001).

Ályktun: Vegna tengsla sem í ljós komu á milli vinnufyrirkomulags og eineltis er mikilvægt að stjórnendur kunnir vel til samskipta og þekki áhættuþætti í sálfélagslegu vinnuumhverfi starfsmanna. Þar sem þolendur eineltis eru ósáttari með starf sitt en aðrir má ætla að þeir hætti frekar störfum ef þeir veikjast og tengi veikindin vinnu sinni. Því er mikilvægt rannsóknarefni að skoða algengi eineltis á meðal þeirra sem þiggja bætur hjá Tryggingastofnun ríkisins.

Inngangur

Umræður um einelti á vinnustöðum hafa aukist mjög að undanfögnu og kvörtunum sem koma til Vinnueftirlitsins og aðila vinnumarkaðarins vegna eineltismála fer fjölgandi. Ekki hefur verið gerð íslensk þversniðsrannsókn á algengi eineltis á vinnustöðum hér á landi, en samkvæmt gögnum frá nágrannalöndum má ætla að um 3-10% starfsmanna verði fyrir einelti á vinnustað.

Við endurskoðun laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum vorið 2003

ENGLISH SUMMARY

Rafnsdóttir GL, Tómasson K

Bullying, work organization and employee well-being

Læknaðild 2004; 90: 847-51

Introduction: The study assessed the association between well-being, work-environment and employees' health among the personnel in savings- and other banks' branches with reference to whether they had been exposed to bullying at work.

Methods: A questionnaire based on the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work was sent to all employees (N=1847) in the spring of 2002. The data was analyzed using the SPSS statistical package.

Results: The response rate was 80% with 1475 employees returning the questionnaire. Women were 86% (n=1192) of the responders. About 15% of the employees (n=209) had experienced some form of harassment in connection with work. The majority of those had experienced bullying (8% (n=110)). The victims of bullying were more likely to have poor psychosocial work-environment and were less likely to have experienced a positive relationship with supervisors and other staff. There was only minimal association between bullying and seeking medical attention for a selected number of medical conditions. The victims of bullying were more likely to have experienced significant stress recently (p=0.025), to be mentally exhausted at the end of the workday (p=0.013), to have significant sleep difficulties (p=0.001), and poor mental health (p<0.0001), and to be dissatisfied in their job (p<0.0001).

Conclusion: In the light of the association between work organization and bullying it is of importance that supervisors and employers are well versed in communication skills as pertains to staff relations and recognizing psychosocial risk factors in the employees' work environment. As victims of bullying are more dissatisfied with their work than others, it is likely that if they become sick and link their illness to the workplace, that they will quit their job. In light of this it is of importance to study the experience of bullying among those receiving benefits due to long-term sickness absence or disability.

Key words: *bullying, psychosocial work environment, risk, well-being.*

Correspondence: Guðbjörg Linda Rafnsdóttir linda@ver.is

¹Vinnueftirlitið, rannsókn- og heilbrigðisdeild, Bíldshöfða 16, 110 Reykjavík, ²félagsvísindadeild Háskóla Íslands, Odda v/ Sturlugötu, 101 Reykjavík.

Fyrirspurnir og bréfaskipti: Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, rannsókn- og heilbrigðisdeild Vinnueftirlitsins, Bíldshöfða 16, 110 Reykjavík. Sími 550 4600. linda@ver.is

Lykilord: *einelti, sálfélagslegt vinnuumhverfi, áhættuþætti, líðan.*

Tafla 1. Hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað og tengsl þess við ýmsa sálfélagslega áhættuþætti á vinnustað. Mat á áhættuhlutfalli (OR) og 95% vikmörk (95% CI).

Sálfélagslegir áhættuþættir	Algengi áhættuþáttar %	OR (95% CI)
Of mikið vinnuálag	35%	2,0 (0,8-4,0)
Oft eða alltaf of mikið að gera	39,4	1,4 (0,9-0,63)
Verður oft eða alltaf fyrir truflunum við vinnu sína	29,4	1,0 (0,6-1,5)
Starfið býður sjaldan eða aldrei upp á skemmtilega krefjandi verkefni	22,9	1,5 (1,0-2,4)
Markmið starfsins eru sjaldan eða aldrei skýr	12,1	1,6 (0,8-3,6)
Oft eða alltaf gera tveir eða fleiri aðilar kröfur til mín sem stangast á	13,1	3,3 (1,8-6,1)
Get sjaldan eða aldrei stjórnað því hvað ég hef mikið að gera	6,8	0,7 (0,5-1,0)
Get sjaldan eða aldrei haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf mitt	11,8	2,0 (1,4-3,1)
Orðrómur um fyrirhugaðar breytingar gengur oft eða alltaf á vinnustaðnum	19,8	1,7 (1,0 - 2,7)
Ég er sjaldan eða aldrei ánægð(ur) með getu mína til að leysa vandamál í vinnunni	4,61	2,2 (0,8-5,7)
Ég fæ sjaldan eða aldrei hjálp með verkefni hjá samstarfsmönnum ef á þarf að halda	14,8	3,0 (1,7-5,3)
Ég fæ sjaldan eða aldrei hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni ef á þarf að halda	19,3	2,2 (1,3-3,7)
Næsti yfirmaður metur það sjaldan eða aldrei við mig ef ég næ árangri í starfi	39,0	2,9 (1,9-4,4)
Ég hef oft eða alltaf tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögum	30,0	4,1 (2,6 - 6,4)
Næsti yfirmaður hvetur mig sjaldan eða aldrei til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum	5,9	2,4 (1,6-3,6)
Næsti yfirmaður hvetur mig sjaldan eða aldrei til að efla hæfni mína	38,3	2,2 (1,5-3,4)
Starfsandinn er lítið eða alls ekki hvetjandi	42,2	3,5 (2,4-5,3)
Starfsandinn á vinnustaðnum er lítið eða alls ekki afslappaður og þægilegur	30,9	4,2 (2,7-6,5)
Starfsandinn á vinnustaðnum er stífur og formfastur	13,6	4,3 (2,3-8,0)
Starfsmenn eru sjaldan eða aldrei hvattir til að koma með tillögur til úrbóta	38,2	2,3 (1,5-3,4)
Ég er sjaldan eða aldrei ánægð(ur) með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum	33,6	2,4 (1,6-3,6)
Ég fæ litla eða enga umbun (t.d. peninga eða hrós) fyrir vel unnin störf	47,7	1,5 (1,0-2,3)
Stjórnendur bera litla eða enga umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna	28,7	2,5 (1,6-4,0)

kom fram að félagsmálaráðherra hyggðist setja nánari reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlitsins, um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum. Reglurnar eiga meðal annars að tilgreina hvaða kröfur skuli uppfylltar varðandi skipulag, tilhögun og framkvæmd vinnu, til að koma í veg fyrir einelti á vinnustöðum. Þótt meðvitund um einelti meðal fullorðinna sé vaxandi og hugtakið sé tiltölulega nýtt hefur vandamálið þekkt lengi. Þannig er fjallað um nauðsyn þess að taka á félagslegu óöryggi starfsmanna og ótta við yfirmenn í textabók frá árinu 1951 um atvinnulífið og geðvernd. Slíkt var talið nauðsynlegt þar sem lítið var

á þessa þætti sem orsök haturs og vantrausts á milli starfsmanna og yfirmanna (1). Þrátt fyrir þetta var ekki byrjað að rannsaka einelti eða ræða opinberlega um vandamál því samfara að ráði fyrir en snemma á áttunda áratugnum og þá aðallega meðal barna (2). Um 1980 var farið að tala um nauðsyn rannsókna á einelti á vinnustað.

Þegar fjallað er um einelti er mikilvægt að skilgreining á því liggja fyrir. Nokkrar skilgreiningar hafa komið fram, meðal annars skilgreining Craig og Pebler (4) sem er sú að einelti sé samskiptavandamál þar sem völd og reiði eru notuð til að valda vanlíðan hjá einstaklingi sem stendur höllum fæti.

Einelti getur gert lífið óbærilegt fyrir þann sem fyrir því verður, dregið úr starfsorku og haft slæm áhrif á starfsandann. Breskar, bandarískar og skandinavískar rannsóknir hafa sýnt fram á að óvissuástand sem skapast í fyrirtækjum við samdrátt, niðurskurð og miklar breytingar auki líkurnar á einelti innan þessara fyrirtækja. Þessar rannsóknir sýna einnig að einelti þrífst best þar sem starfsfólk hefur ekki skýr hlutverk, þar sem mikil óvissa ríkir meðal starfsmanna og samskipti við yfirmenn eru erfið (5, 6, 7). Ýmsar rannsóknir hafa sýnt að ákveðnir þættir í vinnuskiptalagi og vinnuþingingu fyrirtækja geta aukið líkurnar á einelti (6, 8).

Samkvæmt erlendum rannsóknum getur einelti haft neikvæð heilsufarsleg áhrif á þolandann og slæm áhrif á sjálfmynd hans. Þessi áhrif geta verið bæði líkamleg og andleg (3, 7, 9). Kostnaður vegna veikindaleyfa, sem tengjast einelti og samskiptavandamálum á vinnustað, gæti því verið talsverður. Er þetta sjónarmið rökstutt með skýrum hætti í leiðara tímarits bresku læknasamtakanna frá því í apríl 2003. Þar kom fram að gera mætti ráð fyrir að einelti orsakaði umtalsverðar þjáningar meðal fólks, jafnframt því sem það væri streituvaldur á vinnustaðnum með miklum tilkostnaði fyrir fyrirtækið (10). Í ljósi þessa er nauðsynlegt að rannsaka umfang vandans hér á landi.

Markmið rannsóknarinnar sem hér er kynnt var að skoða möguleg tengsl á milli þess að starfsmenn hefðu orðið fyrir einelti í starfi og heilsufars þeirra, líðanar og vinnufyrirkomulags. Rannsóknin skyldi fara fram í fyrirtækjum þar sem væru mikil mannleg samskipti, en vinnuumhverfið að öðru leyti nokkuð öruggt og heilsusamlegt.

Gögn og aðferðir

Til að uppfylla markmið rannsóknarinnar var ákveðið að skoða heilsufar, líðan og vinnuumhverfi starfsmanna sem vinna í útibúum banka og sparisjóða á Íslandi. Meðal annars voru starfsmenn spurðir eftirfarandi spurningar: „Hefurðu orðið fyrir einhverju af eftirfarandi í tengslum við starf þitt? Einelti, kynferðislegri áreitni, líkamlegu ofbeldi, hótunum.“

Spurningalisti var lagður fyrir alla starfsmenn, sem voru í vinnu hjá útibúum banka og sparisjóða um allt land í mars/apríl 2002, samtals 1847 manns. Samband íslenskra bankamanna sendi listana út til trúnaðarmanna, sem dreifðu þeim til starfsfólksins. Það sá síðan um að senda þá til Vinnueftirlitsins.

Spurningalistinn sem var lagður fyrir byggist að mestu leyti á Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni (General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work) (11) sem unninn var með tilstyrk Norrænu ráðherra-nefndarinnar og gefinn út á hennar vegum í ársbyrjun 2002. Að auki var bætt inn nokkrum spurningum úr spurningalístim, sem hafa verið lagðir fyrir nokkrar starfsstéttir á vegum Vinnueftirlitsins, eins og talsíma-verði, starfsfólk í leikskólum, öldrunarstofnunum, fiskvinnslu og verðbréfafyrirtækjum. Flestar spurningarnar voru með fimm svarmöguleikum (mjög sjaldan eða aldrei, frekar sjaldan, stundum, frekar oft, mjög oft eða alltaf). Útreikningarnir voru gerðir með SPSS tölfraeðiforritinu (12). Rannsóknin var tilkynnt til Persónuverndar og Vísindasiðanefnd veitti leyfi til rannsóknarinnar (VSN 02-011).

Niurstöður

Alls svöruðu 1475 starfsmenn spurningalistanum og var svarhlutfallið 80%. Af þeim sem svöruðu voru konur 86% (n=1192) og karlar 14% (n=188), en það hlutfall endurspeglar kynjahlutfallið í útibúunum eins og það var þegar rannsóknin fór fram. Rúmlega helmingur svaranna eða 54%, komu frá starfsmönnum á höfuðborgarsvæðinu en 46% frá starfsmönnum utan höfuðborgarsvæðisins. Meðalaldur starfsfólks útibúa banka og sparisjóða var nokkuð hár, því 65% starfsmanna voru 40 ára og eldri, en samkvæmt tölum Hagstofunnar frá þessum tíma voru tæplega 50% vinnandi fólks á öllu landinu 40 ára eða eldri (13). Hæst hlutfall starfsmanna eða þriðjungur var á aldrinum 40-49 ára en næst hæst hlutfall 50-59 ára eða 27%. Einungis 13% starfsmanna voru yngri en þrítugir.

Í ljós kom að 15% starfsmanna (n=209) höfðu orðið fyrir áreitni af ýmsu tagi í tengslum við starf sitt. Rúmur helmingur þeirra eða 8% starfsmanna (n=110) höfðu orðið fyrir einelti. Engin tengsl reyndust vera á milli þess að vera þolandi eineltis og búsetu, aldurs eða kynferðis starfsmanna. Þeir sem höfðu orðið fyrir einelti, reyndust hins vegar vera með heldur hærri starfsaldur (Mann-Whitney U $p < 0,01$). Yfirmenn höfðu síst orðið fyrir einelti eða 3,8% en bankaritarar helst 11,2%. Meðal annarra starfshópa var algengi eineltis um 8% ($\chi^2=9,25$ df 4 $p=0,05$).

Skýr tengsl voru á milli svara starfsmanna um sálfélagslegt vinnuumhverfi þeirra og eineltis. Eins og sjá má í töflu I voru þolendur eineltis líklegri en aðrir starfsmenn til að búa við slæmt sálfélagslegt

Tafla II. Fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda síðustu 12 mánuði.			
	Þolendur eineltis Vegið meðaltal (staðalfrávik)	Aðrir Vegið meðaltal (staðalfrávik)	Mann Withney U P-gildi
Hversu oft varstu fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda á síðustu 12 mánuðum (fjöldi skipta)*?	2,6 (2,5)	2,1 (2,2)	0,008
Hversu lengi varstu fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda á síðustu 12 mánuðum (fjöldi daga)**?	6,9 (15,6)	5,7 (11,9)	0,027
Hefurðu mætt veik(ur) í vinnu vegna álags á síðustu 12 mánuðum (fjöldi skipta)*?	2,5 (3,1)	1,5 (2,2)	0,0001

*Til að auðvelda mat á niurstöðum voru gögn umkóðuð skv. Aldrei= 0, 1-3 sinnum =2, 4-6 sinnum=5, 7-11 sinnum = 8, 12 sinnum eða oftar =12
** Til að auðvelda mat á niurstöðum voru gögn umkóðuð skv. Aldrei = 0 dagar, 1-7 dagar=4 dagar, 8-14 dagar=10 dagar, 3-4 vikur= 20 dagar, 1-2 mánuðir= 40 dagar, 3-4 mánuðir=100 dagar, meir en 4 mánuðir=125 dagar.

Tafla III. Einelti á vinnustað og tengsl þess við líðan í starfi.			
	Þolendur eineltis Vegið meðaltal (staðalfrávik) Já (N=108)*	Aðrir Vegið meðaltal (staðalfrávik) Nei (N=1279)**	Mann Withney U P-gildi
Hefur þú fundið fyrir streitu nýlega? (1-5)	2,61 (1,18)	2,34 (1,12)	0,025
Hversu andlega erfitt eða létt finnst þér starfið vera? (1-4)	2,77 (0,73)	2,70 (0,62)	0,37
Ertu andlega úrvinda eftir vinnudaginn? (1-5)	2,85 (0,88)	2,65 (0,95)	0,013
Áttu við svefnvandamál að stríða? (1-5)	2,08 (1,07)	1,74 (0,93)	0,001
Ertu líkamlega úrvinda eftir vinnudaginn? (1-5)	2,27 (1,07)	2,18 (0,95)	0,45
Hversu líkamlega erfitt eða létt finnst þér starfið vera? (1-5)	3,27 (0,60)	3,20 (0,60)	0,25
Hversu góð eða slæm er líkamleg líðan þín? (1-10)	7,34 (1,90)	7,74 (1,71)	0,018
Hversu góð eða slæm er andleg líðan þín? (1-10)	7,32 (1,65)	8,08 (1,65)	0,0001
Hve sátt(ur) ertu við vinnuna þína? (1-10)	7,06 (1,97)	7,96 (1,69)	0,0001
Hve sátt(ur) ertu við fjölskyldu þína? (1-10)	5,46 (3,90)	5,34 (4,00)	0,855

vinnuumhverfi. Þeir voru til dæmis síður líklegir til að geta haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið (líkindahlutfall, OR=2,0), og voru óánægðari með ýmsa samskiptaþætti svo sem starfsandann og möguleikann á að fá stuðning í starfi. Þá kom í ljós að þolendur eineltis höfðu síður en aðrir starfsmenn upplifað jákvæð tengsl á milli starfsmanna og stjórnenda/yfirmanna. Þannig voru þeir líklegri en aðrir til að segja að stjórnendur beri litla eða enga umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna (OR=2,5), og að þeir fái sjaldan eða aldrei hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni (OR=2,2).

Þegar samband eineltis og þess hvort starfsmenn hafi leitað læknis vegna ýmissa kvilla var skoðað kom í ljós að einungis voru tengsl á milli eineltis og þess að hafa leitað læknis vegna kvefs og umgangspesta

(OR=1,8 95% vikmörk 1,1-2,7). Þeir sem hafa orðið fyrir einelti, voru hins vegar líklegri en aðrir til að hafa verið fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda (sjá töflu II). Þetta kom fram bæði þegar spurt var um hve lengi starfsmenn hafa verið fjarverandi vegna eigin veikinda síðastliðna 12 mánuði ($p=0,027$) og þegar spurt var hve oft viðkomandi hafa verið fjarverandi ($p=0,008$). Einnig voru þolendur eineltis líklegri til að segjast hafa mætt veikir til vinnu vegna álags á síðustu 12 mánuðum ($p=0,0001$).

Þegar hins vegar var horft samhliða í lógistískri aðhvarfsgreiningu á starf ($p<0,01$), aldur í starfi ($p<0,001$), tíðni ($p=0,13$) og lengd ($p<0,55$) veikinda-fjarvista, mætt veik(ur) í vinnu ($p<0,001$), læknisheimsóknir vegna umgangspæsta ($p=0,069$) og samspil þessara þátta við einelti, þá var myndin önnur og tengsl við veikindafjarvistir verða ekki marktæk. Skýringuna á þessu er að finna í að stjórnendur eru mun sjaldnar en starfsmenn fjarverandi frá vinnu vegna veikinda og verða sjaldnar fyrir einelti.

Tengsl voru á milli þess að vera þolandi eineltis og líðanar í starfi (sjá töflu III). Þannig voru þessir starfsmenn líklegri til að hafa fundið nýlega fyrir streitu ($p=0,025$), að vera andlega úrvinda eftir vinnudaginn ($p=0,013$), að hafa átt við svefnvandamál að stríða ($p=0,001$) og andleg líðan þeirra var verri ($p<0,0001$). Þessir starfsmenn voru einnig mun ósáttari við vinnuna ($p<0,0001$) en þeir sem hafa ekki orðið fyrir einelti.

Umræður

Heilsuvernd á vinnustað er forvarnarstarf sem miðar að því að koma í veg fyrir heilsutjón starfsmanna. Heilsuverndin felst fyrst og fremst í því að greina heilsufarshættur á vinnustað og skipuleggja forvarnir. Meðal áhættuþátta eru samskiptavandamál og einelti.

Einelti er ávallt huglæg upplifun þess sem fyrir því verður þrátt fyrir að ákveðnar skilgreiningar á hugtakinu liggi fyrir eins og rætt er um í inngangi. Það hefur í för með sér að í rannsókn sem þessari er einungis hægt að byggja á frásögn þolanda af því sem hann segist hafa orðið fyrir og upplifað. Túlkun rannsóknarinnar verður því að taka mið af þessu. Einnig verður að hafa í huga að þessi grein fjallar um einelti meðal bankamanna, en sálfélagslegt vinnuumhverfi er sá þáttur sem mest mæðir á í starfsumhverfi þeirra. Það er þannig ekki hægt út frá þessari rannsókn að segja til um hvort einelti sé meira eða minna í þessum geira atvinnulífsins en öðrum.

Það getur komið á óvart að rannsóknin sýni að þolendur eineltis hafi ekki í mun meira mæli en aðrir starfsmenn leitað til læknis vegna eigin veikinda, en það er einvörðungu vegna kvefpesta sem þolendur eineltis leita fremur til læknis en aðrir starfsmenn.

Þetta er og í andstöðu við nýlega grein um tengsl hjartasjúkdóma, þunglyndis og eineltis (14). Þrátt fyrir þetta finnst þolendum eineltis í íslenskum bönkum að þeim líði verr andlega en öðrum starfsmönnum, þeir finna fremur fyrir streitu og eru líklegri til að vera andlega úrvinda í lok vinnudags, auk þess sem þeir eiga fremur við svefnvandamál að stríða. Það að þessir starfsmenn leiti sér ekki aðstoðar hjá lækni getur hins vegar rennt stoðum undir þær kenningar sem fram hafa komið að einelti hafi slæm áhrif á sjálfstraust þolenda sem verður til þess að þeir leita sér síður aðstoðar vegna vanlíðunar og heilsufarsvandamála. Vegna þess hve áberandi ósáttari þolendur eineltis eru með vinnuaðstæður sínar en aðrir starfsmenn, má ætla að ef þeir þurfa að leita sé hjálpar vegna alvarlegra sjúkdóma, svo sem geðraskana, hætti þeir störfum. Á þetta væntanlega einkum við ef til viðbótar við ósættina bætist heilsubrestrur sem þeir mögulega tengja vinnustaðnum. Þá er líklegt að þolendur leiti leiða til að komast frá vinnustaðnum með því að ráða sig til annarra starfa eða með því að sækja um örorku- eða atvinnuleysisbætur. Þar sem þessi rannsókn byggir á starfandi bankamönnum gæti áhrifa hraustra starfsmanna í gögnunum. Það er að segja, starfsmenn sem hafa ekki þolað vinnuna eru horfnir til annarra starfa, eða eru komnir á atvinnuleysisbætur eða lífeyri. Hvort þetta er raunin verður þó ekki svarað til fullnustu nema með því að rannsaka algengi eineltis á meðal þeirra sem farið hafa á endurhæfingarlífeyri, örorku eða hafa lent í langtíma atvinnuleysi.

Rannsóknin sýnir að það eru fremur undir- en yfirmenn sem hafa orðið fyrir einelti í starfi og að þessir starfsmenn eru líklegri til að búa við óaskilegt vinnufyrirkomulag, svo sem lítið sjálfræði, misvísandi kröfur og skort á aðstoð og stuðningi meðal annars frá yfirmönnum. Auk þess sýnir rannsóknin að starfsaldurinn er að meðaltali hærri meðal þolenda eineltis. Þær miklu breytingar sem hafa orðið á umhverfi bankanna og á vinnufyrirkomulagi hjá starfsmönnum banka og sparisjóða undanfarin ár hafa vafalítið skapað vissan óróa, ekki síst meðal þeirra almennu starfsmanna sem hafa hvað lengstan starfsaldur. Það gæti útskýrt hvers vegna þessir starfsmenn eiga fremur en aðrir á hættu að verða undir í samskiptum og að verða þolendur eineltis. Þetta undirstrikar mikilvægi þess að yfirmenn og stjórnendur kunni vel til samskipta, þekki áhættuþætti í sálfélagslegu vinnuumhverfi starfsmanna og stuðli á þann hátt að betri heilsuvernd starfsmanna.

Þakkir

Við þökkum Sambandi íslenskra bankamanna fyrir framlag þeirra til rannsóknarinnar. Einnig þökkum við Hildi Friðriksdóttur fyrir vinnu við innslátt og

úrvinnslu gagnanna og Hólfríði K. Gunnarsdóttur fyrir yfirlestur og gagnlegar ábendingar.

Heimildir

1. Grandjean LE. Erhverliv og mentalhygiejne. Høst & Søns forlag 1951, Kaupmannahöfn.
2. Olweus D. Bullying at School: What we know and what we can do. Blackwell Publishers 1993, Oxford.
3. Schéele A. Mobbing. En arbetsmiljöfråga. Arbetarskyddsnämnden 1993, Stockholm.
4. Craig WM, Pepler DJ. Identifying and targeting risk for involvement in bullying and victimization. *Can J Psychiatry* 2003; 48: 577-82.
5. Archer D. Exploring "bullying" culture in the para-military organisation. *Intern J Manpower* 1999; 20: 94-105.
6. Wornham D. A Descriptive Investigation of Morality and Victimization at Work. *J Business Ethics* 2003; 45: 29-40.
7. Einarsen S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression Violent Behavior* 2000; 5: 379-401.
8. Appelberg K. Interpersonal Conflicts at Work: Impact on Health Behavior, Psychiatric Morbidity and Work Disability. Finnish Institute of Occupational Health 1996, Helsinki.
9. Namie G. Report on Abusive Workplaces. The WBTI 2003 Report. 2003, Bullyonline. www.bullyonline.org/
10. McAvoy BR, Murtagh J. Workplace bullying. *BMJ* 2003; 326: 776-7.
11. Lindström K, Elo AL, Skogstad A, Dallner M, Gamberale F, Hottinen V, et al. General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work. Nordic Council of Ministers 2000, Copenhagen.
12. SPSS. SPSS Base 7.5 for Windows. User's Guide. In: Chicago, IL.: SPSS, 1997.
13. Hagstofa Íslands. Landshagir. www.hagstofa.is
14. Kivimäki M, Virtanen M, Vartiainen M, Elovainio M, Vahtera J, Keltikangas-Järvinen L. Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occup Environmental Med* 2003; 60: 779-83.