

Mobbing og utstøting i arbeidslivet:

Resultater fra en landsrepresentativ og longitudinell undersøkelse

Mona Berthelsen, Anders Skogstad, Lars Johan Hauge,
Morten Birkeland Nielsen, og Ståle Einarsen



2008

Forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK),
Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	10
Faglig bakgrunn: Mobbing i arbeidslivet	12
<i>Konsekvenser av mobbing i arbeidslivet</i>	15
<i>Hvorfor forekommer mobbing i arbeidslivet?</i>	17
Faglig bakgrunn: Utstøting fra arbeidslivet	19
<i>Myndighetenes tiltak mot utstøting</i>	20
<i>Forklaringsmodeller på utstøting fra arbeidslivet: attraksjonsmodellen og utstøtingsmodellen</i>	22
<i>Forskning på sykefravær</i>	23
<i>Sosial utstøting</i>	24
Hovedmål, problemstillinger og avgrensninger	28
Metode.....	29
Forskningsdesign og finansiering.....	29
Utvalg og utvalgsstørrelse	29
Prosedyre for sikring av svarprosent	30
Spørreskjemaet	30
<i>Demografi</i>	30
<i>Psykososialt arbeidsmiljø</i>	31
<i>Mobbing, trakassering og destruktiv ledelse</i>	32
<i>Utsøtning, helse og endringer i arbeids- og ansettelsesforhold</i>	33
Etikk	34
Resultater.....	36
Frafallsanalyser	36
Stabilitet for måleinstrumenter.....	38
Forekomst av mobbing	39
Korrelasjon mellom ulike mål på mobbing.....	42
Sammenhengen mellom demografiske variabler og mobbing over tid.....	44
Arbeidsmiljøfaktors sammenheng med mobbing	46
<i>Jobbtilfredshet, jobbkrav og medbestemmelse over tid</i>	48
<i>Destruktiv ledelse</i>	53
<i>Rollekrav</i>	57
<i>Interpersonlige konflikter</i>	60
Oppsummering av resultater på mobbing i arbeidslivet.....	62
Mobbing og helse	63
Sammenhengen mellom psykososialt arbeidsmiljø og mental helse	63
Oppsummering psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, mobbing og helse	68
Utstøting fra arbeidslivet.....	69
Forekomst av utstøting fra arbeidslivet	69
Endring i jobbstatus blant respondentene fra 2005 til 2007	71
Jobbstatus i 2005 for de som er utstøtt i 2007	73
Demografiske variabler og utstøting	75
Sammenhenger mellom arbeidsmiljøfaktorer og utstøting	77
Mobbing og utstøting	84
Intensjoner om å slutte i jobben	86
Oppsummering av resultater for utstøting fra arbeidslivet.....	90
Metodespørsmål og konklusjon	92
Metodiske styrker og svakheter.....	92
Hovedfunn fra undersøkelsen.....	93

Konklusjon	94
Referanseliste	95
Appendiks 1: Andre publikasjoner fra denne undersøkelsen.....	104
Appendiks 2 – Diverse tabeller	106
Appendiks 3 Spørreskjema.....	119

Tabelloversikt

Tabell 1. Sammenligninger mellom respondenter med på begge måletidspunkter (Gruppe 1) og respondenter kun med på første måling (Gruppe 2).....	37
Tabell 2. Test-retest korrelasjoner, gjennomsnitt, standardavvik og variasjonsbredde for måleskalaene på første og andre måling.	39
Tabell 3. Korrelasjoner mellom selvopplevd mobbing, negative handlinger sumskåre og negative handlinger en-handlings kriteriet på de to måletidspunktene i 2005 og 2007.....	44
Tabell 4. Pearson's korrelasjoner mellom arbeidsmiljøfaktorer og mobbing målt gjennom selvopplevd mobbing og eksponering for negative handlinger (NAQSUM) (Andre måling).	47
Tabell 5. Korrelasjoner mellom arbeidsmiljøfaktorer, mobbing og mental helse; angst og depresjon for begge måletidspunkt.	66
Tabell 6. Jobbstatus i prosent for hele utvalget som deltok på målingene i 2007 og 2005, samt jobbstatus i 2005 inkludert frafall.....	71
Tabell 7. Kjikvadratanalyse over sammenhengen mellom utdanningsnivå og utstøting fra arbeidslivet. Antall rapporteres i parentes.....	77
Tabell 8. Sammenlikninger mellom utstøting og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer (MANOVA). Kontrollert for kjønn, alder og utdanningsnivå.	80
Tabell 9. Sammenlikninger mellom jobbstatus og mental helse (MANOVA). Kontrollert for kjønn, alder og utdanningsnivå.	81
Tabell 10. Effektstørrelse for gjennomsnittsforskjellene mellom personer som er i jobb og personer som er utstøtt i form av sykemeldinger og attføring/uføretrygding på arbeidsmiljøfaktorene.....	82
Tabell 11. Multipel logistisk regresjon over psykososiale prediktorer for utstøting fra arbeidslivet (N=283).	83
Tabell 12. Pearson's korrelasjon mellom intensjoner om å slutte i jobben og mental helse på begge måletidspunkt, henholdsvis i 2005 og 2007.....	87
Tabell 13. Forskjeller i gjennomsnittlig skåre på intensjon om slutte mellom ikke-mobbede og de tre mobbeoffer gruppene (Selvopplevd mobbing).	89

Figuroversikt

Figur 1. Modell for relasjoner mellom arbeidsmiljøfaktorer, mobbing, helse og utstøting fra arbeidslivet, inklusive en komplett oversikt over de forhold som måles i denne studien.	27
Figur 2. Prosentvis oversikt over selvopplevd mobbing på de to måletidspunktene..	40
Figur 3. Prosentvis oversikt over mobbing definert på basis av å ha vært utsatt for minst en negativ handling pr uke (NAQ) på de to måletidspunktene.....	42
Figur 4. Arbeidssituasjon ved første måling og eksponering for mobbing (en-handlings kriteriet) på måletidspunkt 1 og 2.....	45
Figur 5. Endring i opplevd jobbtilfredshet over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.	49

Figur 6. Endring i opplevd jobbkrav over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.	50
Figur 7. Endring i opplevd jobbuavhengighet over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007	51
Figur 8. Endring i opplevd jobbmedvirkning over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.....	52
Figur 9. Endring i grad av opplevd konstruktiv ledelse over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.	55
Figur 10. Endring i grad av opplevd tyrannisk ledelse over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.	56
Figur 11. Endring i grad av opplevd la-det-skure ledelse over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.	57
Figur 12. Endring i grad av opplevd rollekonflikt over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.....	58
Figur 13. Endring i grad av opplevd rolleklarhet over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene.	59
Figur 14. Endring i grad av opplevd sakskonflikt over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.	61
Figur 15. Endring i grad av opplevd personkonflikt over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.	62
Figur 16. Endring i grad av opplevd angst på to måletidspunkter for personer som ikke opplever seg mobbet og personer som opplever seg mobbet.....	67
Figur 17. Endring i grad av depresjon på to måletidspunkter for personer som ikke opplever seg mobbet og personer som opplever seg mobbet.	68
Figur 18. Jobbstatus i 2005 for de som er utstøtt i 2007.....	74
Figur 19. Prosentandel menn og kvinner i de ulike jobbstatus kategoriene.	76
Figur 20. Sammenhengen mellom mobbing og utstøting (prosent).....	85
Figur 21. Endring i grad av intensjon om å slutte i jobben over en toårs periode for personer som ikke opplever seg mobbet og personer som opplever seg mobbet på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.....	88

Forord

Denne rapporten viser hovedresultatene fra en longitudinell spørreskjemaundersøkelse der vi var opptatt av å få kartlagt forekomsten av mobbing og utstøting i arbeidslivet, og å undersøke sammenhenger mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, mobbing, helse og utstøting. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av de to første, av i alt tre, planlagte undersøkelser der et representativt utvalgt norske arbeidstakere følges over tid med målinger i 2005, 2007 og 2010. Det er utarbeidet en rapport og en rekke vitenskaplige artikler fra den første undersøkelsen. Disse er presentert i Appendiks 1. Den foreliggende rapport er derfor bare én av flere rapporter fra denne longitudinelle undersøkelsen. De øvrige arbeider kan fås ved henvendelse til oss i Forskergruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK) (se hjemmesiden www.bullying.no).

Undersøkelsene som ligger til grunn for denne rapporten er gjennomført i samarbeid med Statistisk Sentralbyrå (SSB) som har stått for datainnsamlingen på oppdrag fra forskergruppen ved Universitetet i Bergen. Vi vil særlig få takke Bengt Oscar Lagerstrøm og Maria Høstmark i SSB for deres innsats i prosjektet. Vi vil også få takke Professor Stig Berge Matthiesen fra vår egen forskningsgruppe for hans viktige bidrag i disse datainnsamlingene.

Undersøkelsene og den foreliggende rapporten er finansiert med midler fra NAV og programmet "FARVE - forsøksmidler arbeid og velferd", NHO Arbeidsmiljøfondet og KS.

En stor takk til alle de 1775 personene som tok seg tid til å delta i begge undersøkelsene.

Bergen, oktober 2008

Universitetslektor Mona Berthelsen

og

Professor Ståle Einarsen

Forskningsleder

Forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK)

Sammendrag

Denne rapporten er basert på data fra en longitudinell undersøkelse av et representativt utvalg av arbeidstakere i Norge (N=1775) med to måletidspunkt, henholdsvis i 2005 og i 2007. Hensikten med rapporten er å undersøke forekomst, risikofaktorer for og konsekvenser av mobbing og utstøting i norsk arbeidsliv. De to undersøkelsene ble gjennomført som spørreskjema-undersøkelser via post. Vi har undersøkt sammenhengene mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, mental helse, mobbing og utstøting fra arbeidslivet. Utstøting ble operasjonalisert ved å ta utgangspunkt i dem som var i jobb ved første måling i 2005, men som er sykemeldt, på attføring eller uføretrygdet ved andre måling i 2007. Mobbing ble målt både som subjektiv opplevelse av å bli mobbet, og som eksponering for negative handlinger på arbeidsplassen.

Undersøkelsen viser at forekomsten av selvopplevd mobbing holder seg stabilt i underkant av 5 prosent over toårsperioden fra 2005 til 2007. Vi fant også en insidens på 3.5 prosent (nye tilfeller av mobbeofre) siden første måling. Andelen mobbede er noe høyere når vi måler mobbing som eksponering for negative handlinger. Her finner vi at 9.4 prosent er eksponert for så mange negative handlinger på første måling at det kan karakteriseres som mobbing. Insidensen i 2007 er på 5.9 prosent, mens 4.2 prosent av deltakerne i undersøkelsene ble utsatt for negative handlinger på et slikt nivå at det kan karakteriseres som mobbing på begge måletidspunkt.

Seks prosent (105 av 1775) var sykemeldte, på attføring eller uføretrygdet ved andre måling i 2007. Dette er en økning fra første måling i 2005 der 3.6 prosent (64 av 1775) var i tilsvarende posisjon. Resultatene viser at færre kommer tilbake til arbeidslivet jo lengre de har vært sykemeldt, på attføring eller uføretrygdet. Hvorvidt dette er få eller mange er det vanskelig å si noe om siden det ikke foreligger studier som gir et sammenlikningsgrunnlag.

Vi fant ingen sammenhenger mellom mobbing og demografiske faktorer som kjønn, alder og utdanning. Mobbing kan ramme uavhengig av kjønn, alder og utdanning. Vi fant imidlertid at flere kvinner enn menn støtes ut fra arbeidslivet gjennom sykmeldinger og uføretrygd. Resultatene viser også at det er de eldste arbeidstakerne i utvalget som har størst risiko for utstøting og da spesielt i forhold til uføretrygding. Når det gjelder utdanning fant vi at personer med lav utdanning (mindre enn 11 år) har større risiko for å bli utstøtt gjennom

sykemeldinger, attføring eller uføretrygd, enn personer med høyere utdanning. Resultatene stemmer på disse punkter overens med funn fra sykefraværs- og trygdeforskning i Norge (se for eksempel Ose et al., 2006; Allebeck & Mastekaasa, 2004; Kivimäki et al., 2000).

Mobbing har særlig sammenheng med lavere grad av jobbtilfredshet, og høyere grad av eksponering for tyrannisk ledelse, "la-det-skure" ledelse, rollekonflikt og interpersonlige konflikter på arbeidsplassen. Resultatene underbygger sådan funnene fra første undersøkelse (se for eksempel Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007). At mobbing har en sammenheng med dårlig arbeidsmiljø illustreres spesielt godt av at de nye tilfellene av mobbeofre ved andre måling systematisk opplever sitt arbeidsmiljø som dårligere enn ved første måling. Resultatene viser også at personer som opplever seg som mobbet ved begge måletidspunktene, og således er eksponert for mobbing over lang tid, opplever sitt arbeidsmiljø som vedvarende dårlig.

Mobbing predikerer utstøting fra arbeidslivet. Personer som er på attføring eller er uføretrygdet ved andre måling i 2007 rapporterte å være utsatt for mobbing i større grad enn personer som er i jobb eller er sykemeldte ved første måling i 2005. Attføringsmottakere og uføretrygdete i 2007 hadde også lavere grad av jobbtilfredshet og medbestemmelse i jobben i 2005 sammenliknet med personer som fortsatt er i full- eller deltidsjobb i 2007. Mobbing øker altså risikoen for utstøting fra arbeidslivet. I tillegg hadde utstøtte lav jobbtilfredshet og liten grad av medbestemmelse i jobben to år tidligere.

Mobbing og utstøting har en sammenheng med helse. Personer som ble mobbet på begge målinger viste stabilt nivå av depresjon, samt at nye mobbeofre rapporterte om økt grad av både angst og depresjon etter å ha blitt mobbet på arbeidsplassen. Personer som var sykemeldte, på attføring eller uføretrygdet rapporterte signifikant høyere grad av depresjon sammenliknet med personer som er i jobb, men vi fant ingen forskjell med hensyn til angst. Resultatene viser sådan at mobbing fører til angst og depresjon, og at depresjon er forbundet med senere utstøting fra arbeidslivet. Dette støtter Mykletun (2006) sine funn om at depresjon øker risikoen for uføretrygding.

Selv om mobbing øker risikoen for utstøting fra arbeidslivet, og også fører til økt ønske om å slutte i jobben, viser resultatene at de fleste som opplever seg mobbet på arbeidsplassen fortsatt er i samme jobb to år senere. Personer som opplever seg som mobbet har som

hovedregel ikke byttet arbeidsplass, arbeidsgruppe, avdeling, eller hatt mer omstillinger i bedriften to år etter, enn personer som ikke er mobbet. De har imidlertid fått ny leder oftere enn ikke mobbede. Dette viser at de fleste som opplever mobbing på arbeidsplassen blir værende i den samme jobben – i hvert fall over en toårs periode. Vi vet ikke de langsiktige effektene av mobbing i forhold til hva mobbeofre velger å gjøre med situasjonen dersom konflikten ikke blir løst eller at arbeidsmiljøet ytterligere forverrer seg. Det resultatene våre i denne omgang forteller oss er at mobbing henger sammen med angst og depresjon, noe som også øker risikoen for utstøting. Videre vet vi at mobbing henger sammen med økt intensjon om å slutte i jobben, og vi vet at mobbing i en del tilfeller fører til at arbeidstakere støtes ut av arbeidslivet, men at de aller fleste ikke skifter arbeidsplass. I underkant av 12 prosent av personer som er utstøtt fra arbeidslivet mente seg mobbet to år tidligere, mot rundt fire prosent blant dem som fortsatt er i arbeid.

Resultatene viser altså at personer blir utstøtt av helsemessige årsaker, men også på grunn av at de blir mobbet på jobb. Personer som er utstøtt opplevde to år tidligere å bli mobbet, å ha lav jobbtrivsel, lavere grad av medbestemmelse og høyere grad av depresjon enn personer som ikke er utstøtt. De fleste mobbede forblir imidlertid i jobben, i det minste over en toårs periode.

Foreliggende studie viser videre at sammenhenger mellom arbeidsmiljøfaktorer, mobbing og utstøting utgjør et komplisert bilde, der det i fortsettelsen er behov for både å utvikle modeller for sammenhenger, der en tester disse ut både i kvantitative longitudinelle studier, og ved kvalitative studier.

Innledning

Mobbing i arbeidslivet har de siste årene vært et sentralt samfunnstema, med mange avisoppslag og debatter i både aviser, radio og TV. Arbeidsmiljøloven legger da også ned forbud mot mobbing i arbeidslivet for å beskytte ansatte mot det å oppleve ”trakassering”, ”utilbørlig opptreden” eller ”krenkelse av ansattes integritet og verdighet” (se for eksempel Einarsen & Pedersen, 2007). Daværende statsminister Kjell Magne Bondevik tok for sin del opp problemet med mobbing i sin nyttårstale i 2004 og lanserte en kampanje mot mobbing som del av avtalen om et inkluderende arbeidsliv. Dette førte til en nasjonal satsing mot mobbing i arbeidslivet i perioden 2005 til 2007, i prosjektet kalt ”Jobbing uten mobbing” (www.jobbingutenmobbing.no). Den nasjonale satsingen mot mobbing, organisert av Arbeidstilsynet, hadde som mål å gjøre partene i arbeidslivet i stand til å forebygge og håndtere mobbing i arbeidslivet. Inkluderende arbeidsliv er en nasjonal satsing og en avtale mellom partene i arbeidslivet med målsetting om å redusere sykefravær og uføretrygding i den norske arbeidstokken. Hensikten er at så mange som mulig skal kunne delta aktivt i arbeidslivet, samt å motvirke at utsatte grupper i arbeidsmarkedet blir skjøvet over i permanente trygdeordninger.

Det har blitt hevdet at dagens arbeidsliv med høye krav til effektivitet knyttet til økt konkurranse, innebærer en brutalisering av arbeidslivet hvor konsekvensene er at stadig flere støtes ut (Hammer & Øverbye, 2006). Dette skjer for eksempel ved at bedrifter må møte økte krav til inntjening og effektivitet, noe som stiller økte krav til arbeidstakerne i form av endrede og mer krevende arbeidsoppgaver, større krav til ens tilpasningsevne og fleksibilitet, samt økte krav til å leve med usikkerhet i jobben.

Den store offentlige interessen for og satsingen mot mobbing i arbeidslivet, og avtalen om det inkluderende arbeidsliv, har synliggjort et behov for mer kunnskap og økt forskning på området. Mobbing og helsefarlig ledelse er gjennom de siste 15 årene blitt dokumentert som sentrale problemer i norsk arbeidsliv (Einarsen et al., 2007). Imidlertid er store deler av denne dokumentasjonen fra 1990-tallet noe som gjør at vurderinger om fenomenenes utbredelse, årsaker og konsekvenser blir stadig mer usikre i forhold til dagens arbeidsliv. Særlig gjelder dette forekomst av mobbing, sammenhengen mellom ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og mobbing, sammenhengen mellom mobbing og helse, samt hvilke arbeidsmiljøfaktorer som har

sammenheng med at arbeidstakere blir utstøtt fra arbeidslivet. Det er et stort behov for mer kunnskap om i hvilken grad mobbing og aggressiv lederatferd bidrar til helseplager hos de utsatte, samt om – og på hvilken måte – dette eventuelt øker risikoen for utstøtning fra arbeidslivet.

Den foreliggende rapporten besvarer og belyser disse spørsmålene med utgangspunkt i resultater fra to spørreskjemaundersøkelser blant et representativt utvalg norske arbeidstakere utført i henholdsvis 2005 og 2007. Et sentralt tema i rapporten er sammenhengen mellom arbeidsmiljø og utstøting fra arbeidslivet. En ny og siste undersøkelse vil gjennomføres i 2009/2010, slik at utvalget til sammen følges over en fire til fem års periode. Den foreliggende rapport presenterer i hovedsak deskriptive resultater på forekomst av mobbing og utstøting fra arbeidslivet, samt sammenhenger mellom mobbing i 2007 og andre arbeidsmiljøforhold og ledelse slik det ble rapportert i kartleggingen som ble gjennomført våren og sommeren 2005. Videre undersøkes det hvorvidt personer som blir utsatt for mobbing viser endring i hvordan arbeidsmiljøfaktorene oppleves fra første til andre måletidspunkt, sammenliknet med personer som ikke opplever å bli mobbet på arbeidsplassen. Rapporten presenterer også sammenheng mellom mental helse og mobbing, mental helse og utstøting, og sammenhengen mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og utstøting (se også Einarsen et al., 2007) for en presentasjon av resultatene fra første undersøkelse). Ved hjelp av de to repeterte målingene av samme utvalg vil undersøkelsen kunne belyse flere viktige spørsmål vedrørende årsaksforholdene mellom henholdsvis arbeidsmiljøfaktorer, mobbing, helse og utstøtning; og således underbygge hva som er risikofaktorer for utstøting fra arbeidslivet. En lang rekke vitenskapelig artikler er publisert og nye vil i fortsettelsen bli publisert fra den longitudinelle landsrepresentative undersøkelsen (se for eksempel Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007; Nielsen, Skogstad, Matthiesen, Glasø, Aasland, Notelaers & Einarsen, 2008; Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland, & Hetland, 2006; Skogstad, Matthiesen, & Einarsen, 2006).

Faglig bakgrunn: Mobbing i arbeidslivet

En undersøkelse blant i underkant av 8000 norske arbeidstakere innen en lang rekke ulike yrker og bransjer som ble gjennomført på midten av 1990 tallet viste at rundt 8.6 prosent hadde opplevd seg mobbet på jobben siste halvår, av disse opplevde 1.6 prosent (96 personer) seg mobbet en eller flere ganger ukentlig (Einarsen & Skogstad, 1996). Forekomsten av selvrapportert mobbing var imidlertid betydelige lavere i en landsrepresentativ undersøkelse gjennomført i 2005 (se Einarsen et al., 2007; Nielsen et al., 2008). Til sammen 4,5 prosent (108 av 2369 personer) opplevde seg selv mobbet på jobben i denne studien. Av disse oppga kun 0.6 prosent (15 personer) at mobbing forekom hyppig (en eller flere ganger pr uke). Selv om ethvert mobbeoffer er ett for mye, er dette forholdsvis lave tall sammenlignet med funnene fra tidlig på 1990 tallet, og betydelig lavere enn tilsvarende tall fra en rekke andre land som for eksempel Storbritannia, USA, Tyskland, og baltiske land (se også Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2003). Funnene gir dermed et forholdsvis positivt bilde av norske arbeidsmiljø på dette området. Mer inngående analyser av resultatene fra denne landsrepresentative undersøkelsen viste imidlertid at i tillegg til de 4.5 prosent som selv rapporterer at de føler seg utsatt for mobbing, er det ytterligere 4.4 prosent som er utsatt for mobbing definert ved at de opplever å bli utsatt for to eller flere negative handlinger ukentlig eller oftere, men som ikke opplever seg selv som mobbet (selvopplevd) (Einarsen et al., 2007; Nielsen et al., 2008). Vi kan dermed ikke slå oss til ro med at mobbing er et lavfrekvent problem. I en undersøkelse gjennomført midt på 1990-tallet i en norsk industribedrift (Einarsen & Raknes, 1997), viste det seg at 88 prosent av de ca 450 ansatte hadde opplevd en eller flere slike utilbørlige handlinger siste halvår. Noen hadde følt seg latterliggjort, andre rapporterte å ha blitt urettferdig kritisert, og andre at noen hadde satt ut rykter om dem. Det viste seg imidlertid at de som systematisk opplevde å bli utsatt for slike handlinger var klart mer plaget av psykiske problemer og hadde langt lavere jobbtilfredshet sammenlignet med dem som kun ble utsatt for slike handlinger en gang i blant eller sjeldnere. Å oppleve seg systematisk utsatt for andres negative atferd, også kalt mobbing, er dermed noe som har stor helsefare for den som eksponeres.

Resultater tilsier altså at en gjennomsnittelig virksomhet på rundt 100 ansatte må altså regne med å ha flere tilfeller der de ansatte til tider opptrer utilbørlig ovenfor hverandre, i gjennomsnitt vil man kunne ha inntil ni ansatte som befinner seg i en situasjon der de rammes så hyppig og kraftig at det går utover deres trivsel og helse, hvorav halvparten av disse vil

oppleve seg utsatt for alvorlig mobbing på jobben. I den landsrepresentative undersøkelsen som ble gjennomført i 2005 identifiserte man få risikogrupper for mobbing, noe som viser at mobbing kan forekomme i alle virksomheter og blant alle arbeidstakergrupper (se Einarsen et al., 2007).

Som faglig begrep refererer begrepet ”mobbing” til situasjoner der en ansatt systematisk og over tid utsettes for negative handlinger fra en eller flere andre, på en slik måte at personen som rammes har vanskelig for å forsvare seg mot de aktuelle handlingene (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994). Mobbing dreier seg om vedvarende plaging og trakassering av en person og ikke om enkeltstående konfliktepisoder og ubehageligheter. Det typiske ved mobbing er også at offeret opplever handlingene som dypt nedverdiggende og/eller urettferdige. Mobbeofferet klarer heller ikke å forsvare seg eller å ta igjen mot dem som mobber. En ubalanse i maktforholdet mellom offer og mobbere er derfor typisk. I arbeidsmiljølovens forstand er imidlertid enhver form for utilbørlig opptreden og krenkelse av en ansattes integritet og verdighet sett på som uakseptabel og noe som arbeidsgiver er pålagt å sette i verk tiltak mot (Einarsen & Pedersen, 2007). Slik sett er også enkeltstående hendelser av trakassering å anse som ulovlig. Begrepet ”mobbing” er likevel meget nyttig da det henviser til situasjoner og handlinger som i seg selv kanskje er å anse som innenfor det en bør tåle, men som kan forandre karakter dersom de gjentar seg over lengre tid, og da særlig om den som rammes får vansker med å forsvare seg mot det som hender. Mobbing oppstår derfor når en og samme person systematisk og vedvarende utsettes for negative handlinger fra en eller flere andre i arbeidsfellesskapet, og særlig dersom denne personen føler seg forsvarsløs overfor disse handlingene eller de som utfører dem. At en medarbeider vedvarende utsettes for negativ behandling av kollegaer eller ledere er ikke noe man skal påregne som en del av et arbeidsforhold. Dette er derfor noe som verken den enkelte medarbeider, ledere, virksomhetseiere eller fagforeninger bør eller kan tolerere. Å bli mobbet er en dypt nedverdiggende opplevelse med alvorlige negative effekter både for selvrespekt, mestring og helse.

Mobbing kan bli utført på mange måter. Man skiller gjerne mellom indirekte og direkte handlinger, og mellom arbeidsrelaterte og personrelaterte handlinger. Med *direkte* mobbing menes aggressive handlinger som utføres åpenlyst overfor offeret, slik som utskjelling, fleiping, trusler eller underkjennelse av faglig innsats og kvalifikasjoner. *Indirekte* mobbing innebærer utfrysing og sosial isolering eller det å la være å gi informasjon eller ta kontakt. I

sistnevnte tilfeller dreier det seg ofte om ”ikke-handlinger”, dvs. at man unnlater å gjøre noe man ellers ville ha gjort. Videre skilles det mellom arbeidsrelaterte og personrelaterte handlinger (Einarsen & Hoel, 2001). *Arbeidsrelaterte handlinger* dreier seg om handlinger som gjennom å endre personens arbeidssituasjon kan sies å være utilbørlig eller krenkende. Eksempler er å gi urimelige tidsfrister, overdreven kontroll av arbeidet, å frata noen deres naturlige arbeidsoppgaver eller å tildele meningsløse arbeidsoppgaver. *Personrelaterte handlinger* er krenkende og utilbørlige handlinger rettet mot offeret som person, så som ryktespredning, baksnakking, neglisjering av meninger, fleiping, erting og uønskede seksuelle tilnærmelser. I en undersøkelse blant 138 norske mobbeofre fant Einarsen og kolleger (1994) tre hovedgrupper mobbehandling ut fra hvordan ofrene selv mente at de ble mobbet: 1) sosial og/eller organisatorisk utstøting, 2) urettmessige beskyldninger om dårlig utført arbeid og 3) sårende erting, fleiping og latterliggjøring.

Vi kan også skille mellom subjektiv og objektiv mobbing (Einarsen, 1996; Einarsen, Glasø & Nielsen, 2008). *Subjektiv mobbing* dreier seg om situasjoner hvor en person selv opplever seg som offer for andres systematiske aggresjon (Einarsen, Hoel & Nielsen, 2005). Begrepet *objektiv mobbing* refererer derimot til situasjoner hvor det er ytre beviser for mobbingen, ved for eksempel at kolleger bekrefter at offeret mobbes, eller ved at annen dokumentasjon foreligger (se for eksempel Brodsky, 1976; Einarsen & Pedersen, 2007 for en nærmere drøfting). I alle situasjoner der noen opplever å bli krenket, provosert eller forarget av en annen part, må man regne med at de to partene har helt ulike subjektive oppfatninger av hendelsesforløpet (Baumeister, Stillwell, & Wotman, 1990). Spørsmålet blir da om alt som oppleves som negativt, som gjentas over tid og som man opplever seg underlegen i forhold til, kan kalles for mobbing. I psykologisk forstand er svaret ja. I juridisk forstand vil svaret avhenge av hvorvidt de faktiske handlingene vurderes som *påregnelige* eller som *uheldige* (Einarsen & Pedersen, 2007). Påregnelighet dreier seg om hvorvidt det som forekommer er belastninger enhver arbeidstaker på det aktuelle tidspunkt må kunne regne med å oppleve og måtte tåle i ethvert arbeidsforhold. I Sverige brukes også begrepet ”krenkende særbehandling” når det er tale om mobbing, et begrep som nettopp henviser til det å utsettes for noe som må kunne sies å være både uvanlig og krenkende. Det essensielle ved mobbebegrepet er dermed at atferden er negativ og uønsket, at ofrene utsettes for gjentatte og vedvarende krenkelser, og at de faktiske handlingene en utsettes for ikke kan sies å være en påregnelig del av det å være i et arbeidsforhold (Einarsen & Pedersen, 2007).

Det er ellers en grunnforutsetning i store deler av mobbeforskningen at offerets opplevelse av å være mobbet må tas på alvor, uavhengig av hvordan utenforstående observatører eller kollegaer ser på saken (Einarsen et al., 1994; Niedl, 1995). Mobbing sees i de fleste studier på som en subjektiv opplevelse av å være utsatt for en negativ behandling som man ikke klarer å forsvare seg mot, noe som også er tilfelle for den foreliggende studien. Både offerets personlighet og helsetilstand, hans/hennes tidligere livserfaringer og totale livssituasjon, vil da nødvendigvis influere på hvordan han eller hun opplever og fortolker hendelser på jobben og sine egne muligheter til mestring av de problemer og belastninger man opplever. Slike forhold er det imidlertid også tatt hensyn til i arbeidsmiljøloven der det vektlegges at arbeidsmiljøet skal bidra til et inkluderende arbeidsliv der det, innenfor rimelighetens grenser, tas hensyn til den enkeltes forutsetninger og totale livssituasjon (se Einarsen & Pedersen, 2007).

Konsekvenser av mobbing i arbeidslivet

Mobbing har vist seg å ha en rekke ulike negative konsekvenser, ikke minst for den som rammes, men også for kolleger som observerer det som skjer og for virksomheten som helhet. For virksomheter kan det dreie seg om både redusert effektivitet, sykefravær, turnover, negative mediaoppslag, dårligere omdømme og rettssaker. De fleste studier har imidlertid fokusert på effektene mobbing kan ha på offerets trivsel og helse, og en rekke ulike undersøkelser har dokumentert alvorlige konsekvenser av det å utsettes for mobbing på arbeidsplassen (Einarsen & Mikkelsen, 2003; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003). Undersøkelser har bl.a. dokumentert psykosomatiske symptomer hos ofre i form av hodepine, mageproblemer, søvnløshet, angst, depresjon, diaré, kvalme, allergiske reaksjoner og selvmordstanker (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1996). I en studie blant danske arbeidstakere ble det påvist at spesielt depresjoner synes å være relatert til det å være utsatt for mobbing (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Rayner, Hoel og Cooper (2002) viste at ansatte som var utsatt for vedvarende mobbing hadde større sannsynlighet for å slite med angst og depresjoner enn arbeidstakere som ikke var blitt mobbet. Tilsvarende funn er gjort av Zapf, Knorz og Kulla (1996) som i tillegg avdekket at 54 prosent av mobbeofrene fikk medisinsk behandling, mens 55 prosent hadde hatt tre eller flere fraværsperioder i løpet av de siste 12 månedene. I en intervjustudie av mobbeofre der man undersøkte helsekonsekvenser av mobbing, fant Hallberg og Strandmark (2006) at mobbeofrene følte seg ”merket for livet” der de opplevde situasjonen som et psykisk traume og en traumatisk livshendelse, med følelse av skam, skyld og synkende selvaktelse. Videre fant de at både fysiske og psykosomatiske

symptomer gradvis utviklet seg. Mobbeofrene søkte medisinsk behandling og ble etter hvert sykemeldte. De rapporterte om emosjonelle reaksjoner som konsentrasjonsvansker, søvnproblemer, humørsvingninger, angst, depresjon, fortvilelse og frykt, og psykosomatiske symptomer som hodepine, magekatarr og overfølsomhet for lyd, samt smerter i kroppen og puste- og hjertebesvær (Hallberg & Strandmark, 2006). I første måling av foreliggende undersøkelse fant vi relativt sterke sammenhenger mellom eksponering for spesifikke negative handlinger og angst ($r = .37$), og mellom det å oppleve mange negative handlinger og depresjoner ($r = .42$). Sammenhengen mellom selvopplevd mobbing og henholdsvis angst og depresjon var noe svakere enn for negative handlinger ($r = .22$ og $r = .25$; Einarsen et al., 2007). Det vi derimot ikke kan uttale oss om på grunnlag av de refererte resultatene er hvordan sammenhengen mellom mobbing og helse er over tid. Er det arbeidstakere som allerede har psykiske problemer som har en lavere terskel for å oppleve seg som mobbet, eller er det å oppleve mobbing som i neste omgang gir symptomer på angst og depresjon. I foreliggende rapport vil vi derfor undersøke sammenhengene mellom mobbing, angst og depresjon på de to måletidspunktene, samt om sammenhengene har endret seg over tid.

Det antas at mobbing også kan være relatert til utstøting fra arbeidslivet, selv om det er foretatt få studier som eksplisitt har undersøkt dette. I en undersøkelse blant 100 norske ofre for langvarig mobbing gjennomført i 1999 viste det seg imidlertid at hele 26 prosent var uføretrygdet, mens 12 prosent var arbeidsledige (Einarsen, Matthiesen, & Mikkelsen, 1999). En finsk studie viste at ofre for mobbing hadde 26 prosent større risiko for å ha langvarige sykemeldinger ett år etter sammenlignet med sine ikke mobbede kollegaer (se også Einarsen & Mikkelsen, 2003). Flere undersøkelser har også påvist en sammenheng mellom det å ha vært utsatt for mobbing og symptomer på posttraumatisk stresslidelse (se for eksempel Einarsen et al., 1999; Leymann & Gustafsson, 1996). En rekke studier har vist at inntil 75 prosent av ofrene for langvarig mobbing kan ha slike symptomer (Einarsen et al., 1999; Mikkelsen & Einarsen, 2002). Mathisen, Einarsen og Mykletun (2008) fant i en studie av ledere og ansatte i restaurantsektoren i Norge at mobbing var negativt relatert til jobbtilfredshet og jobbengasjement. Mobbing var derimot positivt relatert til utbrenthet og intensjon om å slutte i jobben. Det er derfor spesielt interessant å undersøke om mobbing er relatert til utstøting. Et longitudinelt design gjør det mulig å undersøke hvordan personer som er frakoplet arbeidslivet ved andre måling opplevde sitt arbeidsmiljø to år tidligere. Dette gir kunnskap om hvilke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, herunder mobbing, som kan øke risikoen for utstøting.

Hvorfor forekommer mobbing i arbeidslivet?

At mobbing oppstår og får utvikle seg i en virksomhet vil selvsagt kunne ha mange ulike forklaringer og medvirkende årsaker (se for eksempel Einarsen et al., 2003). En forklaring kan være at mobbing er forårsaket av et generelt dårlig psykososialt arbeidsmiljø i avdelingen. Studier har f.eks. vist en klar sammenheng mellom konfliktfylte og uavklarte roller og mobbing på arbeidsplassen (Einarsen & Pedersen, 2007; Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007). I en studie på norske arbeidsplasser fant man at både ofrene for mobbing og de som var vitne til mobbing, var mer misfornøyd med en lang rekke psykososiale arbeidsmiljøforhold enn det andre arbeidstakere var (Einarsen et al., 1994). Særlig viktig i denne forbindelse var spørsmål knyttet til mangelfull ledelse eller destruktiv ledelse, opplevelse av rollekonflikt og opplevelse av lav egenkontroll (Einarsen et al., 1994; Skogstad, 1997). En finsk studie fant at mobbing særlig forekom på arbeidsplasser med dårlig informasjonsflyt, der medarbeiderne hadde liten innflytelse over egen arbeidssituasjon og på arbeidsplasser der man i liten grad diskuterte felles oppgaver og felles mål (Vartia, 1996). At mobbing har en sammenheng med et dårlig arbeidsmiljø og dårlig ledelse virker derfor klart, selv om vi på ny ikke kan være helt sikre på de faktiske årsaksforholdene. Fortsatt vet vi ikke så mye om retningen på årsaksforholdene når det gjelder arbeidsmiljø og mobbing fordi studier til nå har vært såkalte tverrsnittstudier der alle forhold er målt på samme tidspunkt. Den foreliggende studien, der et stort utvalg arbeidstakere følges over to måletidspunkter (henholdsvis i 2005 og 2007), kan gi oss noen svar på slike spørsmål, men flere målinger er nødvendig for å få mer kunnskap om slike årsaksforhold.

Spørsmålet om personlighet og mobbing har vært belyst og drøftet i mange studier. Leymann (1992) hevdet at det ikke finnes personlighetsforskjeller mellom offer og andre arbeidstakere, og avviste dermed at offerets personlige egenskaper kan spille noen viktig rolle i utviklingen av mobbing. En rekke studier har imidlertid dokumentert systematiske sammenhenger mellom personlighet og det å *utsettes* for mobbing på arbeidsplassen (f.eks. Matthiesen & Einarsen, 2001), selv om man ennå ikke har kunnet fastslå de faktiske årsaksforholdene. Mobbeofre har i studier vist seg å ha lavere selvaktelse og høyere sosial angst enn andre. Ofre for mobbing er også ofte kjennetegnet ved høye skårer på nevrotiske symptomer (Einarsen et al., 1994). Men er de persontrekk vi kan observere hos ofrene en konsekvens av mobbingen eller en medvirkende årsak til at mobbing finner sted? I 2005 undersøkte vi hvorvidt deltakerne opplevde at de hadde problemer i mellommenneskelig samhandling (se Einarsen et al., 2007; Glasø, Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2007). Mens én gruppe ofre viste seg å ikke

ha påfallende problemer på det mellommenneskelige plan, var det også en gruppe som rapporterer at de gjennomgående hadde slike problemer. Imidlertid rapporterte også en relativt stor gruppe ikke-mobbete deltakere å ha betydelige problemer i samhandling med andre. Således er det relativt mange som oppgir at de har problemer i sosiale sammenhenger uten at de utsettes for mobbing av den grunn. Personlighetens betydning faller imidlertid utenfor rammen av den foreliggende rapporten. Dette vil vi komme nærmere tilbake til i siste måling i 2009/2010, da vi har fulgt deltakerne over fem år.

Fra litteraturen om mobbing er det ofte hevdet at omstilling er en risikofaktor for mobbing (se for eksempel Einarsen et al., 2003; Skogstad, Matthiesen & Einarsen, 2007). I 2005-undersøkelsen ble det funnet en sammenheng mellom mobbing og omstillinger ($r=.23$), selv om den ikke kunne sies å være særlig sterk sammenlignet med de andre arbeidsmiljøfaktorene som ble målt (Einarsen et al., 2007). At sammenhengen ikke er sterkere kan blant annet forklares med at omstillinger både kan forebygge og utløse mobbing. Det kan tenkes at omstillinger av dårlig fungerende avdelinger og problemfylte arbeidsmiljøer faktisk kan forebygge fremtidig mobbing gjennom at slike avdelinger og arbeidsplasser oppløses, omstruktureres eller får ny ledelse. Å bli omstilt øker på sin side faren for at det derimot oppstår frustrasjoner pga. en dårlig eller uklar organisering av arbeidet, med dertil økt sjanse for konflikter. Konflikten kan så eskalere til mobbing. Resultater fra 2005 undersøkelsen (Skogstad, Matthiesen & Einarsen, 2007) viste imidlertid i liten grad sammenhenger mellom omstillinger og mobbing. Vi vil i foreliggende rapport ikke gå nærmere inn på denne problemstillingen.

I foreliggende studie der det samme utvalget undersøkes på to tidspunkter (henholdsvis 2005 og 2007), er det vårt mål å dokumentere mulige årsakssammenhenger mellom mobbing og arbeidsmiljøfaktorer, og hvordan disse i neste omgang eventuelt påvirker helse og utstøting fra arbeidslivet.

Faglig bakgrunn: Utstøting fra arbeidslivet

Fenomenet *utstøting fra arbeidslivet* omhandler den prosessen der individer slutter i jobb eller blir langtidssykemeldte, på attføring eller blir trygdet før oppnådd pensjonsalder. Utstøting er sådan et sammensatt fenomen som kan innebære at man ikke lenger kan jobbe innenfor det yrket man har utdannet seg til, at man blir ekskludert fra sin nåværende arbeidsplass, eller at man blir utstøtt fra selve arbeidslivet ved at man ikke lenger får jobb eller ikke lenger er i stand til å jobbe, for eksempel ut fra de kravene som blir stilt eller ut fra egen helsetilstand.

På slutten av 1990-tallet var det en markert økning i antall personer som av helsemessige årsaker ikke så seg i stand til å delta i yrkeslivet. Både langtidssykefravær og uføretrygding økte sterkt. Ose, Jensberg, Reinertsen, Sandsund, og Dyrstad (2006) har i en litteraturstudie sett på utviklingen i forekomst av sykefravær i Norge i perioden fra 2001 til 2006 og sammenliknet dem med andre land. De hevder at sykefraværet i Norge i dag ikke er spesielt høyt historisk sett, men at sykefraværet er høyt sammenliknet med andre land. Sykefraværet var høyt ved årsskiftet 2003-2004, men sank etter dette. Ose og kollegaer (2006) hevder at en mulig årsak kan være endringer i regler for legers sykemeldingspraksis. En annen årsak kan være at prosentandelen av arbeidsstokken som er sykmeldte varierer i takt med konjunkturer i arbeidsmarkedet. De senere år har sykefraværet økt, og spesielt for kvinner (Ose et al., 2006). Ose og kollegaer (2006) undersøkte utviklingen i sykefravær i forhold til konjunktursyklusen i arbeidsmarkedet og fant at det hovedsakelig er en negativ sammenheng mellom sykefravær og arbeidsledighet i en periode fra 1971 til 2006 men ikke i hele perioden. Fra slutten av 1990-tallet til 2004 var sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet positiv. I litteraturen er det hovedsakelig tre forklaringer på forholdet mellom sykefravær og endringer i arbeidsmarkedet; nemlig ”*presshypotesen*”, ”*disiplineringshypotesen*” og ”*sammensetningshypotesen*” (Ose et al., 2006). Presshypotesen innebærer at ved lav arbeidsledighet og høykonjunktur er det stor etterspørsel etter varer og tjenester og krav til ytelser er derfor høyt. Dette innebærer økt belastning på arbeidstakerne og kan føre til flere sykemeldinger. Disiplineringshypotesen innebærer at når ledigheten øker vil også sannsynligheten for å miste jobben øke, dette fordi etterspørsel etter varer og tjenester synker. Arbeidstakerne antas derfor å yte mer og ha mindre sykefravær, på grunn av frykt for å miste jobben og vanskeligheter med å finne nytt arbeid. Sammensetningshypotesen hevder at en negativ sammenheng mellom sykefravær og arbeidsledighet skyldes at ved lav ledighet og få søkere må arbeidsgivere ansette flere marginale arbeidstakere, for eksempel arbeidstakere

med helseproblemer. Dette kan i sin tur føre til økt sykefravær. Ose og kollegaer (2006) finner at litteraturen ikke støtter sammensetningshypotesen, og at forskere i hovedsak konkluderer med at arbeidstakere blir disiplinert i perioder med økende arbeidsledighet. Ose og kollegaer (2006) mener imidlertid at det er for tidlig å forkaste sammensetningshypotesen fordi måten sammensetningshypotesen er testet på ikke er presis nok i forhold til de arbeidstakere som defineres som marginale i denne sammenhengen. Disse individene ville ikke vært i arbeidsstyrken om ledigheten hadde vært høyere, og det er dem man må undersøke for å kunne teste sammensetningshypotesen (se for eksempel Askildsen, Bratberg & Nilsen, 2005; Blekesaune & Pedersen, 2006 for en utdypning av sykefraværsforskning).

Mange hevder at dagens arbeidsliv med høye krav til effektivitet som følge av økt konkurranse innebærer en brutalisering av arbeidslivet hvor stadig flere støtes ut (Hammer & Øverbye, 2006). Tall fra NAV viser at ca. elleve prosent av befolkningen mellom 18 og 67 år mottar en eller annen form for trygdeytelser. Denne andelen har vært stabil de siste årene. Nye mottakere av varig uførepensjon har økt med seks prosent siden 2006, mens nye mottakere av midlertidig uførestønad er redusert med fem prosent. Fra 2006 har det vært en økning på 6.1 prosent av personer mellom 18 og 29 år som mottar uførestønad.

Myndighetenes tiltak mot utstøtning

Myndighetene har iverksatt tiltak for å redusere sykefravær og uføretrygd gjennom den såkalte "arbeidslinja" (Helse og omsorgsdepartementet, St.meld nr 39 av 1991–1992). Hensikten er at så mange som mulig skal kunne delta i arbeidslivet, og å motvirke at utsatte grupper i arbeidsmarkedet blir skjøvet over i permanente trygdeordninger. Et tiltak er økt attføringsinnsats overfor personer som av helsemessige årsaker ikke kan fungere fullt ut i en vanlig jobb. Man har også forsøkt å redusere antall uførepensjonister ved å være mer restriktiv med hvem som får uførepensjon, blant annet gjennom innskjerpelse i de medisinske vilkårene for uførepensjon. Det er også satset på generelle arbeidsmarkedstiltak og spesielt tiltak for yrkeshemmede. Regelverket for de ulike ytelser er relativt komplekst. En forenklet beskrivelse er at ved arbeidsledighet kan man motta dagpenger i inntil tre år. Man blir også tilbudt arbeidsmarkedskurs, sysselsettingstiltak eller veiledning for å komme ut i arbeidslivet eller i utdanning. Ved helsemessige problemer ytes sykepenger, rehabilitering eller attføring. Sykepenger kan mottas fra folketrygden i inntil 12 måneder. Dersom individet ikke blir friskmeldt innen 12 måneder, iverksettes medisinsk attføring, som innebærer

rehabiliteringspenger samt medisinsk behandling i ytterligere ett år. Et annet tiltak for å føre individ tilbake til arbeidsstyrken er yrkesrettet attføring. Dersom yrkesrettet attføring ikke er hensiktsmessig ytes uførepensjon. Deltakere på yrkesrettet attføring har gjerne vært trygdede eller arbeidsledige forut for attføringen (Nordberg & Røed, 2002).

Nordberg og Røed (2002) har studert individets bevegelser mellom ulike arbeidsmarkeds-tilstander i Norge gjennom registerbaserte databaser. De fokuserte på hvilke faktorer som påvirker om langtidssykemeldte kommer tilbake til arbeidsstyrken eller ikke. Resultatene viste at mange langtidssykemeldte har problemer med å komme ut av en tilstand som trygdet. Sykefravær utover et halvt år er ofte begynnelsen på en lengre trygdeperiode, også for unge arbeidstakere. Personer med psykiske lidelser er overrepresentert blant dem som ikke kommer tilbake til jobb. Jo mer omfattende sykdoms- eller arbeidsledighets historie individet har, jo lavere er sannsynligheten for at personen kommer tilbake i arbeidslivet. De fant også at de nyregistrerte uføre i større grad enn andre hadde vært arbeidsledige over et lengre tidsrom. Dette gjaldt for alle aldersgrupper og spesielt for personer med psykiske lidelser. De fant videre at deltakelse på yrkesrettet attføring bare i begrenset omfang førte til at individ kom ut av trygdetilstanden. Nordberg og Røed (2002) antar at problemer med å få fotfeste i arbeidsmarkedet kan være en medvirkende årsak til at noen forblir trygdemottakere.

Det er flere forklaringsmodeller på hvorfor arbeidstakere blir sykemeldte eller uføretrygdet på midlertidig eller mer permanent basis (Nordberg & Røed, 2002). Økende arbeidspress og effektivitetskrav kan være en forklaring på at mennesker opplever det som vanskelig å fungere tilfredsstillende i arbeidslivet. En annen forklaringen kan være at den høye etterspørselen etter arbeidskraft har trukket relativt svake grupper med høy risiko for sykdom og uførhet inn i arbeidsmarkedet. Nordberg og Røed (2002) hevder at disse forklaringene har å gjøre med at folk støtes ut av jobbene sine for eksempel fordi de ikke kan leve opp til de krav som rettes mot dem i arbeidslivet. En tredje forklaring kan være at velstandsutviklingen bidrar til at mennesker verdsetter fritid høyere enn før, slik at arbeid fremstår som tyngre og mindre lystbetont enn før og at noen derfor søker seg ut av arbeidslivet gjennom for eksempel uføretrygd. Vi skal i det følgende presentere disse forklaringsmodellene for utstøting fra arbeidslivet.

Forklaringsmodeller på utstøting fra arbeidslivet: attraksjonsmodellen og utstøtingsmodellen

Forklaringsmodeller på utstøting fra arbeidslivet kan deles inn i to hovedkategorier; nærmere bestemt attraksjonsmodellen (også kalt "pull" eller "jump"), og utstøtingsmodellen (også kalt "push"). Den førstnevnte er en økonomisk forklaringsmodell som ser utstøting som en frivillig prosess der arbeidstakere aktivt gjør kostnads/nytte vurderinger av om det lønner seg å arbeide framfor å motta trygd eller annen økonomisk støtte (Hansen, 1998). Overgangen fra arbeid til for eksempel trygd betraktes i denne modellen som en frivillig prosess basert på aktive valg. Forholdet mellom inntektsgivende arbeid og andre aktiviteter, deriblant tid til familie, hobbyer og frivillighetsarbeid veies rasjonelt opp mot hverandre. Her vil for eksempel pensjonens størrelse være av vesentlig betydning i valget mellom å motta trygd eller å ha inntektsgivende arbeid (Mykletun, 2000, 2006; Solem, 2006). I en liknende tilnærming omtales disse faktorene som "jump"-faktorer og viser til høy grad av aktive rasjonelle valg i beslutningen om å 'hoppe' over på trygd eller pensjon (Gambetta, 1987). Valget har imidlertid ikke bare med trygdens eller pensjonens størrelse å gjøre, men for eksempel realisering av egne drømmer eller det å prioritere nære relasjoner (Solem, 2006).

Utsøtingsmodellen på den andre siden, forklarer overgangen fra arbeid til for eksempel trygd som en ufrivillig prosess forårsaket av forhold i virksomheten og arbeidsmiljøet som ikke lenger gjør det mulig for personen å arbeide (Mykletun, 2000, 2006). Grunner til utstøting kan for eksempel være at et dårlig arbeidsmiljø svekker arbeidstakerens ressurser (helsesvikt, skade og liknende), eller at arbeidstakere med svekket arbeidsevne ikke lenger får et arbeidstilbud i virksomheten på grunn av høye effektivitetskrav eller lite fleksibilitet i organiseringen av arbeidet (Solem, 2006). I en studie av arbeidsgiver-arbeidstaker registre i Norge analyserte Aakvik, Dahl og Vaage (2005) hvorvidt ulike belønningssystemer på arbeidsplassen hadde sammenheng med tidlig pensjonering, henholdsvis avtalefestet pensjon (AFP) og uføretrygd. Resultatene viste en nedgang i sysselsetting i den gruppen som har rett på AFP, men ingen effekt med hensyn til uførepensjonering. Videre fant de at utstøtingsfaktorer er mer relevant for uføretrygding, mens attraksjonsfaktorer er mer relevant i forhold til pensjonering med AFP.

Vi kan i denne forbindelse skille mellom tre former for utstøting fra arbeidslivet; nemlig 1) økonomisk utstøting (Aakvik, Dahl & Vaage, 2005), 2) helsemessig utstøting (Halvorsen, 1994), og 3) sosial utstøting (Mykletun, 2000, 2006). Ved *økonomisk utstøting* påvirkes arbeidstakeren gjennom nedskjæringer og omstillingsprosesser i bedriften, for eksempel ved at bedriften må møte økte krav til inntjening og effektivitet, noe som stiller krav til arbeidstakerne i form av ytelser, nye arbeidsoppgaver, tilpasningsevne og fleksibilitet. Dette kan føre til utstøting av arbeidstakere som ikke mestrer slike krav. *Helsemessig utstøting* omhandler alle forhold i arbeidsmiljøet som svekker arbeidstakers helse og derigjennom deres arbeidsevne, som for eksempel fysiske arbeidsmiljø som tunge løft, kjemikalier, psykiske påkjenninger som utagerende pasienter, tidspress, emosjonelt arbeid, og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som jobb krav, medbestemmelse, støtte og ledelse. *Sosial utstøtning* dreier seg om sosiale prosesser på arbeidsplassen, for eksempel i form av mobbing og konflikter, som kan bidra til at en arbeidstaker føler seg presset ut av virksomheten eller arbeidslivet som sådan. Sosial utstøtning kan skje direkte gjennom at mobbing eller andre konflikter som resulterer i at den ansatte blir oppsagt eller føler seg tvunget til å si opp. Sosial utstøting kan også gi helseproblemer, som i kombinasjon med den marginaliserte rollen man sannsynligvis har i arbeidsfellesskapet, fører til at man støtes ut fra arbeidslivet. Alle tre formene kan derfor alene eller samlet sett, påvirke den ansattes reelle og opplevde arbeidsevne, samt deres mulighet og motivasjon til å forbli yrkesaktiv i nåværende eller annen virksomhet.

Forskning på sykefravær

I forbindelse med utstøting i arbeidslivet er sykefravær et forhold det er forsket mye på både innenfor økonomiske fag (for eksempel Mossing et al., 2002; Nordberg & Røed, 2002), sosiologi (for eksempel Allebeck & Mastekaasa, 2004) og organisasjonspsykologi (for eksempel Kivimäki, Elovainio & Vahtera, 2000) både med hensyn til forekomst av ulike typer fravær og hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som kan påvirke individers helse, og som i sin tur vil påvirke sykefravær (se også Ose et al., 2006 for en litteraturgjennomgang på sykefraværsforskning). Forskning har funnet tre hovedårsaker til legemeldt sykefravær; nemlig muskel- og skjelettplager, psykiske lidelser og luftveissykdommer som astma og kroniske lungesykdommer. En britisk studie fant at milde mentale lidelser står for 40 prosent av det legemeldte sykefraværet (Shields, Gabbay & Ford, 2004). Det er spesielt langtids-sykefraværet som er en viktig prediktor for varig arbeidsuførhet (Ose et al., 2006). Forskning

på psykososialt arbeidsmiljø og sykefravær viser at høye krav i jobben og lav egenkontroll over hvordan arbeidet utføres øker sannsynligheten for sykemeldinger (se for eksempel Nielsen, Rugulies, Christensen, Smith-Hansen & Kristensen, 2006). Korttidsfraværet hadde i denne studien sammenheng med liten grad av støtte fra leder og lav grad av forutsigbarhet i jobben, mens langtidsfraværet hang sammen med lav grad av beslutningsmyndighet, lite støtte fra leder, samt lav forutsigbarhet blant mennene, og høye psykologiske krav og lav grad av beslutningsmyndighet blant kvinnene (Se også Stattin & Järholm, 2005; Tveråmo, Dalgard & Claussen, 2003). En studie blant sykehusansatte fant også at mobbing var relatert til en økning i sykefravær (Kivimäki, Elovainio & Vahtera, 2000). Forskning på organisatoriske endringer i bedrifter og sykefravær finner i hovedsak at endringer som oppleves som positive fører til reduksjon i sykefraværet, mens endringer som oppleves som negative fører til økt risiko for sykefravær (se for eksempel Vinberg & Gelin, 2005; Kivimäki, Vahtera, Pentti & Ferrie, 2000). Hægeland, Rønningen og Salvanes (2007) undersøkte sammenhengen mellom teknologiske endringer og tidlig pensjonering blant arbeidstakere mellom 50 og 67 år. De fant en negativ sammenheng mellom tidlig pensjonering og forventet teknologiske endringer kun blant de eldste arbeidstakerne (62-66 år). Resultatene viste også en større sannsynlighet for overgang fra arbeid til pensjon for arbeidstakere over 60 år i firmaer som introduserte ny prosess teknologi.

Hvordan arbeidsmiljøfaktorer og helse samvirker i det å forklare at et individ forlater arbeidslivet i kortere perioder eller på mer permanent basis vet vi imidlertid fortsatt lite om og vi vil derfor i dette prosjektet undersøke hvordan personer som oppgir å være sykemeldte, på attføring eller uføretrygdet ved andre måling i 2007 opplevde sitt psykososiale arbeidsmiljø og sin helse ved første måling i 2005.

Sosial utstøting

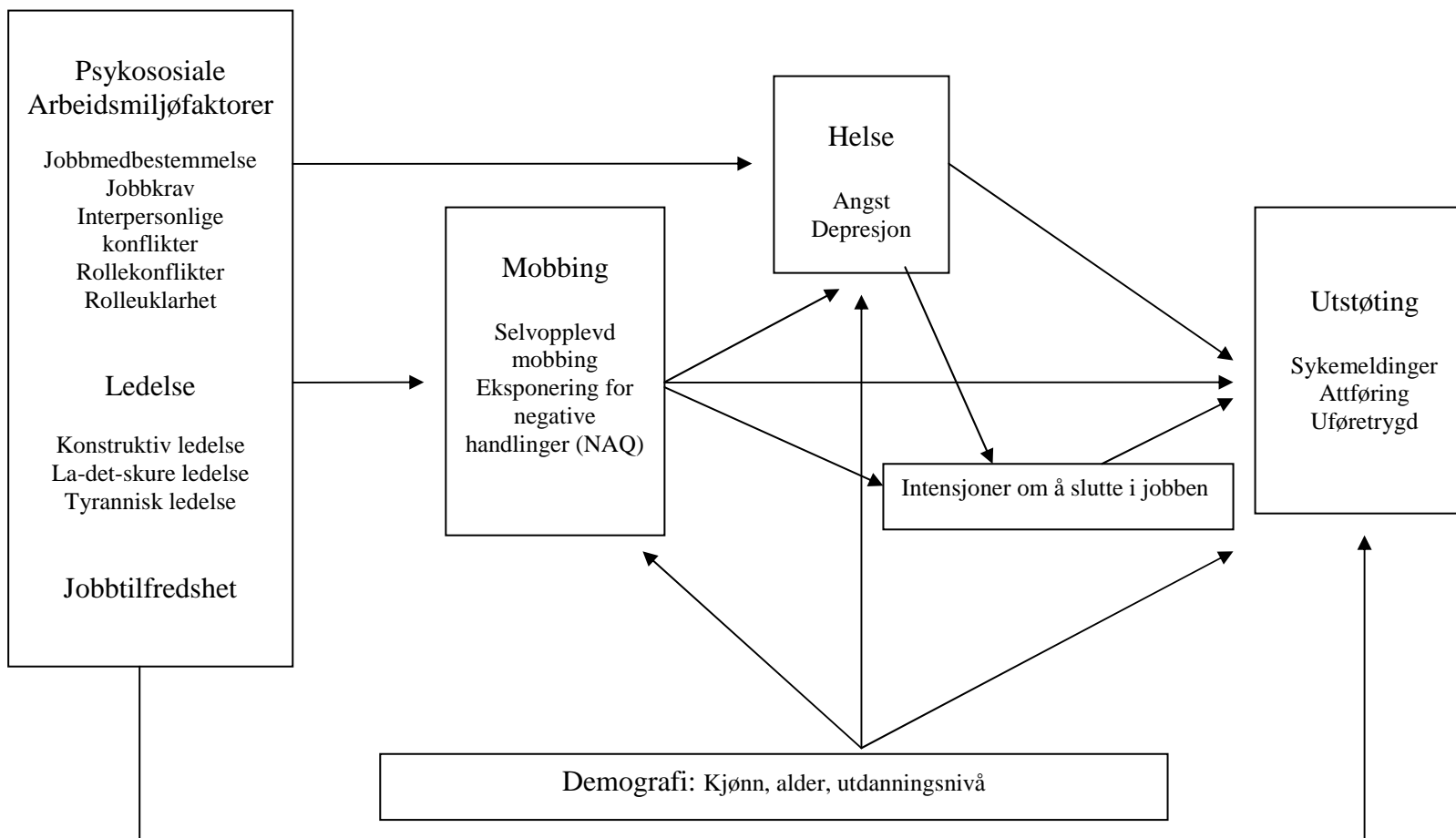
I denne studien er vi spesielt interessert i fenomenet sosial utstøting, da dette i svært liten grad er forsket på tidligere. *Sosial utstøting* handler som nevnt om ekskludering av medarbeidere, for eksempel i form av mobbing eller trakassering, eventuelt i form av rasisme og andre former for diskriminering. Som basis for denne typen utstøting ligger holdninger, normer og organisasjonsklima, for eksempel i forhold til eldre arbeidstakere og spørsmålet om tidlig pensjonering. Fra mobbeforskning vet vi at mobbeatferd gjerne forekommer i arbeidsmiljøer med mange og intense konflikter og et gjennomgående dårlig psykososialt arbeidsmiljø

(Einarsen et al., 2003). Vi vet imidlertid lite om de sosiale mekanismene som kan forklare hva som skyver folk ut av arbeidslivet. Vi antar at mobbing kan være en sentral forløper for utstøting fra arbeidslivet, men det eksisterer lite forskning på dette per i dag. Et par forskningsarbeider, Hallberg og Strandmark (2006) og Strandmark og Hallberg (2007) har imidlertid tatt for seg fenomenet. I en intervjustudie av mobbeofre fant Hallberg og Strandmark (2006) at mobbing førte til helseproblemer som angst og depresjon, som videre førte til sykemeldinger. De fant også at jo lengre mobbingen pågikk desto mindre ble mobbeofrenes muligheter til å endre situasjonen, som for eksempel det å bytte arbeidsplass. Noen av mobbeofrene uttrykte at de måtte gjøre sunne valg for å være motstandsdyktig i livet, og byttet arbeidsplass, skiftet avdeling eller begynte på en ny utdanning. Andre sluttet på grunn av sviktende helse eller ble tvunget til å slutte av andre årsaker. Strandmark og Hallberg (2007) fant også at mobbeofre beskrev mobbeprosessen som en sosial prosess der hensikten var å løse verdikonflikter ved å avvise og støte ut en truende og uønsket personen fra arbeidsplassen. Mobbeofrene beskrev seg selv som sterke og kompetente personer, eller som sårbare og sensitive. Mobbeofrene fortalte at de opplevde å avvike fra arbeidsgruppens uskreve regler og atferdsnormer, og følte at de ble oppfattet av kollegaer som personer som representerte en trussel. Konklusjonen var at oppfattet aggresjon og negative handlinger fra kollegaer bidro til at den mobbede personen ble utstøtt fra arbeidsplassen (Strandmark & Hallberg, 2007).

I sosialpsykologisk litteratur finner en mye forskning på fenomener som ostrakisme, ekskludering, ignorering og avvising av medlemmer i sosiale grupper (se for eksempel Leary, 2001; Williams, 1997; Williams, 2007; Williams, Forgas & Hippel, 2005). Fokus i denne forskningen har vært handlinger og prosesser i grupper som har til hensikt, eller som konsekvens, å ekskludere medlemmer i gruppen. Videre har man i denne forskningen vært opptatt av hvordan individet reagerer på slik ekskluderende atferd så vel emosjonelt, kognitivt som atferdsmessig. Disse studiene er i mange tilfeller gjort utenfor en jobbkontekst. Dog har de klar relevans for arbeidslivet fordi organisasjoner, avdelinger og arbeidsgrupper også består av sosiale grupper der mekanismene bak gruppeprosesser, gruppetilhørighet og utstøting gjør seg gjeldende. De nevnte begreper og den forskningen som er gjort på dem, er derfor meget relevante for å forstå fenomenet ”utstøtning fra arbeidslivet”. I et eksperiment på 470 studenter ved fire universiteter i USA ble deltakerne bedt om å lese en av tre beskrivelser av hendelsesforløp på en arbeidsplass og ta hovedpersonens perspektiv. I den ene vignetten ble hovedpersonen inkludert i interaksjonen som ble beskrevet, i den andre ble

hovedpersonen ekskludert ved at de andre deltakerne snakket et språk han ikke forstod og dermed ekskluderte hovedpersonen. I den tredje vignetten ble hovedpersonene ignorert. Resultatene viste at de deltakerne som ble utsatt for sosial ekskludering (ostrakisme) rapporterte lavere grad av organisasjonsengasjement og mindre ekstraordinær innsats i jobben ('organizational citizenship behavior') enn personer som ble inkludert, i den forstand at de som følte seg mindre emosjonelt tilknyttet gruppen rapporterte lavere grad av forpliktelse til arbeidsgruppen og til å fortsette å jobbe i gruppen (Hitlan, Kelly, Schepman, Schneider, & Zarate, 2006). Mor Barak og Cherin (1998) hevder at det å føle seg inkludert på arbeidsplassen er en nøkkelfaktor for å bli værende i jobben. De hevder videre at arbeidstakere som føler seg ekskludert i arbeidet oftere slutter enn andre, og hvis de blir værende på arbeidsplassen føler at de jobber under sitt potensiale. Således har følelse av inkludering og ekskludering antakeligvis betydning for arbeidstakernes jobbtrivsel og velvære på jobb (Mor Barak & Levin, 2002). Forskning indikerer sådan at å bli utsatt for mobbing og annen ekskluderende atferd kan føre til negative helseeffekter, dårligere selvaktelse og lav jobbtrivsel, samt at en utvikler en negativ holdning til arbeidet og arbeidsplassen. Man mister også engasjement og følelse av tilknytning til bedriften. Dette kan så tenkes å føre til at individet bytter jobb eller i verste fall blir midlertidig eller permanent utstøtt fra arbeidslivet.

Forskningen på utstøting så langt har i hovedsak konsentrert seg om hvordan arbeidsmiljø påvirker folks helse og dermed fører til sykemeldinger, atferd og endelig utstøting fra arbeidslivet pga. varig helse svikt. Vi vet imidlertid lite om i hvilken grad sosial utstøting på arbeidsplassen i form av mobbing og trakassering fører til utstøting fra arbeidslivet. Vi vil derfor undersøke hvordan personer som oppgir å være sykemeldte, på atferd eller uføretrygdet i 2007 opplevde sitt psykososiale arbeidsmiljø ved første måling i 2005, med hensyn til jobbtrivsel, ledelse, konflikter og forekomst av mobbing spesielt. I figur 1 har vi vist en arbeidsmodell for hvordan vi tenker oss sammenhengene er mellom arbeidsmiljøfaktorer, mobbing, helse og utstøting. Antakelsen er at et arbeidsmiljø preget av høy grad av konflikter og dårlig ledelse vil skape lav grad av jobbtrivsel og høyere forekomst av mobbing. Sammen med mobbing antar vi videre at et dårlig arbeidsmiljø vil ha en sammenheng med dårlig helse i form av angst og depresjoner, noe som igjen antas å ha en sammenheng med utstøting fra arbeidslivet.



Figur 1. Modell for relasjoner mellom arbeidsmiljøfaktorer, mobbing, helse og utstøting fra arbeidslivet, inklusive en komplett oversikt over de forhold som måles i denne studien.

Hovedmål, problemstillinger og avgrensninger

Denne rapporten baseres på data fra et representativt utvalg av norske arbeidstakere innsamlet med hjelp av spørreskjema i henholdsvis 2005 og 2007, med tanke på å kartlegge forekomst av mobbing og utstøting i norsk arbeidsliv. "Utstøtte" personer er i denne sammenhengen operasjonalisert som respondenter som oppgir sin jobbstatus i 2007 å være sykemeldt, på attføring eller uføretrygdet, men som var i ordinær jobb i 2005. Vi vil også undersøke utvalgte risikofaktorer for mobbing og utstøting; nemlig interpersonlige konflikter, rollekonflikter, rolleklarhet og destruktiv ledelse, samt konsekvenser av det å bli utsatt for mobbing på arbeidsplassen. Videre vil vi undersøke sammenhengen mellom mobbing og helse, i form av angst og depresjoner, samt hvorvidt mobbing har en sammenheng med utstøting fra arbeidslivet. Hvorvidt demografiske faktorer som kjønn, alder, utdanningsnivå, sivilstatus, jobbstatus, antall arbeidstimer i uken, antall ansatte på arbeidsplassen, å ha lederansvar, være tillitsvalgt eller verneombud, type arbeidsplass og arbeidstidsordning, har en sammenheng med mobbing og utstøting undersøkes også.

Følgende forskningsspørsmål vil bli undersøkt:

1. Hvor utbredt er mobbing i 2007, og hvor mange nye tilfeller er kommet til siden 2005?
2. Finnes det demografiske risikofaktorer for mobbing?
3. Hvilke sammenhenger er det mellom mobbing og det psykososiale arbeidsmiljøet?
4. Er det en endring i opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet over tid for personer som opplever å bli mobbet på arbeidsplassen sammenliknet med personer som ikke mobbes?
5. Hvor mange respondenter i utvalget som deltok i 2005 er utstøtt fra arbeidslivet i 2007?
6. Finnes det demografiske risikofaktorer for utstøting fra arbeidslivet?
7. Hvilke sammenhenger er det mellom det psykososiale arbeidsmiljøet og senere utstøting?
8. Hvilke sammenhenger er det mellom angst og depresjon og senere utstøting?

Metode

Forskningsdesign og finansiering

Undersøkelsen om mobbing og destruktiv atferd i arbeidslivet gjennomføres som en landsrepresentativ longitudinell spørreskjemaundersøkelse med tre målinger over en fem-års periode, med siste måling i 2009/2010. Første datainnsamling ble gjennomført våren 2005 og andre datainnsamling våren 2007. Til sammen danner disse to målingene grunnlaget for resultatene i denne rapporten. Prosjektet er godkjent av regional etisk komité (REK). Datainnsamlingen er i sin helhet administrert og gjennomført av Statistisk Sentralbyrå (SSB) på oppdrag fra Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen (se også Høstmark & Lagerstrøm, 2006, for en egen dokumentasjon av selve undersøkelsen og dens gjennomføring). SSB sto for trekking av et representativt utvalg blant norske arbeidstakere, henvendelse til utvalget, datainnsamling, puring og registreringen av svarskjema samt opprettelse av database. Undersøkelsen og den foreliggende rapport er finansiert av NAV og deres program "FARVE – Forsøksmidler arbeid og velferd", NHO sitt arbeidsmiljøfond og Kommunenes Sentralforbund.

Utvalg og utvalgsstørrelse

Ved første måling i 2005 ble det trukket et tilfeldig utvalg av 4500 arbeidstakere i alderen 18 til 65 år fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. En minimums arbeidstid på 15 timer pr. uke og at man var ansatt i en norsk virksomhet med fem eller flere ansatte våren 2005 ble også satt som kriterium for uttrekning. Svarprosent på første måling var 56,4 prosent, med et nettoutvalget på 2539 personer. Svarprosenten på andre måling var 70 prosent, med et nettoutvalg på 1775 personer. Det er disse 1775 respondentene som er utgangspunktet for hoveddelen av den foreliggende rapporten. Resultater fra kartleggingen i 2005 er å finne i rapporten "Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv", utarbeidet av Einarsen og medarbeidere (2007), og som kan lastes ned fra www.bullying.no.

Prosedyre for sikring av svarprosent

Svarprosenten på 56,4 prosent i første måling er akseptabel og i tråd med en forventet svarprosent opp mot 60 prosent. Dette er også over gjennomsnittet for denne typen vitenskapelige survey undersøkelser (Baruck & Holtom, 2008). Dersom man regner med et visst frafall i det opprinnelige utvalget knyttet til problemer med adresser og flytting, var vi ganske nær målet med 60 prosent. Den forventede deltagelsen i andre måling var 80 prosent og med en faktisk svarprosent på 70 prosent er dette også tilfredsstillende. For å sikre høy svarprosent ble følgende prosedyre benyttet: Et spørreskjema på 12 sider i 2005, 11 sider i 2007, med ferdigfrankert svarkonvolutt ble sendt til 4500 tilfeldig valgte norske yrkesaktive i 2005 (og 2539 yrkesaktive i 2007). Et informasjonsbrev om undersøkelsen, dens formål og praktiske gjennomføring ble lagt ved. Etter to uker ble det sendt et kombinert takke- og påminnelsesbrev til hele utvalget. Etter ytterligere to uker ble det sendt et nytt påminnelsesbrev med spørreskjema til dem som ikke hadde besvart undersøkelsen. Siste purring ble foretatt i juli 2005. I tråd med godkjenning fra Regional etisk komité ble det ikke gjennomført flere purringer. De som ikke deltok i første kartlegging ble ikke kontaktet ved målingen i 2007, men samme prosedyre ble ellers fulgt med et takkebrev og to purringer. Denne prosedyren vil også benyttes ved siste måling i 2010. Som belønning for deltagelse er respondentene med i trekningen om én reisegavesjekk på å kr. 10.000 og ti gavesjekker på å kr. 1000. SSB stod for denne trekningen.

Spørreskjemaet

Spørreskjemaet inneholder en rekke spørsmål og skalaer (se appendiks 3). Disse er i stor utstrekning hentet fra internasjonalt anerkjente skalaer og noen er egenproduserte. Spørreskjemaet kartlegger forhold som opplevd mobbing og destruktiv atferd i arbeidslivet, psykososiale arbeidsmiljøforhold, personlighetsfaktorer og selvrapporterte subjektive helseplager, samt en rekke demografiske variabler. De spørsmål og skalaer som benyttes i den foreliggende rapporten beskrives nedenfor.

Demografi

Det ble her brukt samme demografiske spørsmål (som bl.a. benyttes av Statistisk sentralbyrå og Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste) på begge måletidspunkter. Spørsmålene omhandler forhold som kjønn, alder, utdanning, arbeidserfaring, type yrke, stillingsbrøk, type

bedrift, størrelse på bedrift, størrelse på arbeidsgruppe, om man er tillitsvalgt eller leder, ledernivå, jobbsektor (offentlig/privat) og fylke. Jobbstatus ble også undersøkt, dvs. hvor mange som er i full- eller deltidsjobb, sykemeldt, under attføring, uføretrygdet, førtidspensjonert, arbeidsledig eller under utdanning. I 2007 målingen ble respondentene også bedt om å oppgi endringer i arbeids- eller ansettelsesforhold siden forrige undersøkelse, for eksempel om de har skiftet arbeidsgiver, endret stilling med nye arbeidsoppgaver, fått ny leder eller blitt omorganisert.

Psykososialt arbeidsmiljø

En rekke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer ble kartlagt ved hjelp av utprøvde skalaer. *Rollekonflikt* ble målt med åtte påstander, for eksempel "Jeg mottar uforenlige ønsker og krav fra to eller flere personer", og *rolleklarhet* ble målt med seks påstander, for eksempel "Det er klare og planlagte målsettinger for jobben min" der respondenten svarer på syvpunktsskala fra 1 "Fullstendig riktig" til 7 "Fullstendig galt" (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). *Jobbkrav* ble målt med fire spørsmål, for eksempel "Må du arbeide svært raskt?", og *medbestemmelse* i betydningen *jobbuavhengighet* og *jobbmedvirkning*, ble målt med fire spørsmål hver på en firepunktsskala. Eksempel for jobbuavhengighet "Står du fritt i utførelsen av arbeidsoppgavene dine?", og for jobbmedvirkning "Får du delta i beslutninger som får innvirkning på områder som berører ditt arbeid?". Svaralternativene var "Aldri", "Noen ganger", "Ofte" og "Alltid" (Van Veldhoven & Meijman, 1994). *Jobbtilfredshet* ble målt med fem spørsmål på fempunkts Likert skala, for eksempel "De fleste dager trives jeg med jobben min" med svarkategorier fra "Helt uenig" til "Helt enig" (Brayfield & Rothe, 1951). *Opplevd interpersonlig konflikt på arbeidsplassen* ble målt med fire spørsmål utviklet av Bergen Bullying Research Group (Skogstad, Matthiesen & Einarsen, 2007), der respondenten ble bedt om å vurdere i hvilken grad de har befunnet seg i fire ulike situasjoner, disse er "i en sakskonflikt med nærmeste leder?", "i en sakskonflikt med arbeidskollegaer eller andre på din arbeidsplass?", "i en personkonflikt med nærmeste leder?" og "i en personkonflikt med arbeidskollegaer eller andre på arbeidsplassen?". Svaralternativene var "I høy grad i konflikt", "I noen grad i konflikt", "I liten grad i konflikt" og "Ikke i konflikt".

Mobbing, trakassering og destruktiv ledelse

Mobbing ble målt både som eksponering for negative handlinger og som subjektiv opplevelse av forekomst av mobbing på arbeidsplassen (selvopplevd mobbing). *Negative Acts Questionnaire (NAQ)* (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994; Hoel, 1999; Einarsen & Hoel 2001) NAQ består av 22 påstander. Påstandene måler eksponering for negative handlinger siste halvår, og kartlegger to områder; nemlig arbeidsrelatert mobbing (organisatorisk utstøtning) og personligrelatert mobbing (sosial utstøtning) (Einarsen & Raknes, 1997; Einarsen et al., 1994). Respondentene blir bedt om å vurdere hvor ofte de har blitt utsatt for konkrete uønskede handlinger eller negative situasjoner på arbeidsplassen siste seks måneder, for eksempel ”Tilbakeholdelse av informasjon slik at jobben ble vanskeliggjort” og ”Fiendtlige eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale”. Hendelsene rangeres med svarkategorier som går fra ”Aldri”, ”Av og til”, ”Månedlig”, ”Ukentlig” til ”Daglig”. Det er i dette måleinstrumentet ingen henvisning til fenomenene mobbing eller trakassering. Det benyttes tre mål på mobbing i denne rapporten. 1) En sumskåre variabel ble laget av de 22 spørsmålene om negative handlinger og benyttes som en kontinuerlig variabel i statistiske analyser under betegnelsen NAQSUM. 2) For å klassifisere mobbede og ikke mobbede på de to måletidspunkt ble Leymanns (1990) kriterium om minimum å være eksponert for en negativ handling pr. uke lagt til grunn. Det vil si at en person klassifiseres som mobbet hvis han/hun har rapportert om å ha vært utsatt for en eller flere negative handlinger pr. uke i løpet av siste halvår. Respondenter som rapporterer om negative handlinger sjeldnere enn dette klassifiseres som ikke å ha vært utsatt for mobbing. Variabelen betegnes som ”En-handlingskriteriet” i denne rapporten. 3) I tillegg til å måle mobbing gjennom negative handlinger måles også selvopplevd mobbing. *Bergen Bullying Inventory* (Einarsen & Raknes, 1991; Einarsen & Skogstad, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2001) presenterer deltakerne for en definisjon på mobbing. Deretter følger en rekke spørsmål om mobbing på arbeidsplassen. Disse er: ”Har du selv vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av siste seks måneder?” med svaralternativene ”Nei”, ”En sjelden gang”, ”Av og til”, ”Omtrent en gang i uken” og ”Flere ganger pr. uke”. Dette spørsmålet utgjør det subjektive målet på mobbing (Selvopplevd mobbing). Variabelen dikotomiseres til 0 ”Ikke mobbet” og 1 ”Mobbet”. Videre spørres det ”Over hvor lang periode har mobbingen foregått?”, med svaralternativene ”Kun noen uker”, ”2-3 måneder”, ”4-5 måneder”, ”Mellom 6 mnd og 1 år”, ”Mellom 1 og 2 år” og ”Mer enn 2 år”, og ”Hvor mange var det som mobbet deg?”, der respondentene blir bedt om å oppgi antall kvinner og antall menn som utførte mobbingen. Siden tidsintervallet mellom de to undersøkelsene er to år, er det også viktig å

kartlegge om respondentene har opplevd seg mobbet mellom de to undersøkelsene, selv om de ikke har blitt mobbet de siste seks måneder: ”Har du vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i perioden mellom de to undersøkelsene?”, med svaralternativer ”Nei”, ”Ja, til en viss grad” og ”Ja, i høy grad”. Respondentene blir også bedt om å besvare spørsmålet ”Har andre blitt utsatt for mobbing på din arbeidsplass de siste 6 måneder?” med svaralternativ ”Nei, ingen som jeg vet om”, ”Ja, på min egen avdeling”, ”Ja, men på en annen avdeling enn min egen” og ”Ja, både på min egen avdeling og på andre avdelinger”, og spørsmålet ”Har du de siste 6 månedene opptrådt slik at andre kan ha følt seg mobbet på din arbeidsplass?”, med svaralternativ ”Nei, overhodet ikke”, ”Ja, til en viss grad” og ”Ja, i høy grad”.

Ledelse fra nærmeste overordnede måles ved bruk av DLQ (Destructive Leadership Questionnaire). Skalaen består av 33 ledd og baserer seg på en ledelsesmodell opprinnelig presentert av Einarsen, Skogstad, Løseth og Aasland (2002), hvor ledelse kategoriseres i fem lederstiler: ”Konstruktiv ledelse”, ”La-det-skure ledelse”, ”Tyrannisk ledelse”, ”Avsporet ledelse” og ”Vennlig, men illojal ledelse”. I denne rapporten undersøkes kun ”Konstruktiv ledelse”, ”La-det-skure ledelse” og ”Tyrannisk ledelse”. Respondentene ble bedt om å vurdere på en firepunktskala hvor ofte de har opplevd ulike typer atferd fra nærmeste leder siste seks måneder. Eksempel for konstruktiv ledelse er ”at leder har gitt anerkjennelse for gode prestasjoner”, eksempel på la-det-skure ledelse er ”har unngått å ta avgjørelser”, og eksempel på tyrannisk ledelse er ”at leder har spredt uriktig informasjon om deg eller dine medarbeidere, for å skade din/andres stilling i bedriften”. Svaralternativene var ”Aldri”, ”Noen ganger”, ”Ganske ofte” og ”Svært ofte/nesten alltid”.

Utstøtning, helse og endringer i arbeids- og ansettelsesforhold

Arbeidsmessig utstøtning fra arbeidslivet ble operasjonalisert som de arbeidstakerne som er i arbeid ved første måling, men som oppgir at de enten er sykemeldt, på attføring eller uføretrygdet, ved andre måling i 2007, altså etter 2 år.

Helse ble målt ved å be deltagerne ta stilling til i hvilken grad de opplevde å ha i alt 25 ulike symptomer på psykiske helseproblemer (Hopkins Symptom Checklist), målt i form av to dimensjoner av subjektive helseplager: nemlig angst (10 symptomer) og depresjon (15 symptomer) (Derogatis, 1974). Eksempel på symptom på angst er ”Anfall av redsel eller oppfarenhet”, og eksempel på symptom på depresjon er ”Følelse av håpløshet for fremtiden”.

”Svaralternativene for hver enkelt av de 25 leddene som inngikk i skalaen, var ”Ikke i det hele tatt”, ”Litt”, ”En god del” og ”Svært mye”.

Sykefravær ble målt ved at deltakerne ble bedt om å oppgi antall dager de har hatt sykefravær i løpet av de siste 12 måneder, og for det andre hvor mange dager av dette sykefraværet som skyldes stress og belastning på jobben.

Respondentene ble ved andre måling også bedt om å oppgi hvorvidt de har hatt endringer i arbeids- eller ansettelsesforhold siden første måling. Følgende spørsmål ble stilt: ”Har du skiftet arbeidsgiver siden forrige undersøkelse?”, ”Har du fått ny stilling hos samme arbeidsgiver, men med andre arbeidsoppgaver?”, ”Har du skiftet avdeling eller arbeidsgruppe siden den gang?”, ”Har du fått ny nærmeste overordnede, slik at du nå har en annen leder enn du hadde den gang?”, og ”Har det foregått større omorganiseringer på din arbeidsplass, slik at du nå arbeider i en ny enhet med nye og eventuelt tidligere kollegaer?”. Svaralternativene var ”Ja” og ”Nei”.

Etikk

Undersøkelsen er godkjent av Regional komité for medisinsk forskningsetikk (REK) og personombudet ved Statistisk Sentralbyrå (SSB). Undersøkelsen gjennomføres slik at det sikres konfidensialitet, informert samtykke og frivillig deltagelse, og slik at belastningen med det å delta i undersøkelsen blir minst mulig. Informert samtykke, frivillig deltagelse, anonymitet og konfidensialitet sikres av SSB gjennom standardprosedyrer. Forskerne ved UiB har kun hatt tilgang til anonymiserte data. Ved anonymisering av data fjernes opplysninger om navn, adresser og lignende som kan tilbakeføres til hvem som har svart hva. I sikkerhetshåndboka for SSB har anonymiserte opplysninger følgende definisjon: ”Opplysninger hvor så mange kjennemerker/kategorier er fjernet at en med rimelige midler ikke kan direkte eller indirekte identifisere fysiske eller juridiske personer”. Siden undersøkelsen samler inn paneldata, dvs. å følge en gruppe mennesker over tid, tar SSB vare på fødselsnummer for å kunne koble sammen dataene på individnivå fra de tre målingene. For å gjøre dette på lovlig måte blir spørreskjemaet kun merket med et nummer mens fødselsnummeret lagres på et annet dokument, klart atskilt fra dataene som samles inn. Dataene anonymiseres fullstendig og endelig etter tredje og siste måling.

For å sikre at informert samtykke respekteres fullt ut er det utarbeidet følgende rutine for å kunne avstå: Hvis en respondent tar kontakt for å si at han/hun ikke ønsker å delta, registreres dette som frafall. Vedkommende blir da ikke kontaktet på nytt. De som ikke har svart etter andre puring, regnes også som at de ikke ønsker å delta i undersøkelsen, og vil heller ikke bli kontaktet flere ganger.

Resultater

Frafallsanalyser

Frafallsanalyser ble gjennomført for å kontrollere om utvalget som har deltatt på både måletidspunkt 1 og 2 skiller seg signifikant fra dem som kun deltok på måletidspunkt 1. Dette er viktig informasjon å ta med i betraktningen når man ønsker å si noe om hvordan sammenhenger mellom arbeidsmiljøfaktorer er over tid. Dersom man finner at den delen av utvalget som deltar i andre runde av undersøkelsen systematisk skiller seg fra dem som velger ikke å delta i mer enn den første undersøkelsen, kan man risikere å basere sine konklusjoner på feil grunnlag. Frafallsanalyser ble gjennomført ved hjelp av t-tester.

Med hensyn til demografi viser analysene presentert i Tabell 1 at de av respondentene som har deltatt i begge runder av undersøkelsen er noe eldre, 45.2 år, enn de som kun har deltatt i første måling som hadde en gjennomsnittsalder på 40.4 år ($t\ 9.73, p < .01$). Alder refererer til gjennomsnittsalder ved første måling i 2005). Analysene viser også at det er systematiske kjønnsforskjeller med tanke på frafall. For de som har deltatt i begge målinger er kjønns sammensetningen 44.6 prosent menn og 55.4 prosent kvinner, mens for de som kun deltok i første måling var sammensetningen 47.9 prosent menn og 52.1 prosent kvinner ($t\ 4.87, p < .01$). Altså har menn større frafall enn kvinner. I tillegg oppgir de som kun deltok på måletidspunkt 1 flere sykefraværsdager grunnet stress og belastninger i arbeidet ($t\ -3.06, p < .01$) enn de som deltok i begge undersøkelsene gjør.

Også for noen av de måleskalaene som er benyttet i undersøkelsen viser det seg at det er systematiske forskjeller mellom de som har deltatt på begge måletidspunkter og de som deltok kun på måletidspunkt 1. De som deltok kun i 2005 rapporterer høyere eksponering for negative handlinger ($t\ -2.83, p < .01$), mindre jobbtrivsel ($t\ 2.04, p < .05$), mer tyrannisk ledelse ($t\ -2.28, p < .01$), mer tyvaktig ledelse ($t\ -3.27, p < .01$), mer jobbusikkerhet ($t\ -2.69, p < .01$), og mer eksponering for seksuell trakassering ($t\ -3.86, p < .01$) enn de som har deltatt på begge måletidspunkter. I seg selv er dette indikatorer på at mobbing, ledelse og mistriivsel kan påvirke utstøting fra arbeidslivet.

Tabell 1. Sammenligninger mellom respondenter med på begge måletidspunkter (Gruppe 1) og respondenter kun med på første måling (Gruppe 2).

	Gruppe 1		Gruppe 2		t-verdi	df	Cohens d
	Gj.snitt	St.a.	Gj.snitt	St.a.			
Alder	45.23	11.29	40.44	11.34	9.73**	2524	
Kjønn					4.87**	2524	
Selvopplevd mobbing	1.07	.37	1.10	.47	-1.80 ^{is}	2356	
Negative handlinger	1.22	.29	1.26	.36	-2.83**	2353	0.12
Jobbtilfredshet	4.05	.67	3.99	.72	2.04*	2272	0.09
Tyrannisk ledelse	0.18	.30	0.21	.36	-2.28*	2329	0.09
Tyvaktig ledelse	0.24	.27	0.28	.30	-3.27**	2325	0.14
Sykefravær pga belastninger i arbeidet	3.61	15.17	6.45	26.72	-3.06**	2077	0.13
Seksuell trakassering (handling)	1.05	.14	1.08	.24	-3.86**	2359	0.14

Selv om det ble funnet systematiske forskjeller mellom dem som deltok på begge måletidspunkter og dem som falt ut av undersøkelsen ved andre måling, viser effektstørrelser målt med Cohen's *d* at forskjellene mellom gruppene er relativt små. I følge Cohen (1988) regnes en Cohen's *d* på 0.2 som svak, 0.5 som middels og 0.8 som sterke effektstørrelser. Alle effektene er svake (se Tabell 1), men de svakeste effektene finner vi for jobbtrivsel og tyrannisk ledelse ($d=0.09$), mens de sterkeste effektene finner vi for seksuell trakassering ($d=0.14$). En del av de observerte signifikante forskjellene bør nok tilskrives den relativt store utvalgsstørrelsen på begge måletidspunkter heller enn faktiske forskjeller i gjennomsnitt mellom gruppene. Vi kan dermed konkludere med at dem som deltok i begge undersøkelsene er noenlunde representative for det opprinnelige utvalget. Se Tabell a1 i Appendiks 2 for en fullstendig oversikt over resultatene.

Stabilitet for måleinstrumenter

Test-retest korrelasjoner viser stabilitet på faktorene over tid. Som det framkommer av Tabell 2 viser sammenhengene for de fleste av faktorene å ligge mellom .40 og .60 målt med Pearson's korrelasjonskoeffisient, noe som viser at de forholdene som måles er rimelig stabile over tid og at det arbeidstakerne opplever og svarer er relativt stabilt fra første til andre måletidspunkt (Se også tabell 2 for gjennomsnitt og standardavvik for faktorene). Målene for angst og depresjon viser seg å være de mest stabile med korrelasjoner på henholdsvis .63 og .64. Dette betyr at mange av dem som rapporterte symptomer på angst og depresjon i 2005 også gjør det i 2007. Også test-retest korrelasjonene for jobbkjennetegnene jobbkrav, jobbuavhengighet og jobbmedvirkning viser sterke statistiske sammenhenger over de to årene. Lavere stabilitetskoeffisienter finner man for subjektiv opplevd mobbing og saks- og personkonflikter, med Pearson's korrelasjoner på henholdsvis .34 og .29 . Dette betyr at det er en viss endring i hvem som opplever seg som mobbet, som opplever saks- og personkonflikter på de to måletidspunktene, noe som ikke er overraskende siden det er rimelig å anta at noen konflikter løses, noen vedvarer og nye oppstår. På samme måte vil noen mobbesaker løses på en eller annen måte, mens noen nye vil oppstå. Hvorvidt mobbesaken "løses" ved at den som opplever seg mobbet forlater arbeidslivet, er noe vi søker å besvare i den foreliggende studien.

Tabell 2. Test-retest korrelasjoner, gjennomsnitt, standardavvik og variasjonsbredde for måleskalaene på første og andre måling.

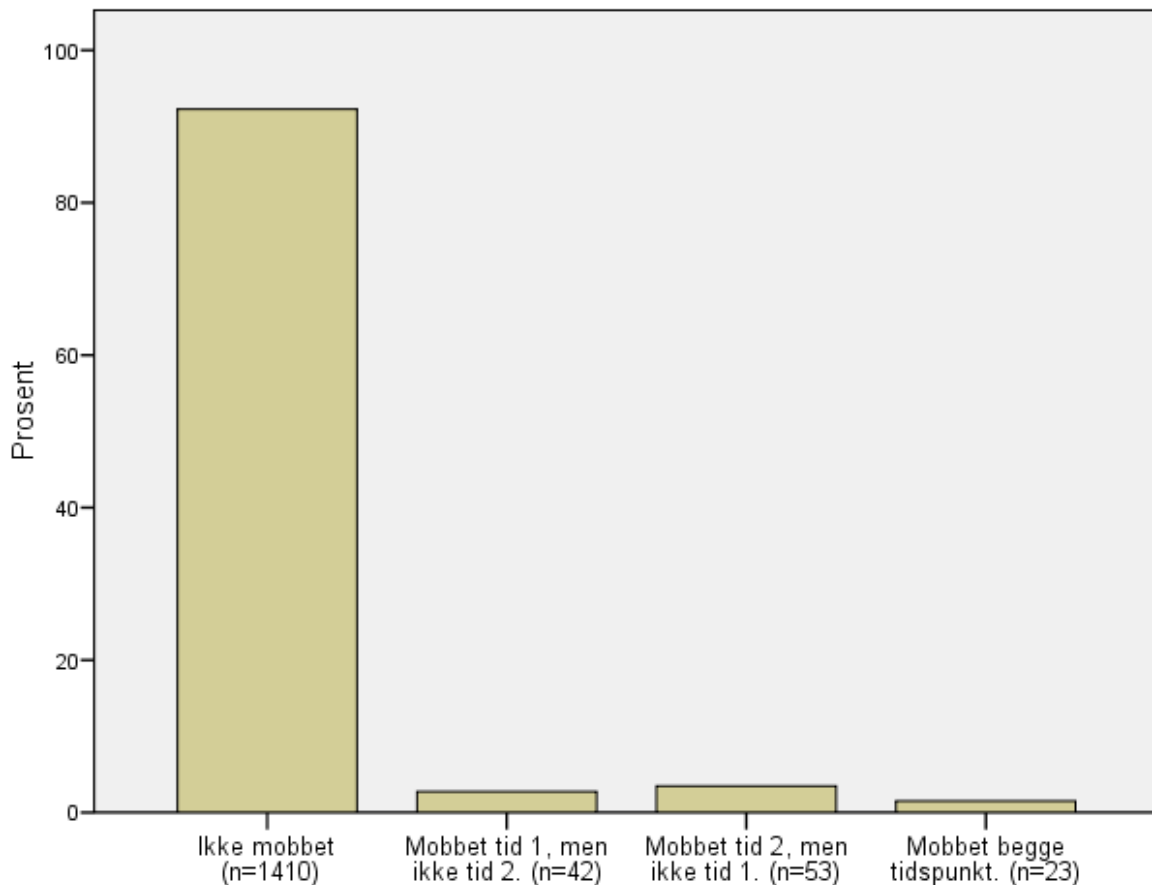
	N	Måling 1			Måling 2	
		Pearson's korrelasjon	Gjennom- snitt (st.av.)	Min/ maks	Gjennom- snitt (st.av.)	Min/ maks
Selvopplevd mobbing	1520	.36**	1.07 (0.37)	1-5	1.07 (0.33)	1-4
Negative handlinger	1519	.58**	1.22 (0.28)	1-4.33	1.20 (0.26)	1-3.36
Jobbtilfredshet	1449	.48**	4.05 (0.66)	1-5	4.05 (0.67)	1-5
Jobbkraav	1523	.60**	2.43 (0.57)	1-4	2.40 (0.59)	1-4
Jobbuavhengighet	1525	.60**	2.68 (0.62)	1-4	2.69 (0.61)	1-4
Jobbmedvirkning	1530	.58**	2.72 (0.67)	1-4	2.69 (0.65)	1-4
Konstruktiv ledelse	1481	.49**	1.44 (0.66)	0-3	1.42 (0.64)	0-3
Tyrannisk ledelse	1499	.48**	0.18 (0.30)	0-2.33	0.17 (0.30)	0-2.22
La-det-skure ledelse	1495	.52**	0.53 (0.49)	0-2.80	0.51 (0.48)	0-3
Rolleklarhet	1532	.60**	2.18 (0.93)	1-6	2.19 (0.96)	1-7
Rollekonflikt	1525	.57**	3.10 (1.27)	1-7	3.07 (1.29)	1-7
Sakskonflikt	1503	.34**	1.33 (0.56)	1-4	1.27 (0.50)	1-3.50
Personkonflikt	1506	.29**	1.24 (0.48)	1-4	1.21 (0.44)	1-3.50
Angst	1529	.63**	1.30 (0.34)	1-3.56	1.29 (0.34)	1-3.30
Depresjon	1526	.64**	1.40 (0.42)	1-3.80	1.39 (0.43)	1-3.80

** Signifikant på .01 nivå

Forekomst av mobbing

Når det gjelder forekomst av mobbing rapporterte totalt 108 personer (4.5 %) at de hadde vært utsatt for selvopplevd mobbing i løpet av siste seks måneder ved første måling. Av respondenter som deltok i begge undersøkelsene rapporterte 70 personer (4.2 %) at de har vært utsatt for mobbing i første måling, mens 76 (4.9 %) personer rapporterer om mobbing i

2007. Dette betyr at omtent samme antall personer svarer at de mobbes på de to måletidspunktene, og at forekomsten av mobbing er stabil i underkant av 5 prosent. Figur 2 viser andel respondenter som rapporterer om selvopplevd mobbing på de to måletidspunktene ut i fra et vidt definert inkluderingskriterium, nemlig at respondentene har opplevd å bli mobbet i det hele tatt, dvs. ”en sjelden gang” eller oftere.

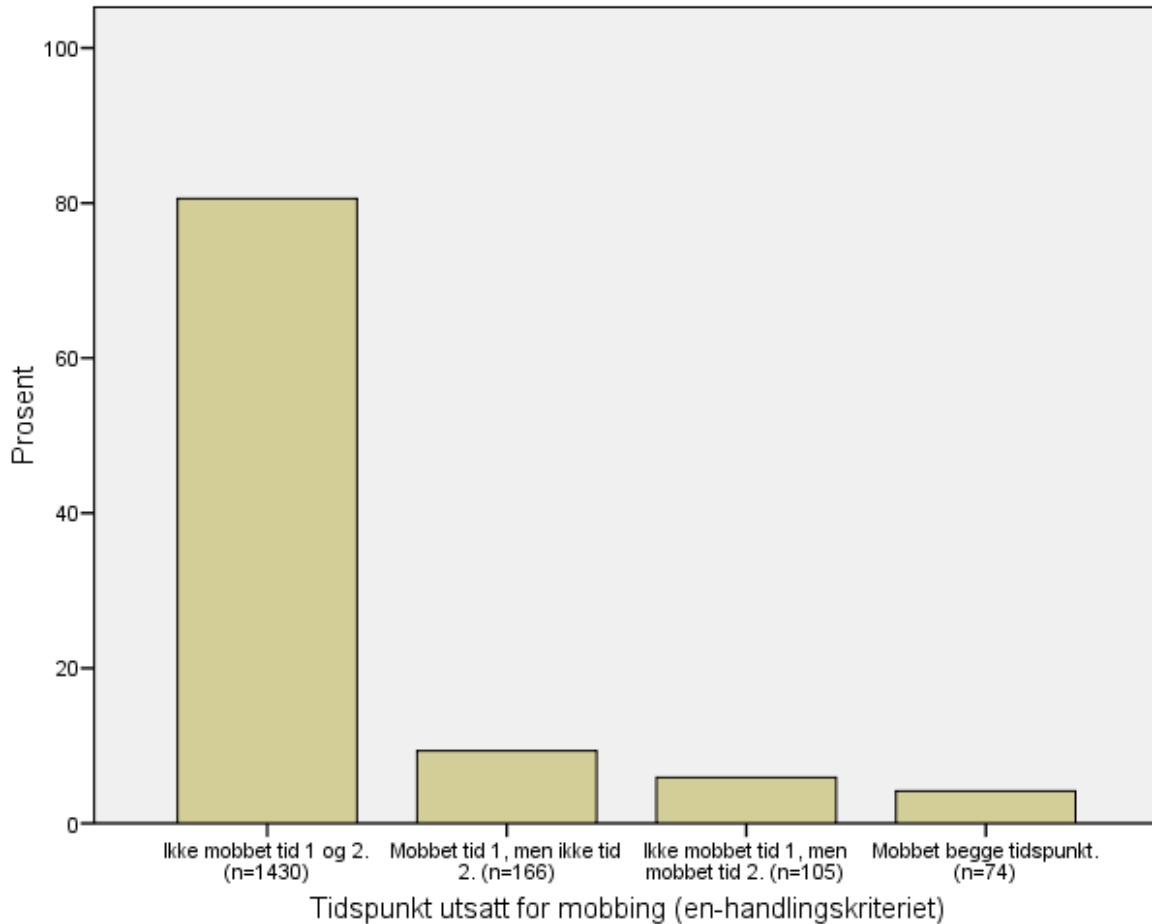


Figur 2. Prosentvis oversikt over selvopplevd mobbing på de to måletidspunktene.

Av de respondentene som har deltatt i begge målingene rapporterer 1410 personer (92.8 %), ingen opplevelse av å ha vært utsatt for mobbing på noen av måletidspunktene. Totalt svarer 42 personer (2.7 %) at de var utsatt for mobbing på tidspunkt 1, men ikke på tidspunkt 2, mens 53 personer rapporterer å kun ha vært utsatt for mobbing på tidspunkt 2. Andelen nye tilfeller av mobbing i det totale utvalget fra måletidspunkt 1 til 2 er derfor 3.5 prosent (53 personer). Dette er første gang, så langt vi kjenner til, at man undersøker antall nye tilfeller av mobbing innen en gitt tidsperiode, også benevnt som insidens til forskjell fra prevalens som er antall tilfeller på et gitt tidspunkt. Kun 23 personer, dvs. 1.5 prosent, av det totale utvalget

rapporterer å ha vært utsatt for mobbing på begge måletidspunktene. I tillegg til de 53 nye mobbeofrene er det 22 personer (1.6 % av 1393 personer) som opplever seg mobbet mellom de to måletidspunktene, men som verken opplevde seg mobbet på tidspunkt 1 eller på tidspunkt 2. Av disse svarer 17 personer (1.2 %) at de opplevde seg mobbet i en kortere periode, dvs. mindre enn seks måneder, mens 5 personer (0.4 %) opplevde seg mobbet i en lengre periode, dvs. seks måneder eller lengre.

Mens tallene over viser til respondentenes egen opplevelse av å ha vært mobbet, kan mobbing også måles ved hjelp av å ta stilling til en rekke negative handlinger (NAQ) respondentene kan ha vært utsatt for (jfr. Nielsen & Einarsen, 2007). Hvem som har vært utsatt for mobbing avgjøres så av en grenseverdi. Vi har valgt å bruke eksponering for minst én negativ handling ukentlig eller oftere i løpet av de siste seks måneder (Leymann, 1990) som kriterium (Leymanns en-handlings kriterium). Figur 3 viser hvor mange av respondentene i den foreliggende studien som er utsatt for mobbing på de to måletidspunktene ut i fra en-handlingskriteriet.



Figur 3. Prosentvis oversikt over mobbing definert på basis av å ha vært utsatt for minst en negativ handling pr uke (NAQ) på de to måletidspunktene.

Av det totale utvalget er det til sammen 80.6 prosent som rapporterer så lite eksponering for negative handlinger at de klassifiseres som ikke-mobbet på begge måletidspunktene. Ut i fra en-handlingskriteriet kan 9.4 prosent klassifiseres som mobbet på tidspunkt 1, men ikke på tidspunkt 2, mens 5.9 prosent klassifiseres som mobbet på tidspunkt 2, men ikke på tidspunkt 1. Dette tallet viser altså hvor mange nye tilfeller av mobbing som har oppstått mellom måletidspunktene. Til sammen 4.2 prosent kan klassifiseres som mobbet på begge måletidspunktene ut i fra en-handlingskriteriet. Dette viser dermed at mange opplever et høyt nivå av mobbing på de to måletidspunktene, men også at mange ikke lenger er mobbet to år senere.

Korrelasjon mellom ulike mål på mobbing

Mobbing ble målt på to måter i denne undersøkelsen, som et enkelt spørsmål der respondentene blir bedt om å indikere hvor ofte de har vært utsatt for mobbing siste seks

måneder (selvopplevd), og som i hvilken grad man har vært utsatt for negative handlinger (NAQ) siste seks måneder. Negative handlinger benyttes på to måter i denne rapporten, både som en sumskåre av de 22 negative handlingene (NAQSUM) og som et dikotom variabel der kriteriet for å være mobbet er at man har opplevd minst en negativ handling eller flere ukentlig (en-handlings kriteriet). Å måle mobbing både som hvordan individet subjektivt opplever situasjonen og forekomst av faktiske negative handlinger gir et mer sikkert bilde av den totale forekomsten av mobbing i arbeidslivet i Norge. Mennesker har ulik terskel for når de betegner seg selv som mobbet, noe som innebærer at personer kan rapportere om hyppige negative handlinger som objektivt sett klassifiserer individet som mobbet, men der individet selv ikke kaller dette for mobbing (se Skogstad, Glasø & Hetland, 2008). I den andre enden av en tenkt skala, har vi individer som har lav terskel for å føle seg mobbet (selvrapportering) men som ikke rapporterer om eksponering for negative handlinger på så hyppig basis at det klassifiseres som mobbing. Ved å benytte begge målemetoder får vi et mer nyansert og helhetlig bilde av forekomst av mobbing i arbeidslivet (se Nielsen et al., 2008 for en utdyping om målemetoder og forekomst av mobbing). Vi forventer at det er moderate sammenhenger mellom de tre måtene å operasjonalisere mobbing på i denne studien. Resultatene presentert i tabell 3 viser svake til moderate korrelasjoner mellom selvopplevd mobbing og NAQ sumskåre og en-handlings kriteriet på begge måletidspunkt, fra $r=.22$ til $r=.64$. dette betyr at mange som rapporterer om selvopplevd mobbing også rapporterer om høyere forekomst av negative handlinger. Men det betyr også at enkelte som opplever seg mobbet ikke er utsatt for negative handlinger ukentlig eller oftere, og at enkelte som er utsatt for negative handlinger ukentlig eller oftere ikke beskriver seg selv som mobbet. Dette kan tyde på at det er viktig å måle mobbing på forskjellige måter for å favne om kompleksiteten i fenomenet mobbing i arbeidslivet. Samlet viser imidlertid resultatene at mange opplevde negative handlinger uten at de opplever seg mobbet av den grunn.

Tabell 3. Korrelasjoner mellom selvopplevd mobbing, mobbing som eksponering for negative handlinger; samlet eksponering (NAQSUM) og ut fra en-handlings kriteriet, i 2005 og 2007.

	1. måling		2. måling	
	Mobbing (NAQSUM)	Mobbing (En-handlings kriteriet)	Mobbing (NAQSUM)	Mobbing (En-handlings kriteriet)
Selvopplevd mobbing	.55	.27	.48	.22
	N=1640	N= 1662	N=1557	N=1573
Mobbing (En-handlings kriteriet)	.64		.58	
	N= 1661		N= 1569	

Alle korrelasjonene er signifikante på 0.01 nivå.

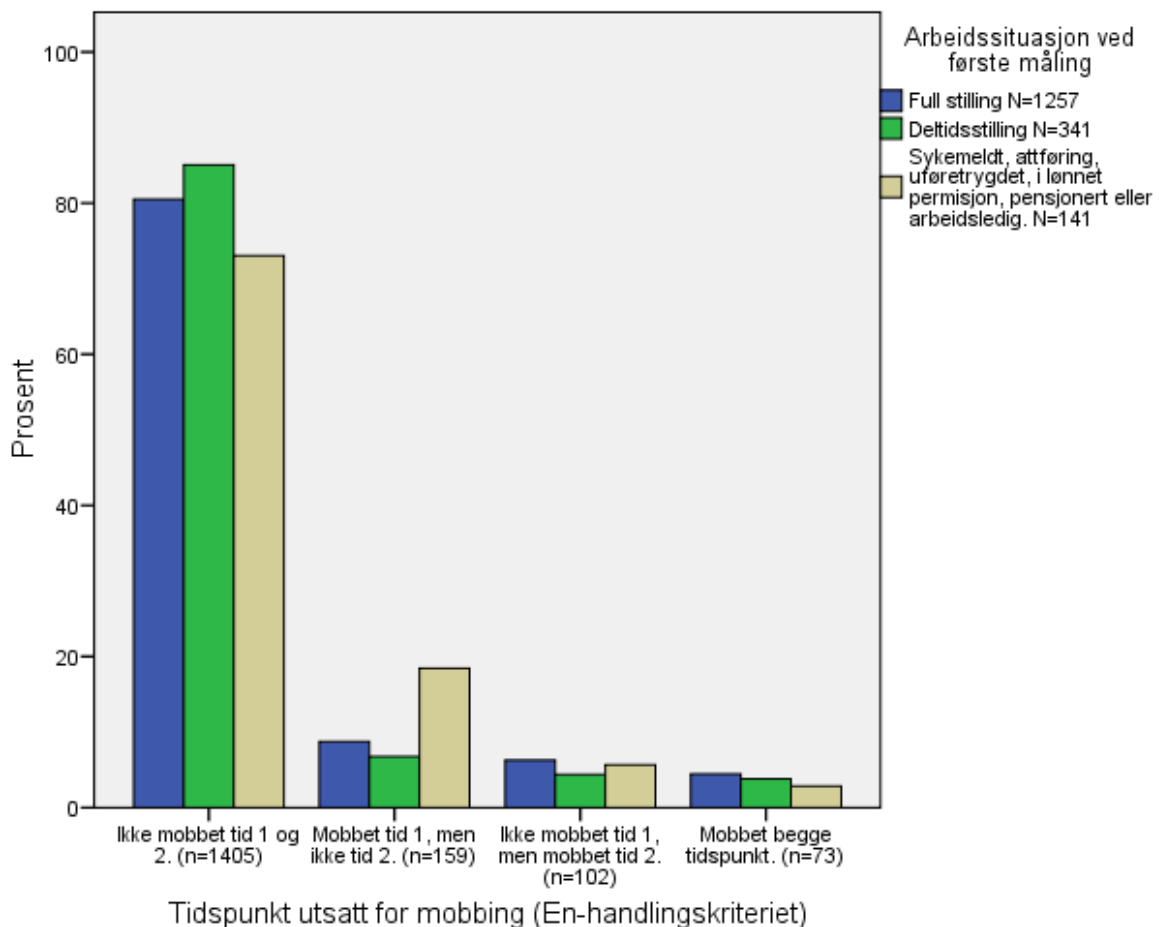
Sammenhengen mellom demografiske variabler og mobbing over tid

For å undersøke hvorvidt demografiske faktorer kan predikere mobbing over tid, ble de ulike demografiske variablene fra første måletidspunkt krysskoblet med både selvopplevd mobbing og mobbing definert gjennom negative handlinger (en-handlings kriteriet) på både første og andre måletidspunkt. Følgende bakgrunnsvariabler ble undersøkt: Kjønn, alder, høyeste fullførte utdanning, antall arbeidstimer i uken, antall ansatte på arbeidsplass, hvorvidt respondenten har lederansvar, hvorvidt respondenten er tillitsvalgt eller verneombud, type arbeidsplass, og arbeidssituasjon på måletidspunkt 1. På grunn av for få antall personer i hver kategori var det ikke mulig å undersøkes sammenhengen mellom mobbing og sivil status, eller mobbing og arbeidstidsordning.

I forhold til selvopplevd mobbing, dvs. hvor vidt respondentene anser seg selv som mobbet eller ikke, ble det ikke funnet noen signifikante sammenhenger mellom mobbing på de to måletidspunktene og demografiske bakgrunnsfaktorer. Resultatene tyder dermed på at demografiske variabler i ubetydelig grad predikerer mobbing. Det må imidlertid påpekes at pga. den lave frekvensen av selvrapportert mobbing på de to måletidspunktene blir sammenligningsgruppene svært små når man krysskobler selvrapportert mobbing med demografiske variabler. For at en gruppe skal oppnå en tilnærmet normalfordeling kreves det anslagsvis et antall på minimum 30 respondenter i hver gruppe. For å oppnå mer robuste sammenligningsgrupper ble det derfor gjennomført tilsvarende analyser ut fra svarene på i

hvilken grad man utsettes for spesifikke mobbebehandlinger basert på en-handlings kriteriet for mobbing.

Resultatene fra disse analysene viser (se Figur 4) at personer som var sykemeldt, på attføring, i lønnet permisjon, uføretrygdet, pensjonister eller arbeidsledig på første måletidspunkt har høyere frekvens av mobbing på første måletidspunkt, mens de har en klart redusert frekvens av mobbing på måletidspunkt 2 ($\chi^2=20.08$; $df=6$; $p<.01$). Vi har tidligere sett at å være utsatt for negative handlinger øker sjansen noe for at man ikke deltar på andre måling. I seg selv er dette en indikasjon på at mobbing gir en eller annen form for utstøting fra arbeidslivet. Vi kan likevel si at de som utsettes for mobbing i 2005 og som fortsatt er i jobb og som fortsatt velger å delta i undersøkelsen, har fått redusert mobbingen i tiden fremtil 2007. Om virksomheten har tatt tak i situasjonen eller om personen, eller dennes motpart, har skiftet arbeidsplass vet vi imidlertid ikke. For de øvrige demografiske bakgrunnsvariablene ble det ikke funnet noen forskjeller mellom de undersøkte gruppene.



Figur 4. Arbeidssituasjon ved første måling og eksponering for mobbing (en-handlings kriteriet) på måletidspunkt 1 og 2.

Arbeidsmiljøfaktorers sammenheng med mobbing

Det psykososiale arbeidsmiljøet antas å kunne ha både oppbyggelige og nedbrytende effekter på den enkelte arbeidstaker. Begrepet psykososialt arbeidsmiljø blir brukt som en betegnelse på mange ikke-fysiske og ikke-kjemiske forhold som har med vår arbeidssituasjon å gjøre, slik som krav og forventninger fra andre på en arbeidsplass (Skogstad, 2000). En antar at et dårlig sosialt arbeidsmiljø vil kunne øke sannsynligheten for konflikter mellom arbeidstakere og kan skape forhold som i sin tur kan føre til mobbing (Hoel & Salin, 2003; Leymann, 1996). Funn fra første måling viste at arbeidstakere som føler seg utsatt for mobbing, samt de som observerer andre bli utsatt for mobbing, rapporterer sitt arbeidsmiljø som dårligere enn de som har et arbeidsmiljø uten mobbing (Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007). Resultater fra andre måling av undersøkelsen viser tilsvarende sammenhenger mellom mobbing og arbeidsmiljøfaktorer. Tabell 4 viser korrelasjoner mellom selvopplevd mobbing og arbeidsmiljøfaktorer, og mobbing målt som summen av negative handlinger og de samme arbeidsmiljøfaktorene. Vi finner at sammenhengene jevnt over er sterkere for negative handlinger enn for selvopplevd mobbing, der det å utsettes for mange negative handlinger har sterk sammenheng med lavere grad av jobbtilfredshet ($r = -.45$), mer tyrannisk ledelse fra nærmeste leder ($r = .68$), mer la-det-skure ledelse hos nærmeste leder ($r = .52$), mer rollekonflikt ($r = .50$) og mer konflikter på arbeidsplassen ($r = .48$). Resultatene underbygger derfor tidligere funn om at mobbing forekommer på arbeidsplasser med dårlig arbeidsmiljø i form av destruktiv ledelse og høy grad av konflikter, der ansatte har lav jobbtilfredshet og konfliktfylte roller i arbeidsgruppen.

Tabell 4. Pearson's korrelasjoner mellom arbeidsmiljøfaktorer og mobbing målt gjennom selvopplevd mobbing og eksponering for negative handlinger (NAQSUM) (Andre måling).

	Selvopplevd mobbing		Negative handlinger (NAQSUM)	
	n	r	n	r
Jobbtilfredshet	1519	-.23**	1521	-.45**
Kvantitative jobbkrav	1551	.07**	1553	.26**
Jobbuavhengighet	1552	-.07**	1555	-.22**
Jobbmedvirkning	1550	-.13**	1553	-.28**
Konstruktiv ledelse	1535	-.11**	1539	-.23**
Tyrannisk ledelse	1541	.38**	1546	.68**
La-det-skure ledelse	1533	.21**	1538	.52**
Rolleklarhet	1555	.12**	1558	.38**
Rollekonflikt	1551	.19**	1554	.50**
Rolleoverbelastning	1539	.13**	1542	.36**
Konflikt	1547	.28**	1547	.48**

** Signifikant på .01 nivå

Vi skal i fortsettelsen se nærmere på hvordan arbeidstakere som føler seg mobbet opplever sitt arbeidsmiljø over toårsperioden fra første måling i 2005 til andre måling i 2007. Det benyttes variansanalyse med repeterte målinger for å undersøke effekter over tid, samt tidspunkt for mobbing som uavhengig variabel for å teste hvordan det å utsettes for mobbing påvirker hvordan man opplever de psykososiale faktorene i arbeidslivet. Disse gruppene er 1) ikke-mobbete (n=1410), 2) personer som ble utsatt for mobbing på måletidspunkt 1, men ikke måletidspunkt 2 (T1, n= 42), 3) personer som ble utsatt for mobbing på måletidspunkt 2, men ikke måletidspunkt 1 (T2, n=53) og personer som ble utsatt for mobbing på begge måletidspunkt (T1+T2, n=23)¹. Gruppene er kategorisert ut ifra skåren på selvopplevd

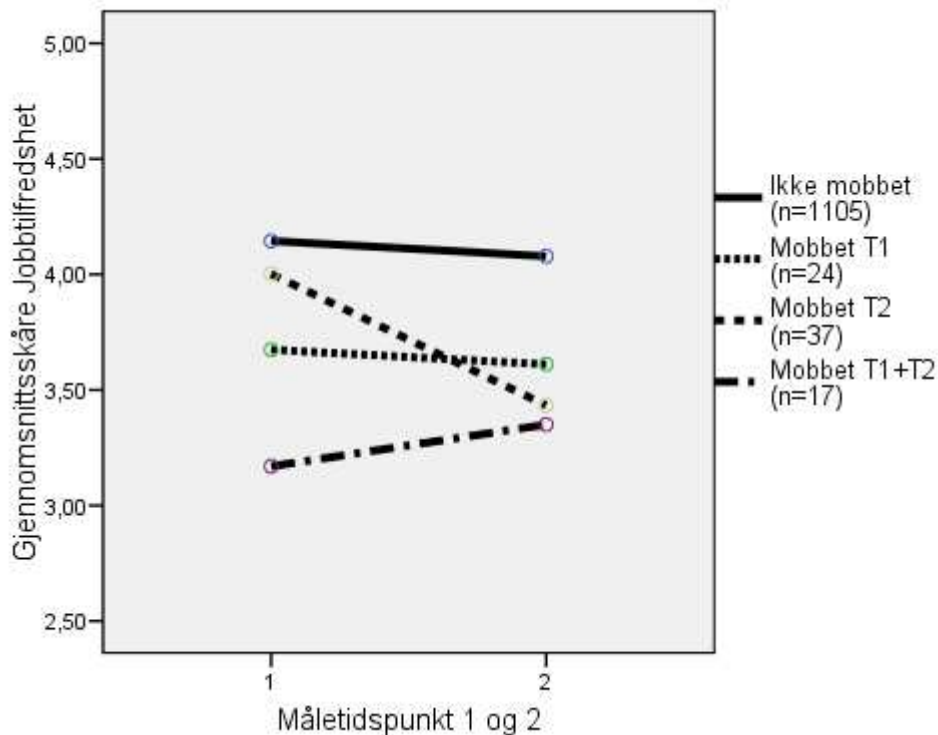
¹ På grunn av det høye antallet ikke-mobbete i forhold til mobbete på de ulike tidspunkt, ble det kjørt kontrollanalyser der "ikke mobbet" gruppen ble redusert til 200 personer tilfeldig utvalgt fra den totale gruppen

mobbing. Det kontrolleres for kjønn og alder i alle analysene. Enveis variansanalyse ble også benyttet for å teste om det er forskjeller mellom de fire gruppene på henholdsvis måletidspunkt 1 og måletidspunkt 2. Disse analysene gjør det mulig for oss å se på sammenhengen mellom arbeidsmiljø og mobbing over tid; hva ser ut til å forårsake hva?

Jobbtilfredshet, jobbkrav og medbestemmelse over tid

En majoritet av voksne arbeidstakere rapporterer gjennomgående at de er tilfreds med jobben sin (Warr, 1999). Dette fordi man blant annet føler at man er til nytte, man har en arena for sosialt samspill og en inntekt til å leve av. Når man opplever mobbing på arbeidsplassen blir saken en annen. Einarsen og Raknes (1997) fant at de som systematisk opplevde å bli utsatt for mobbing var klart mer plaget av psykiske problemer og hadde langt lavere jobbtilfredshet sammenlignet med dem som kun ble utsatt for slike handlinger en gang i blant. Mathiesen, Einarsen og Mykletun (2008) fant også i en studie av ledere og ansatte i restaurantsektoren i Norge at mobbing var negativt relatert til jobbtilfredshet og jobbengasjement. Vi forventer derfor å finne at jobbtilfredsheten hos personer som utsettes for mobbing er lavere enn ikke-mobbete over tid og at jobbtilfredshet vil synke som følge av opplevd mobbing (se arbeidsmodellen i Figur 1). Resultatene presentert i Figur 5 støtter denne antakelsen. Spesielt ser vi at personer som opplever seg mobbet på tidspunkt 2, men ikke tidspunkt 1, har en signifikant reduksjon i jobbtilfredshet fra 2005 til 2007. De hadde altså høy trivsel før mobbingen startet, og lav etter å ha opplevd mobbing. Selv om resultatene viser en liten økning i jobbtilfredshet for personer som er mobbet ved begge tidspunkt, er denne økningen ikke statistisk signifikant. For personer som ble mobbet på tidspunkt 1, men ikke på tidspunkt to er det ingen endring i opplevd jobbtilfredshet – den er stabilt lav over disse to årene ($F(3,1177)=9.62, p<.001$; partiell Eta kvadrert $=.02$). Dette kan bety at det å bli utsatt for mobbing fører relativt raskt til redusert jobbtilfredshet og ved vedvarende mobbing er jobbtilfredsheten systematisk lavere enn for personer som ikke mobbes på arbeidsplassen. Funnene støtter således tidligere forskning (se for eksempel Mathiesen et. al., 2008). Vi vet ikke om de som ble mobbet ved begge målinger også mistrives før de opplevde å bli mobbet. Men resultatene tyder på at om man har vært mobbet vil man fortsatt mistrives, i hvert fall en stund etter at mobbingen har opphørt.

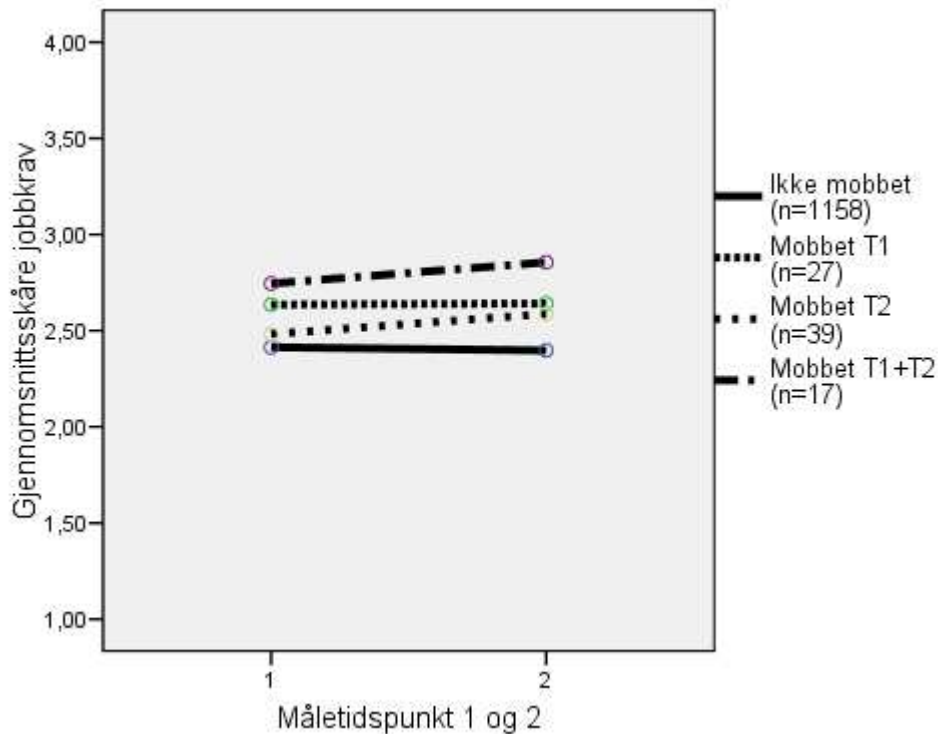
av ikke-mobbete (1410). Resultatene var de samme som for variansanalysene med hele gruppen av ikke-mobbete, men med sterkere effektstørrelser.



Figur 5. Endring i opplevd jobbtillfredshet over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

En rekke faktorer i vårt arbeid og våre arbeidsbetingelser kan føre til stressreaksjoner for den enkelte arbeidstaker. Jobbkraav refererer til arbeidsmengden og ansvar den enkelte arbeidstakeren har. Å bli stilt høye krav til på jobben har lenge blitt ansett for å være en av hovedgrunnene for stress og frustrasjon, dersom man også opplever lav medbestemmelse i arbeidet (Theorell & Karasek, 1996). Når kravene øker, øker også stressnivået, og hvis stressnivået øker så mye at man ikke greier å mestre utfordringene, kan resultatet bli mistriivsel og frustrasjon. Dette kan igjen føre til utbrenthet og sykefravær. På den andre side kan for lave jobbkraav også gi samme resultat. Hvis man ikke blir stilt krav til, kan denne mangelen på utfordring føre til at man kjeder seg og føler seg overkvalifisert eller ikke satt pris på. Forskning på psykososialt arbeidsmiljø og sykefravær viser at høye krav i jobben og lav egenkontroll over hvordan arbeidet utføres øker sannsynligheten for sykemeldinger (se for eksempel Nielsen, Rugulies, Christensen, Smith-Hansen & Kristensen, 2006). Resultatene presentert i Figur 6 viser at grad av jobbkraav holder seg rimelig stabilt for alle gruppene over toårs perioden fra 2005 til 2007 ($F(1,1235)= 2.28$, $p>.05$). Det er altså ingen signifikant endring i grad av opplevde jobbkraav for noen av gruppene over toårsperioden. Vi fant imidlertid at personer som er ble mobbet ved begge måletidspunkt

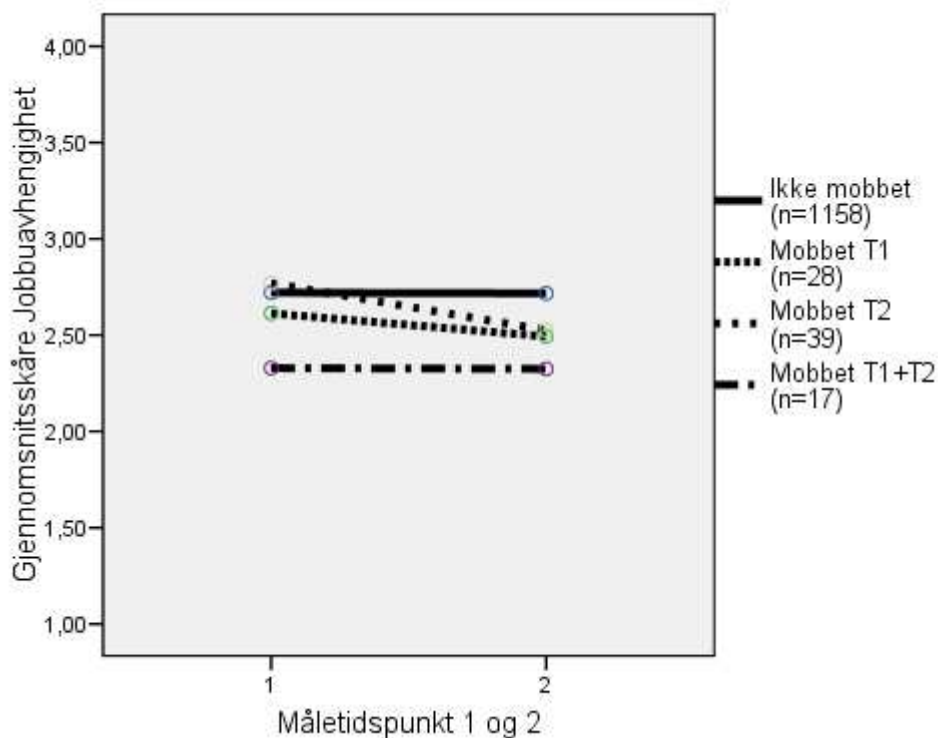
rapporterer signifikant høyere jobbkrav ved andre måling enn ikke- mobbede ved andre måletidspunkt ($F(3,1255)=6.91, p<.001$). Det er ikke signifikante forskjeller i opplevde jobbkrav over tid for noen av de andre gruppene, verken på første eller andre måling..



Figur 6. Endring i opplevd jobbkrav over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

Medbestemmelse i arbeidet dreier seg om ens muligheter til å benytte egne ferdigheter og kompetanse i sitt arbeid, samt om man har innflytelse over utførelsen av arbeidsoppgavene sine (Skogstad, 2000). Tidligere studier har vist at arbeidstakere som opplever seg mobbet rapporterer lavere grad av medbestemmelse i arbeidet enn kollegaer som ikke blir utsatt for mobbing (Vartia, 1996; Vartia & Hyyti, 2002; Zapf et al., 1996). Samlebetegnelsen medbestemmelse deles her opp i underdimensjonene jobbuavhengighet og jobbmedvirkning. La oss først se på resultatene for jobbuavhengighet som er knyttet til graden av selvstendighet i arbeidet, dvs. i hvor stor grad man selv kan bestemme hvordan man organiserer og løser arbeidsoppgavene sine. Resultatene presentert i Figur 7 viser at grad av opplevd jobbuavhengighet er stabil fra 2005 til 2007 for alle gruppene med unntak av personer som rapporterer om mobbing på tidspunkt 2 men ikke tidspunkt 1. Denne gruppen av nye mobbeofre (39 personer) viser signifikant mindre grad av

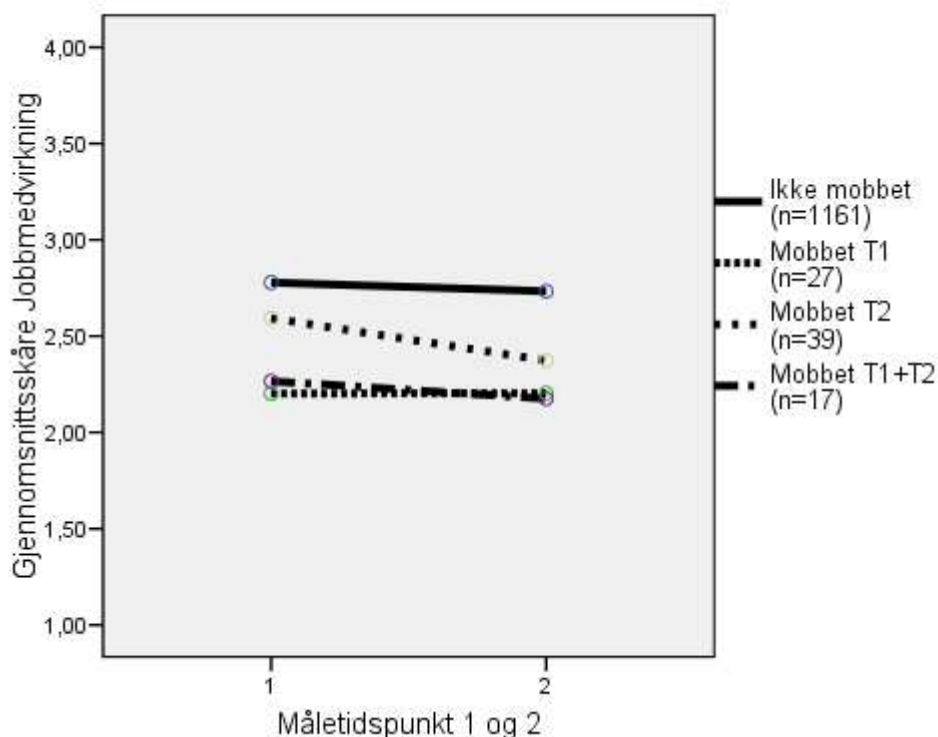
jobbuavhengighet på tidspunkt 2 sammenliknet med tidspunkt 1 ($F(3,1236)=3.16, p<.05; \text{partieell Eta kvadrert} = .01$). Vi finner også at personer som utsettes for mobbing på begge måletidspunkt opplever signifikant lavere grad av jobbuavhengighet enn personer som ikke utsettes for mobbing. Dette kan bety at personer som opplever seg som mobbet også opplever å få lavere grad av selvstendighet i arbeidet sitt noe som underbygges av nedgangen i opplevd jobbuavhengighet for personer som ble mobbet på tidspunkt 2, men ikke tidspunkt 1. En annen forklaring kan være at mobbing forekommer oftere i arbeidsmiljø der man har jobber med lav grad av medbestemmelse i utgangspunktet, noe som underbygges av at personer mobbet på begge måletidspunkt viser stabilt lav grad av jobbuavhengighet. På den andre siden så kan vi ikke med 100 prosent sikkerhet slå fast årsaksforholdene med bare to målinger over en toårs periode, fordi vi ikke vet om denne gruppen av mobbeofre før første måling, og før mobbingen forekom, hadde lavere grad av muligheter for selvstendighet i arbeidet sitt sammenliknet med de ikke-mobbete.



Figur 7. Endring i opplevd jobbuavhengighet over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007

Jobbmedvirkning dreier seg om å kunne påvirke beslutninger som får innvirkning på ens arbeid

på et overordnet nivå (Skogstad, 2000). Resultatene viser at grad av jobbmedvirkning også er stabilt over de to måletidspunktene for alle gruppene ($F(3,1238)= 1,32, p>.05$). Det er altså ingen signifikant endring i opplevd jobbmedvirkning for noen av gruppene over toårsperioden. Vi finner imidlertid at de som ble mobbet på tidspunkt 1, men ikke på tidspunkt 2, og de som ble mobbet på begge tidspunkt rapporterer signifikant mindre grad av jobbmedvirkning på måletidspunkt 1 sammenliknet med ikke-mobbete på tidspunkt 1. Ved andre måling skårer også de som ble mobbet på tidspunkt 2, men ikke tidspunkt 1, signifikant lavere enn ikke-mobbete på tidspunkt 2. Dette indikerer at mobbing har en sammenheng med lavere grad av jobbmedvirkning i form av at mobbeofre opplever å ha mindre beslutningsmyndighet i jobben enn ikke-mobbete. Resultatene underbygger sådan tidligere forskning (se for eksempel Nielsen et al., 2006). I tillegg kan det at jobbmedvirkning er stabil over tid, og at mobbeofre har lavere grad av jobbmedvirkning sammenliknet med ikke-mobbete, være en indikator på at det er på arbeidsplasser der mulighetene for å påvirke beslutningene om ens egen arbeidssituasjon er små, at mobbing forekommer.



Figur 8. Endring i opplevd jobbmedvirkning over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

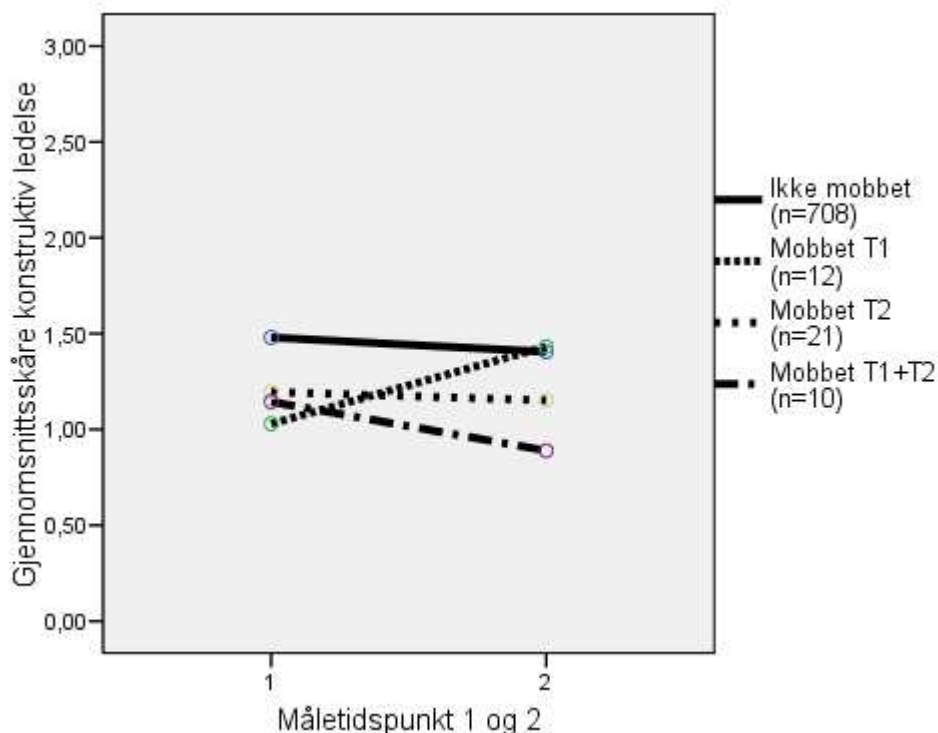
Destruktiv ledelse

Studier har vist at mobbing ofte skjer i arbeidsmiljø med mangelfull ledelse eller destruktiv ledelse og i mindre grad på arbeidsplasser med en konstruktiv lederstil (Einarsen et al., 1994; Skogstad, 1997). Studier har også vist at mange ofre for mobbing oppgir ledere som dem som mobber (Einarsen et al., 2003). Både ofre for mobbing og de som er vitne til mobbing er mer misfornøyd med lederstil hos nærmeste leder enn personer som ikke utsettes for mobbing eller observere dette.

I denne rapporten undersøker vi om konstruktiv lederatferd og to former for destruktiv lederatferd, nemlig "tyrannisk" og la-det-skure (Laissez-faire) lederstil. "Tyrannisk lederatferd" er lederatferd som innebærer et sterkt fokus på arbeidsoppgavene, samtidig som lederen kan ydmyke sine underordnede, komme med urettmessige anklager mot dem, bagatellisere deres initiativ, samt bakvaske og manipulere sine medarbeidere (Ashforth, 1994; Einarsen et al., 2007; Namie & Namie, 2000; Skogstad et al., 2007; Tepper, 2000). "La-det-skure ledelse" er kjennetegnet ved manglende gjennomføring av oppgaver, manglende oppfølging av bedriftens mål og manglende oppfølging av underordnede. En "la-det-skure leder" vil kunne neglisjere at mobbing finner sted og la være å gripe inn selv når han eller hun blir bedt om det. Ved å ikke håndtere konflikter, stress eller andre frustrasjoner i arbeidsmiljøet, kan det også bli skapt grobunn for senere mobbing (Einarsen, Skogstad, Løseth & Aasland, 2002). Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland og Hetland (2007) fant at "la-det-skure" ledelse hadde sammenheng med større grad av rollekonflikt, rolletvetydighet og konflikter med medarbeidere. Hauge, Skogstad og Einarsen (2007) fant at tyrannisk og "la-det-skure" ledelsesatferd var sterkt relatert til mobbing. Dersom lederen hadde en tyrannisk lederstil eller dersom lederen ikke tok aktivt fatt i konflikter og problemer på arbeidsplassen, var faren stor for at medarbeidere i fortsettelsen vil kunne oppleve seg mobbet, det være seg av lederen selv eller av andre ansatte. Nielsen, Matthiesen og Einarsen (2005) fant også at en tyrannisk lederstil innebar en alvorlig stressfaktor for medarbeiderne, da denne lederstilen var forbundet med symptomer på posttraumatisk stress hos mobbeofre. Med *konstruktiv* lederatferd mener vi ledere som fokuserer både på de ansatte på arbeidsplassen og på bedriftens arbeidsoppgaver, å utnytte ressursene på best mulig måte for å nå bedriftens mål. Denne lederstilen oppfordrer de ansatte til engasjement, involvering og medvirkning i beslutningsprosessene. Ledere med denne typen lederstil handler beslutsomt, er tydelig mht hva som skal prioriteres, og gjennomfører bedriftens planer og arbeidsoppgaver, samtidig som de motiverer og ivaretar sine medarbeidere på en god måte. Vi

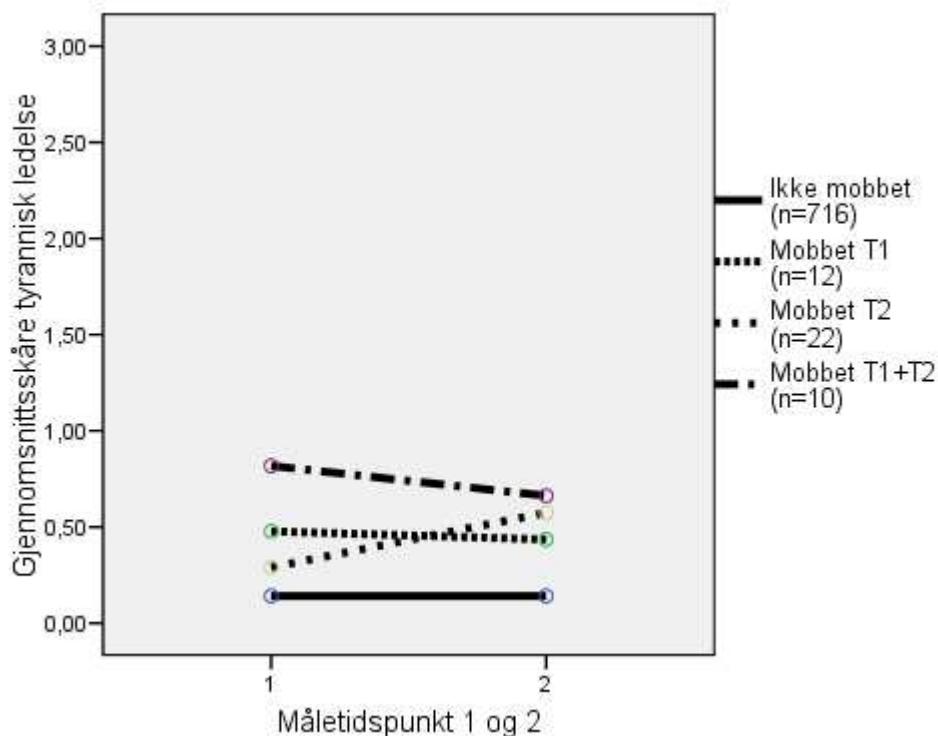
forventer at personer som utsettes for mobbing på arbeidsplassen vil oppleve sin leder som mer tyrannisk, og rapportere mer "la-det-skure" ledelse og mindre konstruktiv ledelse enn personer som ikke utsettes for mobbing.

Resultatene presentert i Figur 9 viser at ikke-mobbete personer (selvopplevd) opplever sin ledelse som vedvarende konstruktiv. Det er altså ingen signifikant endring i opplevd grad av konstruktiv ledelsesatferd for denne gruppen over toårsperioden. Dette gjelder også de som ble mobbet på tidspunkt 2 men ikke på tidspunkt 1, men i noe lavere grad enn for ikke-mobbete. Personer som ble utsatt for mobbing på arbeidsplassen kun på tidspunkt 1 opplever sin ledelse som signifikant mer konstruktiv to år senere. Derimot oppleves ledelsen som signifikant mindre konstruktiv etter to år for personer som opplever seg mobbet ved begge måletidspunkt ($F(3,745)=3,28$, $p<.05$; partiell Eta kvadrert=.01). At personer som kun rapporterte om mobbing på tidspunkt 1 opplever sin ledelse som mer konstruktiv på måletidspunkt 2 er ikke overraskende siden konstruktiv ledelse kjennetegnes ved å ta tak i problemer og vise omsorg for sine medarbeidere. At personer som rapporterer mobbing ved begge måletidspunkt opplever sin leder som mindre konstruktiv enn to år tidligere er heller ikke overraskende siden mobbing fremdeles forekommer.



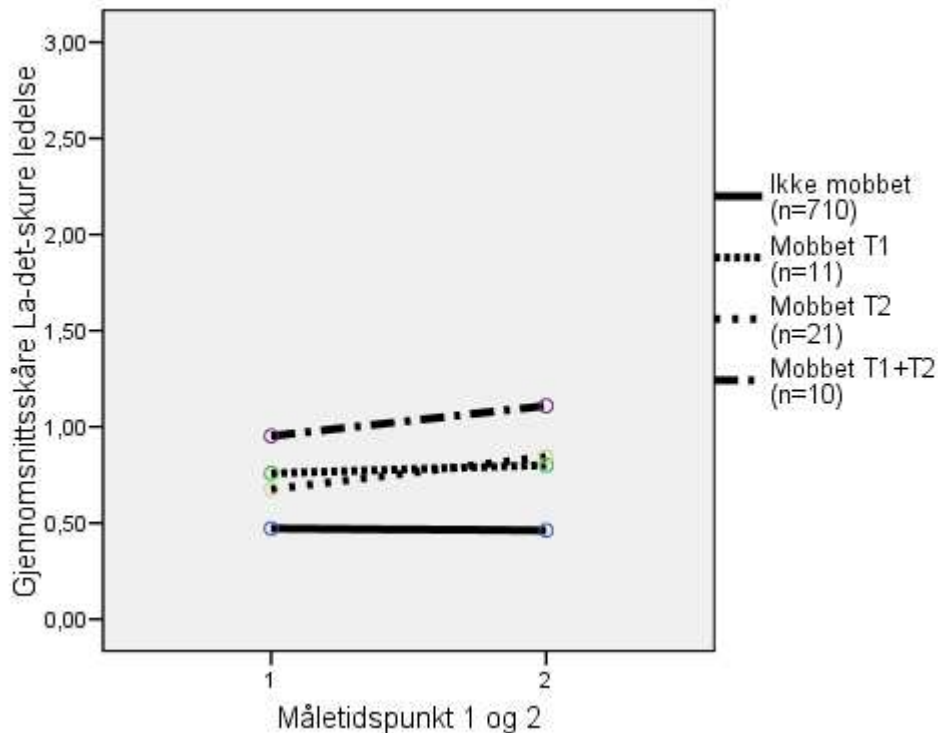
Figur 9. Endring i grad av opplevd konstruktiv ledelse over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

Resultatene presentert i Figur 10 viser en sammenheng mellom mobbing og det å oppleve nærmeste leder som tyrannisk ($F(3,754)=10.00$, $p<.001$; partiell Eta kvadrert=.04). Personer som ikke har opplevd mobbing på arbeidsplassen rapporterer leders atferd å være vedvarende lite tyrannisk over toårsperioden, mens personer utsatt for mobbing rapporterer alle høyere grad av tyrannisk ledelse enn ikke-mobbete. Personer som ble utsatt for mobbing kun på tidspunkt 1 viser stabilitet over de to målingene i sin opplevelse av leders atferd som mer tyrannisk. For personer som er mobbet på tidspunkt 2 men ikke tidspunkt 1, ser vi en signifikant økning i opplevelsen av tyrannisk lederatferd. De personene som er mobbet på begge tidspunkt har den høyeste graden av rapportert tyrannisk lederatferd. Dette betyr for det første at mobbing har en sammenheng med tyrannisk lederatferd, noe som underbygges av at vi finner en økning i opplevelsen av tyrannisk lederatferd for personer mobbet på tidspunkt 2 men ikke tidspunkt 1. Resultatene underbygger også funnene til Hauge og kollegaer (2007) som også fant at mobbing har en sammenheng med tyrannisk ledelse. For det andre underbygges antakelsen ytterligere av at de to resterende grupper av mobbeofre opplever sin nærmeste leders atferd som relativt stabilt tyrannisk.



Figur 10. Endring i grad av opplevd tyrannisk ledelse over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

Vi forventet også å finne en sammenheng mellom mobbing og ”la-det-skure” ledelse fordi denne formen for lederatferd sannsynligvis er forbundet med manglende håndtering av konflikter. Resultatene presentert i Figur 11 viser en signifikant økning i grad av ”la-det-skure” ledelse over toårsperioden, både for personer som ble mobbet ved begge måletidspunktene, og for dem som bare ble mobbet på tidspunkt 2 ($F(1, 746)=8.78, p<.01$; partiell Eta kvadrert=.01). Dette er i tråd med tidligere funn (Skogstad, 1997; Einarsen et al., 2002; Hauge et al., 2007), og tyder på at mobbing er relatert til et arbeidsmiljø hvor ledelsen tilsynelatende ikke bryr seg eller tar tak i konflikter for å løse dem, noe som spesielt illustreres av økningen i opplevd ”la-det-skure” ledelse for personer mobbet over lengre tid. Vi finner også at personer som er mobbet på begge tidspunktene skårer signifikant høyere på grad av ”la-det-skure” ledelse, enn det ikke-mobbete på begge måletidspunkt gjør.

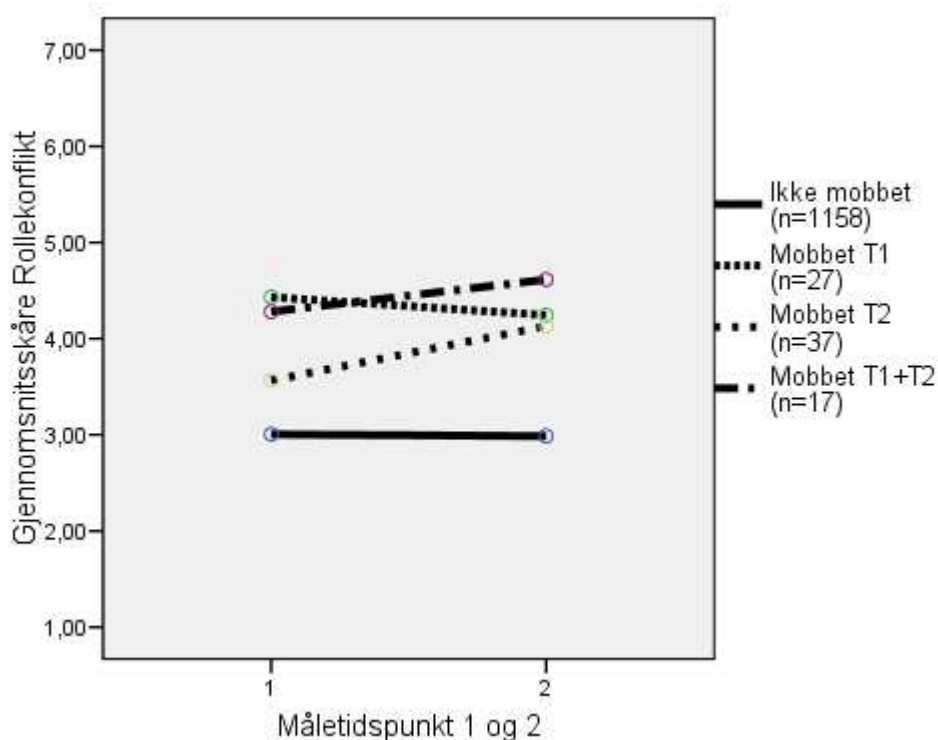


Figur 11. Endring i grad av opplevd la-det-skure ledelse over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

Rollekrav

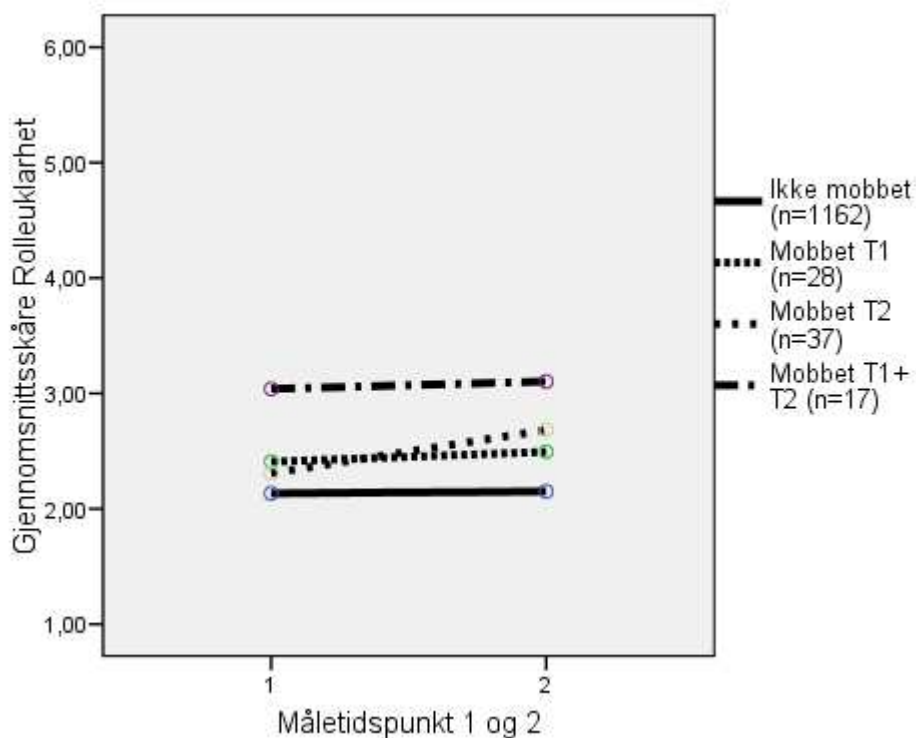
De krav og forventninger som stilles til oss i arbeidet fra overordnede, kollegaer, underordnede eller samarbeidspartnere kan skape rollestress for den enkelte dersom en ikke opplever å være i stand til å imøtekomme de krav og forventninger en blir møtt med. Kilder til slikt stress er rollekonflikter og rolleklarhet. *Rollekonflikter* kan handle om å ville gjøre jobben sin på en annerledes måte enn det uttrykte forventninger tilsier, det å møte ulike forventninger og krav fra forskjellige personer, og det å oppleve konflikter mellom ulike roller som vanskelig lar seg kombinere (Skogstad, 2000). *Rolleklarhet* innebærer at arbeidstakeren ikke har fått tilstrekkelig informasjon eller instruksjon om hva som forventes av en i jobben, og dermed vet lite om hva som faktisk blir forventet. Tidligere studier har vist at rollekonflikt og rolleklarhet er faktorer i arbeidsmiljøet som har klare sammenhenger med mobbing (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994; Jennifer, Cowie & Ananiadou, 2003). Hauge, Skogstad og Einarsen (2007) fant i en tverrsnittundersøkelse basert på dataene fra 2005, at rollekonflikt og også interpersonlige konflikter var sterkt relatert til mobbing. Videre har Vartia (1996) funnet at arbeidstakere som har vært utsatt for mobbing rapporterer mindre

klare mål i arbeidet enn andre arbeidstakere. De som opplever mange negative handlinger jobber altså i arbeidsmiljø preget av uklare eller konfliktfylte forventninger. Vi forventer derfor at mobbing er relatert til høy grad av opplevd rollekonflikt. Resultatene presentert i Figur 12 bekrefter denne antakelsen. Vi finner at personer mobbet kun på tidspunkt 2 har en signifikant økning i grad av opplevd rollekonflikt fra tidspunkt 1 til tidspunkt 2 ($F(3,1233)=3.89, p<.01$; partiell Eta kvadrert=.01) Siden disse personene ikke rapporterte om mobbing på tidspunkt 1 indikerer dette at mobbing er forbundet med økt grad av rollekonflikt, noe som også er i tråd med andre funn på sammenhengen mellom mobbing og rollekonflikt (Jennifer et al., 2003; Hauge et al., 2007). Vi finner også en økning i opplevd rollekonflikt for personer som er mobbet på begge tidspunkt noe som tyder på en forverring av opplevd rollekonflikt. For personer som kun ble mobbet på tid 1 synker grad av rollekonflikt noe fra tidspunkt 1 til tidspunkt 2, men grad av rollekonflikt er fremdeles høy på tidspunkt 2. For personer som ikke er utsatt for mobbing er grad av rollekonflikt stabilt lavere enn for personer utsatt for mobbing over toårsperioden. Resultatene antyder dermed at mobbing fører til økt opplevd rollekonflikt, mer enn vice versa.



Figur 12. Endring i grad av opplevd rollekonflikt over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

Når det gjelder rolleklarhet (Figur 13) finner vi at grad av rolleklarhet er stabil for alle gruppene med unntak av dem som opplevde seg mobbet på tidspunkt 2, men ikke tidspunkt 1 ($F(1,1238)=4.72, p<.05$; partiell Eta kvadrert=.004), som rapporterte mer rolleklarhet på tidspunkt 2. Personer som er mobbet på begge tidspunkt rapporterer høyest grad av rolleklarhet av alle gruppene på begge måletidspunkt. Dette betyr at mobbing har en statistisk sammenheng med i hvilken grad man opplever sin rolle i jobben som uklar eller ikke. Det vi ikke vet er om mobbing fører til rolleklarhet eller om det er udefinerte og utydelige roller som fører til mobbing. At individer ikke vet hva som forventes av dem i rollen som arbeidstaker kan skape konflikter i forhold til både hvilke arbeidsoppgaver som skal gjøres og hvordan, samt hvordan det forventes at man skal relatere seg til de andre ansatte i virksomheten. Som Figur 13 viser har personer som kun er utsatt for mobbing ved tidspunkt 2 men ikke tidspunkt 1, en klar økning i opplevd rolleklarhet, noe som kan tyde på at det er mobbing som skaper denne rolleklarheten.



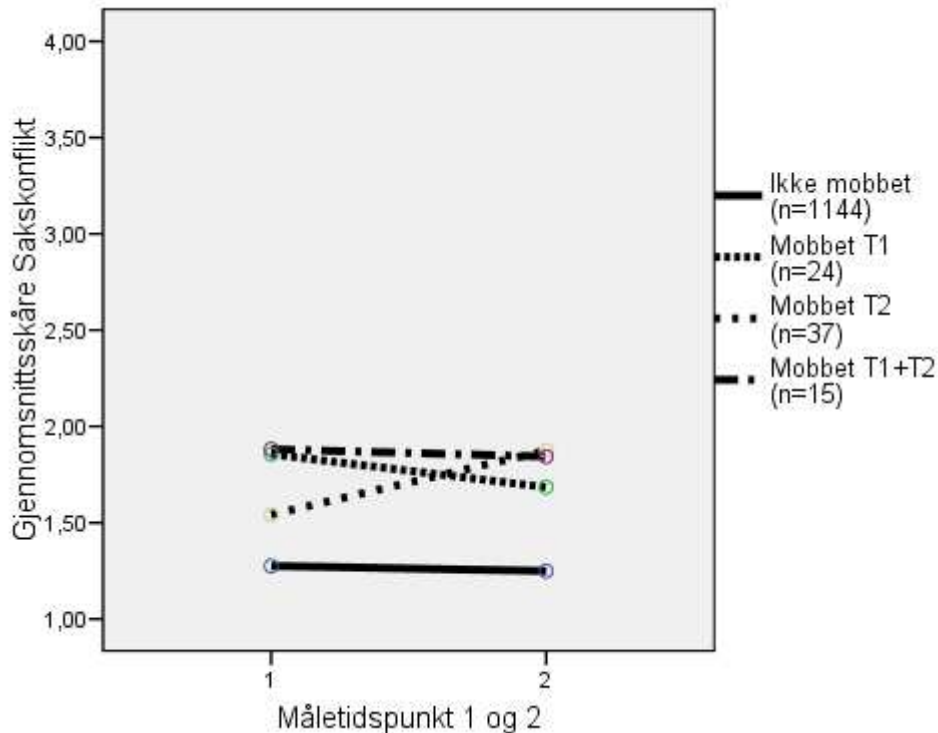
Figur 13. Endring i grad av opplevd rolleklarhet over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene.

Interpersonlige konflikter

Med konflikt mener vi en situasjon der man føler seg forhindret av eller frustrert av en annen person eller gruppe (van der Vliert, 1998). Dette kan dreie seg om alt fra uenigheter om saker til sterke personlige motsetninger, eller at man synes noen opptrer slik at de ødelegger ens egen eller andres trivsel. Vi kan skille mellom konflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak (sakskonflikt) og konflikter som går på forholdet mellom personer (personkonflikter).

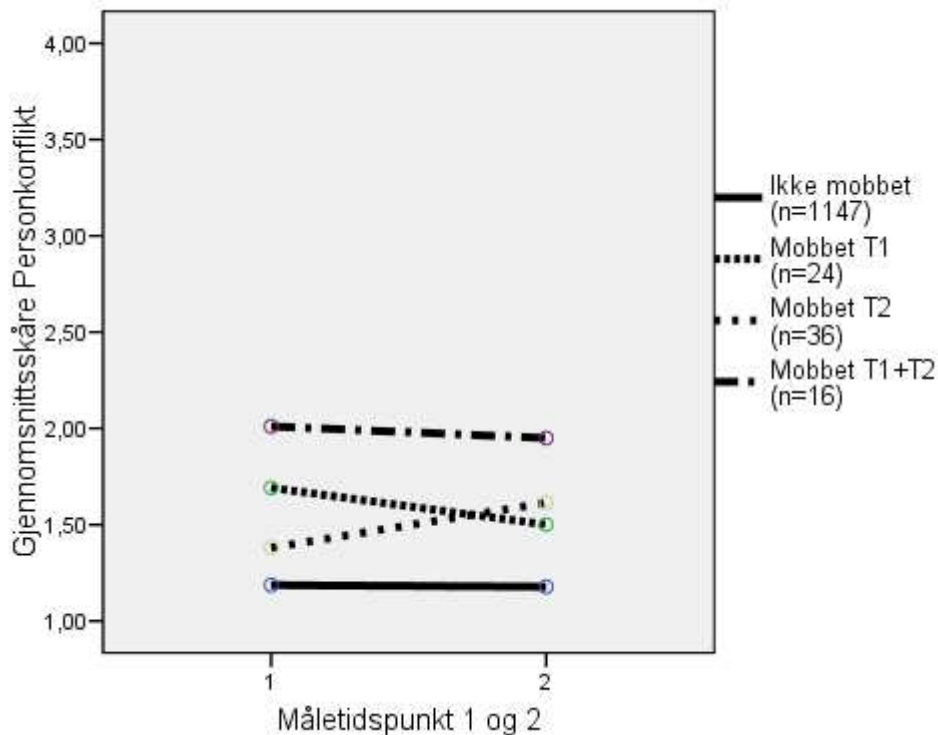
Hovedforskjellen mellom disse to typer konflikter er gjerne at sistnevnte er mer intens og sterkere assosiert med negative følelser. Ofte er sakskonflikter et forstadium til personkonflikter. Forskjellen på konflikt og mobbing er ikke nødvendigvis hva og hvordan noe utføres, men i hovedsak hyppigheten og varigheten av det som skjer (Keashly & Nowell, 2003; Salin, 2003) kombinert med en ubalanse i styrkeforholdet mellom partene (Einarsen, 2000). Mens konflikter kan ha både positive og negative konsekvenser (Tjosvold, 1991) og kan foregå mellom likeverdige parter (Einarsen & Skogstad, 1996), gjerne som enkeltstående episoder som kan løses relativt raskt (Zapf & Gross, 2001), er det mobbing når en konflikt videreutvikles slik at en eller flere av de involverte over lengre tid føler seg systematisk angrepet eller utsatt for negative handlinger samtidig som de har vansker med å forsvare seg (Einarsen et al., 1994). Mobbing kan med andre ord ses på som en siste dramatisk fase av en konflikteskalering, og oppstår i mange tilfeller som følge av mangelfull håndtering av arbeidsrelaterte konflikter (se også Einarsen & Pedersen, 2007). Vi forventer derfor at personer som rapporterer om selvopplevd mobbing også rapporterer om høyere grad av konflikter enn personer som ikke har opplevd mobbing på arbeidsplassen.

Resultatene presentert i Figur 14 viser at personer som ble mobbet på tidspunkt 2, men ikke tidspunkt 1, rapporterer signifikant økt grad av sakskonflikt sammenliknet med målingen i 2005 ($F(3,1214)=5.20$, $p < .01$; partiell Eta kvadrert = .013). Dette kan tyde på at mobbing er knyttet til sakskonflikter. For ikke-mobbete, samt personer som er mobbet ved begge måletidspunktene, er grad av sakskonflikt stabil over toårsperioden, mens dem som ble mobbet på tidspunkt 1, men ikke tidspunkt 2, rapporterer om svakt redusert grad av sakskonflikt. Generelt finner vi at personer som har blitt utsatt for mobbing rapporterer signifikant høyere grad av sakskonflikt enn ikke-mobbete, noe som også støtter tidligere funn (Einarsen et al., 1994).



Figur 14. Endring i grad av opplevd sakskonflikt over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

Tidligere forskning viser at personkonflikter kan eskalere til mobbing. Vi forventer dermed å finne at personer som er utsatt for mobbing rapporterer høyere grad av personkonflikt enn ikke-mobbete. Resultatene presentert i Figur 15 støtter denne antakelsen. Vi finner at grad av personkonflikt er stabilt lav for ikke-mobbete og stabilt høyere for personer som er utsatt for mobbing ved begge måletidspunkt. Det er altså ingen endring i opplevd grad av personkonflikt for disse gruppene. For personer som ble mobbet kun ved første måletidspunkt synker grad av personkonflikt noe fra tidspunkt 1 til tidspunkt 2, mens personer som ble mobbet kun på tidspunkt 2 og ikke tidspunkt 1 har en signifikant økning i personkonflikt fra tidspunkt 1 til tidspunkt 2 ($F(3,1217)=3.73, p<.05$; partiell Eta kvadrert =.009). Dette viser at mobbing har en sammenheng med konflikt, uten at konflikter forekommer så tydelig i forkant av at man opplever å bli mobbet.



Figur 15. Endring i grad av opplevd personkonflikt over en toårs periode for personer som ikke er eksponert for mobbing (selvopplevd) og personer eksponert for mobbing (selvopplevd) på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

Oppsummering av resultater på mobbing i arbeidslivet

Resultatene viser at forekomsten av mobbing holder seg stabilt i underkant av 5 prosent over toårsperioden fra 2005 til 2007. Femtiture personer av de 76 personene som sier seg utsatt for mobbing (selvopplevd) ved andre måletidspunkt er nye tilfeller siden første måling, mens 1.5 prosent av svarerne (23 personer) er utsatt for mobbing ved begge måletidspunkt. Andelen er noe høyere når vi måler mobbing ut fra negative handlinger (en-handlingskriteriet). Her finner vi at 9.4 prosent (166 av 1775 personer) kan klassifiseres som mobbet. På tidspunkt 2 finner vi 5.9 prosent (105 personer) nye tilfeller av mobbing mens 4.2 prosent (74 personer) av deltakerne i undersøkelsene ble usatt for negative handlinger over kriteriet på begge måletidspunkt. Hvorvidt dette er få eller mange nye tilfeller av mobbeofre er vanskelig å si siden det ikke foreligger studier som gir et sammenlikningsgrunnlag. Vi fant ingen sammenhenger mellom demografiske faktorer som kjønn, alder og utdanning og selvopplevd mobbing. Mobbing målt med NAQ (en-handlings kriteriet) viste at personer som er sykemeldt, på atfering, i lønnet permisjon, pensjonert eller uføretrygdet hadde høyere frekvens av mobbing på tidspunkt 1, men lavere frekvens av mobbing på tidspunkt 2 sammenliknet med personer i full eller deltidsstilling.

Resultatene viser også at de som ble utsatt for mobbing i 2005, som fortsatt er i jobb og som fortsatt velger å delta i undersøkelsen har fått redusert mobbingen i årene fram til 2007, noe som også viser at mobbing kan reduseres eller opphøre over tid.

Sammenhengene mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer og mobbing viser seg å være tilsvarende på måletidspunkt 1 og måletidspunkt 2 av undersøkelsen. Vi finner at mobbing har sterkest sammenheng med lavere grad av jobbtilfredshet, tyrannisk ledelse, "la-det-skure" ledelse, rollekonflikt og konflikter på arbeidsplassen. Tar vi tidsdimensjonen i betraktning, og ser på hvordan personer som har opplevd mobbing på ulike tidspunkt og med ulik varighet i løpet av toårsperioden opplever sitt arbeidsmiljø, finner vi hovedsakelig at mobbeofre uavhengig av tidspunkt for mobbing opplever sitt arbeidsmiljø som dårligere enn personer som ikke opplever seg mobbet. At mobbing har en sammenheng med dårlig ledelse, rollekonflikter, konflikter, lite medbestemmelse og lav jobbtilfredshet illustreres spesielt godt av at de nye tilfeller av mobbeofre ved andre måling systematisk opplever sitt arbeidsmiljø som dårligere sammenliknet med første måling. Resultatene viser også at personer som opplever seg mobbet ved begge måletidspunktene, og således er eksponert for mobbing over en lengre tidsperiode, opplever sitt arbeidsmiljø som stabilt dårlig over tid. Undersøkelsen viser imidlertid ikke om de antatte årsaksforholdene i arbeidsmiljøet eksisterer i forkant av mobbingen. Mobbing kan like gjerne gå hånd i hånd med det å få et forverret arbeidsmiljø eller føre til at man opplever arbeidsmiljøet som dårligere.

Mobbing og helse

Sammenhengen mellom psykososialt arbeidsmiljø og mental helse

Modellen vår (Figur 1) for sammenheng mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i form av jobbtilfredshet, jobbkrav, medbestemmelse, ledelse, rollekonflikter og interpersonlige konflikter på den ene siden, og mobbing og utstøting på den andre siden, antar at forhold i arbeidsmiljøet vil påvirke arbeidstakernes helse, der dårlig helse kan føre til utstøting fra arbeidslivet. Modellen antar også at de samme psykososiale faktorene vil ha en sammenheng med forekomst av mobbing, der mobbing i neste omgang kan føre til utstøting fra arbeidslivet. Videre antar modellen at mobbing og mental helse også kan føre til senere utstøting fra arbeidslivet.

Flere studier har dokumentert en sammenheng mellom mobbing og mentale lidelser som angst

og depresjon. Einarsen og kollegaer (1996) fant psykosomatiske symptomer hos mobbeofre i form av hodepine, mageproblemer, søvnløshet, angst, depresjon, diaré, kvalme, allergiske reaksjoner og selvmordstanker. En studie blant danske arbeidstakere fant at spesielt depresjoner synes å være relatert til det å være utsatt for mobbing (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Rayner, Hoel og Cooper (2002) viste også at ansatte som var utsatt for vedvarende mobbing hadde større sannsynlighet for å slite med angst og depresjoner enn arbeidstakere som ikke var blitt mobbet. Tilsvarende funn er gjort av Zapf, Knorz og Kulla (1996), som også fant at 54 prosent av mobbeofrene fikk medisinsk behandling, mens 55 prosent hadde hatt tre eller flere fraværperioder i løpet av de siste 12 månedene. Einarsen og kollegaer (2007) fant svake til moderate sammenhenger mellom henholdsvis mobbing og angst og mobbing og depresjoner i første måling av den foreliggende undersøkelsen (se tabell 6). Vi forventet tilsvarende sammenhenger ved andre måling i 2007. Resultatene for andre måling viser en korrelasjon mellom mobbing (målt som summen av negative handlinger) og angst på .38, og en korrelasjon mellom mobbing og depresjon på .39. Korrelasjonene mellom selvopplevd mobbing og angst er på .20, mens sammenhengen mellom selvopplevd mobbing og depresjon er på .23. Resultatene for begge indikatorene er relativt like på de to målingene. Dette støtter dermed tidligere forskning på dette området (Mikkelsen & Einarsen, 2001; Rayner et al., 2002), og også sammenhengene vi har skissert i modellen vår (Figur 1). Sammenhengene er sterkere når vi måler mobbing som det å utsettes for konkrete negative handlinger, enn når mobbing måles som selvopplevd mobbing. Dette kan skyldes at førstnevnte består av 22 spørsmål og således fanger opp mer varians enn målet for selvopplevd mobbing som kun er ett spørsmål og dikotomisert. Det kan også tyde på at mobbing rammer hardt selv om man ikke velger å kalle seg for mobbet.

Hvis vi ser på de psykososiale arbeidsmiljøfaktorenes sammenheng med helse (Tabell 5), finner vi jevnt over svake, samt noen moderate sammenhenger på begge måletidspunkt.

Sammenhengene er også relativt like på de to målingene. Jobbtrivsel og mobbing har de sterkeste sammenhengene med depresjon på begge måletidspunkt, $r = -.41$ på første måling og $r = -.40$ på andre måling for jobbtrivsel og depresjon, og $r = .40$ på første måling og $r = .42$ på andre måling for mobbing og depresjon henholdsvis. Resultatene støtter sådan vår antakelse om at mobbing er forbundet med depresjon og lav jobbtrivsel hos arbeidstakerne, noe som også underbygger forskningsfunnene til Rayner og kollegaer (2002), Hallberg og Strandmark (2006) og Mathisen og kollegaer (2008). Tyrannisk ledelse, la-det-skure ledelse, rollekonflikt og rolleklarhet, personkonflikt og konflikt med leder har signifikante korrelasjoner med angst og depresjon som varierer fra .21 til .32. Dette tyder på at det å oppleve negative forhold i

arbeidsmiljøet har sammenheng med mental helse hos arbeidstakerne. Destruktiv ledelse er gjerne forbundet med å utvise krenkende atferd overfor ansatte, samt dårlig håndtering av konflikter på arbeidsplassen. Således er det rimelig at dette kan skape reaksjoner av angst og depresjon hos individet. De svakeste sammenhengene finner vi mellom jobbkrav og angst (.15 på første måling og .21 på andre måling), jobbkrav og depresjon (.21 på første måling og .16 på andre måling), og konstruktiv ledelse og angst (-.11 på første måling og -.14 på andre måling) og konstruktiv ledelse og depresjon (-.14 på første måling og -.15 på andre måling). At konstruktiv ledelse henger sammen med lavere grad av angst og depresjon viser at en lederstil som ivaretar individet i organisasjonen og håndterer konflikter på en god måte, til en viss grad kan være med på å forebygge mentale lidelser hos individet. Sammenhengen mellom konstruktiv ledelse er imidlertid svak, noe som tyder på at destruktiv ledelse har sterkere sammenheng med helse i negativ retning, enn det god ledelse har i positiv retning. Helhetlig sett betyr resultatene at det å oppleve et dårlig arbeidsmiljø har en sammenheng med dårlig mental helse, da spesielt depresjon. Det er også rimelig å anta at dårlig helse til en viss grad kan påvirke opplevelsen av de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i negativ retning.

Tabell 5. Korrelasjoner mellom arbeidsmiljøfaktorer, mobbing og mental helse; angst og depresjon for begge måletidspunkt.

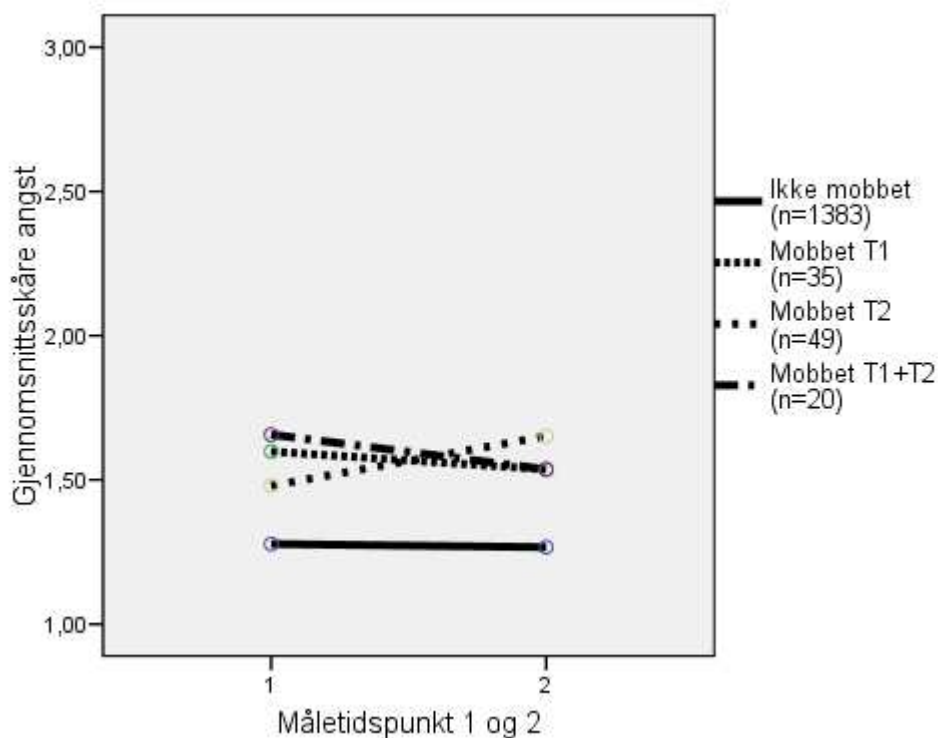
	1. måling		2. måling	
	N=1589-1664		N=1522-1573	
	Angst	Depresjon	Angst	Depresjon
Jobbtilfredshet	-.32	-.41	-.33	-.40
Jobbkraav	.15	.16	.21	.16
Jobbmedvirkning	-.18	-.25	-.19	-.23
Konstruktiv ledelse	-.11	-.14	-.14	-.15
Tyrannisk ledelse	.29	.32	.30	.29
La-det-skure ledelse	.21	.27	.30	.31
Rolleklarhet	.21	.26	.29	.32
Rollekonflikt	.24	.27	.31	.31
Sakskonflikt	-.27	-.28	.26	.22
Personkonflikt	-.26	-.29	-.29	-.30
Konflikt med leder	-.27	-.30	-.31	-.29
Konflikt med medarbeider	-.22	-.23	-.22	-.22
Selvopplevd mobbing	.19	.22	.20	.23
Mobbing som eksponering for negative handlinger (NAQSUM)	.37	.42	.38	.39
Depresjon	.71		.72	

Alle korrelasjonene er signifikante på 0.001 nivå

For å se hvordan forholdet mellom henholdsvis selvopplevd mobbing og angst og selvopplevd mobbing og depresjon er over tid, ble variansanalyse med gjentatte målinger benyttet.

Resultatene presentert i Figur 16 viser at personer som opplever seg mobbet, rapporterer høyere

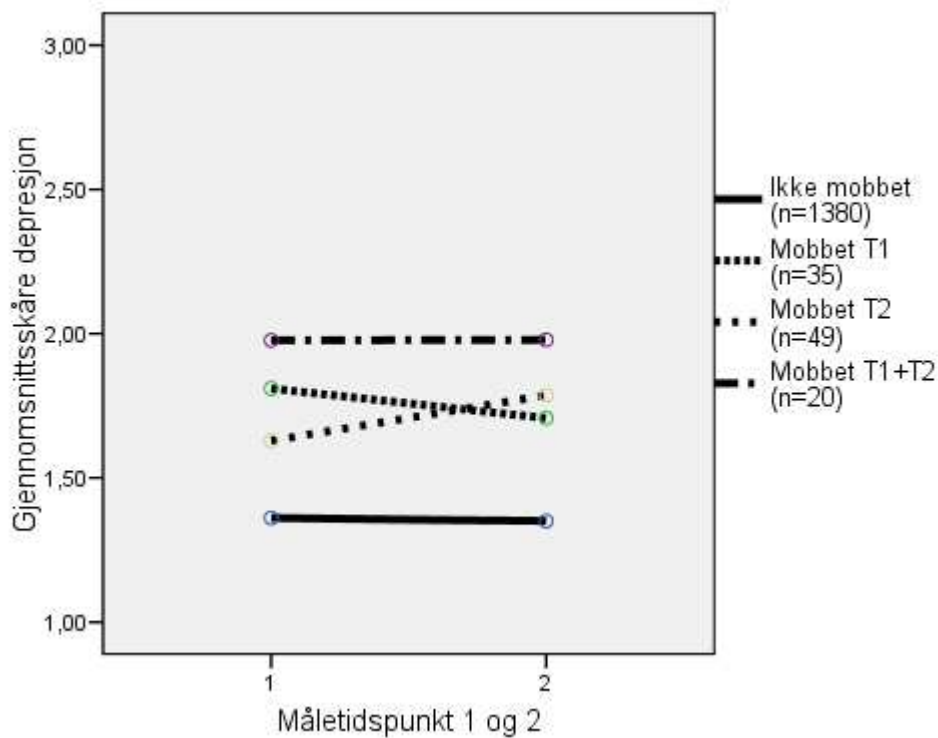
grad av angst enn ikke-mobbete personer på begge måletidspunkter. For personer som ikke ble mobbet på tidspunkt 1, men som ble mobbet på tidspunkt 2, finner vi en signifikant økning i rapportert grad av angst på tidspunkt 2, mens for personer mobbet på tidspunkt 1, men ikke tidspunkt 2, samt personer mobbet på begge tidspunkt finner vi en svak ikke-signifikant nedgang i grad av opplevd angst på tidspunkt 2 ($F(3,1481)=8.14, p<.001$; partiell Eta kvadrert =.016). Dette betyr at mobbing kan føre til angstreaksjoner hos individet, noe som illustreres ved økningen i rapportert angst for personer som ble mobbet kun ved måletidspunkt 2, samt at alle mobbeofrene rapporterer høyere grad av angst enn ikke-mobbete.



Figur 16. Endring i grad av opplevd angst på to måletidspunkter for personer som ikke opplever seg mobbet og personer som opplever seg mobbet.

Resultatene viser også at personer som opplever seg mobbet på arbeidsplassen rapporterer signifikant høyere grad av depresjon enn personer som ikke opplever seg mobbet (se Figur 17). Her rapporterer spesielt personer som opplever seg mobbet ved begge måletidspunkt stabilt høyere på grad av depresjon sammenliknet med de andre gruppene. De som ble mobbet på tidspunkt 1, men ikke tidspunkt 2, viser en svak ikke-signifikant nedgang i opplevd depresjon fra første til andre måletidspunkt, mens de nye mobbeofrene (mobbet ved tidspunkt 2, men ikke tidspunkt 1) viser høyere grad av depresjon ved andre måletidspunkt sammenliknet med første

måletidspunkt ($F(3,1478)=4.48, p<.01$; partiell Eta kvadrert $=.01$). Funnene viser at mobbing har en systematisk sammenheng med depresjoner, noe som underbygges av at personer som opplever seg mobbet over lengre tid har samme nivå av depresjon på de to måletidspunktene, samtidig som de nye mobbeofrene på måletidspunkt 2 rapporterer økt grad av depresjon. Dette underbygger således at det er mobbing som fører til depresjon og ikke omvendt.



Figur 17. Endring i grad av depresjon på to måletidspunkter for personer som ikke opplever seg mobbet og personer som opplever seg mobbet.

Oppsummering psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, mobbing og helse

Resultatene indikerer at mobbing viser sterk statistisk sammenheng med angst og depresjoner. Angst og depresjoner korrelerer på $.72$, noe som indikerer at dersom man rapporterer om angst så rapporterer man også om depresjon. Andre viktige psykososiale faktorer er jobbtilfredshet, tyrannisk ledelse, "la-det-skure" ledelse, rollekonflikt og rolleklarhet, konflikt med kollegaer og konflikt med nærmeste leder som alle statistisk henger sammenheng med økt grad av angst og depresjon. Resultatene viser også at personer som blir mobbet over de to målinger viser stabilt nivå av depresjon, samt at nye mobbeofre rapporterer om økt grad av både angst og depresjon etter å ha blitt mobbet på arbeidsplassen. Helhetlig sett betyr resultatene at et dårlig arbeidsmiljø

har en klar sammenheng med dårlig helse, da spesielt depresjon.

Utstøting fra arbeidslivet

Fenomenet ”utstøting fra arbeidslivet” omhandler som tidligere omtalt den prosessen der individer slutter i jobb eller blir langtidssykemeldte, kommer på attføring eller blir trygdet før oppnådd pensjonsalder. Utstøting er et sammensatt fenomen som kan innebære at man ikke lenger kan jobbe innenfor det yrket man har utdannet seg til, at man blir ekskludert fra sin opprinnelige arbeidsplass, eller at man blir utstøtt fra arbeidslivet som sådan ved at man ikke lenger får jobb eller ikke lengre ser seg i stand til å være i arbeid, for eksempel ut fra de kravene som blir stilt eller ut fra egen helsetilstand.

Forekomst av utstøting fra arbeidslivet

I følge offentlig statistikk fra Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV) sine hjemmesider var andelen personer i yrkesaktiv alder med legemeldt og egenmeldt sykefravær på 5.5 prosent i 2005, mens den i 2007 var 5.7 prosent. Andelen personer av befolkningen som mottok uføreytelser var i 2005 10.8 prosent og i 2007 11 prosent. Ved å undersøke hvor mange deltakere i undersøkelsen som på de to måletidspunkter var i arbeid, permittert, arbeidsledige, under utdanning, pensjonerte eller utstøtt i betydningen sykemeldte, på attføring eller uføretrygd; får vi informasjon om hvordan respondentene i utvalget har beveget seg fra 2005 til 2007 med hensyn til status i arbeidslivet.

I Tabell 6 presenteres respondentenes jobbstatus på de to måletidspunkter. Andelen personer i full jobb eller deltidsjobb er litt lavere i 2007 sammenliknet med 2005. Andelen personer som er sykemeldte og uføretrygdet har økt fra henholdsvis 2.0 prosent og 0.7 prosent i 2005 til 3.6 prosent og 1.9 prosent i 2007, mens andelen personer i lønnet permisjon og personer på attføring har gått ned fra henholdsvis 2.3 prosent til 1.5 prosent og 0.9 prosent til 0.5 prosent. Andelen arbeidsledige er relativt stabil med 1.4 prosent i 2005 og 1.2 prosent i 2007. Derimot rapporterer 3.5 prosent av respondentene at de er pensjonerte ved andre måling mot 0.7 prosent ved første måling. Det er rimelig å forvente en viss andel som blir pensjonerte fra måletidspunkt 1 til 2, da noen av respondentene selvsagt når pensjonsalder over toårsperioden

vi har studert. Av de 60 personene som har pensjonert seg fra første måling i 2005 til andre måling i 2007 gikk tretti personer fra fulltidsjobb og ut i pensjon, fjorten personer gikk fra deltidsjobb og ut i pensjon, mens tretten personer også var pensjonert ved første måling i 2005. Totalt 16 personer gikk av ved oppfylt pensjonsalder 67 år. Førti blant de 60 pensjonerte var mellom 62 og 66 år, og fire personer var mellom 57 og 61 år da de gikk av med pensjon. Her har vi en andel personer som kan tenkes å ha benyttet seg av avtalefestet pensjon (AFP). Vi valgte derfor ut alle mellom 60 og 65 år som fremdeles er i jobb for å teste om personer som har gått av med pensjon før tiden skiller seg fra dem som fremdeles er i jobb på de ulike arbeidsmiljøfaktorene. Det var imidlertid ingen signifikante forskjeller mellom de to gruppene på arbeidsmiljøfaktorene. Arbeidsmiljøforhold ser derfor ikke ut til å være viktige faktorer når det gjelder pensjonering.

Hvis vi sammenlikner jobbstatus i 2005 for personer som har deltatt på begge målingene med jobbstatus i totalutvalget fra måling 1 (altså inkludert frafallet etter første måling), ser vi at nesten halvparten av dem som var sykemeldt, og tilnærmet en tredjedel av dem som var på attføring eller uføretrygdet i 2005 ikke deltok i undersøkelsen i 2007. Siden svarprosenten var 70 prosent for hele utvalget, har denne gruppen et forholdsvis større frafall enn det andre deltagere har. Det kan være en rekke grunner til at frafallet er større i denne gruppen, en av dem kan være forverring av egen helsetilstand. På den andre siden kan dette også være en indikator på utstøting fra arbeidslivet, og at disse dermed ikke har sett det som relevant å delta i andre runde av undersøkelsen.

Tabell 6. Jobbstatus i prosent for hele utvalget som deltok på målingene i 2007 og 2005, samt jobbstatus i 2005 inkludert frafall.

Jobbstatus	2007 (n=1734)	2005 ekskl. frafall (n=1759)	2005 inkl. frafall (n=2517)
Full stilling	67.7 (1174)	71.5 (1257)	71.6 (1801)
Deltidsstilling	17.1 (297)	19.4 (341)	18.5 (466)
Sykemeldt	3.6 (63)	2.0 (35)	2.6 (65)
I lønnet permisjon	1.5 (26)	2.3 (40)	2.1 (52)
Attføring	0.5 (9)	0.9 (16)	1.0 (24)
Uføretrygdet	1.9 (33)	0.7 (13)	0.7 (18)
Arbeidsledig	1.2 (20)	1.4 (24)	1.6 (41)
Pensjonert	3.5 (60)	0.7 (13)	0.5 (13)
Under fulltidsutdanning	1.4 (24)	0.9 (15)	1.0 (25)
Selvstendig nærings- drivende uten ansatte	1.6 (28)	0.3 (5)	0.5 (12)

Endring i jobbstatus blant respondentene fra 2005 til 2007

Ved å ta utgangspunkt i respondentenes jobbstatus i 2005 kan vi se hvordan respondentenes deltakelse i arbeidslivet har endret seg i 2007. En frekvensanalyse viser at blant dem som var i fulltidsjobb i 2005 (n = 1237) så er 1070 (86.5 %) personer fremdeles i fulltidsjobb i 2007, mens 40 (3.2 %) har gått over i deltidsstilling i 2007. Trettini (3.2 %) er sykemeldte, og 16 (1.3 %) er i lønnet permisjon i 2007. En person (0.1 %) som var i fulltidsjobb i 2005 oppgir å være på attføring i 2007. Av dem som var i fulltidsjobb i 2005 er tre personer (0.2 %) uføretrygdet og åtte (0.6 %) arbeidsledige, mens 30 personer (2.6 %) er pensjonerte. Videre er ti personer (0.8 %) under fulltidsutdanning og 20 (1.6 %) har blitt selvstendig næringsdrivende. Tjue respondenter har ikke oppgitt jobbstatus i 2007. Tallfestingene viser

at i underkant av ni prosent av respondentene som var i fulltidsjobb i 2005 ikke er aktivt deltakende i arbeidslivet to år etter.

Blant dem som var i deltidsstilling i 2005 (n=331) har 49 personer (14.8 %) gått over i fulltidsjobb, 227 personer (68.9 %) er fremdeles i deltidsjobb og 12 personer (3.6 %) er sykmeldte. Syv personer (2.1 %) er i lønnet permisjon, to personer (0.6 %) er på attføring, seks (1.8 %) er uføretrygdet, syv (2.1 %) er arbeidsledige og 14 (4.2 %) er pensjonister, mens seks personer (1.8 %) er under fulltidsutdanning og en person (0.3 %) er selvstendig næringsdrivende. Dette innebærer at mens 49 personer (14.8 %) av dem som var i deltidsstilling i 2005 har gått over i fulltidsstilling i 2007, er 54 personer (16.2 %) enten ute av aktivt arbeid eller under utdanning. En konklusjon her er at det å være i deltidsstilling ser ut til å være en stabil jobbsituasjon, i hvert fall over en toårs periode, samt at de som er i deltidsstillinger har en noe økt risiko for utstøting fra arbeidslivet. En mulig forklaring kan være at det å være i deltidsstilling er en måte å forsøke å unngå utstøting på tidligere enn ellers.

I henhold til vår definisjon av utstøting betraktes personer som er sykemeldte, på attføring eller uføretrygdet som utstøtt fra arbeidslivet. Det er derfor interessant å se hva som skjer med disse med tanke på å komme tilbake til arbeidslivet. Av 35 personer som var sykemeldt i 2005 er til sammen 60 prosent av disse i full- eller deltidsstilling to år senere. De resterende 17 personene (40 %) deltar ikke i arbeidslivet to år senere, der fem personer (14.3 %) fremdeles er sykemeldt, to (5.7 %) er på attføring, seks (17.1 %) er uføretrygdet og en person (2.9 %) er pensjonert. Sykemeldinger ser dermed ut til å være en sterk risikofaktor for utstøting.

Hvis vi ser på de 14 personene som var på attføring i 2005² er tre personer (21.4 %) i full- eller deltidsjobb to år senere. Fire av respondentene (28.6 %) er fortsatt på attføring, mens fem (35.7 %) er uføretrygdet. En person er pensjonert og en person er selvstendig næringsdrivende to år senere. Etter to år er det altså bare et mindretall av dem som var på attføring som er tilbake i arbeidslivet, mens mer enn en tredjedel er i fare for å bli permanent utstøtt og ende opp i rollen som mottager av uføretrygd. Til sammen 13 personer i utvalget var uføretrygdet i 2005. Av disse er én person i deltidsjobb to år senere, en person er sykemeldt, en person er pensjonert, mens hovedandelen 10 personer (76.9 %) fremdeles er

² Her hadde vi data på 14 av 16 da 2 av deltakerne ikke hadde oppgitt jobbstatus i 2007

uføretrygdet to år senere. Resultatene tyder på at kun et lite mindretall (3 personer) er tilbake i arbeidslivet etter to år som uføretrygdet, og at dette er en meget stabil rolle, i det minste over en to års periode.

Når det gjelder de 22 personene som var arbeidsledige ved første måling, er 14 personer (63.6 %) i full- eller deltidsjobb i 2007. En person er uføretrygdet, mens fire personer (18.2 %) fremdeles er arbeidsledige to år senere. To personer er under fulltidsutdanning og en person er selvstendig næringsdrivende. (Se ellers Tabell a5 i Appendiks 2 for fullstendig oversikt over endring i jobbstatus fra 2005 til 2007).

Jobbstatus i 2005 for de som er utstøtt i 2007

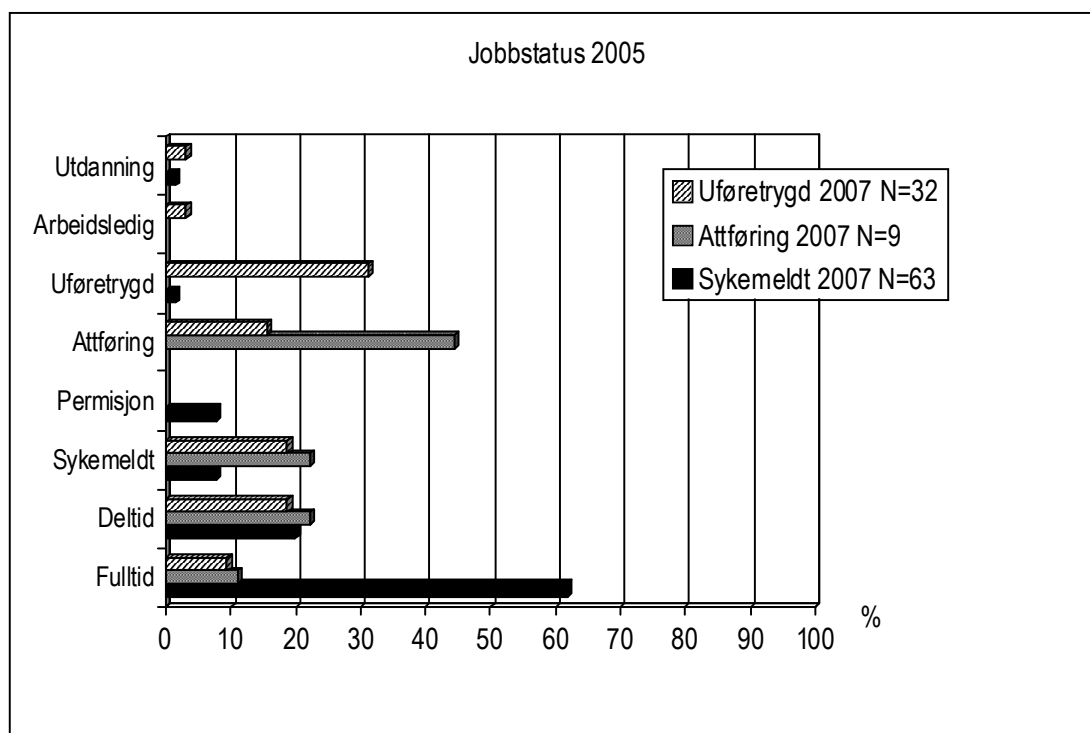
Forrige del viste hvordan deltakernes jobbstatus endret seg fra første til andre måling. Vi skal nå se på hvilken jobbstatus de deltakerne som ut ifra vår definisjon kan betraktes som utstøtte i 2007 hadde ved første måling i 2005 (dvs. de som er sykemeldte, på attføring eller uføretrygdet ved andre måling i 2007).

Sekstire respondenter oppgir å være sykemeldt i 2007 (Figur 18). Av disse var 28 personer (80.9 %) i full- eller deltidsjobb i 2005. Fem personer (7.9 %) var også sykemeldt ved første måling, mens en person (1.6 %) var uføretrygdet. En person (1.6 %) var under fulltidsutdanning og fem personer (7.9 %) var i lønnet permisjon.

Blant de ni respondenter som er på attføring ved andre måling, var en person (11.1 %) i fulltidsjobb og to personer (22.2 %) i deltidsjobb ved første måling. To personer (22.2 %) var sykemeldt, mens fire personer (44.4 %) var på attføring også ved første måling. Igjen ser vi altså en stor grad av stabilitet med hensyn til det å være på attføring.

Blant 32 respondenter som oppgir å være uføretrygdet ved andre måling var tre personer (9.4 %) i fulltidsjobb og seks (18.8 %) i deltidsjobb ved første måling. Seks personer (18.8 %) var sykemeldt og fem (15.6 %) var på attføring, mens ti personer (31.3 %) var uføretrygdet også ved første måling. En person var arbeidsledig og en person var under fulltidsutdanning ved første måling (Se Tabell a6 i Appendiks 2 for oversikt over jobbstatus i 2005 for de som er arbeidsledige, pensjonert, under utdanning eller selvstendig næringsdrivende ved andre måling). Også her ser vi i stor grad stabilitet i forhold til det å bli værende uføretrygdet, men

samtidig er rundt 28 prosent tilbake i full- eller deltidsjobb to år etter. Til sammen har 11.6 prosent av respondentene som deltok i begge undersøkelser endret jobbstatus siden 2005.



Figur 18. Jobbstatus i 2005 for de som er utstøtt i 2007.

Nordberg og Røed (2002) undersøkte hvordan individer beveger seg fra en status på arbeidsmarkedet til en annen. I hovedsak fant de at de tiltak som gjøres for å føre personer på ulike trygdeordninger tilbake til arbeidslivet bare fungerer i begrenset omfang.

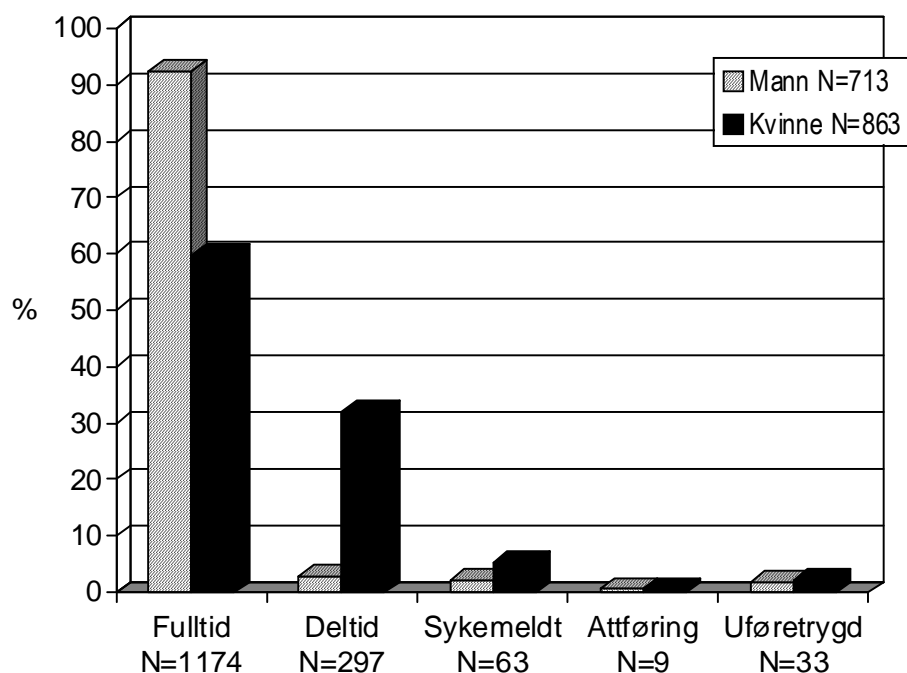
Hovedproblemet er å få langtidssykemeldte og trygdede ut av statusen som støttemottagere. Resultatene fra den foreliggende undersøkelsen viser i stor grad det samme bildet. Personer som har vært langtidssykemeldt ser ut til å gå over i trygdeordninger, og personer som har vært uføretrygd over lengre tid opprettholder som oftest denne statusen. Samtidig er det kun en liten andel som kommer tilbake i full- eller deltidsjobb. Det samme gjelder for dem som er på attføring. Det er mange faktorer som vil virke inn og forklare hvorfor man kommer tilbake eller ikke i jobb. Dette kan være demografiske forhold som kjønn, alder, utdanning og type yrke, men også helsemessige faktorer. I denne rapporten er vi imidlertid mest interessert i hvilke faktorer ved det psykososiale arbeidsmiljøet som kan være forløpere for utstøting fra arbeidslivet, som for eksempel mobbing på arbeidsplassen, konflikter i arbeidsmiljøet og dårlig ledelse. Vi skal i fortsettelsen se nærmere på demografiske, helsemessige og arbeidsmiljømessige faktorer sammenheng med utstøting fra arbeidslivet.

Demografiske variabler og utstøting

Tidligere studier har vist at flere kvinner enn menn blir utstøtt fra arbeidslivet (Ose et al., 2006) og man antar at flere eldre arbeidstakere føler seg skjøvet ut av arbeidslivet gjennom tidlig pensjonering, enten for å gi plass til yngre arbeidstakere eller fordi det oppleves som vanskelig å mestre økte krav i arbeidssituasjonen (Ose et al., 2006). Tidligere studier har også vist at det er i lavtlønnede yrker uten høyere utdanning, og da spesielt innen helsesektoren, industri, og hotell- og restaurantbransjen, at det er høyest forekomst av sykemeldinger (Allebeck & Mastekaasa, 2004; Kivimäki, Elovainio & Vahtera, 2000). Det ble derfor undersøkt om demografiske variabler har sammenheng med utstøting. Følgende variabler ble testet: kjønn, alder, utdanningsnivå, antall ansatte på arbeidsplassen, lederansvar, tillitsverv, og arbeidstidsordning.

Resultatene viser systematiske sammenhenger mellom henholdsvis kjønn, alder og utdanning og jobbstatus (dvs om man er i full- eller deltidsjobb, sykemeldt, på attføring, eller uføretrygdet). Det var ingen sammenheng med de øvrige demografiske variablene.

Resultatene for kjønn og jobbstatus presentert i Figur 19 viser at kvinner (n=47) er oftere sykemeldte (5.4 %) og uføretrygdet (2.3 %) sammenliknet med menn (n=16) der henholdsvis 2.2 prosent er sykemeldte og 1.8 prosent uføretrygdet. Omtrent like mange menn 0.6 prosent (n=4) som kvinner 0.6 prosent (n=5) er på attføring. Det er flere menn, 92.4 prosent (n=659), enn kvinner, 59.7 prosent (n=515), i fulltidsstilling, mens få menn, 21 (2.9 prosent), har deltidsstilling sammenliknet med kvinner, 276 (32.0 %), $\chi^2(4)=241.36$, $p<.001$, $\phi=.39$.



Figur 19. Prosentandel menn og kvinner i de ulike jobbstatus kategoriene.

Når det gjelder alder og utstøting viste resultatene at de er de eldste som har størst risiko for utstøting. Gjennomsnittsalderen til personer i full- og deltids jobb er henholdsvis 46.0 år (st.av. 10.6) og 45.6 år (st.av. 11.2). Gjennomsnittsalderen for sykemeldte er 45.6 år (st.av. 11.6), og for personer på attføring er gjennomsnittsalderen 46.6 år (st.av. 12.2), noe som viser at det ikke er vesentlige forskjeller i alder mellom de sykemeldte og heltids- og deltidsansatte og personer på attføring. For personer på uføretrygd er derimot gjennomsnittsalderen 57.0 år (st.av. 8.4). Dette tyder dermed på at det i hovedsak er de eldste som støtes ut av arbeidslivet i form av uføretrygd ($F(4,1570)=8.74, p<.001$).

Resultatene viser også at det er en sammenheng mellom utdanningsnivå og jobbstatus (se tabell 7), der personer med mindre enn 11 års utdanning har en høyere risiko for utstøting i form av sykemeldinger, attføring eller uføretrygd sammenliknet med personer som har mer enn 11 års utdanning ($\chi^2 = 22.17, p<.01, df = 8$).

Tabell 7. Kjikvadratanalyse over sammenhengen mellom utdanningsnivå og utstøting fra arbeidslivet. Antall rapporteres i parentes.

	Utdanningsnivå			Total
	Mindre enn 11 år	11-13 år	Mer enn 13 år	
I fulltidsjobb	64.6 (126)	74.2 (541)	78.4 (502)	74.7 (1169)
Deltidsjobb	23.6 (46)	19.3 (141)	16.3 (104)	18.6 (291)
Sykemeldt	5.6 (11)	3.7 (27)	3.8 (24)	4.0 (62)
Attføring	1.5 (3)	0.5 (4)	0.3 (2)	0.6 (9)
Uføretrygdet	4.6 (9)	2.2 (16)	1.3 (8)	2.1 (33)
Total	100.0 (195)	100.0 (729)	100.0 (640)	100.0 (1564)

Sammenhenger mellom arbeidsmiljøfaktorer og utstøting

Tidligere forskning har vist at et dårlig psykososialt arbeidsmiljø kan gi grobunn for mellommenneskelige konflikter der også mobbing kan oppstå. Mobbing på arbeidsplassen kan i seg selv sees på som en form for sosial utstøting fra overordnede, kolleger eller andre arbeidstakere, med utstøting fra arbeidslivet som en mulig konsekvens. I en undersøkelse blant 100 norske ofre for langvarig mobbing gjennomført i 1999 viste det seg at hele 26 prosent var uføretrygdet, mens 12 prosent var arbeidsledige (Einarsen et al., 1999). En finsk studie viste at ofre for mobbing hadde 26 prosent større risiko for å få langvarige sykemeldinger ett år etter, sammenlignet med sine ikke mobbede kollegaer (se også Einarsen & Mikkelsen, 2003). Det finnes etter vår kjennskap få studier som undersøker hvordan psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er relatert til utstøting fra arbeidslivet, noe også Knardahl (2005) konkluderer med i en utredningsrapport over utstøting fra arbeid i petroleumsvirksomheten på norsk kontinentalsokkel. Knardahl (2005) viser imidlertid til at lav kontroll over arbeidssituasjonen og lite støtte fra nærmeste leder er faktorer som øker risiko for helseproblemer. Han viser også til en studie der en fant at ønske om tidlig pensjonering er relatert til arbeidsmiljøforhold der man har lav grad av kontroll over arbeidsbetingelsene og lite medbestemmelse i saker som omhandler ens eget arbeid (Blekesaune og Solem, 2005). Som tidligere nevnt viste en intervjustudie av mobbeofre at personer utsatt for mobbing på arbeidsplassen fikk helseproblemer med påfølgende

sykemeldinger. Noen byttet også jobb, og noen sluttet helt å jobbe (Hallberg & Strandmark, 2006). Mykletun (2006) fant at psykiske lidelser som angst og depresjon økte risikoen for uførepensjonering. Vi nevnte også tidligere en studie av ekskludering på jobb som fant at det å bli ekskludert fra sosiale situasjoner på jobb er forbundet med lavere grad av selvaktelse og jobbtilfredshet, engasjement og følelse av forpliktelse i jobben og til arbeidsgiver (Hitlan, Cliffton & DeSoto, 2006).

Respondentene som oppga å være på attføring eller uføretrygdet fylte ikke ut resten av spørreskjemaet, da dette fordret at man var i regulært arbeid på undersøkelsestidspunktet. I utvalget fra 2007 er det imidlertid totalt 61 personer som er sykemeldt, seks personer på attføring og atten personer som er uføretrygdet som svarte på spørreskjemaet i sin helhet ved første måling i 2005. Dette utgjør en relativt liten gruppe som kan betraktes som utstøtte i henhold til vår definisjon på utstøting fra arbeidslivet (n=85; sykemeldte, personer på attføring og uføretrygd). For å ha et rimelig sammenlikningsgrunnlag i videre analyser ble det trukket ut 198 tilfeldige personer som er i full- eller deltidsjobb fra det totale utvalget. Dette ble gjort av statistiske grunner, slik at gruppene av personer i arbeid og utstøtte personer ikke ble for ujevn i størrelse. I de videre analysene behandles personer som er i full- eller deltidsjobb i 2007 som en gruppe (n=198), personer som er sykemeldte i 2007 behandles som en gruppe (n=61), og personer som er på attføring og uføretrygdet i 2007 behandles som en gruppe (n=24). Det er viktig å skille mellom sykemeldte og attføring/uføretrygd fordi utstøting er en prosess, og i henhold til norsk regelverk for sykemeldinger og trygdeytelser går først personer over på attføring og uføretrygd etter en lengre sykemeldingsperiode. Man må altså være sykemeldt en viss periode før man kan få attføring eller uføretrygd. Ideelt sett ville det vært best å skille også mellom personer på attføring og personer på uføretrygd, fordi det å være på attføring innebærer en mulighet for omskolering eller planlagt tilbakeføring til arbeidslivet, mens uføretrygd representerer en noe mer permanent utstøting fra arbeidslivet. Det benyttes to former for uføretrygding i Norge, midlertidig og permanent, der tanken bak midlertidig uføretrygding er at individet etter en periode på nytt skal vurderes for tilbakeføring til arbeidslivet, noe som kan innebære at individet går en periode på for eksempel yrkesrettet attføring, tar videreutdanning osv.. Siden antallet personer som mottar attføring er så lavt som seks personer, er det ikke mulig å foreta statistisk gyldige sammenlikningsanalyser. Personer på attføring blir derfor behandlet som en gruppe sammen med uføretrygdene i de videre analyser.

Det ble utført sammenlikninger mellom personer som var i jobb, sykemeldte eller på attføring/uføretrygd i 2007 med hensyn til hvordan de vurderte sitt psykososiale arbeidsmiljø i 2005 (se tabell 8). Resultatene viser at personer på attføring eller uføretrygd i 2007 rapporterte signifikant mer eksponering for negative handlinger ($F(2,260)=4.50, p<.05$) og i større grad oppga å være mer utsatt for selvopplevd mobbing ($F(2,260)=7.74, p<.01$) to år tidligere enn personer som var i jobb eller sykmeldte ved andre måling. De rapporterte også lavere grad av jobbtilfredshet to år tidligere enn de som er sykemeldt eller i jobb i 2007 ($F(2,271)=6.54, p<.01$). Resultatene viser også at begge grupper av utstøtte personer rapporterte lavere grad av jobbmedvirkning i arbeidssituasjonen enn personer som fortsatt er i jobb. Det ble ikke funnet forskjeller i grad av opplevde krav i jobben mellom noen av gruppene ($F(2,260)=0.40, p>.05$). Det ble heller ikke funnet signifikante forskjeller mht. ledelsesstil, rollekonflikt, rolleklarhet, eller det å være i konflikt med leder eller med kollegaer (Se Tabell a8 og a9 i Appendiks 2 for nærmere dokumentasjon). Dette tyder på at mobbing har en sammenheng med utstøting fra arbeidslivet slik vi skisserer i modellen vår (Figur 1). Utstøtte opplevde også lav jobbtilfredshet og medvirkning i jobben, men det ser ikke ut til at andre arbeidsmiljøfaktorer har en sammenheng med utstøting. Som tidligere vist har derimot arbeidsmiljøfaktorer som destruktiv ledelse, rollekonflikt, rolleklarhet og interpersonlige konflikter sterk sammenheng med mobbing, og modellen vår skisserer også at disse faktorene henger sammen med mobbing som igjen antas å henge sammen med senere utstøting fra arbeidslivet.

Tabell 8. Sammenlikninger mellom utstøting og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer (MANOVA). Kontrollert for kjønn, alder og utdanningsnivå.

	Gjennomsnitt			Standardavvik			Min-max verdier	F
	Attføring/			Attføring/				
	I jobb (n=192)	Sykemeldt (n=54)	Uføretrygd (n=20)	I jobb	Sykemeldt	Uføretrygd		
Negative handlinger								
(NAQ 2005)	1.22	1.28	1.38	.28	.36	.50	1.0-3.1	4.48*
Selvopplevd mobbing	0.04	0.09	0.25	.19	.29	.44	0.0-1.0	7.63**
Jobbtilfredshet	4.01	4.10	3.47	.66	.68	.85	1.4-5.0	7.28**
Jobbkraav	2.48	2.49	2.54	.59	.59	.56	1.0-4.0	0.41 ^{is}
Jobbmedvirkning	2.69	2.60	2.31	.58	.63	.63	1.1-4.0	3.09*

*=p<.05, **=p<.01, ^{is} = ikke signifikant. df= 2,260.

Kovariater:

Utdanning: Wilks Lambda= 0.89, F(5,256)=6.15, p<.001.

Alder: Wilks Lambda= 0.97, F(5,256)=1.40, p>.05.

Kjønn: Wilks Lambda= 0.96, F(5,256)=2.21, p>.05.

Vi fant ovenfor at høye frekvenser av mobbing (målt som summen av negative handlinger) har en sammenheng med høyere grad av angst og depresjoner. Studier på uføretrygd og sosial ekskludering har også funnet at personer som er utstøtt fra arbeidslivet rapporterer høyere grad av angst og depresjoner enn personer som ikke opplever å bli utstøtt (Mykletun, 2000; Mykletun, 2006). Det ble derfor testet om personer som er sykemeldte eller på attføring/uføretrygd i 2007 rapporterte høyere grad av angst og depresjon i 2005 enn det personer som fortsatt er i arbeid gjorde. Resultatene viser at personer som er på attføring/uføretrygd eller er sykemeldt rapporterte signifikant høyere grad av depresjon enn det personer som er i jobb gjorde F(2,270)=4.04, p<.05 (Tabell 9). Det ble ikke funnet

forskjeller i grad av opplevd angst mellom utstøtte i betydningen sykemeldte, på attføring eller uføretrygdet, og personer som er i jobb ($F(2,270)= 3.03, p>.05$). Mental helse ser dermed ut til å være en viktig risikofaktor for senere utstøting, også i våre data.

Tabell 9. Sammenlikninger mellom jobbstatus og mental helse (MANOVA). Kontrollert for kjønn, alder og utdanningsnivå.

Jobbstatus	Gjennomsnitt			Standardavvik			Min-max	F
	Attføring/			Attføring/				
	I jobb (n=196)	Sykemeldt (n=58)	Uføretrygd (n=22)	I jobb	Sykemeldt	Uføretrygd		
Angst	1.31	1.33	1.50	.35	.32	.41	1.0-2.9	3.03 ^{is}
Depresjon	1.43	1.56	1.67	.44	.51	.49	1.0-3.8	4.04*

Merk! ^{is} = ikke signifikant. DF= 2,270. I jobb n=196, sykemeldt n=58, Attføring/utstøtt n=22
Kovariater:

Utdanning: Wilks Lambda= 0.97, $F(2,269)=4.56, p<.001$.

Alder: Wilks Lambda= 0.99, $F(2,269)=1.30, p>.05$.

Kjønn: Wilks Lambda= 0.99, $F(2,269)=1.38, p>.05$.

I tillegg til testing av forskjeller mellom grupper er det imidlertid nyttig å beregne effektstørrelser for å kunne si noe om hvor betydelige forskjellene mellom gruppene er. Hvorvidt en oppnår signifikante forskjeller eller ikke er avhengige av flere faktorer, som blant annet hvor stort utvalg man har og hvor store forskjeller det er mellom personene som utgjør gruppene m.h.t. skåre på de ulike variablene. For å beregne effekten av mental helse og arbeidsmiljø på senere utstøting ble Cohens *d* brukt. Cohens *d* ble beregnet for negative handlinger, selvopplevd mobbing, jobbtilfredshet, medvirkning og depresjon. Cohens *d* uttrykker størrelsen på forskjellen mellom gruppegjennomsnittene på de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene uavhengig av utvalgsstørrelse og kan dermed si noe om hvor stor teoretisk betydning forskjellene mellom gruppene har (Cohen, 1988). I følge Cohen er en effektstørrelse under 0.2 svak, 0.5 middels, og 0.8 sterk. Disse resultatene er fremstilt i tabell 10. Resultatene viste at forskjellene i gjennomsnittsskåre på negative handlinger, selvopplevd mobbing, jobbtilfredshet, kontroll og depresjon mellom personer som er i jobb og personer

som er sykemeldte er relativt svake. Effektstørrelsene ligger mellom 0.13 og 0.27. Dette betyr at det er en sammenheng mellom mobbing og sykmelding, at depresjon kan føre til sykemeldinger og at personer som er sykemeldt rapporterer lavere grad av jobbtilfredshet og kontroll i arbeidet enn personer som er i arbeid, men at sammenhengene statistisk sett ikke er sterke. Sykemeldinger kan betraktes som en stasjon på veien mot utstøting fra arbeidslivet. Derimot er forskjellene mellom personer som er i jobb og personer som er på attføring eller uføretrygd relativt sterke, med effektstørrelser mellom 0.39 og 0.71. Dette underbygger vår forståelse av utstøting som en prosess der mobbing kan føre til depresjon og lav jobbtrivsel, noe som igjen kan føre til at en forlater arbeidslivet og går over på attføring og/eller uføretrygd. Vi finner altså at det er relativt store forskjeller på hvordan personer som er sykemeldt og på attføring/uføretrygd opplever og påvirkes av sitt arbeidsmiljø med hensyn til selvopplevd mobbing, jobbtrivsel og medbestemmelse. Arbeidsmiljøfaktorene er viktigere når det gjelder attføring/ uføretrygd, enn når det gjelder sykemeldinger. Dette er for så vidt ikke så overraskende siden dette for det første er ulike stadier i utstøtingsprosessen. For det andre vil de fleste som er sykemeldte være syke av helt andre grunner enn arbeidsmiljø og mentale helseproblemer.

Tabell 10. Effektstørrelse for gjennomsnittsforskjellene mellom personer som er i jobb og personer som er utstøtt i form av sykemeldinger og attføring/uføretrygding på arbeidsmiljøfaktorene

Cohens d	I jobb (n=192) og sykemeldte (n=54)	I jobb (n=192) og attføring/uføretrygdet (n=20)	Sykemeldte (n=54) og på attføring/uføretrygdet (n=20)
Negative handlinger			
(NAQ) 2005	0.19	0.39	0.23
Selvopplevd mobbing	0.20	0.62	0.43
Jobbtilfredshet	0.13	0.71	0.82
Jobbmedvirkning	0.15	0.63	0.46
Depresjon	0.27	0.52	0.22

De forgående analysene har vist at mobbing, depresjon, lav medvirkning i arbeidet og lav jobbtilfredshet har en sammenheng med utstøting fra arbeidslivet. Vi vet også at depresjoner og lav jobbtilfredshet kan være en konsekvens av det å utsettes for mobbing på arbeidsplassen, samt at mobbing forekommer på arbeidsplasser med dårlig arbeidsmiljø og høy grad av konflikter (se modellen i Figur 1). Siden det er en sammenheng mellom disse faktorene er det viktig å undersøke deres unike bidrag m.h.t. å predikere utstøting fra arbeidslivet. En multipel logistisk regresjon ble derfor gjort. Resultatene presentert i Tabell 11 viser at det bare er mobbing som signifikant predikerer utstøting blant de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene, samt at kvinner har større sannsynlighet for å bli utstøtt fra arbeidslivet enn menn. Kontroll og depresjon gir ingen unike bidrag i seg selv som forklaring på utstøting fra arbeidslivet. (se Tabell a10 i Appendiks 2 for teststatistikk for enkle logistiske regresjoner). Dette betyr at mobbing fremstår som en viktig årsak til utstøting fra arbeidslivet. Vi vet derimot ikke hvilke årsakssammenhenger det er mellom mobbing, arbeidsmiljøfaktorer, og helse i forhold til utstøting. Det kan være slik at på arbeidsplasser med høy grad av konflikt forekommer det også mobbing. Videre kan det være at mobbing fører til lavere jobbtilfredshet og mentale lidelser som angst og depresjon, særlig dersom arbeidsplassen har dårlig ledelse der konflikter ikke blir håndtert på en god måte. Til slutt kan dette føre til midlertidig eller mer permanent utstøting fra arbeidslivet. At lav jobbtilfredshet, lav grad av kontroll i arbeidet og depresjon har en sammenheng med utstøting er derfor logisk, men disse faktorene hver for seg er ikke sterke nok til at personer støtes ut fra arbeidsplassen eller arbeidslivet. Mobbing virker derimot å være en viktig forklaring på utstøting fra arbeidslivet.

Tabell 11. Multipel logistisk regresjon over psykososiale prediktorer for utstøting fra arbeidslivet (N=283).

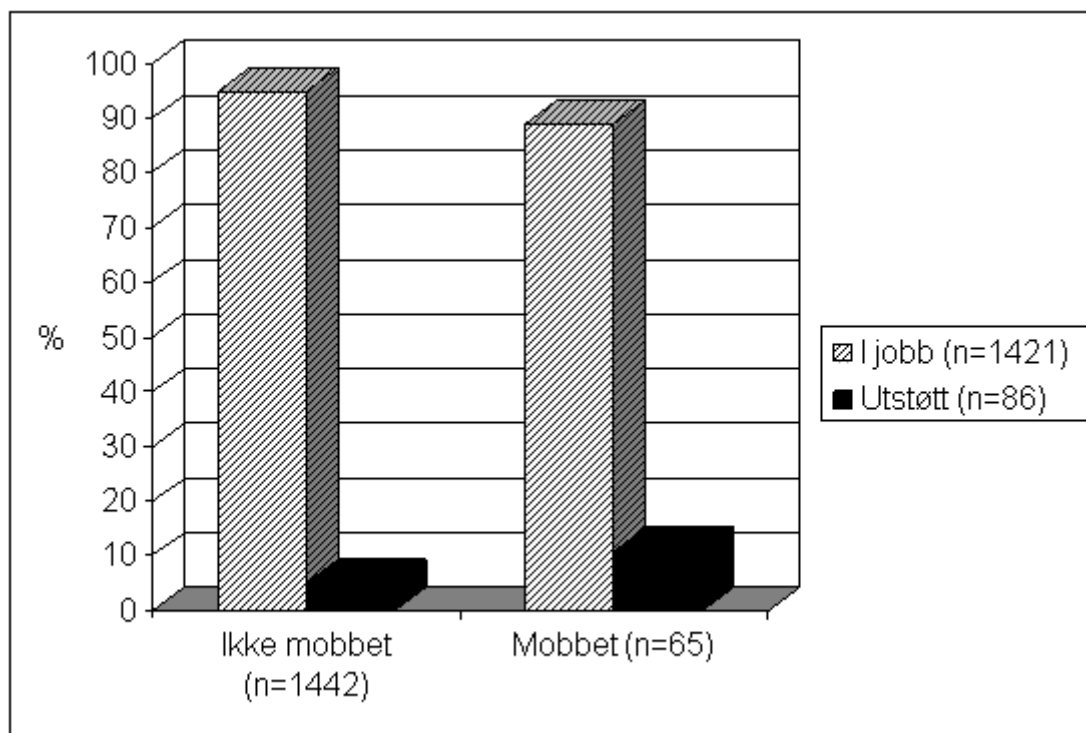
	B (SE)	Wald test	95 % konfidensintervall for odds ratio		
			Nedre	Odds ratio	Øvre
Kjønn	0.70* (0.29)	5.61	1.13	2.01	3.57
Mobbet i 2005	1.15* (0.57)	4.12	1.04	3.16	9.59
Jobbmedvirkning	-0.29 (0.24)	1.49	0.47	0.75	1.19
Depresjon	0.38 (0.31)	1.49	0.80	1.46	2.67

df =1, *= p<0.05. R² = .06 (Cox & Snell), .09 (Nagelkerke). Modell kji (4) = 17.91, p< .01.

Mobbing og utstøting

Resultatene presentert ovenfor viste at selvopplevd mobbing på arbeidsplassen predikerer utstøting fra arbeidslivet. Vi så også tidligere at de som ble mobbet i 2005 i mindre grad enn andre deltok i undersøkelsen i 2007, noe som også kan være en indikasjon på at de er ute av arbeidslivet i 2007. En annen måte å se på effekten av mobbing når det gjelder utstøtning, er å undersøke nærmere hva som skjer med de som ble mobbet på arbeidsplassen i 2005 med tanke på deres deltakelse i arbeidslivet i 2007 og hvilke endringer de eventuelt har hatt i sitt arbeidsforhold, som for eksempel om de har byttet arbeidsgiver, arbeidsgruppe eller har fått ny leder siden første måling i 2005.

For det første fant vi at selvopplevd mobbing har en sammenheng med utstøting fra arbeidslivet i form av sykemeldinger, attføring og uføretrygding (Figur 20). Ti (11.6 %) av totalt åttiseks utstøtte personer har opplevd å bli mobbet på arbeidsplassen, sammenliknet med 3.9 prosent (55 av 1421 personer) som også opplever seg mobbet, men fortsatt er i jobb. Resultatene viser imidlertid også at de aller fleste som selv opplever seg mobbet på arbeidsplassen fortsatt er i jobb to år senere ($\chi^2 = 11.82$, $df=1$, $p < .01$). Å oppleve seg mobbet er en risiko for senere utstøting, selv om de fleste som mobbes ikke nødvendigvis støtes ut.



Figur 20. Sammenhengen mellom mobbing og utstøting (prosent).

Vi undersøkte videre om det var en sammenheng mellom mobbing i 2005 og endringer i arbeidsforhold siden første måling i 2005, som det å bytte jobb, eller bytte arbeidsgruppe eller avdeling på samme arbeidsplass mer enn personer som er ikke er mobbet, videre om de har hatt mer omstillinger i bedriften, eller fått ny leder. Resultatene viste at personer som opplevde seg utsatt for mobbing har fått ny leder siden forrige undersøkelse oftere enn personer som ikke er mobbet, henholdsvis 56.4 prosent (31 av 55) versus 42.8 prosent (586 av 1370) ($\chi^2 = 3.98$, $df=1$, $p < .05$). Det var ingen signifikante forskjeller med hensyn til å bytte arbeidsgiver, ny stilling hos samme arbeidsgiver, skiftet avdeling eller omstillinger mellom dem som opplevde seg mobbet i 2005 og ikke-mobbete (Se Tabell a7 i Appendiks 2). Dette viser at de fleste som opplever mobbing på arbeidsplassen blir værende i den samme jobben – i hvert fall over en toårs periode. Som vi tidligere så vil også mobbingen for mange av dem opphøre i løpet av disse to årene. Vi vet imidlertid ikke de langsiktige effektene av mobbing i forhold til hva mobbeofre velger å gjøre med situasjonen dersom konflikten ikke blir løst eller dersom arbeidssituasjonen forverrer seg. Det resultatene våre i denne omgang forteller oss er at mobbing henger sammen med angst og depresjon, noe som også øker risikoen for utstøting. Videre vet vi fra analysene ovenfor at mobbing i noen tilfeller fører til at arbeidstakere støtes ut av arbeidslivet. Som vist har i underkant av 12 prosent av dem som er utstøtt fra

arbeidslivet også opplevd å bli mobbet på jobb. Hva som skjer med mobbeofre med tanke på fortsatt deltakelse i arbeidslivet trengs det mer kunnskap om, både med tanke på å forebygge utstøting fra arbeidslivet og med tanke på å få mobbeofre tilbake i arbeid.

Intensjoner om å slutte i jobben

Studier viser at mentale lidelser er en av hovedårsakene til at arbeidstakere blir sykemeldt eller på andre måter midlertidig eller mer permanent ute av stand til å jobbe (se for eksempel Mykletun, 2006). En studie av Djurkovic, McCormack og Casimir (2004) undersøkte fysiske og psykologiske effekter av mobbing og hvorvidt dette var relatert til ønske om å slutte i jobben. Resultatene støttet en psykosomatisk modell der mobbing førte til negativ affekt, som så førte til fysiske helseproblemer med påfølgende økt ønske om å slutte i jobben. De fant imidlertid ikke støtte for en funksjonshemmingsmodell der de undersøkte om mobbing fører til fysiske helseproblemer, som så skaper negativ affekt som i sin tur øker ønsket om å slutte i jobben. (Djurkovic et al., 2004). Som en forløper til utstøting fra arbeidslivet, er det derfor interessant å undersøke hvorvidt personer som blir mobbet på arbeidsplassen har høyere intensjoner om å slutte i jobben enn personer som ikke mobbes på arbeidsplassen, og hvorvidt angst og depresjoner henger sammen med intensjon om å slutte i jobb. På den ene siden er dette interessant med tanke på at mobbing viser seg å henge sammen med lav jobbtrivsel og generelt et dårlig arbeidsmiljø, og det er derfor rimelig å anta at personer som bli mobbet på jobb ønsker å komme bort fra situasjonen. På den andre side kan mobbeofre skyves ut av arbeidslivet av helsemessige årsaker som for eksempel angst og depresjoner, gjerne gjennom sykemeldinger og uførepensjon eller andre former for trygd. Intensjoner om å slutte kan således være en forløper til utstøting fra arbeidslivet, men utstøting kan også foregå uten at personen har et ønske om å slutte.

Resultatene presentert i Tabell 12 viser at angst og depresjon er svakt korrelert med intensjoner om å slutte i jobb, mens mobbing operasjonalisert som summen av negative handlinger er sterkere relatert til intensjoner om å slutte. Korrelasjonene er sterkest på samme måletidspunkt, og synker noe dersom vi krysser over måletidspunkt. Dette betyr for det første at dersom man blir utsatt for mobbing (negative handlinger) på jobb øker sannsynligheten for at man ønsker å slutte i jobben sin. At sammenhengen ikke er like sterk på tidspunkt 2 som tidspunkt 1, kan tyde på at ønske om å slutte i jobben er en umiddelbar respons på mobbing på arbeidsplassen, men at man over tid og etter vurdering av alternative løsninger på mobbesituasjonen velger å bli. En

annen forklaring kan være at personer som ble utsatt for mobbing på tidspunkt 1 og som også hadde intensjon å slutte i jobben faktisk også har forlatt arbeidslivet. Det er 132 færre personer som har svart på spørsmålene om negative handlinger og intensjon om å slutte i jobben på tidspunkt 2 sammenliknet med tidspunkt 1.

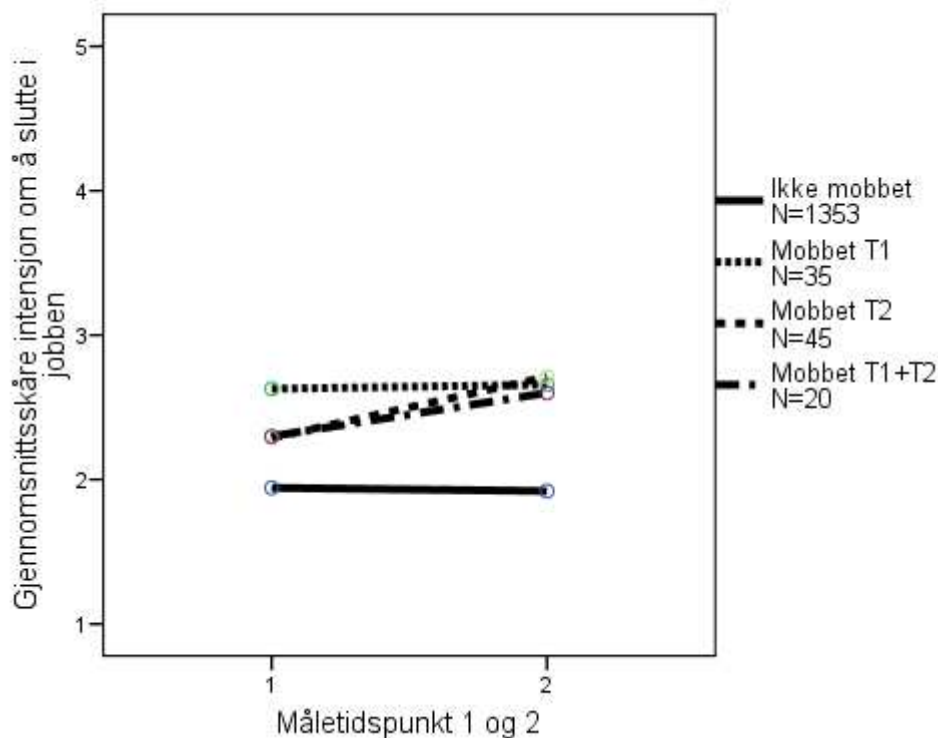
Tabell 12. Pearson's korrelasjon mellom intensjoner om å slutte i jobben på den ene siden og mobbing i form av eksponering for negative handlinger (NAQSUM) samt mental helse på den andre siden, med mål på begge måletidspunkt, henholdsvis i 2005 og 2007.

	NAQ (Sum)		Angst		Depresjon	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
	N=1653	N=1525	N=1655	N=1523	N=1657	N=1524
Intensjon om						
å slutte T1	.31	.17	.22	.15	.26	.18
Intensjon om						
å slutte T2	.19	.27	.17	.24	.20	.25

Merk! Alle korrelasjonene er signifikant på .001 nivå.

Sum = totalskåren av de 22 spørsmålene om negative handlinger.

For å undersøke hvorvidt intensjon om å slutte i jobb henger sammen med tidspunkt for mobbing ble variansanalyser med repeterte målinger benyttet. Resultatene presentert i Figur 21 viser at intensjon om å slutte i jobben er stabil over toårsperioden for alle gruppene ($F(1,1449)=2.44, p>.05$). Vi ser at personer som opplevde seg mobbet på begge måletidspunkt, og de nye mobbeofrene (mobbet på tidspunkt 2, men ikke tidspunkt 1) har en svak økning i intensjon om å slutte i jobben, men denne økningen er ikke statistisk signifikant.



Figur 21. Endring i grad av intensjon om å slutte i jobben over en toårs periode for personer som ikke opplever seg mobbet og personer som opplever seg mobbet på de to måletidspunktene i henholdsvis 2005 og 2007.

Vi finner imidlertid forskjeller i grad av intensjon om å slutte i jobben mellom mobbeofre og ikke-mobbete på henholdsvis tidspunkt 1 og tidspunkt 2 (se tabell 13). Personer som opplevde seg mobbet på tidspunkt 1 har signifikant sterkere intensjoner om å slutte i jobben på tidspunkt 1 sammenliknet med ikke-mobbete personer. Det er ikke signifikante forskjeller mellom de andre gruppene. Videre finner vi at de som ble mobbet kun på tidspunkt 1, og de som ble mobbet kun på tidspunkt 2 viser signifikant høyere intensjoner om å slutte i jobben ved andre måling i 2007 sammenliknet med ikke-mobbete. Dette viser at mobbing har en sammenheng med økte intensjoner om å slutte i jobben om enn kortvarig. Det som er interessant her er at personer som rapporterer om selvopplevd mobbing på begge måletidspunkt ikke skiller seg fra ikke-mobbete på begge tidspunkter med hensyn til intensjoner om å slutte i jobb. En forklaring kan være at den umiddelbare reaksjonen på mobbing kan være et ønske om å komme seg bort ifra mobbingen ved å bytte arbeidsplass, men at andre handlingsmuligheter blir mer fremtredende over tid, eventuelt at man over tid ikke finner noen reell mulighet til å skifte jobb. Det er mange faktorer som spiller inn i forhold til om arbeidstakere bytter jobb eller ikke, som for eksempel alder og hvor store

mulighetene er for å få en ny jobb når man tar yrke, utdanning og arbeidsmarkedet i betraktning. En annen faktor kan være at personer som blir utsatt for mobbing på jobb føler de vil 'tape' dersom de slutter, og heller velger å bli for å kjempe for å løse den vanskelige situasjonen.

Tabell 13. Forskjeller i gjennomsnittlig skåre på intensjon om slutte mellom ikke-mobbete og de tre mobbeoffer gruppene (Selvopplevd mobbing).

	Mobbet					
	Ikke mobbet	Mobbet T1	Mobbet T2	T1+T2		
	N=1368	N=36	N=47	N=20		
	Gj.snitt	Gj.snitt	Gj.snitt	Gj.snitt		
	(St.a.)	(St.a.)	(St.a.)	(St.a.)	F	DF
<hr/>						
Intensjon om						
å slutte T1	1.95 (1.36)	2.58 (1.61)	2.30 (1.43)	2.30 (1.38)	3.78*	3/1467
Intensjon om						
å slutte T2	1.92 (1.32)	2.61 (1.52)	2.72 (1.51)	2.57 (1.60)	9.80**	3/1464

*p<.01, ** p<.001

Oppsummering av resultater for utstøting fra arbeidslivet

Resultatene viser at i 2005 var til sammen 3.6 prosent (64 av 1734 personer) av de som deltok i undersøkelsen sykemeldte, på attføring eller uføretrygdet, mens hele 6 prosent (105 personer) på tilsvarende vis ved andre måling i 2007 kan betraktes som utstøtt fra arbeidslivet. Det er en økning i antall sykemeldte og uføretrygdede, mens andelen som er på attføring har gått ned. Vi fant at vel halvparten (18 personer) av dem som var sykemeldt i 2005 er tilbake i full- eller deltidsjobb to år senere, mens den resterende halvdel (17 personer) kan betraktes som utstøtt fra arbeidslivet. Bildet blir enda tydeligere når vi ser på hvor de personene som var på attføring (n=16) i 2005 befinner seg to år senere. I 2007 er bare tre personer tilbake i full- eller deltidsjobb etter attføringsperioden, mens fire personer fortsatt er på attføring og fem personer er uføretrygdet. Blant dem som var uføretrygdet (n=13) ved første måling er fremdeles ti personer uføretrygdet ved andre måling.

Resultatene viser videre at flere kvinner enn menn støtes ut fra arbeidslivet gjennom sykmeldinger og uføretrygd. Det er imidlertid de eldste arbeidstakerne i utvalget som har størst risiko for utstøting og da spesielt personer som er uføretrygdet. Når det gjelder utdanning fant vi i tråd med tidligere forskning (se for eksempel Ose et al., 2006; Allebeck & Mastekaasa, 2004; Kivimäki et al., 2000) at personer med lav utdanning (mindre enn 11 år) har større risiko for å bli utstøtt gjennom sykmeldinger, attføring eller uføretrygd.

Vi fant også at personer som er på attføring eller er uføretrygdet har vært utsatt for mobbing (både selvopplevd og negative handlinger) i større grad enn personer som er i jobb eller er sykemeldte. De hadde også lavere grad av jobbtilfredshet og medvirkning i jobben sammenliknet med de som er i jobb. Det var imidlertid ingen forskjell mellom utstøtte og personer som fortsatt er i jobb m.h.t. jobbkrav, ledelsesstil, rollekonflikt, rolleklarhet eller konflikter med leder og kollegaer. Dette tyder på at jobbmedvirkning er viktig i forhold til utstøting fra arbeidslivet. Resultatene viser også at det er en sammenheng mellom helse og utstøting. Personer som er sykemeldte, på attføring eller uføretrygdet rapporterer signifikant høyere grad av depresjon sammenliknet med personer som er i jobb. Det var imidlertid ingen forskjell i grad av opplevd angst mellom noen av gruppene. Dette støttes delvis av funn fra forskning på uføretrygding, der Mykletun (2006) fant at angst og depresjon økte sannsynligheten for uføretrygding. Han fant også at dersom personene hadde symptomer på både angst og depresjon, var sannsynligheten for uføretrygding sterkere enn ved bare

symptomer på angst alene eller depresjon alene. Kontrollert for de andre faktorene framstår mobbing som den viktigste prediktoren for utstøting fra arbeidslivet. Selv om mobbing øker risikoen for utstøting fra arbeidslivet viser resultatene at de fleste som opplever seg mobbet på arbeidsplassen fortsatt er i samme jobb. En majoritet av de personene som opplever seg mobbet har ikke byttet arbeidsplass, arbeidsgruppe, avdeling, fått nye leder eller har hatt mer omstillinger i bedriften enn personer som er i jobb. Dette resultatet kan fremstå som noe oppsiktsvekkende i og med at arbeidsmarkedet på 2000-tallet i Norge for mange arbeidstakere har vært gunstig i forhold til jobbmobilitet. Det er nærliggende å tenke seg at de som opplever seg som mobbet av ulike grunner ikke opplever muligheter for jobbskifte som like høyt som ikke-mobbete personer kanskje gjør.

Videre fant vi at personer som rapporterer om angst og depresjoner i større grad ønsker å slutte i jobben enn personer med lav grad av angst og depresjon. Dette gjelder også personer som er utsatt for mobbing. Mobbede har signifikant høyere grad av intensjon om å slutte enn ikke-mobbete, selv om denne effekten kan være kortvarig. Således henger både helsestatus og opplevelse av mobbing sammen med ønsker om å slutte.

Metodespørsmål og konklusjon

Metodiske styrker og svakheter

Ved å være en landsrepresentativ, longitudinell undersøkelse har den foreliggende studien mange styrker. Svarprosenten er relativt høy ved begge målinger, henholdsvis 57 prosent på første måling og 70 prosent på andre måling, noe som er meget bra for denne type surveystudier (Baruck & Holtom, 2008). Undersøkelsen benytter anerkjente måleinstrumenter med høy reliabilitet og validitet, og består av et representativt utvalg av arbeidstakere mellom 18 og 67 år målt to ganger med to års intervall. Studien kan dermed undersøke sammenhenger mellom psykososiale arbeidsfaktorer og mobbing og utstøting over tid, noe som gjør det mulig å beskrive mobbe- og utstøtingsprosessen i større grad enn i et krysseksjonelt design ville kunne gjøre fordi sistnevnte bare kan si noe om sammenhenger på et gitt tidspunkt.

Undersøkelsen gjorde det mulig å studere arbeidstakere som har blitt utsatt for mobbing på jobb, samt hvordan utstøtte personer opplevde sitt arbeidsmiljø to år tidligere, og kan dermed si noe om i hvilken grad faktorer i arbeidsmiljøet henger sammen med mobbing og senere utstøting fra arbeidslivet. Den viser også hvordan det går med de mobbede over tid. Mobbing måles på to måter; både selvopplevd og som eksponering for negative handlinger. Dette gir et mer helhetlig bilde av forekomst av mobbing i norsk arbeidsliv.

Noen metodiske forbehold er det imidlertid viktig å påpeke. Selv om dette er en longitudinell studie med to måletidspunkter kan vi bare til en viss grad antyde årsaksforhold i de sammenhenger vi undersøker. De to måletidspunktene vil for deltakerne bare være to tilfeldige punkter i en kortere eller lengre prosess. Med den planlagte tredje målingen i 2009/2010 vil vi ha et noe bedre grunnlag til å si noe om hvordan mobbe- og utstøtingsprosesser henger sammen med arbeidsmiljøfaktorer, fordi vi da kan se hvordan respondentenes opplevelse av sitt arbeidsmiljø endrer seg før, under og etter at de utsettes for mobbing. Således er det mulig at sammenhengen mellom mobbing og arbeidsmiljøfaktorer også kan bety at mobbing fører til et dårlig psykososialt miljø, og ikke nødvendigvis at et dårlig arbeidsmiljø fører til mobbing, slik en majoritet av teorier og modeller tilsier.

Det er mulig at denne undersøkelsen ikke nødvendigvis viser hvordan arbeidstakere med mindre gode leseferdigheter opplever sitt arbeidsmiljø. Ei heller kan vi være sikre på at

undersøkelsen er dekkende for hvordan etniske minoriteter med mindre god språkforståelse og norskkunnskaper opplever sin arbeidssituasjon og sitt arbeidsmiljø. Det samme gjelder for den økende andelen utenlandsk arbeidskraft som nå finnes i en del norske virksomheter. Den foreliggende undersøkelsen spurte ikke om slike bakgrunnsforhold.

Hovedfunn fra undersøkelsen

I denne rapporten er det presentert et stort antall resultater om mobbing, arbeidsmiljø, helse og utstøting, og om forholdet mellom disse forholdene. Av hovedfunnene kan vi nevne:

- Forekomsten av mobbing ut fra selvvurdering ligger på i underkant av 5 prosent både i 2005 og i 2007.
- Insidens av mobbing ligger på minst 3.5 prosent (nye tilfeller av mobbeofre) fra 2005 til 2007.
- Langt flere (vel 9%) opplever å bli utsatt for et så høyt nivå av negative handlinger at vi kan karakterisere det som mobbing.
- Mobbing kan ramme uavhengig av kjønn, alder og utdanning.
- Mobbing har særlig sammenheng med redusert jobbtilfredshet, og eksponering for tyrannisk ledelse, ”la-det-skure” ledelse, rollekonflikt og interpersonlige konflikter på arbeidsplassen. Nye mobbeofre ved andre måling opplevde sitt arbeidsmiljø som dårligere enn ved første måling. Arbeidstakere som opplever seg som mobbet ved begge måletidspunktene, og således er eksponert for mobbing over lang tid, opplever sitt arbeidsmiljø som stabilt dårlig over tid.
- Mobbing er en viktig årsak til utstøting fra arbeidslivet, selv om de fleste som opplever mobbing ikke støtes ut.
- Både mobbing og utstøting har en sammenheng med mental helse. Personer som ble mobbet viste over tid et stabilt høyt nivå av depresjon, mens nye mobbeofre får økt grad av både angst og depresjon etter å ha blitt mobbet på arbeidsplassen. Mens mobbing fører til angst og depresjon, er depresjon forbundet med utstøting fra arbeidslivet.
- Selv om mobbing øker risikoen for utstøting fra arbeidslivet, samt at mobbing kan gi økt ønske om å slutte i jobben, fortsetter likevel de fleste som mobbes i samme jobb.
- Arbeidstakere som opplever seg mobbet har som hovedregel ikke byttet

arbeidsplass, arbeidsgruppe, avdeling eller har hatt mer omstillinger i bedriften to år etter, enn personer som ikke er mobbet, men de har fått ny leder oftere enn ikke mobbede.

- Flere kvinner enn menn støtes ut fra arbeidslivet gjennom sykmeldinger og uføretrygd. Eldre arbeidstakerne har størst risiko for utstøting og da spesielt i forhold til uføretrygding. Personer med lav utdanning (mindre enn 11 år) har større risiko for å bli utstøtt enn personer med høyere utdanning.

Konklusjon

Den foreliggende undersøkelsen har gitt verdifull kunnskap om hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet arter seg for mobbeofre over tid, og hvorvidt psykososialt arbeidsmiljø henger sammen med utstøting fra arbeidslivet. To år er kanskje lang tidsperiode med hensyn til å studere endringer i arbeidsmiljøfaktorer, men både mobbing og utstøting er prosesser som tar tid, og to år er i denne sammenhengen kanskje også for kort tid til å fange opp disse utviklingsprosessene. Dette både med tanke på hva som på sikt skjer med mobbeofre i forhold til endringer i arbeidsforhold, og hvordan psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, mobbing og mental helse samvirker og henger sammen med utstøting fra arbeidslivet. Den foreliggende studien har som grunnlag at forskningsfeltet vedrørende sammenhenger mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, mobbing og utstøting er et umodent felt i den betydning at man mangler avgrensede modeller som kan testes ut. Videre forskning bør derfor fokusere på å teste ut mer avgrensede modeller; så vel gjennom kvantitative longitudinelle studier i større arbeidstakergrupper som gjennom kvalitative dybdestudier der en fokuserer på mindre sosiale grupper eller den enkelte arbeidstaker.

Referanseliste

- Allebeck, P. & Mastekaasa, A.(2004). Chapter 3. Causes of sickness absence: research approaches and explanatory models. *Scandinavian Journal of Public Health*. 32 (suppl 63), 36-43.
- Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV). *Offentlig statistikk om sykemeldte og uføretrygdede fra 2005 til 2007*. Lastet ned den 23.09.08 fra <http://www.nav.no/>.
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778.
- Askildsen, J.E., Bratberg, E. & Nilsen, O.A. (2005). Unemployment, labor force composition and sickness absence: a panel data study. *Health Economics*. 14(11), 1087-1101.
- Baruck, Y., & Holtom, B.C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 6 (8), 1139-1160.
- Baumeister, R.F., Stillwell, A., & Wotman, S.R. (1990). Victim and perpetrator accounts of interpersonal conflict: Autobiographical narratives about anger. *Journal of Personality and Social Psychology*. 59(5), 994-1005.
- Blekesaune, M. & Pedersen, A.W. (2006) Sykefravær: innfallsporten til permanent trygding? I Hammer, T. og Øverbye, E. (red) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Gyldendal akademisk.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 25, 307-311.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. MA. Toronto: Lexington Books, D.C.
- Brottsförebyggande rådet . Arbetsgruppen mot svinn inom tillverkningsindustrin. (1983). *Stöld i fabrikk förslag till åtgärder mot brottsligt svinn inom tillverkningsindustrin*. Stockholm: Liber.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Derogatis, L. R. (Ed.). (1974). *The Hopkins Symptom Checklist (HSCL): A measure of primary symptom dimensions*: Oxford, England: S Karger.
- Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. (2004). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 7 (4), 469-497.

Effektstørrelse. Kalkulator for beregning av Cohens d på nett:

<http://web.uccs.edu/lbecker/Psy590/escalc3.htm>

- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Glasø, L., & Nielsen, M.B. (2008). Mobbing i arbeidslivet: En litteraturoversikt. *Tidsskrift for norsk psykologforening*. 45, 308-317.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2006). *Measuring bullying and harassment in the workplace. Development and validity of the revised Negative Acts Questionnaire. A manual*. Bergen: University of Bergen.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Nielsen, M. B. (2005). Mobbing i arbeidslivet: Et vanskelig begrep på et utbredt fenomen. *Magma*, 8(3), 34-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., & Mikkelsen, E. G. (1999). *Tiden leger alle sår? Senvirkninger av mobbing i arbeidslivet [Does time heal all wounds? Long-term effects of exposure to bullying at work]*. Bergen: Department for Psychosocial Science. University of Bergen.
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 127-144). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. & Pedersen, H. (2007). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*. Gyldendal. Akademisk.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1991). *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Universitetet i Bergen., Bergen.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality: An exploratory study. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1996). Helsemessige aspekter ved mobbing i arbeidslivet. Modererende effekter av sosial støtte og personlighet. *Nordisk Psykologi*, 48, 116-137.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Løseth, A. M. S. B., & Aasland, M. S. (2002). *Destructive leadership: A behavioural model*. Konferansepresentasjon på Forskningsdag ved Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., & Sørsum, D. R. (1996). "Arbeidskamerat eller sex-objekt?" En krysskulturell studie av seksuell trakassering i arbeidslivet. *Nordisk Sexologi*, 14, 17-33.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S.B., Aasland, M.S., Nielsen, M.B., Bjørkelo, B., Glasø, L. & Hauge, L.H. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse I norsk arbeidsliv*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and a conceptual model. *Leadership Quarterly*. 18(3), 207-216.
- Gambetta, D. (1987). *Where they pushed or did they jump? Individual decision mechanisms in education*. Cambridge: Cambridge University press.
- Glasø, L., Matthiesen, S.B., Nielsen, M.B., Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology*. 48, 313-319.
- Hallberg, L. R-M. & Strandmark, M.K. (2006). Health consequences of workplace bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*. 1, 109-119.
- Halvorsen, Knut (1994) Velger folk trygd for vinningens skyld? I Dag Brusgaard, Aksel Hatland og Aksel Syse (red)): *Et nødvendig gode. Folketrygdens plass i Velferds-Norge*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

- Hammer, T. & Øverbye, E. (2006). Det nye arbeidslivet, inklusjon eller eksklusjon? I T. Hammer & E. Øverbye (Red.) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Gyldendal Norsk Forlag AS. 192-205.
- Hansen, H. T. (1998). Betydningen av individuelle valg i trygdekarrieren. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 1(4), 213-226.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work and Stress*, 21(3), 220-242.
- Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T., & Zarate, M. A. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics-Theory Research and Practice*, 10(1), 56-70.
- Hitlan, R. T., Clifton, C.J., DeSoto, M.C. (2006). Perceived Exclusion in the Workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 217-236.
- Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 203-218). London: Taylor & Francis.
- Hægeland, T., Rønningen, D., & Salvanes, K.G. (2007). Adapt or withdraw? Evidence on technological changes and early retirement using matched worker-firm data. Discussion papers No. 509. *Statistics Norway, Research Department*.
- Jennifer, D., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior*. Vol 29(6) 2003, 489-496.
- Keashly, L. & Nowell, B.L. (2003). Conflict, conflict resolution and bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 339-358). London: Taylor & Francis.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Ferrie, J.E. (2000). Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. *BMJ* 320, 971-975.
- Kivimäki, M., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*. 57, 656-660.

- Knardahl, S. (2005). *Forhold av betydning for utstøting fra arbeidslivet: Utredning av utstøting fra arbeid I petroleumsvirksomheten på norsk kontinentalsokkel med forslag til tiltak*. Arbeids og sosial departementet.
- Leary, M.R. (2001). *Interpersonal Rejection*. Oxford University Press.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1992). *Från mobbning til utslagning i arbetslivet From expulsion in work life*. Stockholm: Publica.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Mathisen, G.E, Einarsen, S. & Mykletun, R. (2008). Personality and Social sciences. The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*. 49, 59-68.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of work and organizational psychology*, 10(4), 393-413.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-11.
- Mor Barak, M. E., & Cherin, D. A. (1998). A tool to expand organizational understanding of workforce diversity: Exploring a measure of inclusion–exclusion. *Administration in Social Work*, 22(1), 47–64.
- Mor Barak, M.E. & Levin, A. (2002). Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community: a study of diversity, job satisfaction and well-being. *Community, Work & Family*. 5 (2), 133-157.
- Mossing, R., Bach, E., Borg, V., Burr, H, Fallentin, N., Flyvholm, M.A., Nielsen, M.L., Poulsen, O.M. (2002). Den mulige gevinst af forebyggelse af sygefravær og utstødning fra arbejdsmarkedet. Arbejdsmiljøinstituttet. København.
- Mykletun, Arnstein (2000). Overgang fra arbeid til trygd: Attraksjon eller utstøting? Hovedoppgave i sosiologi. Universitetet i Bergen. Norge.

- Mykletun, Arnstein (2006). Mortality and work-related disability as long-term consequences of anxiety and depression. Historical cohort designs based on the HUNT-2 study. Doktorgradsavhandling. Universitetet i Bergen, Norge.
- Namie, G., & Namie, R. (2000). *The bully at work. What you can do to stop the hurt and reclaim the dignity on the job.* Naperville: Sourcebooks, Inc.
- Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz.* München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Kartlegging av mobbing i arbeidslivet: Negative Acts Questionnaire. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 44, 151-153.
- Nielsen, M.B., Matthiesen, S.B. & Einarsen, S. (2005). Ledelse og personkonflikter: Symptomer på posttraumatisk stress blant ofre for mobbing fra ledere. *Nordisk Psykologi*. 57 (4), 391-415.
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., et al. (2008). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Retrieved from <http://www.informaworld.com/10.1080/13594320801969707>
- Nielsen, M.L., Rugulies, R., Christensen, K.B., Smith-Hansen, L., Kristensen, T.S. (2006). Psychosocial Work Environment Predictors of Short and Long Spells of Registered Sickness Absence During a 2-year Follow Up. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 48 (6), 591-598.
- Nordberg, K., & Røed, M.(2002) Utstøting fra arbeidsmarkedet og tiltaksapparatets rolle. Rapport 2. Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- O'Moore, M., & Lynch, J. (2007). Leadership, working environment and workplace bullying. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 10 (1), 95-117.
- Ose, S.O., Jensberg, H., Reinertsen, R.E., Sandsund, M., Dyrstad, J.M. (2006). Sykefravær: Kunnskapsstatus og problemstillinger. Rapport fra SINTEF Helse.
- Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2002). *Workplace bullying. What we know, who is to blame, and what can we do?* London: Taylor & Francis.
- Rizzo, J., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivation and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.

- Shields, S., Gabbay, M.B., Ford, F.M. (2004). Patient factors associated with duration of certified sickness absence and transition to long-term incapacity. *British Journal of General Practice*, 54, 86-91.
- Skogstad, A. (1997). *Effects of leadership behaviour on job satisfaction, health and efficiency*. University of Bergen, Bergen.
- Skogstad, A. (2000). Psykososiale faktorer i arbeidet. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (pp. 15-34). Bergen: Fagbokforlaget.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M.S. & Hetland, H. (2007) The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*. 12 (1), 80-92.
- Skogstad, A., Glasø, L., Hetland, J. (2008). Er ledere i kraft av sin stilling beskyttet mot mobbing? Resultater fra en landsrepresentativ undersøkelse. *Søkelys på arbeidslivet*. 1, 119-142.
- Skogstad, A. Matthiesen, S.B., & Einarsen, S.(2007). Organizational changes: a precursor of bullying at work?. *International Journal of Organizational Theory and Behavior*. 10 (1), 1-36.
- Solem, P.E.(2006) Inkludering av eldre i arbeidslivet. I Hammer, T. og Øverbye, E. (red) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Gyldendal akademisk.
- Stattin, M. & Järvholm, B. (2005). Occupation, work environment, and disability pension: A prospective study of construction workers. *Scandinavian Journal of Public Health*. 33, 84-90.
- Strandmark, M. & Hallberg, L.R-M. (2007). Being rejected and expelled from the workplace: Experiences of bullying in the Public Service Sector. *Qualitative Research in Psychology*. 4, 1-14.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. [Journal; Peer Reviewed Journal]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9-26.
- Tjosvold, D. (1991). *The conflict-positive organization: stimulate diversity and create unity*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Tveråmo, A., Dalgard, O.S., Claussen, B. (2003). Økende psykisk stress blant unge voksne i Norge 1990-2000. *Tidsskrift for Den norske legeforening*. 123, 2011-2015.

- Van Veldhoven, M., & Meijman, T. F. (1994). *Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid*: NIA.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying - Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Vartia, M. & Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 11 (1), 113-126.
- Vinberg, S., Gelin, G. (2005). Organizational and health performance in small enterprises in Norway and Sweden. *Work*, 24 (3), 305-316.
- Van der Vliert, E. (1998). Conflict and conflict management. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. d. Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2 ed., Vol. 3 Personnel psychology, pp. 351-376): Hove: Psychology Press.
- Warr, P. B. (1999). Well-being and the workplace. I D. Kahneman, E. Diener and N. Schwartz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Williams, K.D. (1997). Social ostracism: In *Aversive Interpersonal Behaviors*, ed. R.M. Kowalski, 133-70. New York: Plenum.
- Williams, K., Forgas, J. P., & Hippel, W. v. (2005). *The Social outcast: ostracism, social exclusion, rejection, and bullying*. New York: Psychology Press.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425-452.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 103-126). London: Taylor & Francis
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.
- Aakvik, A., Dahl, S.Å., & Vaage, K. (2005). Late careers and career exits in Norway. *Institute for research in economics and business administration*. Bergen.

Appendiks 1: Andre publikasjoner fra dette prosjektet

Følgende vitenskaplige arbeider er publisert fra prosjektet:

Bille, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2008). **Handlingsprogram mot mobbing på arbeidsplassen: definisjoner og innhold.** *Søkelys på arbeidslivet*, 2, 243-263.

Einarsen, S., Glasø, L., & Nielsen, M.B. (2008). **Mobbing i arbeidslivet: En litteraturoversikt.** *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 45, 308-317.

Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S.B., Aasland, M.S., Nielsen, M.B., Bjørkelo, B., Glasø, L. & Hauge, L.H. (2007). **Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv.** Bergen: Universitetet i Bergen.

Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). **Destructive leadership behaviour: A definition and a conceptual model.** *Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.

Glasø, L., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (in press). **Interpersonal problems among targets and offenders of bullying at work.** *Journal of Applied Social Psychology*.

Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). **Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study.** *Work and Stress*, 21(3), 220-242.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2008). **Sampling in research on interpersonal aggression.** *Aggressive Behavior*, 34(3), 265-272.

Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., et al. (2008). **Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods.** *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Retrieved from <http://www.informaworld.com/10.1080/13594320801969707>

Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M.S., & Hetland, H. (2007). **The destructiveness of laissez-fair leadership.** Journal of Occupational Health Psychology, 12, 1, 80-92.

Skogstad, A., Glasø, L., Hetland, J. (2008). **Er ledere i kraft av sin stilling beskyttet mot mobbing? Resultater fra en landsrepresentativ undersøkelse.** Søkelys på arbeidslivet. 1, 119-142.

Skogstad, A., Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2007). **Organizational changes: A precursor of bullying at work?** International Journal of Organization Theory and Behavior. 10(1), 1-36.

Appendiks 2 – Diverse tabeller

Tabell a1. Sammenligninger mellom respondenter med på begge måletidspunkter (Gruppe 1) og respondenter kun med på første måling (Gruppe 2).

	Gruppe 1		Gruppe2		t-verdi	df
	Gj.snitt	Sd	Gj.snitt	Sd		
Alder	45.23	11.29	40.44	11.34	9.73**	2524
Kjønn					4.87**	2524
Subjektiv opplevd						
mobbing	1.07	.37	1.10	.47	-1.80 ^{is}	2356
Negative handlinger	1.22	.29	1.26	.36	-2.83**	2353
Jobbtrivsel	4.05	.67	3.99	.72	2.04*	2272
Kvantitative jobbkra	2.43	.57	2.48	.62	-1.69 ^{is}	2352
Jobbuavhengighet	2.68	.62	2.66	.63	0.92 ^{is}	2349
Medvirkning	2.72	.69	2.76	.66	-1.36 ^{is}	2360
Konstruktiv ledelse	1.44	.66	1.44	.66	-0.12 ^{is}	2311
Tyrannisk ledelse	0.18	.30	0.21	.36	-2.28*	2329
Avsporet ledelse	0.19	.35	0.21	.36	-1.08 ^{is}	2324
Tyvaktig ledelse	0.24	.27	0.28	.30	-3.27**	2325
Laissez-faire ledelse	0.53	.49	0.52	.49	0.60 ^{is}	2324
Rolleklarhet	2.18	.94	2.12	.90	1.47 ^{is}	2358
Rollekonflikt	3.10	1.27	3.17	1.34	-1.18 ^{is}	2354
Rolleoverbelastning	3.61	1.52	3.57	1.54	0.68 ^{is}	2337
Konflikt	1.29	.48	1.31	.51	-0.81 ^{is}	2333

Omstillinger i						
organisasjon	1.84	.55	1.80	.57	1.53 ^{is}	2338
Kvantitativ						
jobbusikkerhet	1.60	.93	1.72	.99	-2.69**	2339
Kvalitativ						
jobbusikkerhet	2.79	.97	2.82	.96	-0.75 ^{is}	2350
Sykefravær pga						
sykdom	10.33	25.73	11.88	31.83	-1.24 ^{is}	2350
Sykefravær pga						
belastninger i arbeidet	3.61	15.17	6.45	26.72	-3.06**	2077
Seksuell trakassering						
(subjektiv opplevelse)	1.01	.10	1.01	.14	-0.81 ^{is}	2338
Seksuell trakassering						
(handlinger)	1.05	.14	1.08	.24	-3.86**	2359
Angst	1.30	.34	1.32	.35	-0.98 ^{is}	2353
Depresjon	1.40	.42	1.41	.43	-0.42 ^{is}	2354

Merk. Kjønn er kodet kvinne 1 og mann 2.

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{is} Ikke signifikant

Tabell a2. Prosentandel utvalgets kjønn og alder ved første og andre måling.

	1. måling	2. måling
	% (n)	% (n)
Kjønn		
Kvinner	52.1 (1322)	55.2 (980)
Menn	47.9 (1217)	44.8 (795)
Totalt	100.0 (2539)	100.0 (1775)
Aldersgrupper		
19 - 30	14.6 (370)	9.5 (168)
31 - 40	26.3 (668)	23.9 (424)
41 - 50	27.1 (687)	26.2 (464)
51 - 60	24.7 (627)	27.9 (495)
61 +	7.4 (187)	12.6 (223)
Totalt	100.0 (2539)	100.0 (1774)

Merk. Variasjonsbredde i alder i 2005 var fra 19 år til 66 år, og i 2007 fra 20 år til 68 år.

Tabell a3. Forekomst i prosent og antall personer av selvopplevd mobbing i løpet av siste seks måneder ved første og andre måling.

	Flere ganger i				
	Nei	En sjelden gang	Av og til	En gang i uken	uken
Mobbet 2005					
m/frafall ³	95.4 (2261)	2.5 (59)	1.4 (34)	0.3 (7)	0.3 (8)
Mobbet 2005	95.8 (1592)	2.6 (43)	1.0 (17)	0.4 (6)	0.2 (4)
Mobbet 2007	95.2 (1492)	3.0 (47)	1.7 (27)	0.1 (2)	0.0 (0)

Tabell a4. Prosentvis oversikt over mobbeutvikling fra 2005 til 2007

	Utsatt for mobbing siste seks måneder i 2007?				
	Nei	En sjelden gang	Av og til	En gang i uken	Flere ganger i uken
Ikke mobbet i					
2005 (N=1460)	96.6 (1410)	2.5 (36)	0.9 (13)	0.1 (1)	-
Mobbet i 2005					
(N=60)	61.7 (37)	15.0 (9)	21.7 (13)	1.7 (1)	-

³ Mobbet 2005 m/frafall inkluderer alle som deltok i undersøkelsen på første måling.

Tabell a5. Endring i jobbstatus fra 2005 til 2007. (N oppført i parentes).

Jobbstatus 2005	Jobbstatus 2007									
	Fulltids- jobb	Deltids- jobb	Syke- meldt	Permisjon	Attføring	Uføre- trygd	Arbeids- ledig	Pensjonert	Fulltids- utdanning	Selvstendi g nærings
Fulltidsjobb	86.5	3.2	3.2	1.3	0.1	0.2	0.6	2.6	0.8	1.6
(N=1237)	(1070)	(40)	(39)	(16)	(1)	(3)	(8)	(30)	(10)	(20)
Deltidsjobb	14.8	68.9	3.6	2.1	0.6	1.8	2.1	4.2	1.8	0.3
(N=331)	(49)	(227)	(12)	(7)	(2)	(6)	(7)	(14)	(6)	(1)
Sykemeldt	51.4	8.6	14.3		5.7	17.1		2.9		
(N=35)	(18)	(3)	(5)		(2)	(6)		(1)		
Permisjon										
(N=38) 2										
missing	34.2	42.1	13.2	7.9					2.6	
(2007)	(13)	(16)	(5)	(3)					(1)	
Attføring	7.1									
(N=16) 2	(1)	14.3			28.6	35.7		7.1		7.1
missing 2007		(2)			(4)	(5)		(1)		(1)
Uføretrygd		7.7	7.7			76.9		7.7		
(N=13)		(1)	(1)			(10)		(1)		
Arbeidsledig	50.0									
(N=24) 2	(11)	13.6				4.5	18.2		9.1	4.5
missing 2007		(3)				(1)	(4)		(2)	(1)
Pensjonert								100		
								(13)		
Fulltids- utdanning	35.7	14.3	7.1			7.1	7.1		28.6	
(N=14)	(5)	(2)	(1)			(1)	(1)		(4)	
Selvstendig næringsdriv.		20.0								80.0
(N=5)		(1)								(4)

Tabell a6. Endring i jobbstatus fra 2007 til 2005. (N oppført i parentes).

Jobbstatus 2007	Jobbstatus 2005								
	Fulltids- jobb	Deltids- jobb	Syke- meldt	Permisjon	Attføring	Uføre- trygd	Arbeids- ledig	Fulltids- Pensjonert utdanning g nærings	Selvstendi
Sykemeldt	61.9	19.9	7.9	7.9		1.6		1.6	
(N=63)	(16)	(12)	(5)	(5)		(1)		(1)	
Permisjon	61.5	26.9		11.5					
(N=26)	(16)	(7)		(3)					
Attføring	11.1	22.2	22.2		44.4				
(N=9)	(1)	(2)	(2)		(4)				
Uføretrygd	9.4	18.8	18.8		15.6	31.3	3.1		3.1
(N=33) (-1)	(3)	(6)	(6)		(5)	(10)	(1)		(1)
Arbeidsledig	40.0	35.0					20.0		5.0
(N=20)	(8)	(7)					(4)		(1)
Pensjonert	50.0	23.3	1.7		1.7	1.7		21.7	
(N=60)	(30)	(14)	(1)		(1)	(1)		(13)	
Fulltids- utdanning	43.5	26.1		4.3			8.7		17.4
(N=24) (-1)	(10)	(6)		(1)			(2)		(4)
Selvstendig næringsdriv.	74.1	3.7			3.7		3.7		14.8
(N=28) (-1)	(20)	(1)			(1)		(1)		(4)

Tabell a7. Sammenlikning av endring i arbeidsforhold mellom personer som har vært utsatt for mobbing i 2005 og ikke-mobbete personer. Tallene er oppgitt i prosent med n i parentes.

	Mobbet 2005		χ^2
	Nei	Ja	
Har du skiftet arbeidsgiver siden forrige undersøkelse?	Ja 13.8 (201)	21.3 (13)	2.72 ^{is}
	Nei 86.2 (1255)	78.7. (48)	
Har du fått ny stilling hos samme arbeidsgiver, men med andre arbeidsoppgaver?	Ja 15.9 (217)	13.5 (7)	0.22 ^{is}
	Nei 84.1 (1149)	86.5 (45)	
Har du skiftet avdeling eller arbeidsgruppe siden forrige undersøkelse?	Ja 18.5 (251)	20.8 (11)	0.17 ^{is}
	Nei 81.5 (1107)	79.2 (42)	
Har du fått ny nærmeste overordnede, slik at du nå har en annen leder enn du hadde den gang?	Ja 42.8 (586)	56.4 (31)	3.98 *
	Nei 57.2 (784)	43.6 (24)	
Har det foregått større omorganiseringer på din arbeidsplass, slik at du nå arbeider i en ny enhet med nye og eventuelt tidligere kolleger?	Ja 22.3 (305)	30.2 (16)	1.81 ^{is}
	Nei 77.7 (1062)	69.8 (37)	

Is = ikke signifikant.

1: Df=1, N=1517.

2: Df=1, N=1418.

3: Df=1, N=1411

4: Df=1, N=1425

5: Df=1, N=1420

Tabell a8. MANCOVA. Jobbstatus og ledelses stiler.

Jobbstatus	Gjennomsnitt			Standardavvik			Min-max	F
	Attføring/			Attføring/				
	I jobb	Sykemeldt	Uføretrygd	I jobb	Sykemeldt	Uføretrygd		
Konstruktiv ledelse	1.45	1.31	1.29	.65	.66	.68	0.0-3.0	1.42 ^{is}
Tyrannisk ledelse	0.20	0.30	0.26	.33	.42	.53	0.0-2.2	2.14 ^{is}
Avsporet ledelse	0.21	0.30	0.25	.34	.46	.48	0.0-2.5	1.78 ^{is}
Tyvaktig ledelse	0.26	0.27	0.22	.31	.27	.23	0.0-1.6	0.31 ^{is}
Laissez-faire	.52	.65	.49	.49	.60	.46	0.0-2.6	1.51 ^{is}

Merk! ^{is} = ikke signifikant. DF= 1,261. I jobb n=187, sykemeldt n=57, Attføring/utstøtt n=23
Kovariater:

Utdanning: Wilks Lambda= 0.94, F(5,257)=3.25, p<.01.

Alder: Wilks Lambda= 0.94, F(5,257)=3.08, p<.05.

Kjønn: Wilks Lambda= 0.96, F(5,257)=2.14, p>.05.

Tabell a9 MANCOVA. Jobbstatus og konflikter og rollekonflikt .

Jobbstatus	Gjennomsnitt			Standardavvik			Min-max	F
	Attføring/			Attføring/				
	I jobb	Sykemeldt	Uføretrygd	I jobb	Sykemeldt	Uføretrygd		
Rolleklarhet	2.22	2.37	2.22	1.01	1.10	1.24	1.0-6.0	0.77 ^{is}
Rollekonflikt	3.10	3.21	3.49	1.28	1.54	1.66	1.0-7.0	2.88 ^{is}
Rolle- overbelastning	3.68	3.88	3.88	1.52	1.51	1.46	1.0-7.0	1.17 ^{is}
Sakskonflikt	3.63	3.70	3.63	0.61	0.48	0.59	1.5-4.0	0.30 ^{is}
Personkonflikt	3.74	3.73	3.74	0.47	0.52	0.50	1.5-4.0	0.15 ^{is}
Konflikt leder Konflikt medarbeidere	3.71	3.78	3.61	0.60	0.53	0.77	1.0-4.0	1.18 ^{is}
	3.67	3.65	3.76	0.54	0.58	0.47	1.0-4.0	0.15 ^{is}

Merk! ^{is} = ikke signifikant. DF= 2,265. I jobb n=192, sykemeldt n=56, Attføring/utstøtt n=23
Kovariater:

Utdanning: Wilks Lambda= 0.89, F(6,260)=5.59, p<.001.

Alder: Wilks Lambda= 0.95, F(6,260)=2.28, p<.05.

Kjønn: Wilks Lambda= 0.95, F(6,260)=2.10, p>.05.

Tabell a10. Enkle logistiske regresjoner over arbeidsmiljøfaktorer og utstøting

	B (SE)	Wald test	95 % konfidensintervall for odds ratio		
			Nedre	Odds ratio	Øvre
Kjønn	0.69* (0.28)	6.24	1.16	2.00	3.45
Alder	0.02 (0.01)	2.38	1.00	1.02	1.04
Utdanning	-0.08 (0.19)	0.17	0.64	0.92	1.35
Mobbet i 2005	1.30* (0.51)	6.46	1.35	3.67	10.00
Negative handlinger i 2005	0.70 (0.39)	3.14	0.93	2.01	4.34
Jobbtilfredshet	-0.21 (0.19)	1.22	0.56	0.81	1.18
Uavhengighet	-0.44* (0.21)	4.37	0.43	0.64	0.97
Medvirkning	-0.30 (0.19)	2.50	0.51	0.74	1.08
Krav	0.10 (0.22)	0.22	0.72	1.11	1.71
Angst	0.47 (0.36)	1.70	0.79	1.60	3.24
Depresjon	0.71* (0.28)	6.49	1.18	2.03	3.49

Df =1, *= p<0.05.

Tabell a11. Oversikt over jobbstatus i 2007 for personer som har vært utsatt for mobbing

	2007								
	Fulltids- jobb	Deltids- jobb	Syke- meldt	Permisjon	Attføring	Uføre- trygd	Pensjonert	Fulltids- utdanning	Selvstendi g nærings
Mobbet 2005									
(N=43)	72.3 (34)	6.4 (3)	4.3 (2)		4.3 (2)	6.4 (3)		4.3 (2)	2.1 (1)
Mobbet 2007									
(N=53)	80.4 (41)	11.8 (6)	5.9 (3)				2.0 (1)		
Mobbet 2005 og 2007									
(N=23)	60.9 (14)	17.4 (4)	13.0 (3)					4.3 (1)	4.3 (1)
Mobbet mellom de to målinger									
(N=58)	67.2 (39)	20.7 (12)	8.6 (5)	1.7 (1)			1.7 (1)		

Tabell a12. Oversikt over jobbstatus i 2005 for personer som har vært utsatt for mobbing

	2005							
	Fulltids- jobb	Deltidsjobb	Sykemeldt	Permisjon	Attføring	Uføretrygd	Arbeids- ledig	Fulltids- utdanning
Mobbet 2005								
(N=43)	83.0 (39)	4.3 (2)	8.5 (4)			2.1 (1)		2.1 (1)
Mobbet 2007								
(N=53)	81.1 (43)	11.3 (6)	3.8 (2)	1.9 (1)			1.9 (1)	
Mobbet 2005 og 2007								
(N=23)	78.3 (18)	13.0 (3)						8.7 (2)

Appendiks 3 Spørreskjema