

Skiptir félagslegur stuðningur á vinnustað máli? Tengsl félagslegs stuðnings, starfsánægju, eineltis og áreitni á vinnustað

Hjördís Sigursteinsdóttir og Fjóla Björk Karlsdóttir¹

Ágrip

Mikilvægt er að starfsfólki líði vel á vinnustaðnum enda verja flestir stórum hluta ævinnar þar. Velliðan á vinnustað hefur áhrif bæði á lífsgæði starfsfólks sem og verðmætasköpun fyrirtækja og þjónustugæði stofnanna. Það eru ýmsir þættir í vinnuumhverfinu sem geta valdið vanlíðan hjá starfsfólki og er einelti og áreitni á vinnustað talin hafa neikvæð áhrif á starfsfólk og þar með starfsánægju. Félagslegur stuðningur á vinnustað er hins vegar talinn verndandi þáttur gegn neikvæðum þáttum í vinnuumhverfinu. Markmið þessarar rannsóknar var að skoða félagslegan stuðning á vinnustað meðal starfsfólks íslenskra sveitarfélaga og tengsl hans við starfsánægju, einelti og kynferðislega og kynbundna áreitni á vinnustað. Rannsóknin byggir á rafrænni spurningalistakönnun frá árinu 2019 meðal starfsfólks 13 íslenskra sveitarfélaga. Í heildina svöruðu 5.182 spurningalistanum að einhverju eða öllu leyti eftir þrjár ítrekanir, sem gefur 54% svarhlutfall. Mun fleiri konur en karlar eru þátttakendur í rannsókninni eða 82% en það kynjahlutfall endurspeglar vel kynjahlutfall starfsfólks sveitarfélaganna. Niðurstöðurnar sýna að félagslegur stuðningur mældist 4,1 á skalanum 1-5, hærri meðal kvenna en karla. Starfsánægja mældist einnig 4,1 og um 8% starfsfólksins hafði orðið yfir einelti á vinnustað og um 2% fyrir kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni. Niðurstöðurnar sýna einnig að félagslegur stuðningur hafði jákvæð miðlungs sterk tengsl við starfsánægju starfsfólksins og neikvæð veik tengsl við einelti og kynferðislega og kynbundna áreitni á vinnustað. Álykta má út frá niðurstöðum rannsóknarinnar að félagslegur stuðningur vinnufélaga og yfirmanna sé mikilvægur þáttur í starfsánægju starfsfólks sveitarfélaga og sé verndandi þáttur gegn einelti og áreitni á vinnustað. Niðurstöðurnar gefa vísbendingar um að stjórnendur og þeir sem bera ábyrgð á velliðan á vinnustað ættu að leggja áherslu á félagslegan stuðning á vinnustað, ekki síst nú á tímum Covid-19 og á vinnustöðum þar sem sálfélagslegt vinnuumhverfi er erfitt.

Abstract

Well-being at work is essential for employees as they spend a significant amount of time at work. Well-being at work can affect all aspects of life and organizations' output and the quality of the service provided. Various factors in the work environment can cause discomfort and lack of well-being at work. Bullying and harass-

¹ Hjördís Sigursteinsdóttir er dósent við viðskiptadeild Háskólans á Akureyri. Netfang: hjordis@unak.is. Fjóla Björk Karlsdóttir er aðjúnkt við viðskiptadeild Háskólans á Akureyri. Netfang: fjalobjork@unak.is

ment are considered to have a negative effect on employees and thus job satisfaction, but social support at work is considered a protective factor against negative factors in the work environment. The aim of this study is to examine social support at work among employees of Icelandic municipalities and its relationship to job satisfaction, bullying, and sexual and gender-based harassment. The study is based on an online survey from 2019. In total, 5,182 employees answered the questionnaire in part or in full after three reminders (54% response rate). The majority of participants in the study were women or 82%, but this gender ratio reflects the gender ratio of municipal employees. The results show that social support measured 4.1 on a scale of 1-5, higher among women than men. Job satisfaction was also measured at 4.1 and about 8% of employees had experienced bullying at work and about 2% sexual harassment and 2% gender-based harassment. The results also show that social support has a positive moderately strong correlation with employee job satisfaction and a negative weak correlation with bullying and gender-based harassment at work. Based on the results, it can be concluded that the social support is an important factor connected to job satisfaction and is a protective factor against bullying and harassment at work. It demonstrates that managers and those responsible for well-being in the workplace should focus on social support at work, especially now when the psychosocial work environment is fragile due to covid-19.

JEL flokkun: J28; J81; M12; M14; M54

Lykilorð: Líðan á vinnustað; félagslegur stuðningur; einelti; starfsánægja; áreitni

Keywords: Well-being at work; social support; harassment; job satisfaction; bullying

Social support, job satisfaction, bullying, and harassment at work.

1 Inngangur

Vellíðan á vinnustað skiptir máli, ekki bara fyrir starfsfólkið heldur vinnustaðinn líka, en ýmsir þættir í vinnuumhverfinu geta valdið neikvæðum áhrifum á heilsu og líðan starfsfólksins. Einelti og áreitni eru hluti af þessum neikvæðu þáttum í vinnuumhverfinu sem hefur neikvæð áhrif á heilsu, líðan og starfsánægju starfsfólksins (Nielsen og Einarsen, 2018) en rannsóknir sýna að félagslegur stuðningur á vinnustað getur verið verndandi þáttur gegn þeim (Fang, Hsiao, Fang og Chen, 2021; Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 2020; Rossiter og Sochos, 2018). Félagslegur stuðningur á vinnustað (e. social support at work) felur í sér hjálpleg samskipti frá yfirmanni og vinnufélögum á vinnustað og er veittur af umhyggju, trausti og virðingu (Fujishiro og Heaney, 2007; Karasek og Theorell, 1990). Segja má að mikilvægi þess að skoða félagslegan stuðning á vinnustað í tengslum við vellíðan á vinnustað endurspeglar í þriðju viddinni við líkan Karasek frá árinu 1979 um starfskröfur og sjálfræði í starfi, þ.e. að vellíðan í vinnu byggist á þremur viddum, starfskröfum, sjálfræði og félagslegum stuðningi (Johnson og Hall, 1988; Karasek og Theorell, 1990). Samkvæmt Rasmussen, Hansen og Nielsen (2011) er lítill félagslegur stuðningur frá yfirmönnum og vinnufélögum streituvaldandi en mikill stuðningur stuðlar að vellíðan og þeir nefna félagslegan stuðning sem einn af sex þáttum í vinnuumhverfinu sem stjórnendur þurfi að hlúa að til að auka vellíðan starfsfólks á vinnustaðnum. Í þessu ljósi er megintilgangur þessarar rannsóknar að skoða félagslegan stuðning starfsfólks íslenskra sveitarfélaga og tengsl hans við starfsánægju, einelti og áreitni á vinnustað. Starfsfólk íslenskra sveitarfélaga er áhugaverður hópur að skoða þar sem íslensk sveitarfélög eru einn stærsti vinnuveitandi landsins með konur í miklum meirihluta starfsfólksins (Samband íslenskra sveitarfélaga, ó.d.).

Starfsánægja (e. job satisfaction) er hugtak sem tengist vellíðan á vinnustað en það felur

í sér viðhorf til vinnu og er bæði huglægt og tilfinningalegt viðbragð starfsfólks gagnvart starfi sínu (Locke, 1969). Rannsóknir sýna að vinnuskilyrði hafa mest áhrif á starfsánægju og starfsmannaveltu meðal opinbers starfsfólks, sem og félagsleg tengsl við vinnufélaga og yfirmenn, starfsanda, möguleika á stöðuhækkun og tækifæri til starfsþróunar (Borzaga og Tortia, 2006; Ellickson og Logsdon, 2002; Kim, 2002; Wright og Davis, 2003). Af þessu má sjá að félagslegur stuðningur hefur jákvæð áhrif á starfsánægju en hins vegar er lítið um rannsóknir sem skoðað hafa tengsl eineltis og áreitni og félagslegs stuðnings á vinnustað og þá hversu verndandi þáttur félagslegur stuðningur getur verið fyrir starfsfólk sem verður fyrir slíkri óæskilegri hegðun á vinnustað.

2 Félagslegur stuðningur og starfsánægja

Fram hafa komið ýmsar skilgreiningar á félagslegum stuðningi á vinnustað og áhrifum hans á starfsfólkið. Cobb (1976) skilgreinir félagslegan stuðning sem upplýsingar sem einstaklingur meðtekur um að öðrum sé annt um hann og hann sé metinn sem hluti af ákveðnu teymi og hafi sömu skuldbindingar og teymið. Hobfoll og Stokes (1988, bls. 499) taka í sama streng og skilgreina félagslegan stuðning sem samband eða félagsleg samskipti sem veita aðilum aðstoð og umhyggju og mynda ástrík tengsl milli einstaklinga eða hópa. Upplýsingagjöf inni á vinnustað fellur einnig undir félagslegan stuðning og er þar átt við ráðgjöf og leiðsögn enda mikil þörf á úrræðum inni á vinnustöðum til að takast á við auknar kröfur og álag í starfi (Seiger og Wiese, 2009). Félagslegur stuðningur eykur væntingar starfsfólks til vinnu og hjálpar til við að mæta þörfum þeirra fyrir virðingu, tilfinningalegan stuðning og sjálfstraust, sem leiðir til jákvæðrar vinnuhegðunar. Fyrri rannsóknir hafa sýnt að því meiri félagslegur stuðningur sem starfsfólk fær eða skynjar, því betur mun það geta tekið þátt í starfi sínu og upplifað jákvæðari tilfinningar í vinnunni sem leiðir til meiri starfsánægju (Lan o.fl., 2018). Rousseau og Aubé (2010) benda á að félagslegur stuðningur á vinnustað getur stuðlað að jákvæðari starfsreynslu og stuðli þannig að meiri skuldbindingu við vinnustaðinn. Samkvæmt nýrri rannsókn Kiema-Junes og félaga (2020) tengist félagslegur stuðningur á vinnustað helgun í starfi þannig að eftir því sem stuðningurinn er meiri því meira er starfsfólkið helgað starfi sínu.

Skipta má félagslegum stuðningi á vinnustað í tvennt, annars vegar stuðning frá vinnufélögum og hins vegar stuðning frá yfirmönnum. Stuðningur frá vinnufélögum vísar til þess að hve miklu leyti vinnufélagar veita félagslegan og tilfinningalegan stuðning og traust til annarra vinnufélaga sem og hjálp með verkefni (Karasek og Theorell, 1990). Stuðningur frá yfirmönnum vísar aftur á móti til tilfinningalegs stuðnings eins og samkenndar, endurgjafar og leiðbeiningar og stuðning við þætti eins og úrræði á vinnustað og framgang í starfi (Bhanthumnavian, 2003). McGuire (2007) rannsakaði félagslegan stuðning á vinnustöðum og greindi að algengasta stuðningsformið innan þeirra voru almenn samtöl starfsfólks um persónulegt líf og reynslu (e. sharing) og hlustun (e. listening). Slíkur stuðningur felst fyrst og fremst í að hlusta og veitir starfsfólki ákveðna losun á erfiðum tilfinningum sem stuðlar að bættri líðan starfsfólks. Með góðum félagslegum stuðningi á vinnustað myndast gott samband milli starfsfólks sem bætir starfsumhverfi þess og gefur því þá tilfinningu að það tilheyri vinnustaðnum (Ahmad og Veerapamdian, 2012; Hayes, Bonner og Pryor, 2010).

Rannsóknir sýna að konur veiti oftár félagslegan stuðning á vinnustað en karlar en einnig kemur fram að konur fá oftár en karlar félagslegan stuðning á vinnustað (Beehr o.fl., 2003; Fuhrer o.fl., 1999). Rannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur (2010) meðal starfsfólks íslenskra sveitarfélaga sýnir að konur telja sig oftár fá félagslegan stuðning á vinnustað en karlar og þá skipti engu máli hvort horft er til stuðnings frá vinnufélögum eða yfirmönnum. Jafnframt sýna rannsóknir að félagslegur stuðningur á vinnustað hefur jákvæðari áhrif á karla en konur (Fuhrer og Stansfeld, 2002; Plaisier o.fl., 2007; Schwarzer og Gutiérrez-Dona, 2005). Þessi mismunandi áhrif félagslegs stuðnings á konur og karla hafa rannsóknir skýrt þannig að tilfinningalegt álag kvenna við að veita og taka við fé-

lagslegum stuðningi frá vinnufélögum er mikið, sem leiðir til þess að ávinningur þeirra sjálfra af félagslegum stuðningi frá vinnufélögum verður ekki eins mikill og hjá körlum (Schwarzer og Gutiérrez-Dona, 2005; Walen og Lachman, 2000).

Starfsánægja er talin lykilþáttur í líðan starfsfólks á vinnustað og hefur áhrif á fjarveru þess og frammistöðu sem og starfsmannaveltu vinnustaðarins (Locke, 1969). Samkvæmt Locke (1969) endurspeglar starfsánægja jákvætt tilfinningalegt ástand sem er afleiðing af skynjun og reynslu starfsfólks af eigin starfi. Starfsfólk gæti fundið fyrir mismikilli ánægju eða óánægju í sama starfinu eða við mismunandi hluta starfsins. Því væri starfsánægja eða starfsóánægja flókið tilfinningalegt viðbragð gagnvart starfinu. Kalleberg (1977) tekur undir með Locke og telur gildi (e. work values) ásamt ávinningi af ýmsum þáttum vinnunnar hafi umtalsverð áhrif á starfsánægju. Þar á meðal félagslegur stuðningur á vinnustað, sem hann kallar þriðju víddina, og kemur fram í vinsemd og hjálpssemi. Saari og Judge (2004) tóku í sama streng og Locke og vildu meina að þegar einstaklingur hugsar þá upplifir hann tilfinningar tengt því sem hann hugsar um. Áður hafði starfsánægja oft verið mæld með ýmsum áhrifaþáttum úr starfsumhverfinu, líkt og Kalleberg (1977) talar um, en Saari og Judge (2004) vildu meina að það væri ekki nauðsynlegt að spyrja margra spurninga um fjölda þátta í starfsumhverfinu til að meta starfsánægju starfsfólks heldur væri fullnægjandi að spyrja einnar spurningar um starfsánægju því slík mæling ætti rétt á sér og væri marktæk. Stundum getur verið erfitt að útskýra hvers vegna starfsfólk sem vinnur sama starf og í sama starfsumhverfi upplifir mismunandi starfsánægju (Kalleberg, 1977). Einn þeirra áhrifaþátta sem rannsóknir hafa skoðað eru áhrif kyns á starfsánægju og eru niðurstöðurnar mismunandi. Sumar rannsóknir greina engan mun á milli kvenna og karla og starfsánægju (Durst og DeSantis, 1997; Ellickson og Logsdon, 2001) á meðan aðrar rannsóknir greina meiri starfsánægju hjá konum en körlum (Aletraris, 2010; Kim, 2005; Steijn, 2004). Í kjölfar heimsfaraldurs er til dæmis áhugavert að minnast á niðurstöður Feng og Savani (2020) sem rannsökuðu starfsánægju útivinnandi foreldra (e. dual-career parents) fyrir og eftir tilkomu heimsfaraldursins þar sem starfsfólk var fast heima fyrir (e. lockdown). Niðurstöður þeirra sýna engan mun á starfsánægju kvenna og karla fyrir heimsfaraldurinn en eftir tilkomu hans greindust konur með minni starfsánægju en karlar.

Félagslegur stuðningur yfirmanna og vinnufélaga getur haft mikil áhrif á starfsánægju á vinnustað (Kucharska og Bedford, 2019; Mérida-López, Extremera, Quintana-Ortiz og Rey, 2019; Ng og Sorensen, 2008; Pinna ofl., 2020). Nýleg rannsókn Pinna og félaga (2020) sýnir að félagslegur stuðningur, bæði frá yfirmönnum og vinnufélögum, hefur bein áhrif á starfsánægju á vinnustað. Rannsókn Kucharska og Bedford (2019) sýnir jafnframt sterk tengsl milli félagslegs stuðnings og starfsánægju tengt vilja starfsfólks til að veita samstarfsfólki sínu aðstoð og aðgang að sinni sérþekkingu og að starfsánægja skapi jákvætt viðhorf og hollustu gagnvart vinnustaðnum. Félagslegur stuðningur og starfsánægja hefur einnig verið tengd við lífsgæði en Yuh og Choi (2017) skoðuðu tengsl félagslegs stuðnings, starfsánægju og lífsgæða hjá leikskólakennurum. Niðurstöður þeirra sýna jákvæð tengsl milli félagslegs stuðnings frá bæði yfirmönnum og vinnufélögum við starfsánægju og stuðningur frá fjölskyldu spáði fyrir um lífsgæði þegar búið var að taka tillit til aldurs og hjúskaparstöðu. Þeir álykta að félagslegur stuðningur skipti verulegu máli fyrir leikskólakennarana á vinnustaðnum sem og almenn lífsgæði þeirra.

3 Einelti og áreitni á vinnustað og félagslegur stuðningur

Fræðimenn eru ekki á einu máli um hvernig skilgreina á hugtakið einelti á vinnustað en flestar skilgreiningar eiga það þó sameiginlegt að snúast um að starfsfólk verði fyrir síendurtekinni neikvæðri háttsemi eða hegðun af hálfu annars eða annarra einstaklinga á vinnustað (Nielsen og Einarsen, 2018). Samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er ein-

elti tilgreint sem ámælisverð eða síendurtekin tilhlýðileg háttsemi, athöfn eða hegðun sem niðurlægir, gerir lítið úr, móðgar, særir, mismunar eða ógnar öðrum og veldur vanlíðan. Þá er ekki verið að tengja einelti við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstra sem komið geta upp á vinnustöðum. Í sömu reglugerð kemur fram að kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður. Áreitni hefur þann tilgang eða áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra eða niðurlægjandi aðstæðna en hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. Kynbundin áreitni telst vera hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og er í óþökk viðkomandi. Áreitni getur skapað aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi (Reglugerð nr. 1009/2015).

Rannsóknir síðasta áratuginn á einelti á Íslandi sýna að einelti á vinnustöðum mælist frá 10% til ríflega 20% (Ásta Snorradóttir o.fl., 2020; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2013; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2017; Hjördís Sigursteinsdóttir o.fl., 2020). Í nýlegri rannsókn Ástu Snorradóttur og félaganna (2020), sem gerð var meðal íslensku þjóðarinnar óháð atvinnugreinum og atvinnutengdum stéttum starfsfólks, greina ríflega 2 af hverjum 10 þátttakendum frá því að hafa orðið fyrir einelti einhvern tímann á starfsævinni. Jafnframt greina aðilar sem urðu fyrir einelti á vinnustað frá minni starfsánægju, þeir meta líkamlega og andlega heilsu sína verri og eru líklegri til að hætta í starfi en þeir sem ekki hafa upplifað einelti á vinnustað. Rannsókn Ástu Snorradóttur og félaganna (2020) sýnir jafnframt að 16% þátttakenda hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni, eða 25% kvenna og tæp 7% karla, og einn af hverjum tíu hefur upplifað kynbundna áreitni, konur í meira mæli en karlar. Enn fremur sýna niðurstöðurnar að einstaklingar sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni telja andlega heilsu sína verri en þeir sem ekki hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Rannsókn sem Hjördís Sigursteinsdóttir (2017) gerði á einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands leiðir í ljós að ríflega 10% félagsmanna hafa orðið fyrir einelti á vinnustað á árunum 2015 til 2017 og reyndist hlutfall karla herra en kvenna eða rúm 12% á móti 10% kvenna. Í sömu rannsókn greina 2-3% frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða kynbundinni áreitni á vinnustað. Hlutfallið er mjög svipað hjá konum og körlum.

Samkvæmt fyrri rannsóknum telja þolendur eineltis að þeir fái síður félagslegan stuðning á vinnustað en annað starfsfólk sem ekki hefur orðið fyrir einelti og þolendur eineltis eru ekki eins ánægðir með stjórnendur vinnustaðarins og aðrir (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2004; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2013). Í langtímarannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur og félaganna (2020) meðal starfsfólks í menntageiranum og umönnunarþjónustu hjá íslenskum sveitarfélögum kemur fram að einelti og áreitni hefur aukist í kjölfar efnahagshrunsins 2008. Einelti mælist um 8% árið 2010 en jókst í 20% árið 2015 og kynferðisleg áreitni mælist á bilinu 3-5% og kynbundin áreitni á bilinu 4-7% á þessum árum. Jafnframt sýna þær niðurstöður að starfsfólk á vinnustöðum þar sem einhverjum hafði verið sagt upp störfum vegna efnahagshrunsins, á vinnustöðum með meiri starfskröfur, meiri hlutverkaágreininga og minni félagslegan stuðning, er líklegra að starfsfólk verði fyrir einelti og áreitni á vinnustað en starfsfólk á öðrum vinnustöðum. Ekki kom fram munur á konum og körlum í þeirri rannsókn. Út frá þessum niðurstöðum má álykta að þar sem áhrifa niðurskurðar geti varið í langan tíma þurfi að huga vel að afleiðingum slíkra aðgerða þar sem efnahagskreppur hafa tilhneigingu til að eiga sér stað reglulega eins og til dæmis nú árið 2021 vegna Covid-19. Félagslegur stuðningur hefur reynt verndandi þáttur gegn einelti og áreitni og því má ætla að það sé mikilvægt að leggja sérstaka áherslu á félagslegan stuðning á vinnustöðum þar sem sálfélagslegt starfs-umhverfi er strembið og á óvissutímum sem þessum.

Ana (2015) og Gransta (2015) benda á að ein af skyldum vinnuveitenda sé að tryggja vinnuumhverfi sem er laust við óæskilega hegðun eins og einelti og áreitni á vinnustað.

Mikill meirihluti þolenda eineltis á vinnustað upplifir að orsök eineltisins byggji að mestu eða öllu leyti á vinnuumhverfinu (Zapf, 1999). Ábyrgð vinnuveitenda kemur jafnframt skýrt fram í 6.gr. reglugerðar nr. 1009/2015 en þar kemur fram að: „Atvinnurekanda ber skylda til að láta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað ekki viðgangast á vinnustað og skal hann gera starfsmönnum ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé óheimil“. Kwan, Tuckey og Dollard (2016) telja að starfsfólk geti betur tekist á við einelti á vinnustað ef vinnuumhverfið sé þannig úr garði gert að stjórnendur hugi vel að andlegri heilsu starfsfólksins, leggi mikið upp úr góðum samskiptum á vinnustað og að starfsfólkið taki þátt í málefnum sem varðar andlega heilsu þess og öryggi. Ásta Snorradóttir og Kristinn Tómasson (2018) gerðu rannsókn á einelti á íslenskum vinnustöðum þar sem fram kemur að mál sem bárust Vinnueftirlitinu eru flest langvinn og í flestum tilfellum er yfirmaður tilgreindur sem gerandi. Jafnframt kemur fram í sömu rannsókn að gera megi ráð fyrir að ef vinnustaðir og yfirmenn bregðist ekki við einelti með markvissum aðgerðum þá hafi eineltið umtalsverðar afleiðingar bæði fyrir starfsmanninn, til að mynda með aukinni veikindafjarveru, og fyrir fyrirtækið eða stofnunina, með tilheyrandi starfsmannaveltu og kostnaði.

Starfsfólk sem upplifir einelti eða áreitni á vinnustað eru af öllum kynjum og gerendur eru oftast vinnufélagar eða yfirmenn á vinnustaðnum. Rannsóknir sýna fram á að konur sem starfa í karllægum starfsstéttum verði frekar fyrir einelti og áreitni á vinnustað en aðrar konur og þær eru líklegri til að segja upp starfi sínu vegna þessa. Jafnframt hafa efnahagslegar lægðir áhrif á tíðni eineltis og áreitni á vinnustöðum og mælist hlutfall þeirra sem verða fyrir einelti eða áreitni á vinnustað hærra á krísutímabilum (Giorgi, et al. 2020; Yang og Katz, 2020). Því er jafnvel enn mikilvægara að fylgjast með líðan starfsfólksins á vinnustað á erfiðum tímum sem þessum þegar Covid-19 faraldurinn er enn ríkjandi um allan heim.

Félagslegur stuðningur tengdur einelti og áreitni á vinnustað hefur lítið verið rannsakaður en þó eru nokkrar rannsóknir í seinni tíð sem hafa komið fram á sjónarsviðið. Nielsen og félagar (2020) rannsökuðu hvort félagslegur stuðningur á vinnustað myndi draga úr áhrifum eineltis eða vernda starfsmenn gegn einelti og komast að þeirri niðurstöðu að svo sé. Rannsóknin náði til 10.627 starfsmanna, þar af er um 60% svarenda konur, á 96 mismunandi vinnustöðum í Noregi og sýnir rannsóknin jafnframt fram á að stuðningur yfirmanna hefur jákvæð áhrif á bæði konur og karla en stuðningur vinnufélaga hefur jákvæðari áhrif á konur en karla. Enn fremur sýnir rannsókn þeirra að stuðningur utan við vinnustaðinn verndar ekki starfsmenn gegn einelti á vinnustað. Rannsóknin gefur jafnframt vísbendingar um að félagslegur stuðningur dragi úr áhrifum eineltis á heilsu starfsfólks og vinnugetu, sér í lagi stuðningur yfirmanna. Rannsókn Fang og féлага (2021) á áhrifum félagslegs stuðnings á einelti og heilsu 238 hjúkrunarfræðinga á spítala í Kína sýnir að félagslegur stuðningur dregur úr áhrifum eineltis á heilsu starfsfólksins þannig að meiri félagslegur stuðningur á vinnustað tengist beint betri heilsu. Rossiter og Sochos (2018) rannsökuðu áhrif félagslegs stuðnings á einelti og kulnun 222 starfsmanna í mismunandi fyrirtækjum og atvinnugreinum. Rannsóknin sýnir að stuðningur vinnufélaga og yfirmanna dró úr áhrifum eineltis og kulnunar í starfi en félagslegur stuðningur er þar skilgreindur sem áþreifanlegur stuðningur (e. instrumental support) og tilfinningalegur/sálrænn stuðningur (e. emotional support). Svo virðist sem bæði áþreifanlegur og tilfinningalegur stuðningur dragi úr áhrifum eineltis sem leiðir til kulnunar. Áþreifanlegur stuðningur dregur meira úr áhrifum eineltis á kaldhæðni starfsmanna (e. cynicism) á meðan að tilfinningalegur stuðningur dregur meira úr áhrifum eineltis sem leiðir til tilfinningalegrar örmögnunar.

Í ljósi þessa var sett fram rannsóknarspurningin: Hver eru tengsl félagslegs stuðnings á vinnustað við starfsánægju, einelti og kynferðislega og kynbundna áreitni á vinnustað meðal starfsfólks íslenskra sveitarfélaga? Með því að svara þessari rannsóknarspurningu er leitast við að fá upplýsingar um áhrif félagslegs stuðnings á líðan starfsfólks sveitarfélaga á vinnustaðnum út frá starfsánægju, einelti og áreitni á vinnustað.

4 Gögn og aðferðir

Þessi grein byggir á gögnum sem safnað var meðal starfsfólks 13 íslenskra sveitarfélaga árið 2019. Um var að ræða meginlega aðferðarfræði þar sem rafrænn spurningalisti var lagður fyrir starfsfólk sveitarfélaganna í þeim tilgangi að safna upplýsingum um viðhorf og líðan starfsfólksins á vinnustaðnum.

4.1 Framkvæmd

Rannsóknin var framkvæmd í samstarfi við sveitarfélögin sem tóku þátt í rannsókninni og voru það mannauðsstjórar þeirra sem útveguðu rannsakendum netföng starfsfólksins. Sett voru skilyrði um að starfsmaður þyrfti að vera í að minnsta kosti 50% starfshlutfalli og vera 18 ára eða eldri. Á vordögum 2019 var sendur tölvupóstur á starfsfólkið þar sem óskað var eftir þátttöku í rannsókninni. Þátttaka var samþykkt með því að smella á meðfylgjandi tengil og senda inn svör við spurningalistanum. Áréttað var að svör yrðu ekki rakin til einstakra starfsmanna og einnig að öllum var frjálst að hafna þátttöku í rannsókninni með því að hunsu tölvupóstinn án útskýringa. Beiðni um þátttöku í rannsókninni var fylgt eftir með þremur ítrekunum til þeirra sem ekki höfðu svarað spurningalistanum á þeim tímapunkti sem ítrekun átti sér stað.

4.2 Þátttakendur

Þátttakendur rannsóknarinnar komu frá 13 sveitarfélögum, fjórum sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu og níu af landsbyggðinni. Spurningalistinn var sendur í tölvupósti á 9.548 starfsmenn og bárust svör frá 5.182 starfsmönnum sem þýðir að svarhlutfall var 54,2%. Hlutfall kvenna í rannsókninni er 82% en það hlutfall endurspeglar vel kynjaskiptingu starfsfólks sveitarfélaganna.

4.3 Mælitæki

Spurningar í spurningalistanum eru allt spurningar sem hafa verið notaðar í öðrum vinnustaðarannsóknnum þar sem verið er að mæla líðan á vinnustaðnum.

Félagslegur stuðningur var mældur með fjórum spurningum; (1) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?“, (2) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?“, (3) „Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“, (4) „Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar, frá (1) mjög sjaldan eða aldrei og að (5) mjög oft eða alltaf. Alfastuðullinn fyrir þessar fjórar spurningar var 0,862.

Starfsánægja var mæld með fullyrðingunni; „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar, frá (1) mjög ósammála og að (5) mjög sammála.

Einelti var metið með spurningunni; „Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“. Þetta var já/nei spurning en einelti var útskýrt fyrir þátttakendum sem síendurtekin hegðun sem fæli í sér særandi og/eða niðurlægjandi framkomu gagnvart einstaklingi.

Kynferðisleg áreitni var mæld með spurningunni; „Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“. Þetta var já/nei spurning en kynferðisleg áreitni var útskýrð fyrir þátttakendum sem hegðun sem fæli í sér kynferðislegar athafnir, hegðun eða athugasemdir sem beinast að einstaklingi og eru gegn hans samþykki eða vilja.

Kynbundin áreitni var mæld með spurningunni; „Hefur þú orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“. Þetta var já/nei spurning en kynbundin áreitni var útskýrð fyrir þátttakendum sem særandi eða niðurlægjandi framkoma í garð kvenna eða karla vegna kyns þeirra, án þess þó að vera kynferðisleg.

4.4 Greining gagna

Niðurstöður eru settar fram sem fjöldatölur, hlutfall, meðaltöl og staðalfrávik. Til þess að skoða mun á viðhorfum kvenna og karla á félagslegum stuðningi, starfsánægju, einelti og áreitni var notað kí-kvaðratpróf. Til að skoða tengsl milli félagslegs stuðnings og starfsánægju var notað Pearsons' s R-fylgnipróf en til að skoða tengsl félagslegs stuðnings, eineltis og áreitni var notað Spearman' s rho fylgnipróf. Stuðst var við skilgreiningu Cohens (1988, bls. 79-81) til að meta hvort um veik (0,10-0,29), miðlungssterk (0,30-0,49) eða sterk tengsl (0,50-1,0) væri að ræða. Einnig var notað t-próf óháðra til að skoða hvort þeir sem höfðu orðið fyrir einelti eða áreitni töldu sig fá meiri eða minni félagslegan stuðning á vinnustað en þeir sem ekki höfðu orðið fyrir slíku. Tölfræði var unnin í SPSS 22 og marktæknikrafa var 0,05.

5 Niðurstöður

5.1 Félagslegur stuðningur á vinnustað

Á skalanum 1-5 þá mældist meðaltal fyrir félagslegan stuðning á vinnustað 4,10 ($sf = 0,8$). Meðaltalið fyrir félagslegan stuðning frá vinnufélögum mældist 4,17 ($sf = 0,8$) og 4,06 ($sf = 1,0$) fyrir félagslegan stuðning yfirmanna. Konur ($M = 4,2$; $sf = 0,8$) töldu sig oftast fá félagslegan stuðning en karlar ($M = 3,9$; $sf = 0,9$) og reyndist munurinn milli kvenna og karla marktækur samkvæmt óháðu t-prófi ($t_{(4274)} = 6,5$; $p < 0,05$). Konur töldu sig einnig fá oftast félagslegan stuðning en karlar frá bæði vinnufélögum ($M = 4,2/4,0$; $sf = 0,8/0,9$) ($t_{(4270)} = 7,3$; $p < 0,05$) og yfirmönnum ($M = 4,1/3,9$; $sf = 1,0/1,0$) ($t_{(4268)} = 4,8$; $p < 0,05$).

Tafla 1 sýnir niðurstöður fyrir spurningar um félagslegan stuðning á vinnustað eftir kyni. Sjá má að tæp 45% (+2,2%) svarenda fékk mjög oft eða alltaf stuðning og hjálp með verkefni frá vinnufélögum þegar á þyrfti að halda og rúm 32% (+2,5%) til viðbótar fremur oft. Aðeins færri eða um 42% (+2,3%) töldu sig mjög oft eða alltaf fá stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni sínum ef á þyrfti að halda og rúm 28% (+2,5%) til viðbótar fremur oft. Konur töldu í meira mæli en karlar að þær ættu stuðning bæði frá vinnufélögum og yfirmönnum vísan ($p < 0,05$). Rúm 44% (+2,4%) taldi vinnufélagana mjög oft eða alltaf tilbúna til að hlusta á vandamál sem við var að glíma í vinnunni ef á þyrfti að halda og tæp 36% (+2,7%) til viðbótar fremur oft. Aðeins fleiri eða tæp 48% (+2,5%) töldu næsta yfirmann mjög oft eða alltaf tilbúinn til að hlusta á vandamál sem við var að glíma í vinnunni ef á þyrfti að halda og 30% (+2,8%) til viðbótar fremur oft. Konur töldu í meira mæli en karlar að vinnufélagar og næsti yfirmaður væru tilbúnir til að hlusta á vandamál ef á þyrfti að halda ($p < 0,05$).

Tafla 1. Félagslegur stuðningur á vinnustað eftir kyni

		Fjöldi	Mjög sjaldan eða aldrei %	Fremur sjaldan %	Stund- um %	Frem- ur oft %	Mjög oft eða alltaf %
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum ef á þarf að halda?*	Allir	4267	1,2	3,9	18,0	32,4	44,5
	Konur	3479	1,1	3,4	16,8	32,6	46,1
	Karlar	788	1,5	6,5	23,5	31,3	37,2
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum ef á þarf að halda?***	Allir	4261	3,6	7,4	18,6	28,4	42,0
	Konur	3475	3,4	7,0	17,4	28,4	43,8
	Karlar	786	4,3	9,0	23,7	28,6	34,5
Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni ef á þarf að halda?****	Allir	4240	1,1	3,0	15,8	35,9	44,2
	Konur	3461	1,1	2,7	14,5	34,8	46,9
	Karlar	628	1,1	5,7	2,6	50,6	40,0
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni ef á þarf að halda?****	Allir	4253	2,4	5,6	14,4	30,1	47,5
	Konur	3468	2,3	5,5	13,8	29,0	49,4
	Karlar	785	2,9	6,0	16,7	35,2	39,2

* $\chi^2(4, N=4267) = 44,5$; $p < 0,05$ ** $\chi^2(4, N=4261) = 31,7$; $p < 0,05$ *** $\chi^2(4, N=4240) = 64,8$; $p < 0,05$ **** $\chi^2(4, N=4253) = 26,9$; $p < 0,05$

5.2 Starfsánægja, einelti og áreitni á vinnustað

Almennt má segja að líðanin á vinnustaðnum hafi verið nokkuð góð. Starfsánægja mældist að meðaltali 4,13 ($sf = 0,8$) af 5,0 mögulegum en þó höfðu tæp 8% (+2,9%) orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað og um 2% (+3,0%) fyrir kynbundinni áreitni sem og kynferðislegri áreitni.

Tafla 2 sýnir niðurstöður fyrir starfsánægju svarenda eftir kyni. Sjá má að tæp 36% (+2,3%) voru mjög oft eða alltaf, þegar á heildina er litið, ánægð í starfi sínu og rúm 48% (+2,1%) til viðbótar frekar oft ánægð. Fram kom marktækur munur á starfsánægju kvenna og karla þannig að hlutfallslega fleiri konur voru oftár ánægðari í starfi sínu en karlar ($p < 0,05$).

Tafla 3 sýnir niðurstöður fyrir einelti og áreitni á núverandi vinnustað eftir kyni. Um 8% (+2,9%) svarenda hafði orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum. Aðeins hærra hlutfall kvenna en karla eða 8% (+6,8%) á móti tæpum 7% (+3,2%) karla hafði orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað en munurinn var ekki marktækur. Rúm 2% (+3,0%) svarenda hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum, aðeins hærra hlutfall meðal kvenna en karla en munurinn reyndist ekki marktækur. Mjög svipað hlutfall hafði orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað eins og kynferðislegri áreitni eða 2,2% (+3,0%) og einnig hafði aðeins hærra hlutfall kvenna en karla orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum eða 2,4% (+3,3%) á móti 1,6% karla (+7,0%). Munurinn var þó ekki marktækur.

Tafla 2. Starfsánægja eftir kyni

		Fjöldi	Mjög sjaldan eða aldrei %	Frekar sjaldan %	Stundum %	Frekar oft %	Mjög oft eða alltaf %
Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu*	Allir	4554	1,1	3,8	11,2	48,3	35,6
	Konur	3712	1,2	3,7	10,5	48,3	36,3
	Karlar	842	0,8	4,5	14,5	47,6	32,6

* $\chi^2(4, N=4554) = 14,5; p < 0,05$

Tafla 3. Einelti og áreitni á núverandi vinnustað eftir kyni

		Fjöldi	Já %	Nei %
Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?	Allir	4236	7,8	92,2
	Konur	3455	8,0	92,0
	Karlar	781	6,7	93,3
Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?	Allir	4238	2,1	97,9
	Konur	3460	2,2	97,8
	Karlar	778	1,5	98,5
Hefur þú orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?	Allir	4195	2,2	97,8
	Konur	3423	2,4	97,6
	Karlar	772	1,6	98,4

5.3 Tengsl félagslegs stuðnings, starfsánægju, eineltis og áreitni á vinnustað

Tafla 4 sýnir tengsl félagslegs stuðnings, starfsánægju, eineltis og áreitni á vinnustað. Sterkust voru tengslin milli félagslegs stuðning og starfsánægju, miðlungs sterk jákvæð tengsl ($r = 0,45$) og einnig mældust veik neikvæð tengsl við einelti ($r = -0,21$) og kynbundna áreitni ($r = -0,10$). Þetta þýðir að eftir því sem félagslegi stuðningurinn var meiri, þeim mun

hærra hlutfall svarenda var oftár ánægðara í starfi. Einnig komu fram neikvæð veik tengsl milli starfsánægju og eineltis á vinnustað ($r = -0,17$).

Tafla 4. Tengsl félagslegs stuðnings, starfsánægju, eineltis og áreitni á vinnustað

	1	2	3	4	5	6	7
1. Félagslegur stuðningur	-	-	-	-	-	-	-
2. Félagslegur stuðningur vinnufélaga	-	-	-	-	-	-	-
3. Félagslegur stuðningur yfirmanna	-	-	-	-	-	-	-
4. Starfsánægja	0,453**	0,363**	0,453**	-	-	-	-
5. Einelti	-0,210**	-0,175**	-0,199**	-0,165**	-	-	-
6. Kynferðisleg áreitni	0,004	-0,030*	-0,045**	-0,009	0,096**	-	-
7. Kynbundin áreitni	-0,103**	-0,077**	-0,103**	-0,075**	0,092**	0,118**	-

** marktækt miðað við 99% öryggismörk

Óháð t-próf var framkvæmt til að skoða nánar sambandið á milli félagslegs stuðnings á vinnustað og eineltis og áreitni á núverandi vinnustað. Niðurstöðurnar sýndu að þeir sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað töldu sig sjaldnar fá félagslegan stuðning ($M = 3,3$; $sf = 0,9$) en þeir sem höfðu ekki orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað ($M = 4,1$; $sf = 0,7$), ($t_{(4238)} = 18,2$; $p < 0,05$). Þeir sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað töldu sig einnig sjaldnar fá félagslegan stuðning á vinnustaðnum ($M = 3,8$; $sf = 0,9$) en þeir sem ekki höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni ($M = 4,1$; $sf = 0,8$), ($t_{(88)} = 2,5$; $p < 0,05$). Félagslegur stuðningur mældist einnig minni hjá þeim sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað ($M = 3,4$; $sf = 1,0$) en þeim sem ekki höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni ($M = 4,1$; $sf = 0,8$), ($t_{(98)} = 6,4$; $p < 0,05$).

6 Umræður og ályktun

Markmið þessarar rannsóknar var að skoða félagslegan stuðning á vinnustaðnum hjá starfsfólki íslenskra sveitarfélaga og tengsl hans við starfsánægju, einelti og kynferðislega og kynbundna áreitni á núverandi vinnustað. Niðurstöðurnar sýna að félagslegur stuðningur hafði jákvæð miðlungs sterk tengsl við starfsánægju starfsfólksins og neikvæð veik tengsl við einelti og kynferðislega og kynbundna áreitni á vinnustað. Þessi rannsókn styður niðurstöður annarra rannsókna að góður félagslegur stuðningur tengist ánægju í starfi (Kucharska og Bedford, 2019; Ng og Sorensen, 2008; Pinna o.fl., 2020; Yuh og Choi, 2017) og gefur til kynna að félagslegur stuðningur sé verndandi þáttur gegn óæskilegri hegðun á vinnustað eins og einelti og kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni. Sú niðurstaða er í samræmi við niðurstöður rannsókna Hjördísar Sigursteinsdóttur og félaga (2020) og Nielsen og félaga (2020). Starfsfólk sem hefur orðið fyrir einelti og/eða áreitni á vinnustað telur að það fái sjaldnar félagslegan stuðning á vinnustað frá yfirmönnum og vinnufélögum en það starfsfólk sem ekki hefur orðið fyrir þess háttar óæskilegri hegðun (Ásta Snorradóttir o.fl., 2020; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2013).

Stjórnendur hafa á síðustu árum gert sér í auknum mæli grein fyrir því hversu áriðandi það er að stuðla að félagslegum stuðningi á vinnustaðnum sem getur síðan leitt til meiri starfsánægju starfsmanna og betri samskipta. Mikilvægt er að vinnuumhverfi starfsfólks sé þannig að það einkennist af gagnkvæmri virðingu í samskiptum og að starfsfólk sé verndað gegn einelti og áreitni á vinnustað eins og bæði Ana (2015) og Gransta (2015) benda á. Kwan og félagar (2016) varpa ábyrgðinni svolítið á stjórnendur og það sé hlutverk þeirra að skapa vinnuumhverfi þar sem félagslegur stuðningur og starfsánægja svífur yfir vötnum og kveður niður einelti og hvers kyns áreiti. Hægt er að taka undir það sjónarmið enda kemur fram í reglugerðinni um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015) að það sé óheimilt

að leggja annað starfsfólk í einelti eða áreita á íslenskum vinnustöðum og þar eru einnig settar fram kvaðir á stjórnendur um að bregðast við slíkri hegðan og tryggja góða líðan starfsfólks á vinnustað.

Niðurstöðurnar sýna að starfsfólk sveitarfélaga taldi að yfirmenn og vinnufélagar veiti þeim í langflestum tilvikum stuðning og hjálp með verkefni ef á þarf að halda sem og séu fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni. Þetta eru jákvæðar niðurstöður fyrir stjórnendur vinnustaða sveitarfélaganna því eins og Lan og félagar (2018) benda á þá hefur upplifun starfsfólks af félagslegum stuðningi áhrif á jákvæðar tilfinningar gagnvart vinnunni og Kiema-Junes og félagar (2020) að félagslegur stuðningur tengist helgun í starfi þannig að eftir því sem félagslegur stuðningur er meiri því meira er starfsfólkið helgað starfi sínu. Niðurstöðurnar sýna jafnframt að hærra hlutfall kvenna en karla taldi sig fá oftár félagslegan stuðning á vinnustað frá bæði vinnufélögum og yfirmönnum. Það kemur í raun ekki á óvart þar sem rannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur frá árinu 2013 sýndi að konur meta að þær fái oftár félagslegan stuðning en karlar sem og rannsóknir Beerh og féлага (2003) og Fuhrer og féлага (1999), en þær rannsóknir sýna einnig að karlar fá meira út úr þeim félagslega stuðningi sem þeir þó fá en konur sem er í raun mjög athyglisverð niðurstaða.

Í þessari rannsókn mældist einelti um 8% og kynferðisleg áreitni sem og kynbundin áreitni 2%. Hlutfall þeirra sem greindu frá því að hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað er því mun lægra en aðrar íslenskar rannsóknir hafa greint frá á síðustu árum þar sem hlutfallið hefur mælst á bilinu 10-20% (sjá t.d. Ásta Snorradóttir o.fl., 2020; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2013; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2017; Hjördís Sigursteinsdóttir o.fl., 2020). Hvað kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni varðar þá sýna þessar niðurstöður svipaðar niðurstöður og komu fram í rannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur (2017) meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands (KÍ). Það ætti í raun ekki að koma á óvart þar sem stór hluti starfsfólks sveitarfélaga eru grunnskólakennarar og leikskólakennarar. Hvorki í þessari rannsókn né rannsókninni meðal félagsmanna KÍ kom fram marktækur munur á einelti eða áreitni eftir kynferði. Hins vegar sýnir rannsókn Ástu Snorradóttur og féлага sem gerð var meðal fólks úr ýmsum starfsstéttum að 16% þátttakenda hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað, 10% fyrir kynbundinni áreitni og um 20% fyrir einelti. Leiða má líkum að því að meðal stórra starfsstétta sem starfa á vinnustöðum sveitarfélaga, eins og grunnskólakennara og leikskólakennara, sé algengi eineltis og áreitni minna en meðal annarra starfsstétta.

Styrkleikur rannsóknarinnar felst í því að hér er um að ræða þýðisrannsókn þar sem öllu starfsfólki sveitarfélaganna þrettán var boðið að taka þátt í rannsókninni. Það fengust svör frá meira en helmingi starfsfólksins (54,2%) sem teljast má gott, sem og að þátttakendur í rannsókninni endurspegla vel þann mikla kynjahalla sem vinnustaðir sveitarfélaga hafa. Þó ber að hafa í huga að hér er um að ræða þversniðs rannsókn sem sýnir niðurstöður á aðeins einum tímapunkti. Í ljósi niðurstaðanna væri mjög gagnlegt að kanna síðar hvort og þá hvernig viðhorf starfsfólksins þróast, sérstaklega í ljósi Covid-19 sem væntanlega hefur áhrif á vinnustaði sveitarfélaganna.

Hagnýtt gildi rannsóknarinnar felst í aukinni þekkingu á mikilvægi félagslegs stuðnings á vinnustað og tengsl hans við óæskilega hegðun eins og einelti og áreitni á vinnustað. Álykta má út frá niðurstöðum rannsóknarinnar að félagslegur stuðningur vinnufélaga og yfirmanna sé mikilvægur þáttur sem tengist starfsánægju starfsfólks sveitarfélaga og sé verndandi þáttur í baráttunni gegn einelti og áreitni á vinnustað. Það segir okkur að stjórnendur og þeir sem bera ábyrgð á vellíðan starfsmanna á vinnustað ættu að leggja áherslu á félagslegan stuðning á vinnustað, ekki síst á umbrotatímum og á vinnustöðum þar sem sálfélagslegt vinnuumhverfi er erfitt.

Heimildir

- Ahmad, K. Z. og Veerapandian, K. (2012). The mediating effect of person–environment fit on the relationship between organisational culture and job satisfaction. *International Journal of Psychological Studies*, 4, 91-102. doi:10.5539/ijps.v4n1p91
- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63, 1129-1155. doi:10.1177/0018726709354131
- ANA. (2015). Incivility, Bullying and Workplace Violence: A Position Statement. *American Nursing Association*, 2. Sótt af: <http://www.nursingworld.org/DocumentVault/PositionStatements/Practice/Position-Statement-on-IncivilityBullying-and-Workplace-Violence.pdf>
- Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir, Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Hrafnhildur Snæfriðar-og Gunnarsdóttir og Margrét Valdimarsdóttir. (2020). Valdbeiting á vinnustað: Rannsókn á algengi og eðli eineltis og áreitni á íslenskum vinnumarkaði. *Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands*. Sótt af: [https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20%C3%A1%20vinnusta%C3%B0_%20-%20Copy%20\(1\).pdf](https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20%C3%A1%20vinnusta%C3%B0_%20-%20Copy%20(1).pdf)
- Ásta Snorradóttir og Kristinn Tómasson. (2018). Einelti á íslenskum vinnustöðum. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 15 (2), 47-59. doi:10.24122/tve.a.2018.15.2.3
- Beehr, T. A., Farmer, S. J., Glazer, S., Gudanowski, D. M. og Nair, V. N. (2003). The enigma of social support and occupational stress: source congruence and gender role effects. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 220-231. doi:10.1037/1076-8998.8.3.220
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress, *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314. doi:10.1097/00006842-197609000-00003
- Cohen, S. (1988). Psychosocial models of the role of social support in the etymology of physical disease. *Health Psychology*, 7, 269-297. doi:10.1037/0278-6133.7.3.269
- Bhanthumnavian, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14, 79. doi:10.1002/hrdq.1051
- Borzaga, C. og Tortia, E. (2006). Worker motivations, job satisfaction, and loyalty in public and nonprofit social services. *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, 35, 225-248. doi:10.1177/0899764006287207
- Durst, S. L. og DeSantis, V. S. (1997). The determinants of job satisfaction among federal, state, and local government employees. *State and Local Government Review*, 29, 7-16. doi:10.1177/0160323X9702900101
- Ellickson, M. C. og Logsdon, K. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343-358. doi:10.1177/009102600203100307
- Ellickson, M. C. og Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *State and Local Government Review*, 33, 173-184. doi:10.1177/0160323X0103300302
- Fang, L., Hsiao, L., Fang, S. og Chen, B. (2021). Workplace bullying, personality traits and health among hospital nurses: The mediating effect of social support. *Journal of Clinical Nursing*. doi: 10.1111/jocn.15881.
- Feng, Z. og Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management: An International Journal*, 35, 719-736. doi:10.1108/GM-07-2020-0202.
- Fujishiro, K. og Heaney, C.A. (2007). Justice at work, job stress, and employee health. *Health Education & Behavior*. doi:10.1177/1090198107306435
- Fuhrer, R. og Stansfeld, S. A. (2002). How gender affects patterns of social relations and their impact on health: a comparison of one or multiple sources of support from "close persons". *Social Science & Medicine*, 54, 811-825. doi:10.1016/s0277-9536(01)00111-3
- Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., Chemali, J. og Shipley, M.J. (1999). Gender, social relations, and mental health: prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study). *Social Science & Medicine*, 48, 77-87. doi:10.1016/s0277-9536(98)00290-1
- Giorgi, G., León-Perez, J.M., Montani, F., Fernández-Salineró, S., Ortiz-Gómez, M., Ariza-Montes, A., Arcangelí, G. og Mucci, N. (2020). Fear of Non-Employability and of Economic Crisis Increase Workplace Harassment through Lower Organizational Welfare Orientation. *Sustainability*, 12, 3876. doi: 10.3390/su12093876
- Gransta, K. (2015). Nurse against nurse: Horizontal bullying in the nursing profession. *Journal of Healthcare Management*, 60(4), 249-257. doi: 10.1097/00115514-201507000-00006
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson. (2004). Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna. *Læknablaðið*, 90(12), 847-851.
- Hayes, B., Bonner, A. og Pryor, J. (2010). Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: A review of recent literature. *Journal of Nursing Management*, 18, 804-814. doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01131.x
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2010). Líðan og heilsa starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga – Skiptir félagslegur stuðningur máli? *Þjóðarspegill 2010*, Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2013). Einelti og líðan starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 9(2), 439-454. doi:10.13177/irpa.a.2013.9.2.9

- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2017). Einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað: Könnun meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands. *Netla – Vefðimarit um upplæddi og menntun: Sérítt 2017 – Menntavika 2017*. Sótt af http://netla.hi.is/serrit/2017/menntavika_2017/006.pdf.
- Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Guðbjörg Andrea Jónsdóttir. (2020). Bullying and harassment in downsized Workplaces: what can we learn from the 2008 Icelandic Economic Collapse? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 7180. doi: 10.3390/ijerph17197180
- Hobfoll, S. E. og Stokes, J. P. (1988). The process and mechanics of social support. Í S. Duck, D. F. Hay, S. E. Hobfall, W. Ickes og B. M. Montgomery (ritstjórar), *Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions* (bls. 497-517). Oxford: John Wiley & Sons.
- Johnson, J. V. og Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease; a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. doi:10.2105/AJPH.78.10.1336
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143. doi:10.2307/2117735
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision, latitude and mental strain: Implication for job redesign. *Administration Science Quarterly*, 24, 285-311. doi:10.2307/2392498
- Karasek, R. og Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kiema-Junes, H., Saarinen, A., Muukkonen, H., Väyrynen, S., Ala-Mursula, L. og Hintsanen, M. (2020). Dimensions of social support in the experience of work engagement in middle age: A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. *Scandinavian Journal of Psychology*. doi: 10.1111/sjop.12640
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership, *Public Administration Review*, 62, 231-241. doi:10.1111/0033-3352.00173
- Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul metropolitan government, Korea. *Sex Roles*, 52, 667-681. doi:10.1007/s11199-005-3734-6
- Kucharska, W. og Bedford, D. A. D. (2019). Knowledge Sharing and Organizational Culture Dimensions: Does Job Satisfaction Matter? *Electronic Journal of Knowledge Management*, 17(1), 1-18. doi:10.2139/ssrn.3406496
- Kwan, S. S. M., Tuckey, M. R. og Dollard, M. F. (2016). The role of the psychosocial safety climate in coping with workplace bullying: A grounded theory and sequential tree analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 133-148. doi:10.1080/1359432X.2014.982102
- Lan, W. J., Huang, D. W., He, M. Y., Wang, Z. J. og Zeng, L. P. (2018). Relationship among rural teachers' social support, work family balance and job satisfaction. *Modern Preventive Medicine*, 45(5), 93-97.
- Locke, J. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- McGuire, G. M. (2007). Intimate work: A typology of the social support that workers provide to their network members. *Work and Occupations*, 34(2), 125-147. doi:10.1177/0730888406297313
- Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana-Ortiz, C. og Rey, L. (2019). In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60, 59-66. doi: 10.1111/sjop.12483
- Ng, T. W. H. og Sorensen, K. L. (2008). Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis. *Group & Organization Management*, 33(3), 243-268. doi:10.1177/1059601107313307
- Nielsen, M. B., Christensen, J. O., Finne, L. B. og Knardahl, S. (2020). Workplace bullying, mental distress, and sickness absence: the protective role of social support. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93 (1), 43-53. doi:10.1007/s00420-019-01463-y
- Nielsen, M.B. og Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. doi:10.1016/j.avb.2018.06.007.
- Pinna, R., De Simone, S., Cicotto, G. og Malik, A. (2020). Beyond organisational support: Exploring the supportive role of co-workers and supervisors in a multi-actor service ecosystem. *Journal of Business Research*, 121, 524-534. doi:10.1016/j.jbusres.2020.02.022
- Plaisier, I., De Bruijn, J. G., de Graaf, R., ten Have, M., Beekman, A. T. og Penninx, B. W. (2007). The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science & Medicine*, 64(2), 401-410. doi:10.1016/j.socscimed.2006.09.008
- Rasmussen, M.B., Hansen, T. og Nielsen, K.T. (2011). New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish working environment authority. *Safety Science*, 49, 565-574. doi:10.1016/j.ssci.2010.06.002
- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.
- Rossiter, L. og Sochos, A. (2018). Workplace Bullying and Burnout: The Moderating Effects of Social Support, *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27, 386-408. doi:10.1080/10926771.2017.1422840
- Rousseau, V. og Aubé C. (2010). Social support at work and affective commitment to the organization: The

- moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions. *The Journal of Social Psychology*, 150(4), 321-340. doi:10.1080/00224540903365380
- Saari, L. M. og Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407. doi:10.1002/hrm.20032
- Samband íslenskra sveitarfélaga. (e.d.). *Kjara- og starfsmannamál – tölulegar upplýsingar*. Sótt af <http://www.samband.is/verkefni/kjara-og-starfsmannamal/>
- Schwarzer, R. og Gutiérrez-Dona, B. (2005). More spousal support for men than for women: a comparison of sources and types of support. *Sex roles*, 52, 523-532. doi:10.1007/s11199-005-3718-6
- Seiger, A. og Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37. doi:10.1016/J.JVB.2009.03.001
- Steijn, B. (2004). Human resource management and job satisfaction in the Dutch public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 24(4), 291-303. doi:10.1177/0734371X04269187
- Walen, H. R. og Lachman, M. E. (2000). Social support and strain from partner, family, and friends: Costs and benefits for men and women in adulthood. *Journal of Social and Personal Relationships*, 17(1), 5-30. doi:10.1177/0265407500171001
- Wright, B. E. og Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *American Review of Public Administration*, 33(1), 70-90. doi:10.1177/0275074002250254
- Yang, J. R. og Katz, B. (2020). Promising Practices for Addressing Harassment in the STEM Workplace – How to Lead in Today’s Environment. *Urban Institute*. Sótt af: https://ethicsandequitycenter.org/wp-content/uploads/2020/04/Promising_Practices_for_Addresssing_Harassment_in_the_STEM_Workplace.pdf
- Yuh, J. og Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal*, 54(4), 450-457. doi:10.1016/j.soscij.2017.08.002
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85. doi:10.1108/01437729910268669