



Hjördís Sigursteinsdóttir

Einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað

Könnun meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands

► Um höfund ► Efnisorð

Að verða fyrir einelti og annarri áreitni á vinnustað hefur alvarlegar afleiðingar fyrir bæði þolandann og vinnustaðinn og einelti hefur jafnvel verið talið meiri skaðvaldur fyrir þolendur heldur en öll önnur vinnutengd streita samanlögð. Markmið rannsóknarinnar var að kanna algengi eineltis, áreitni og ofbeldis á vinnustað meðal félagsmanna aðildarfélaga Kennarasambands Íslands (KÍ). Rafrænn spurningalisti var sendur til 9.839 félagsmanna KÍ í febrúar 2017. Svör bárust frá 4.518 félagsmönnum eftir þrjár ítrekanir (46%). Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að rúmlega 10% félagsmanna höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað á síðustu tveimur árum. Tæp 2% höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni, rúm 3% fyrir kynbundinni áreitni og 5% fyrir hótunum og ofbeldi í störfum sínum. Athygli vekur hversu mörg málanna varðandi einelti og aðra áreitni á vinnustað voru ekki tilkynnt en alvarlegast er þó hversu mörg mála af þessu tagi voru tilkynnt og ekkert var gert. Það átti við í um fimmtungi eineltismála, tæpum 16% mála varðandi andlegt ofbeldi og tæpum 15% mála varðandi kynferðislega áreitni. Lang algengast var að stjórnendur og vinnufélagar voru nefndir sem gerendur í eineltismálum og vinnufélagar í málum varðandi kynferðislega og kynbundna áreitni. Nemendur voru nær eingöngu nefndir þegar spurt var um líkamlegt ofbeldi. Hægt er að álytka út frá hlutfalli þeirra sem hafa orðið fyrir einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað að slík hegðun sé alvarlegt vandamál á vinnustöðum félagsmanna KÍ. Ástæða er til þess að stjórnendur KÍ taki niðurstöðunum alvarlega og leitist við að finna rót vandans í því augnamiði að uppræta einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað, félagsmönnum til heilla.

► About the author ► Key words

Bullying and harassment at work: A survey among members of the Icelandic Teachers' Union

Well-being at work is essential for every employee as it can have a significant impact on their lives. A healthy workplace is one where employees feel safe and satisfied, and support good health and well-being at work. According to Act no. 46/1980, the employer is obliged to ensure a safe and healthy working environment. The debate on work-related violence such as bullying, harassment, threats and mental and physical violence is essential when discussing work-related health and safety as it may adversely affect the well-being of employee at work. Bullying and other harassment at work can have serious consequences for both the victim and the workplace. It has even been considered more harmful to the victims than all other work-related stress.

The aim of the study was to investigate the prevalence of bullying, harassment, threats

and mental and physical violence in the workplace among members of The Icelandic Teachers' Union. In February 2017, an electronic questionnaire was sent with a request for participation in the survey to 9,839 members through SoGoSurvey online survey software. Responses were received from 4,518 members after three reminders (response rate 46%). The majority of participants were women (83.6%).

The results of the study show that more than 10% of participants reported being bullied at work in the last two years. Nearly 2% reported being sexually harassed at work and 3% had experienced gender-based harassment. About 5% had experienced threats, and physical violence at work and nearly 13% reported being exposed to mental violence at work in the previous two years. The statistically higher proportion of men (12%) than women (10%) had experienced being bullied at work in the last two years.

Attention is drawn to how many cases of bullying, harassment, threats or mental and physical violence at work was not reported or in 63-79% of the cases. Most commonly, participants had reported physical violence or in 37% of the cases and 33% of bullying cases were reported. Only a fifth of the participants who reported that they had been sexually harassed at work reported the incident. The most serious result is however how many cases of work-related violence were reported, but no action had been taken. That was the case for 61% of the reported bullying cases, 55% of reported physical violence cases and 52% of reported cases of sexual harassment. The proportion was lower for reported cases of gender-based harassment or 39% and 37% of the cases regarding threats at work.

It was common for participants who reported bullying at work to experience that their professional opinion or point of view at work was ignored (56%), 45% experienced to be minimized or mocked at work, 42% had been subjected to disproportionate criticism at work, and 40% had experienced social exclusion.

The most common perpetrators were co-workers in cases of bullying (57%), sexual harassment (66%), gender-based harassment (68%) and mental violence (43%). Supervisors were often mentioned as perpetrators in cases of bullying (48%) and incidents of mental violence (40%). The perpetrators of the physical violence were almost exclusively the students (in 95% of the cases) and about half of cases of threats.

Based on the proportion of those who have suffered bullying, sexual harassment, gender-based harassment, threats and mental and physical violence at work, work-related violence has become a severe problem in teacher's workplaces. Perhaps long-term dissatisfaction with remuneration is part of the problem. The results show that it is vital to enhance public debate on work-related violence as well as increased knowledge among employees and supervisors about work-related violence and the adverse consequences of bullying, sexual harassment, gender-based harassment, threats and mental and physical violence at work on health and well-being of employees.

Inngangur

Vinnudeilur hafa einkennt hefur kennarastéttina síðustu áratugi. Kennarastéttin hefur sóst eftir bættum kjörum og krafist þess að störf hennar verði metin að verðleikum, ekki síst nú þegar grunn- og leikskólakennaranám er orðið að fimm ára háskólanámi (Heiða Vigdís Sigfúsdóttir og Jón Trausti Reynisson, 2017). Slík langvarandi ólga getur haft neikvæð áhrif á líðan kennara á vinnustað sem og samskiptin á vinnustaðnum. Þegar gjá skapast milli langana starfsfólks og þeirra leiða sem færar eru til að uppfylla þessar langanir er talað um siðrof (e. *anomie*) og í slíku ástandi upplifir starfsfólk óöryggi og óvissu um þær leikreglur og siðferði sem gilda. Einnig er talað um að í siðrofsástandi þá minnki samstaðan og samkenndin, tilgangssleysið eykst og starfsfólki líður illa (Durkheim, 1893, 1984). Bent hefur verið á að einstaklingar séu félagsverur sem mótist

af umhverfi sínu og starfi og að þeir njóti sín best í jákvæðum samskiptum við annað fólk (Mayo, 1933, 2003) og því er mikilvægt að líða vel í vinnunni. Vellíðan í vinnu hefur einnig áhrif á líðan utan vinnustaðarins og þar með áhrif á lífsgæði hvers og eins (Hughes, Ginnett og Curphy, 2006; Kalleberg, 1977; Saari og Judge, 2004). Það er ýmislegt sem getur haft áhrif á vellíðan á vinnustað, eins og starfið sjálft, starfsskilyrði, starfsandinn og samskiptin á vinnustaðnum. Mikilvægt er að starfsfólk upplifi sig öruggt og ánægt á vinnustað og að starfsskilyrði séu þannig að þau styðji við góða heilsu, vellíðan og þróun í starfi og dragi úr neikvæðum þáttum eins og veiknindafjarvistum og streitu (Kauppinent, Hanhela, Heikkilä, Kasvio, Lehtinen, Tokkanen, o.fl., 2006; Whitehead, 2006).

Í vinnuverndarlögunum er fjallað um skyldur atvinnurekanda til að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan á að vera í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í samfélaginu (Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 með áorðnum breytingum 68/2003).

Umræðan um vinnutengt ofbeldi eins og einelti, áreitni, hótanir og andlegt og líkamlegt ofbeldi er mjög mikilvæg þegar fjallað er um vinnutengda heilsu og öryggi á vinnustað. Vinnutengt ofbeldi getur haft neikvæð áhrif á líðan starfsmanna sem birtist meðal annars í fjarvistum, andlegri vanlíðan, kulnun og þunglyndi og dregur úr starfsöryggi, vinnugetu og starfsánægju (Harris og Leather, 2012; Mayhew og Chappell, 2007; Piquero, Piquero, Craig og Clipper, 2013). Einelti á vinnustað er til að mynda talið eitt af alvarlegustu orsökum vinnutengdrar streitu og einelti hefur jafnvel verið talið meiri skaðvaldur fyrir þolendur heldur en öll önnur vinnutengd streita samanlögð (Verkuil, Atasayi og Moledijk, 2015). Auk þess sem einelti og önnur óæskileg hegðun á vinnustað hefur áhrif á vinnustaðinn í heild sinni en ekki aðeins þolendur eineltisins (Barker, Sheehan, og Rayner, 1999; Vartia, 2001).

Þó að hver sem er á vinnustaðnum geti verið gerandi í vinnutengdu ofbeldi eins og samstarfsfólk, yfirmenn eða undirmenn, þá er það gjarnan svo að gerendur eru þeir sem hafa meira vald eða upplifa sig valdameiri en þolendurnir (Mikkelsen og Einarsen, 2002). Í einelti felst því oft misbeiting eða misnotkun valds eða yfirvalds innan vinnustaðarins. Einelti veldur tilfinningum sem gerir fórnarlambið óvarið og dregur verulega úr sjálfstrausti þess sem fyrir því verður (Murray, 2009).

Það þarf því engum að dyljast hversu alvarlegar afleiðingar einelti og önnur óæskileg hegðun á vinnustað getur haft á heilsu og vellíðan starfsfólks. Í því ljósi var markmið þessarar rannsóknar að kanna algengi eineltis, áreitnis, hótana og ofbeldis á vinnustað meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands (KÍ). Einnig var markmiðið að skoða birtingarmyndir eineltis á vinnustað. Skoðað var hverjir eru gerendur í slíkum málum, hvað verður um eineltismálin sem og málin varðandi áreitni, hótanir og ofbeldi á vinnustað.

Skyldur vinnuveitenda og starfsfólks gagnvart vinnutengdu ofbeldi

Eins og komið var að hér að framan þá er það skylda atvinnurekanda að tryggja örguggt og heilsusamlegt starfsumhverfi samkvæmt vinnuverndarlögunum. Árið 2015 var sett fram ný reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislega áreitni, kynbundnu áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Í 2. gr. reglugerðarinnar segir:

Markmið reglugerðar þessarar er að:

- a) koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum meðal annars með forvörnum,
- b) stuðla að gagnkvæmri viðringu á vinnustöðum, svo sem með því að auka vitund og skilning á aðeinelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er hegðun sem er óheimil á vinnustöðum,
- c) gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla, komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um einelti kynferðislega áreitni kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað og

- d) að gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sbr. II. kafla, verði atvinnurekandi var við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða ágreinng í samskiptum starfsmanna sem líkur eru á að geti leitt til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða (sjá nánar Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, nr. 1009/2015, sérstalega 3. gr og 5. gr.)

Vinnuverndarlögin og reglugerðin um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum skylda vinnuveitendur til að vernda starfsfólk fyrir áreitni af hendi þriðja aðila, til dæmis nemenda, og jafnframt ber vinnuveitendum að bregðast við til að tryggja góða líðan starfsfólks í kjölfar kvörtunar vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis á vinnustað, hvort sem niðurstaða athugunar er sú að um slíkt hafi verið að ræða eða ekki. Í reglugerðinni kemur einnig fram að starfsfólki er óheimilt að leggja annað starfsfólk í einelti á vinnustað eða áreita eða beita aðra ofbeldi á vinnustað. Þar er einnig kveðið á um skyldur starfsfólks sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað, til að láta yfirmann eða trúnaðarmann á vinnustað vita og ef næsti fyrirmaður á hlut að máli, að leita þá til næsta yfirmanns þar fyrir ofan.

Staða þekkingar

Það eru ýmsir þættir í starfsumhverfinu sem hafa áhrif á það hvort að einelti og önnur óæskileg áreitni þrífist á vinnustaðnum. Má þar til dæmis nefna streituvaldandi þættir eins og mikið vinnuálag og lítið sjálfræði í starfi (Baillien, De Cuyper og De Witte, 2011; Notelaers, Baillien, De Witte, Einarsen og Vermunt, 2012; Notelaers, De Witte og Einarsen, 2010; Van den Brande, Baillien, De Witte, Elst og Godderis, 2016) og tengjast þessir þættir bæði þolendum og gerendum vinnustaða ofbeldis. Rannsóknir hafa einnig sýnt að þættir eins og óánægja með stjórnun vinnustaðarins (Agervold og Mikkelsen, 2004; Hoel og Cooper, 2000; Salin, 2005) og skortur á stuðningi frá yfirmönnum og samstarfsfólki (Demir og Rodwell, 2012; Oxenstierna, Elofsson, Gjerde, Magnusson Hansen og Theorell, 2012) geti leitt til starfsumhverfis þar sem einelti, áreitni, hótanir og ofbeldi þrífist.

Algengi eineltis, áreitnis, hótana og ofbeldis á vinnustað

Talið er að 5-30% starfsfólks í Evrópu verði fyrir einelti á vinnustað (Agervold, 2007; Nielsen, Skogstad, Matthiesen, Glasö, Asasland, Notelaers, o.fl., 2009). Rannsóknir hafa sýnt að í starfsgreinum þar sem meirihluti starfsfólks er konur, verða hlutfallslega fleiri karlar fyrir einelti (sjá t.d. Di Martino, Hoel og Cooper, 2003; Eriksen og Einarsen, 2004). Íslenskar rannsóknir á einelti sýna að allt að 18% starfsfólks telur sig hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað sínum (sjá t.d. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2004; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2017). Langtímarannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur (2017) á starfsfólki sveitarfélaga sýndi að einelti á núverandi vinnustað, horft tvö ár aftur í tímann, mældist 8% árið 2010 en mældist 18% árið 2013, kynferðisleg áreitni var 4% árið 2010 og 5% árið 2013, kynbundin áreitni var 5% árið 2010 og 6% árið 2013, hótanir voru 8% árið 2010 og 12% árið 2013 og líkamlegt ofbeldi á vinnustað var 6% árið 2010 og 11% árið 2013. Í þeirri rannsókn kom einnig fram að hlutfallslega fleiri konur en karlar telja sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og líkamlegu ofbeldi á vinnustað, en hlutfallslega fleiri karlar en konur telja sig hafa orðið fyrir hótunum á vinnustað.

Talið er að kennarar séu um þrisvar sinnum líklegri en annað starfsfólk til þess að verða fyrir vinnutengdu ofbeldi eins og einelti, áreitni, hótunum og líkalamlegu og andlegu ofbeldi á vinnustað (Zapf, 1999; Zapf, Escartín, Einarsen, Hoel og Vartia, 2011). Rannsókn McMahon og Martines (2014) sýndi að 44% bandarískra kennara hafi orðið fyrir líkalamlegu ofbeldi á vinnustað og 49% hefur orðið fyrir hótunum á vinnustað. Í þeirri rannsókn kom einnig í ljós að fleiri karlar en konur verða fyrir hótunum á vinnustað. Rannsókn Wei og félaga (2013) sýndi að 35% kennara verði fyrir hótunum á vinnustað og 5% fyrir líkalamlegu ofbeldi. Rannsókn Herdísar Sveinsdóttur, Hólmfríðar K. Gunnarsdóttur og Hildar Friðriksdóttur (2003) á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi kennara sýndi að 4% kennara verði fyrir einelti á vinnustað, 8% fyrir kynferðislegri áreitni, 7% fyrir hótunum og 5% fyrir líkalamlegu ofbeldi.

Birtingarmyndir eineltis á vinnustað

Birtingarmyndir eineltis á vinnustað geta verið ýmiskonar. Rannsóknir á birtingamyndum eineltis sýna að annars vegar er um að ræða athafnir sem beinast að einstaklingnum og gerandinn er sýnilegur þólandanum og hins vegar athafnir sem þólandanum eru ekki sýnilegar. Dæmi um athafnir þar sem gerandinn er sýnilegur þólanda eru hótanir, ógnanir, niðurlægning, gengdarlaus gagrýni og auðmýking og dæmi um athafnir sem eru þólandanum ekki sýnilegar eru félagsleg einangrun, útskúfun, höfnun, slúður, orðrómur og rangar ásakanir svo eitthvað sé nefnt (Bartlett og Bartlett, 2011; Verkuil, Atasayi og Molendijk, 2015). Rannsókn Ertürk (2013) sýnir að algengustu birtingarmyndir eineltis eru að búa til gróusögur og slúður um viðkomandi, að hunsa eða útiloka starfsmanninn og að virða skoðanir, tillögur og hugmyndir hans að vettugi.

Gerendur í vinnutengdu ofbeldi

Það er ekki bara starfsumhverfið sem hefur áhrif á það hvort að vinnutengt ofbeldi þrífist á vinnustaðnum eða ekki heldur hafa samskiptin milli geranda og þólanda þar líka áhrif og einnig áhrif á gerðir og upplifun vinnutengds ofbeldis á vinnustað (Hershcovis og Reich, 2013; Hershcovis, Reich, Parker og Bozeman, 2012). Talið er líklegt að gerendur í vinnutengdu ofbeldi hafa orðið sjálfir fyrir einelti eða annars konar áreitni á vinnustað (sjá t.d. Hauge, Skogstad og Einarsen, 2009) en einnig er talað um að gerendur í vinnutengdu ofbeldi upplifi sig vanmáttuga á vinnustað (Ferris, Spence, Brown og Heller, 2012) og séu óöryggir með sjálfan sig í starfi (Ferris o.fl., 2011).

Rannsóknir sýna að algengast er að nemendur séu gerendur í vinnutengdu ofbeldi gegn kennurum (Gerberich, Nachreiner, Ryan, Church, McGovern, Geisser o.fl., 2011; Tiesman, Konda, Hendricks, Mercer og Amandus, 2013). Samkvæmt Tiesman og félagi (2013) eru það nær eingöngu nemendur sem beita kennara líkamlegu ofbeldi á skólatíma eða í 93% tilvika vegna mála um líkamlegt ofbeldi í þeirra rannsókn og í aðeins 7% tilvika er um að ræða samstarfsfólk eða annað starfsfólk skólanna. Nemendur eru hins vegar gerendur í 73% tilvika í málum um ofbeldi sem felur ekki í sér líkamlega snertingu, en þar er samstarfsfólk gerendur í 15% tilvika og foreldrar eða forráðamenn nemendanna gerendur í 10% tilvika. Íslenskar rannsóknir sýna einnig að algengast er að nemendur séu gerendur í málum er varðar líkamlegt ofbeldi og hótanir á vinnustað meðal kennara (Herdís Sveinsdóttir o.fl. 2003; Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, í rýni). Íslenskum rannsóknum ber þó ekki saman um gerendur í eineltismálum meðal kennara. Rannsókn Herdísar Sveinsdóttur o.fl. (2003) sýnir að það eru aðallega nemendur sem leggja kennara í einelti en í rannsókn á starfsfólki íslenskra sveitarfélaga á árunum 2010, 2011 og 2013 kemur í ljós að algengast er að samstarfsfólk er gerandi í eineltismálum (Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, í rýni). Báðar þessar rannsóknir sýna að kennara urðu aðallega fyrir kynferðislegri áreitni af hálfu samstarfsmanna eða yfirmanna.

Markmið og rannsóknarspurningar

Markmið rannsóknarinnar var að kanna algengi eineltis, áreitni og ofbeldis á vinnustað meðal félagsmanna aðildarfélaga Kennarasambands Íslands (KÍ), hverjir væru gerendur í þessum málum og hverjar væru birtingarmyndir eineltis. Einnig var markmiðið að kanna hvað yrði um eineltismálin og mál varðandi áreitni og ofbeldi og hvort fram kæmi munur eftir kyni.

Spurt var: (1) Hver er tíðni eineltis, kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni, hótana, og líkamlegs og andlegs ofbeldis á vinnustöðum félagsmanna aðildarfélaga KÍ? (2) Hvað var gert í eineltismálinu eða málunum varðandi kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, hótanir eða líkamlegt og andlegt ofbeldi? (3) Hverjar eru birtingarmyndir eineltisins á vinnustaðnum? (4) Hverjir eru gerendur í eineltismálum, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni, hótunum og líkamlegu og andlegu ofbeldi? (5) Er tíðni eineltis, kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni, hótana og líkamlegs og andlegs ofbeldis sú sama hjá körlum og konum?

Gögn og aðferðir

Til þess að leita svara við rannsóknarspurningunum var notuð megindleg aðferðarfræði, þýðis-könnun, þar sem gagna var aflað með rafrænum spurningalista með stöðluðum spurningum.

Þátttakendur og framkvæmd

Þátttakendur í rannsókninni voru allir félagsmenn sjö aðildarfélaganna KÍ; Félag framhaldsskólakennara (FF), Félag grunnskólakennara (FG), Félag kennara og stjórnenda í tónlistarskólum (FT), Félag leikskólakennara (FL), Félag stjórnenda í framhaldsskólum (FS), Félag stjórnenda leikskóla (FSL) og Skólastjórafélag Íslands (SÍ) sem voru við störf á vinnustöðum þegar rannsóknin átti sér stað. Það þýðir að félagsmenn í langtíma veikindafjarvistum og félagsmenn komnir á eftirlaun voru ekki þátttakendur í rannsókninni. Netföng félagsmanna voru fengin hjá Kennarasambandi Íslands. Spurningalistinn var sendur í tölvupósti til 9.839 félagsmanna úr SoGoSurvey kannanakerfinu í febrúar 2017. Félagsmönnum var gert ljóst að þeim væri heimilt að hafna þátttöku án útskýringa og áréttað var að svör yrðu ekki rakin til einstakra félagsmanna. Eftir þrjár ítrekanir ásamt hvatningu frá formönnum aðildarfélaganna svöruðu 4.518 félagsmenn spurningalistanum að einhverju eða öllu leyti (46% svarhlutfall).

Mælitæki og úrvinnsla

Spurningalistinn sem notaður var í rannsókninni samanstóð af spurningum um einelti, áreitni, hótanir og ofbeldi sem höfðu áður verið notaðar í rannsóknum á þessum þáttum. Einkum var horft til spurningalista úr rannsókninni Líðan, heilsa og starfstengd viðhorf starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga. Í þeirri rannsókn var spurt um einelti, áreitni, hótanir og ofbeldi á núverandi vinnustað á síðust tveimur árum. Til þess að gera þessi gögn samanburðarhæf við þá rannsókn var einnig spurt um einelti, áreitni, hótanir og ofbeldi á núverandi vinnustað á síðustu tveimur árum í þessari rannsókn.

Í rannsókninni voru notaðar átta fylgibreytur:

- (1) Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir. „Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“ Svarmöguleikar: „Nei“, „já, en málið var ekki tilkynnt“, „já, málið var tilkynnt og er í vinnslu“, „já, málið var tilkynnt og unnið úr því“ og „já, málið var tilkynnt en ekkert gert“.
- (2) Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. „Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“ Svarmöguleikar: „Nei“, „já, en málið var ekki tilkynnt“, „já, málið var tilkynnt og er í vinnslu“, „já, málið var tilkynnt og unnið úr því“ og „já, málið var tilkynnt en ekkert gert“.
- (3) Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. „Hefur þú orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“ Svarmöguleikar: „Nei“, „já, en málið var ekki tilkynnt“, „já, málið var tilkynnt og er í vinnslu“, „já, málið var tilkynnt og unnið úr því“ og „já, málið var tilkynnt en ekkert gert“.
- (4) Með hótunum getur t.d. verið átt við hótanir um ofbeldi eða áreitni, æru eða eignamissi. „Hefur þú orðið fyrir hótunum á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“ Svarmöguleikar: „Nei“, „já, en málið var ekki tilkynnt“, „já, málið var tilkynnt og er í vinnslu“, „já, málið var tilkynnt og unnið úr því“ og „já, málið var tilkynnt en ekkert gert“.
- (5) Líkamlegt ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til líkamlegs skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis. „Hefur þú orðið fyrir líkamlegu ofbeldi á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“ Svarmöguleikar: „Nei“, „já, en málið var ekki tilkynnt“, „já, málið var tilkynnt og er í vinnslu“, „já, málið var tilkynnt og unnið úr því“ og „já, málið var tilkynnt en ekkert gert“.

- (6) Andlegt ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til andlegs skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis. „Hefur þú orðið fyrir andlegu ofbeldi á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“ Svarmöguleikar: „Nei“, „já, en málið var ekki tilkynnt“, „já, málið var tilkynnt og er í vinnslu“, „já, málið var tilkynnt og unnið úr því“ og „já, málið var tilkynnt en ekkert gert“.
- (7) Þeir félagsmenn sem sögðust hafa orðið fyrir einelti, kynbuninni áreitni, kynferðislegri áreitni, hótunum eða líkamlegu eða andlegu ofbeldi voru spurðir áfram: „Hver var gerandinn/gerendur?“ Svarmöguleikar voru: „Yfirmaður“, „vinnufélagi“, „nemandi“, „foreldri/forráðamaður“ og „annar“. Svára mátti fleiri en einum svarmöguleika.
- (8) „Hversu oft hefur eftirfarandi háttsemi verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt sem þú upplifir sem einelti?“ Svarmöguleikar voru:
- (a) „Að faglegt álit og sjónarmið þín eru hundsuð“
 - (b) „Að vera úthlutað verkefnum sem eru ekki samboðin hæfni þinni“
 - (c) „Að legið er á upplýsingum sem hafa áhrif á mat annarra á frammistöðu þinni“
 - (d) „Að verða fyrir óhóflegri gagnrýni á vinnu þína“
 - (e) „Að vera úthlutað verkefnum með óraunhæfum markmiðum og/eða tímamörkum“
 - (f) „Að fylgst er óeðlilega mikið með störfum þínum“
 - (g) „Að lítið er gert úr eða hæðst að persónu þinni“
 - (h) „Að vera niðurlægð(ur) eða auðmýkt(ur) vegna t.d. aldurs, kynferðis, kynhneigðar eða þjóðernis“
 - (i) „Að slúðri/orðrómi er komið af stað um þig“
 - (j) „Að vera sniðgengin(n) félagslega“
 - (k) „Að hafa orðið fyrir hrekkjum, hæðni eða óeðlilega mikilli stríðni“
 - (l) „Að verða fyrir því að eignum er stolið, þær vanvirtar eða eyðilagðar“

Svára mátti fleiri en einum svarmöguleika.

Notuð var ein frumbreyta:

- (1) „Hvort ertu karl eða kona?“ Svarmöguleikar: „Karl“ og „Kona“.

Lýsandi tölfræði, fjöldatölur og hlutfall, var notað við greiningu gagna ásamt ályktunartölfræði. Notast var við kí-kvaðrat próf til að skoða mun á milli karla og kvenna. Marktektarpróf voru framkvæmd í SPSS-tölfræðiforritinu (útgáfa 24.0). Marktektarmörk í rannsókninni voru sett við p0,05.

Niðurstöður

Meiri hluti þátttakenda í rannsókninni voru konur eða 83,6% þeirra sem tilgreindu kyn en 58 félagsmenn (13%) slepptu því að svara spurningunni um kyn.

Algengi eineltis, áreitni, hótana og ofbeldis og meðhöndlun mála

Niðurstöðurnar sýna að hlutfallslega flestir þátttakendur höfðu orðið fyrir andlegu ofbeldi á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum eða 12,5% og 10,2% höfðu orðið fyrir einelti. Þetta þýðir að 558 félagsmenn greindu frá því að þeir hafi orðið fyrir andlegu ofbeldi og 461 sögðust hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum. Hlutfallslega

fæstir þátttakendur höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða 1,9% og 3,3% höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni. Hlutfallið var 4,6% fyrir hótanir og 4,9% fyrir líkamlegt ofbeldi.

Rúm 21% þátttakenda eða 916 manns greindu frá því að hafa orðið einhverri af þessari óæskilegi hegðun á vinnustað (einelti, áreitni, hótunum eða ofbeldi), þar af tæplega helmingur í fleiru en einu af þeim. Tveir þátttakendur greindu frá því að hafa orðið fyrir þeim öllum og átta í fimm þeirra. Algengast var að þátttakendur greindu frá því að hafa orðið fyrir einelti og andlegu ofbeldi á vinnustað eða 32%.

Hlutfallslega fleiri karlar en konur greindu frá því að hafa orðið fyrir einelti, áreitni, hótunum og andlegu ofbeldi á vinnustað á síðastliðnum tveimur árum, en hlutfallslega fleiri konur höfðu orðið fyrir líkamlegu ofbeldi. Munurinn milli kynjanna reyndist þó aðeins marktækur hvað einelti varðar en 12,4% karla höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á móti 9,8% kvenna ($\chi^2(1, N=4484) = 4,05; p = 0,044$).

Mjög algengt var að þátttakendur tilkynntu ekki um eineltið, áreitnina, hótanirnar eða ofbeldið eða í 63-79% tilvika eins og sjá má á mynd 1. Algengast var að þátttakendur hefðu tilkynnt um líkamlegt ofbeldi eða í rúmum 37% tilvika og í 33% tilvika var eineltið tilkynnt. Aðeins rúmlega fimmtungur þeirra þátttakenda sem greindu frá því að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað tilkynntu málið.

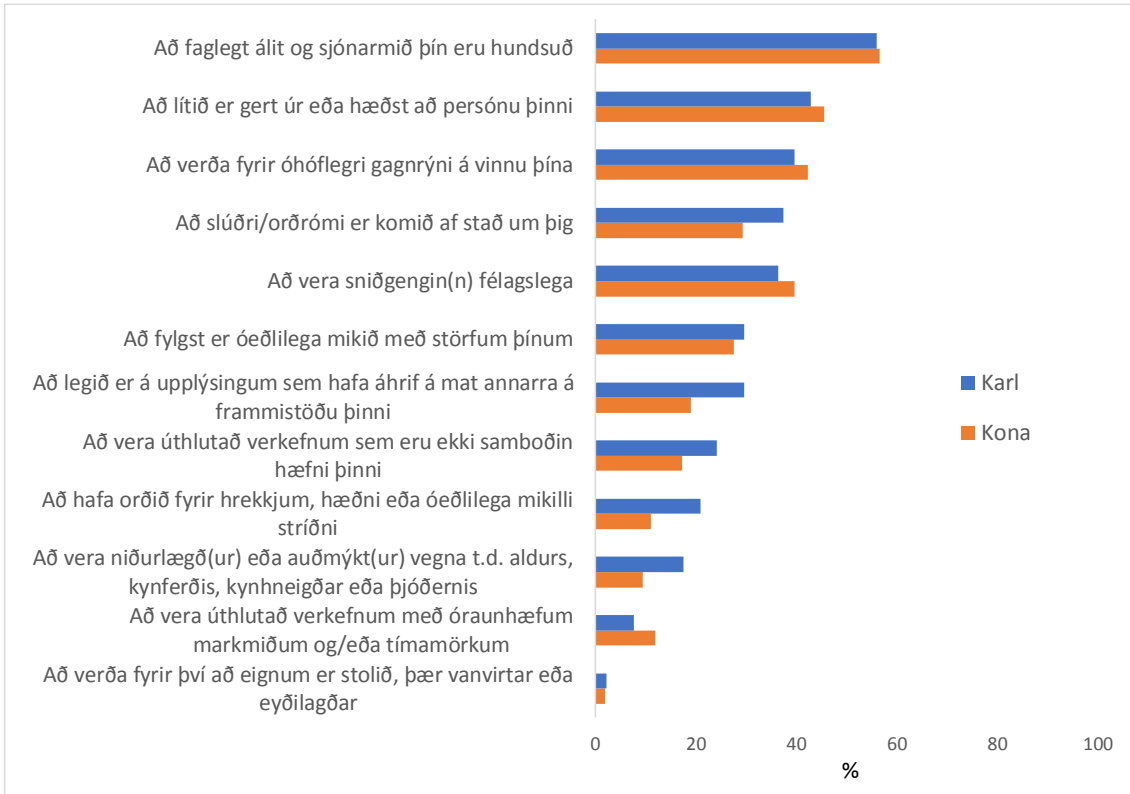


Mynd 1 – Súluritið sýnir meðhöndlun mála varðandi einelti, áreitni, hótanir og ofbeldi á vinnustað

Eins og sést á myndinni tilkynntu 20% þátttakenda um einelti og hjá rúmlega 61% þeirra var ekkert gert í málinu. Það var heldur ekkert gert í málinu hjá þeim tæpum 55% þátttakenda sem höfðu tilkynnt um andlegt ofbeldi og rúmum 52% sem höfðu tilkynnt um kynferðislega áreitni. Hlutfallið var mun lægra varðandi mál sem lutu að kynbundinni áreitni eða hjá tæpum 39% þátttakenda og hjá 37% þeirra sem greindu frá að hafa orðið fyrir hótunum var ekkert gert í málinu. Ekkert var heldur aðhafst hjá tæpum 21% þátttakenda sem greindi frá því að hafa orðið fyrir líkamlegu ofbeldi á núverandi vinnustað þrátt fyrir að hafa tilkynnt um málið en hjá 16% þátttakenda var slíkt mál í vinnslu og hjá rúmum 63% þátttakenda sem tilkynntu um líkamlegt ofbeldi á núverandi vinnustað hafði verið unnið úr málinu.

Birtingamyndir eineltis á vinnustað

Algengast var að þátttakendur sem greindu frá því hafa orðið fyrir einelti á vinnustað upplifðu það að faglegt álit þeirra eða sjónarmið voru hundsúð á vinnustaðnum eða rúm 260 þátttakendur af þeim 461 sem höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað (56%) eins og sjá má á mynd 3. Einnig voru margir sem upplifðu það að lítið væri gert úr eða hæðst að persónu þeirra (45%), að hafa orðið fyrir óhóflegri gagnrýni á vinnu sína (42%) og að vera sniðgengin félagslega (40%).

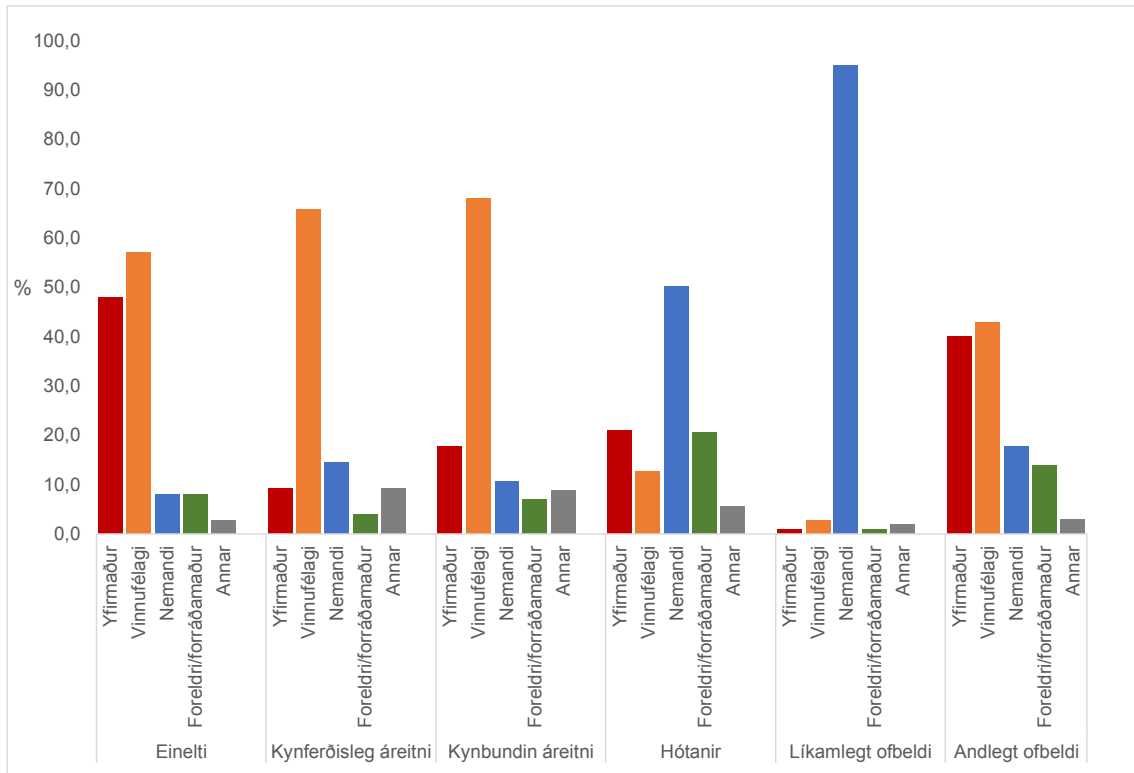


Mynd 2 – Súluritið sýnir algengi háttsemis sem félagsmenn upplifðu sem einelti á vinnustað

Sjá má á mynd 2 að birtingamynd eineltis meðal karla og kvenna er mismunandi. Mun hærra hlutfall karla (30%) en kvenna (19%) upplifðu það að legið væri á upplýsingum sem hafa áhrif á mat annarra á frammistöðu þeirra ($\chi^2(1, 460) = 4,40$; $p = 0,036$). Einnig var mun hærra hlutfall karla (18%) en kvenna (10%) sem upplifði það að vera niðurlægður eða auðmýktur vegna aldurs, kynferðis, kynhneigðar eða þjóðernis ($\chi^2(1, 460) = 4,07$; $p = 0,044$). Jafnframt var hærra hlutfall karla (21%) en kvenna (11%) sem hafði orðið fyrir hrekkjum eða óeðlilega mikilli stríðni á vinnustaðnum ($\chi^2(1, 460) = 5,31$; $p = 0,021$). Nokkuð hærra hlutfall karla (37%) en kvenna (29%) upplifði það að slúðri/orðrómi væri komið af stað um viðkomandi á vinnustaðnum, þó munurinn hafi ekki reynst marktækur ($\chi^2(1, 460) = 1,88$; $p = 0,171$).

Gerendur í einelti, áreitni, hótunum og ofbeldi á vinnustað

Mynd 4 sýnir gerendur í málum varðandi einelti, áreitni, hótunum og ofbeldi á vinnustað. Algengast var að þátttakendur sem höfðu orðið fyrir einelti, áreitni, hótunum eða ofbeldi á vinnustað nefndu vinnufélaga sem gerendur í eineltismálum (57%), kynferðislegri áreitni (66%), kynbundinni áreitni (68%) og andlegu ofbeldi (43%). Einnig var algengt að nefna yfirmenn sem gerendur í eineltismálum (48%) og andlegu ofbeldi (40%). Nemendur voru nær eingöngu nefndir sem gerendur í málum sem varða líkamlegt ofbeldi (95%) en um helmingur þátttakenda nefndu nemendur sem gerendur í hótunarmálum, auk þess sem rúmlega fimmtungur þátttakenda nefndu yfirmenn sem gerendur í hótunarmálum og annar fimmtungur foreldra eða forráðamenn nemenda.



Mynd 4 – Súluritið sýnir gerendur í málum varðandi einelti, áreitni, hótanir og ofbeldi á vinnustað

Umfræður og ályktun

Allir kennarar eiga rétt á því að starfsumhverfi þeirri einkennist af gagnkvæmri virðingu í samskiptum enda eiga þeir eins og allt annað starfsfólk að vera verndað gegn einelti, áreitni, hótunum og andlegu og líkamlegu ofbeldi á vinnustað. Það er þó talið að kennarar séu líklegri en margar aðrar starfsstéttir til að verða fyrir vinnutengdu ofbeldi á vinnustað (Zapf, 1999; Zapf o.fl., 2011). Markmið þessarar rannsóknar var að kanna algengi eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni, hótana og ofbeldis á vinnustað. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu að rúmlega 10% félagsmanna KÍ sem voru þátttakendur í rannsókninni greindu frá því að hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðustu tveimur árum, tæp 2% greindu frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað og rúm 3% fyrir kynbundinni áreitni. Hlutfallið var 5% fyrir bæði hótanir og líkamlegt ofbeldi og 13% þátttakenda greindu frá því að hafa orðið fyrir andlegu ofbeldi á vinnustaðnum á síðastliðnum tveimur árum. Þó þessi hlutföll séu ekki hærri en fram hefur komið í öðrum rannsóknum hérlandis (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2017; Herdís Sveinsdóttir o.fl., 2003) sem erlendis (Agervold, 2007; McMahon og Martines, 2014) er ljóst að margir hafa orðið fyrir einelti og annarri óæskilegri áreitni, hótunum eða ofbeldi á núverandi vinnustað síðastliðin tvö ár. Það má draga þá ályktun á þessum niðurstöðum að starfsumhverfið á mörgum vinnustöðum kennara er ekki eins öruggt og heilsusamlegt eins og það ætti að vera. Það getur haft neikvæðar afleiðingar fyrir heilsu og vellíðan starfsfólks á vinnustað eins og rannsóknir hafa sýnt fram á (sjá t.d. Harris og Leather, 2012; Mayhew og Chappell, 2007; Piquero o.fl., 2013).

Þessar niðurstöður eru athygliverðar í ljósi nýju reglugerðarinnar sem tók gildi árið 2015 sem gengur í raun lengra í að verja starfsfólk fyrir ofbeldi á vinnustað en áður. Í þeirri reglugerð er kveðið á um bæði skyldur atvinnurekanda til að bregðast við og tryggja góða líðan starfsmanna þegar og ef grunur um einelti eða aðra áreitni á vinnustað kemur upp sem og skyldur starfsfólks til að tilkynna um slíkt athæfi hvort sem það verður fyrir vinnutengdu ofbeldi eða verður vitni að því. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu að aðeins brot af slíkum málum voru tilkynnt eða í 21-37% tilvika eftir því um hvaða vinnutengda ofbeldi var að ræða. Aðeins fimmtungur kennara sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað tilkynntu málið og aðeins þriðjungur þeirra sem greindu frá því að hafa orðið fyrir einelti. Algengast var að þeir kennarar sem höfðu orðið fyrir líkamlegu ofbeldi á vinnustað tilkynntu um ofbeldið en þó aðeins í 37% tilvika þrátt fyrir að slík

hegðun sé bæði lögbrot og siðferðislega árnælisverð. Það sem var þó alvarlegast, var að í 8-20% mála, allt eftir því um hvaða vinnutengda ofbeldi var að ræða, var ekkert gert í þeim málum sem þó voru tilkynnt, þrátt fyrir skyldur atvinnurekenda til að bregðast við slíkum tilkynningum og koma í veg fyrir hegðun eins og einelti, áreitni og annað ofbeldi á vinnustað (Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, nr. 1009/2015). Rannsaka þarf enn frekar hvers vegna ekki er tekið á öllum málum sem upp koma og einnig ástæður þess að fólk tilkynni ekki um einelti, áreitni, hótanir eða ofbeldi á vinnustað.

Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu að vinnufélagar (í 57% tilvika) og yfirmenn (í 48% tilvika) voru gerendur í eineltismálum. Algengasta birtingarmyndin samkvæmt þátttakendum í þessari rannsókn var að faglegt álit þeirra eða sjónarmið voru hundsud á vinnustaðnum. Einnig nefndu margir að lítið væri gert úr eða hæðst að persónu þeirra, að þeir urðu fyrir óhóflegri gagnrýni á vinnu sína, að hafa verið sniðgengnir félagslega og að slúðri eða orðrómi hafi verið komið af stað um þá, sem er sambærileg niðurstaða og kemur fram í rannsókn Ertürk (2013). Þessar birtingarmyndir eineltisins koma ekki á óvart í ljósi þess að algengast var að nefna vinnufélaga og yfirmenn sem gerendur í eineltismálum. Þá koma þær ekki á óvart í ljósi tengingar eineltis við vald eða misnotkunar valds, líkt og kom fram hjá Mikkelsen og Einarsen (2002). Samstarfsfólk var einnig oftast nefnt sem gerendur í málum varðandi kynferðislega áreitni (í 66% tilvika) og kynbundna áreitni (í 68% tilvika) en nemendur í hótunarmálum (í 50% tilvika) og líkamlegu ofbeldi (í 95% tilvika). Þær niðurstöður koma heim og saman við niðurstöður rannsóknar Hjördísar Sigursteinsdóttur o.fl. (í rýnib), enda er stór hluti þátttakenda í þeirri rannsókn grunn- og leikskólakennarar. Hins vegar sýnir rannsókn Herdísar Sveinsdóttur o.fl. (2003) að nemendur eru aðallega gerendur í eineltismálum en sú rannsókn er orðin þó nokkuð gömul þannig að það er spurning hvort að hegðun nemenda varðandi einelti gagnvart kennurum hafi breyst síðan þá.

Mikill meirihluti íslenskra kennara eru konur en til dæmis Di Martino og félagar (2003) og Eriksen og Einarsen (2004) benda á að minnihlutahópar á vinnustaðnum séu öllu jafnan útsettari fyrir einelti og annarri áreitni á vinnustaðnum en aðrir hópar. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu að sama skapi að hlutfallslega fleiri karlar en konur greindu frá því að hafa orðið fyrir einelti á vinnustað. Hins vegar var niðurstaðan önnur í langtímarannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur (2017) á starfsfólki sveitarfélaga þar sem mikill meiri hluti svarenda eru konur og að hluta til um að ræða sama hópinn og í þessari rannsókn. Í rannsókn Hjördísar höfðu hlutfallslega fleiri konur en karlar orðið fyrir einelti á vinnustað sem að hluta til var skýrt með því að konur voru í meira mæli í lægri stöðum en karlar og því mátti sjá þar ákveðið valdaójafnvægi á vinnustöðunum sem gerði konur frekar á fórnarlömbum. Gögnin í þessari rannsókn svara því ekki hvers vegna niðurstöður þessara tveggja rannsókna eru misvísandi en þó má sjá að hærra hlutfall kvenna en karla er í millistjórnenda eða stjórnunarstöðum í þessari rannsókn. Það má einnig velja því fyrir sér hvort að konur í þessari rannsókn vilji síður greina frá einelti á vinnustað og þannig stimpla sig sem fórnarlömb eða jafnvel hvort munurinn liggji hugsanlega í mismunandi viðhorfum karla og kvenna til eineltismála meðal félagsmanna KÍ. Þessum vangaveltum verður ekki svarað hér en vert er að skoða þetta betur.

Styrkur rannsóknarinnar er að þetta er þýðiskönnun, þ.e. allir félagsmenn KÍ fengu boð um að taka þátt í rannsókninni og svarhlutfall var viðunandi í þýðiskönnun (46%). Vissulega hefði verið gagnlegt að spyrja nánar um starfsumhverfi kennaranna og skoða betur hvaða þættir á vinnustaðnum ýta undir það að vinnutengt ofbeldi þrýfist á vinnustöðunum þeirra. Má þar nefna til dæmis vinnuálag og sjálfræði í starfi sem Baillien o.fl. (2011), Notelaers o.fl. (2012) og Van den Brande o.fl. (2016) benda á að tengist bæði þolendum og gerendum eineltis og annarrar óæskilegrar áreitni á vinnustað sem og ánægju með stjórnun vinnustaðarins (Agervold og Mikkelsen, 2004; Salin, 2005) og stuðning frá samstarfsfólki og yfirmönnum (Demir og Rodwell, 2012; Oxenstierna o.fl., 2012).

Álykta má út frá hlutfalli þeirra sem hafa orðið fyrir einelti, áreitni, hótunum og andlegu og líkamlegu ofbeldi á vinnustað að vinnutengt ofbeldi sé alvarlegt vandamál á vinnustöðum félagsmanna aðildarfélaga KÍ. Það er spurning hvort að langvarandi óánægja kennara með kjör sín séu hluti af vandamálinu og kennarar upplifi ákveðið siðrof þar sem þarfir þeirra hafa ekki verið uppfylltar í langan tíma, en samkvæmt kenningu Durkheims (1893, 1984) um siðrof getur slíkt valdið vanlíðan á vinnustað. Þetta ýtir undir mikilvægi þess að rannsaka enn frekar vinnuastæður á þessum vinnustöðum til að öðlast aukin skilning á orsökum eineltis, áreitni, hótunum og andlegu og líkamlegu ofbeldi sem þarna mælist.

Hagnýtt gildi rannsóknarinnar felur einkum í sér aukna þekkingu á algengi eineltis, áreitni, hótana og ofbeldis á vinnustöðum félagsmanna KÍ. Stjórnendur þurfa að gera sér grein fyrir því hversu alvarlegt vandamál vinnutengt ofbeldi er á vinnustöðum kennara og hvaða áhrif það getur haft á skólastarfið og jafnvel nemendahópin. Það er því mikilvægt að stjórnendur leitist við að finna rót vandans í því augnamiði að uppræta einelti, áreitni, hótanir og andlegt og líkamlegt ofbeldi á vinnustað, félagsmönnum sem og nemendum til heilla.

Niðurstöðurnar gefa einnig til kynna að auka þurfi umræðuna í samfélaginu um vinnutengt ofbeldi sem og að bæta þekkingu bæði starfsfólks og stjórnenda á einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni, hótunum og andlegu- og líkamlegu ofbeldi á vinnustað og þær alvarlegu afleiðingar sem slík hegðun hefur fyrir heilsu og vellíðan starfsfólks. Slík umræða ýtir hugsanlega undir það að fleiri tilkynni það formlega ef þeir verða fyrir einelti, áreitni, hótunum eða ofbeldi á vinnustað og einnig að slík mál fái meðhöndlun og úrlausn.

Heimildir

Agervold, M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 161–172. DOI: 10.1111/j.1467-9450.2007.00585.x

Agervold, M. og Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work and stress*, 18(4), 336–351. DOI: 10.1080/02678370412331319794

Baillien, E., De Cuyper, N. og De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's job demand control model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 191–208. DOI: 10.1348/096317910X508371

Barker, M., Sheehan, M. og Rayner, C. (1999). Workplace bullying: Perspectives on a manpower challenge. *International Journal of Manpower*, 20, 8–9. Sótt af: https://www.researchgate.net/profile/Michael_Sheehan3/publication/298819290_Introduction_-_Workplace_bullying_perspectives_on_a_manpower_challenge/-links/573d10bf08ae9ace840fec6f.pdf

Bartlett, J. E. og Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing human Resources*, 13(1), 69–84. DOI: 10.1177/1523422311410651

De Cuyper, N., Baillien, E. og De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(2), 206–224. DOI: 10.1080/02678370903257578

Demir, D. og Rodwell, J. (2012). Psychosocial antecedents and consequences of workplace aggression for hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(4): 376–384. DOI: 10.1111/j.1547-5069.2012.01472.x

Di Martino, V., Hoel, H. og Cooper, C. L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Luxembourg: Office of Official Publications of the European Communities.

Durkheim, E. (1997[1893]). *The Division of Labour in Society*. London: Macmillan.

Eriksen, V. og Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor for exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 473–492. DOI: 10.1080/13594320444000173

Ertürk, A. (2013). Mobbing behaviour: Victims and the affected. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(1), 169–173. Sótt af: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1016740>

Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J. og Heller, D. (2012). Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat. *Journal of Management*, 38(6), 1788–1811. DOI: 10.1177/0149206310372259

Ferris, D. L., Rosen, C. C., Johnson, R. E., Brown, D. J., Risavy, S. og Heller, D. (2011). Approach or avoidance (or both?): Integrating core self-evaluations within an approach/avoidance framework. *Personnel Psychology*, 64(1), 137–161. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2010.01204.x

Gerberich, S.G., Nachreiner, N.M., Ryan, A.D., Church, T.R., McGovern, P.M., Geisser, M.S. o.fl. (2011). Violence against Educators: A Population-Based Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(3), 294–302. DOI: 10.1097/JOM.0b013e31820c3fa1

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2004). Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna. *Læknablaðið*, 90(12), 847-51. Sótt af: <http://www.hirsla.is/handle/2336/11508>

Harris, B. og Leather, P. (2012). Levels and consequences of exposure to service user violence: Evidence from a sample of UK social care staff. *British Journal of Social Work*, 43(5), 851–869. DOI: 10.1093/bjsw/bcr128

Hauge, L. J., Skogstad, A., og Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426–433. DOI: 10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x

Heiða Vigdís Sigfúsdóttir og Jón Trausti Reynisson (2017, 22. mars). Kennarar lifa ekki dæmigerðu lífi á launum sínum. *Stundin*. Sótt af: <http://stundin.is/fret/bua-kennarar-vid-fataekt-islandi/>

Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir (2003). *Heilsufar, líðan og vinnuumhverfi kennara*. Reykjavík: Vinnueftirlitið

Herscovis, M.S. og Reich, T.C. (2013). Integrating workplace aggression research: Relational, contextual, and method considerations. *Journal of Organizational Behavior*, 34(S1), 26–42. DOI: 10.1002/job.1886

Herscovis, M. S., Reich, T. C., Parker, S. K. og Bozeman, J. (2012). The relationship between workplace aggression and target deviant behaviour: The moderating roles of power and task interdependence. *Work & Stress*, 26(1), 1–20. DOI: 10.1080/02678373.2012.660770

Hjördís Sigursteinsdóttir (2017, 19. apríl). *Einelti og önnur óæskileg áreitni á vinnustað*. Erindi flutt á vörðstefnu Viðskiptardeildar Háskóla Íslands, Reykjavík.

Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (í rýni a). Workplace bullying and harassment in the wake of the Icelandic economic crisis – A three-wave panel.

Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (í rýni b). Threats and physical violence in female dominated workplaces in time of downsizing.

Hoel, H. og Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester, England: Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.

Hughes, R. L., Ginnett, R.C. og Curphy, G. J. (2006). *Leadership. Enhancing the lessons of experience* (5. útg.). Singapore: The McGraw Hill companies.

Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124–143. Sótt af: http://www.jstor.org/stable/2117735?seq=1#page_scan_tab_contents

Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, K., Tokkanen, J. o.fl. (2006). Changing in work and work conditions 1997-2006. *Í Work and health in Finland 2006*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 með áorðnum breytingum 68/2003.

Mayhew, C. og Chappell, D. (2007). Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4–5), 327–339. DOI: 10.1016/j.ijlp.2007.06.006

Mayo E. (1933/2003). *Human Problems of an Industrial Civilization*. NY: Routledge

Mikkelsen, E. G. og Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of posttraumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87–111. DOI: 10.1080/13594320143000861

Murray, J. S. (2009). Workplace bullying in nursing. A problem that can't be ignored. *Medsurg Nursing*, 18(5), 273–6. Sótt af: <https://search.proquest.com/docview/230515852?pq-origsite=gscholar>

Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasö, I., Asasland, M.S., Notelaers, G. o.fl. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 81–101. DOI: 10.1080/13594320801969707

Notelaers, G., Baillien, E., De Witte, H., Einarsen, S. og Vermunt, J. (2012). Testing the strain hypothesis of the Demand Control Model to explain severe bullying at work. *Economic and Industrial Democracy*, 31(1), 69–87. DOI: 10.1177/0143831X12438742

Notelaers, G., De Witte, E. og Einarsen, S. (2010). A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 487–504. DOI: 10.1080/13594320903007620

Oxenstierna, G., Elofsson, S., Gjerde, M., Magnusson Hanson, L., og Theorell, T. (2012). *Workplace bullying, working environment and health*. *Industrial Health*, 50(3), 180–188. DOI: 10.2486/indhealth.MS1300

Piquero, N. L., Piquero, A. R., Craig, J. M., og Clipper, S. J. (2013). Assessing research on workplace violence, 2000–2012. *Aggression and Violent Behavior* 18(3), 383–394. DOI: 10.1016/j.avb.2013.03.001

Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustaðum nr. 1009/2015.

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

Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Pistes*, 7(3), 1–11. Sótt af: <http://journals.openedition.org/pistes/3159>

Tiesman, H., Konda, S., Hendricks, S., Mercer, D., og Amandus, H. (2013). Workplace Violence among Pennsylvania Education Workers: Differences among Occupations. *Journal of Safety Research*, 44, 65–71. DOI: 10.1016/j.jsr.2012.09.006

Van den Brande, W., Baillien, E., De Witte, H., Elst, T. V. og Godderis, L. (2016). The role off work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behaviour*, 29, 61–71. DOI: 10.1016/j.avb.2016.06.004

Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to well-being of its targets and the observer of bullying. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 27(1), 63–69. Sótt af: <http://www.jstor.org/stable/40967116>

Verkuil, B., Atasayi, S. og Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: A meta-Analysis on cross-sectional and longitudinal data. *Plos ONE* 10(8). DOI: 10.1371/journal.pone.0135225.

Wei, C., Gerberich, S. G., Alexander, B. H., Andy, D., Ryan, A.D., Nachreiner, N. M. og Mongin, S. (2013). Work-related Violence against Educators in Minnesota: Rates and Risks Based on Hours Exposed. *Journal of Safety Research* 44, 73–85. DOI: 10.1016/j.jsr.2012.12.005

Whitehead, D. (2006). Workplace health promotion: The role and responsibility of health care managers. *Journal of Nursing Management*, 14(1), 59–68. DOI: 10.1111/j.1365-2934.2005.00599.x

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

Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H. og Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 75–106). London, England: Taylor & Francis.

Um höfund

Hjördís Sigursteinsdóttir (hjordis@unak.is) er aðjúnkt við Viðskipta- og raunvísindasvið Háskólans á Akureyri. Hún lauk doktorsprófi í félagsfræði frá Háskóla Íslands árið 2017 og meistaraþrófi í félagsfræði frá Háskóla Íslands árið 2008. Áhersla í rannsóknum er á heilsu og líðan á vinnustað, starfstengd viðhorf og kynjamun.

Efnisorð

Einelti, Áreitni, Ofbeldi, kyn.

About the author

Hjördís Sigursteinsdóttir (hjordis@unak.is) is adjunct at the University of Akureyri, School of Business and Science. She is PhD in sociology from the University of Iceland (2017) and M.A. in sociology from the University of Iceland (2008). Her research focus is on health and well-being at work, work-related attitude and gender.

Key words

Bullying, harassment, violence, gender.



Hjördís Sigursteinsdóttir. (2017).

Hvernig líður kennurum í vinnunni? Einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað.

Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun: Sérít 2017 – Menntakvika 2017.

Sótt af http://netla.hi.is/serrit/2017/menntakvika_2017/006.pdf