

Psykisk arbejdsmiljø og stress

- *Hvilke faktorer har indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdernes stress*

Konklusion

Denne analyse forsøger at afklare, hvilke faktorer der påvirker hhv., hvor godt det psykiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen, og om man er stressest i hverdagen. Datagrundlaget består af svar fra knap 21.000 højtuddannede lønmodtagere uden ledelsesansvar.

Psykisk arbejdsmiljø

Den statistiske model for det psykiske arbejdsmiljø kan forklare hele 61 pct. af variationen i det psykiske arbejdsmiljø. Modellen viser, at det sociale og relationelle er vigtigt for at have et godt psykisk arbejdsmiljø. Det gælder især forhold som kollegialt samarbejde, tilfredshed med jobbet og nærmeste leder. Konkrete situationer med skænderier eller konflikter og situationer med mobning påvirker desuden det psykiske arbejdsmiljø i negativ retning.

Forhold, der kan henføres til det organisatoriske, har også en betydning. Her er det især ledelsens prioritering af det psykiske arbejdsmiljø, men også om der har været omorganiseringer, samt i hvilken grad stress ses som den ansattes eget problem, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø.

Åbenhed om følelser og meninger samt åbenhed om det psykiske arbejdsmiljø har også en betydning. Modellen viser også en mindre, men statistisk signifikant, påvirkning ift. om medarbejderne har indflydelse i form af involvering i forandringer på arbejdspladsen, om der er selvledelse, og om der er klarhed ift. sammenhæng mellem arbejdet og de overordnede mål.

Tidspres og balance i arbejdslivet er af mindre betydning.

Desuden er der en lille sektoreffekt, når der korrigeres for alle ovenstående forhold: Der er en lille positiv effekt af at være ansat i den private sektor frem for i den offentlige sektor.

Stress

I forhold til de højtuddannede lønmodtageres stressniveau kan den statistiske analyse forklare 40 pct. af variationen. Analysen viser, at faktorer relateret til arbejdspress har størst betydning. Det understreger, at stress er en belastningstilstand, der har med krav og ressourcer at gøre. Især (manglende) balance mellem privat- og arbejdsliv og om der er tid nok til opgaverne, men også hyppigheden af overarbejde, har relativt stor betydning for stressniveauet i hverdagen. Relationer på arbejdspladsen har også en betydning. Tilfredshed med jobbet - og til en vis grad hyppigheden af mobning og konflikter – påvirker stressniveauet.

Desuden viser det sig, at synet på stress i organisationen (dvs. om stress ses som den enkeltes problem) i sig selv påvirker stressniveauet.

Der er en mindre, men dog statistisk signifikant, effekt af om man kan se sammenhængen mellem arbejdet og de overordnede mål. En anden og måske lidt overraskende pointe er, at involvering i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen potentielt kan øge stressniveauet. En forklaring på dette fænomen kan være, at involvering også medfører øget ansvar og højere mentalt pres. Resultatet skal dog ikke tolkes alt for hårdt, idet påvirkningen på stressniveauet er meget begrænset.

De demografiske kontrolvariable i modellen viser sig også at have betydning for stressniveauet. Den private sektor har et øget stressniveau (når man holder alle andre parametre i modellen lige). Kvinder har desuden et lidt højere stressniveau end mænd. Sidst viser modellen, at stressniveauet falder en smule med alderen. Jo yngre de højtuddannede lønmodtagere er, jo højere stressniveau har de tendens til at have

Indledning

Formålet med denne analyse er at afdække de faktorer på en arbejdsplads, der kan være medvirkende til at skabe et forværret psykisk arbejdsmiljø og/eller et øget stressniveau hos medarbejderne. Vi forsøger således at opstille kausalmodeller, der kan forklare årsagerne til stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Dermed vil modellerne potentielt også give en indikation af, hvordan man kan arbejde med at højne hhv. det psykiske arbejdsmiljø og mindske stressniveauet. Tilgangen er rent kvantitativ på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse, og der indgår knap 21.000 lønmodtagere uden ledelsesansvar i datagrundlaget. Den anvendte statistiske metode er den almindelige lineære OLS-regression.

I analysen tager vi udgangspunkt i Arbejdstilsynets definition af psykisk arbejdsmiljø og Psykiatrifondens definition af stress.

Psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet definerer psykisk arbejdsmiljø som værende dækkende over en lang række forhold på arbejdspladsen. Det gælder arbejdets organisatoriske og teknologiske betingelser, arbejdets indhold, og den måde arbejdet er tilrettelagt på. Det gælder også samspillet mellem ledelse og medarbejdere, og mellem kolleger indbyrdes.¹ Første del af analysen er dedikeret til at undersøge psykisk arbejdsmiljø.

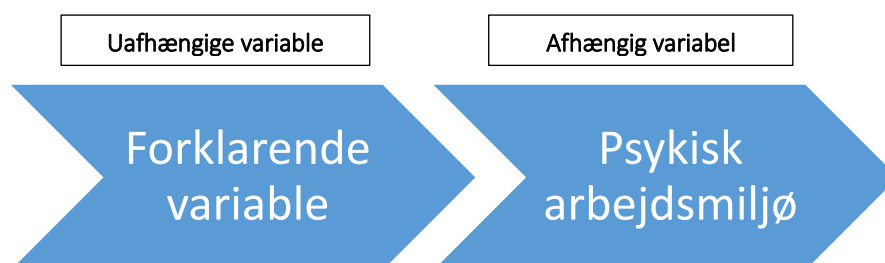
Stress

Psykiatrifonden definerer stress som en belastningstilstand, der både kan være psykisk og fysisk. Belastningstilstanden opstår, når ydre eller indre krav overstiger de ressourcer, den enkelte har – eller oplever, at han eller hun har.² Denne definition vil være styrende for hvilke hypoteser vi opstiller og dermed hvilke variable vi tester i modellen. Anden del af analysen fokuserer på stress, og hvilke faktorer der kan forklare variationen i højtuddannede lønmodtageres stressniveau.

1. Psykisk arbejdsmiljø

Figur 1 illustrerer analysetilgangen, når vi skal forklare variationen i medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Figur 1. Analysedesign for model for psykisk arbejdsmiljø

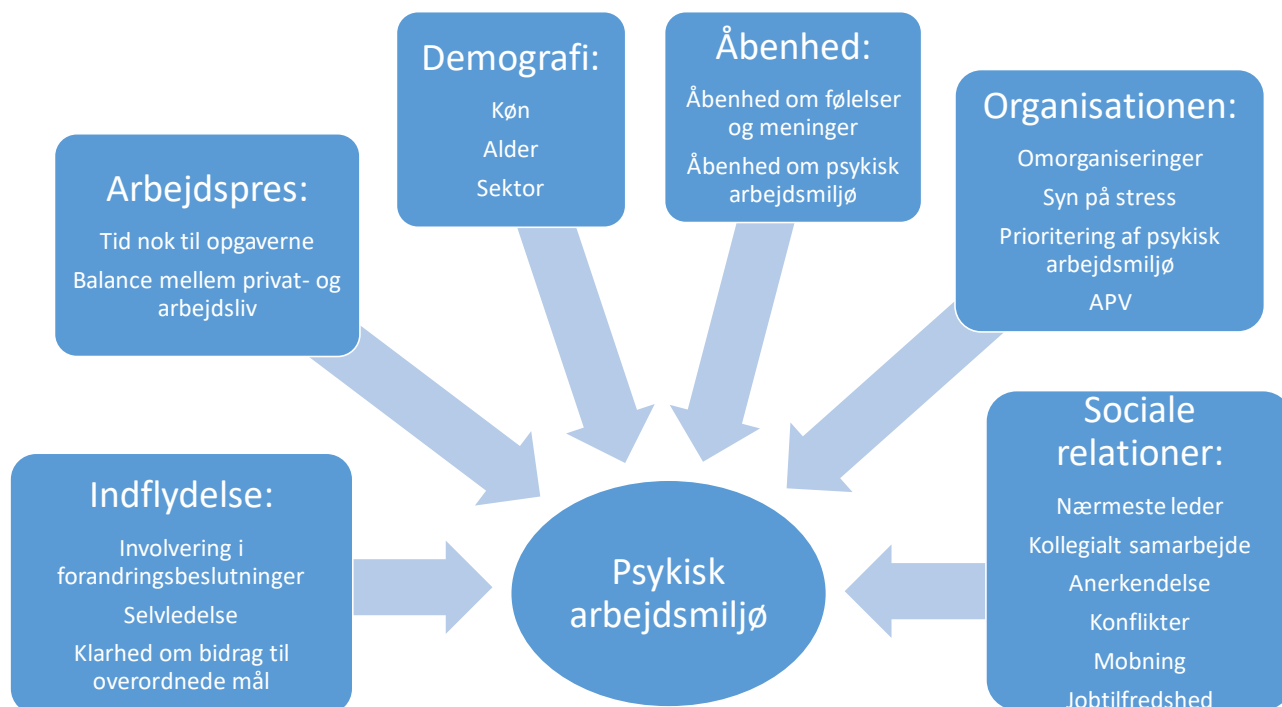


Både kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø og de forklarende variable, er baseret på spørgeskemasvar fra medlemmer i AC-medlemsorganisationer. De influerende faktorer, der er testet for indflydelse, er vist i figur 2.

¹ <https://arbejdstilsynet.dk/da/temaer/tema-psykisk-arbejds miljo/handbog-om-psykisk-arbejds miljo>

² <http://www.psykiatrifonden.dk/faa-hjaelp/taenk-dig-staerk/stress/hvad-er-stress.aspx>

Figur 2. Potentielle forklarende variable af psykisk arbejdsmiljø



Den samlede model fremgår af bilag I, hvor ovenstående variable er testet i en samlet model. Ud fra resultaterne kan vi konstatere, at der eksisterer en lang række signifikante variable, der er med til at forklare, hvordan et godt psykisk arbejdsmiljø skabes. Modellen kan forklare 61 pct. af variationen i respondenternes psykisk arbejdsmiljø, og næsten alle variable i figur 2 viser sig at være statistisk signifikante.

De fem vigtigste enkeltfaktorer for det psykiske arbejdsmiljø er:

1. Kollegialt samarbejde
2. Jobtilfredshed
3. Prioritering af psykisk arbejdsmiljø
4. Nærmeste leder
5. Åbenhed om psykisk arbejdsmiljø

Selv om der er mange faktorer viser sig at have statistisk signifikant betydning for det psykiske arbejdsmiljø, så kan man groft opdele de vigtigste faktorer i dels relationer (til kolleger og leder) og dels kultur vedrørende psykisk arbejdsmiljø.

Et fokus alene på de fem vigtigste faktorer udgør dog en forsimplet tilgang til emnet og resultaterne. Nedenfor vil vi derfor afrapportere resultaterne med udgangspunkt i de forskellige kategorier fra figur 2. Rækkefølgen er bestemt ud fra, hvilke kategorier, der betyder mest for det psykiske arbejdsmiljø.

Det sociale og relationelle synes at have forholdsvis stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Koefficienterne i tabel 1 viser, at et godt kollegialt samarbejde er den mest betydende faktor for det psykiske arbejdsmiljø. Graden af jobtilfredshed, 'kvaliteten' af den nærmeste leder, omfanget af situationer med skænderier/konflikter samt episoder med mobning har dog også betydning. De to sidstnævnte forværrer naturligvis det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 1

Sociale relationer			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Kollegialt samarbejde	,212	,000***	Jo bedre kollegialt samarbejde, jo bedre psykisk arbejdsmiljø
Jobtilfredshed	,170	,000***	Jo højere tilfredshed med jobbet, jo bedre psykisk arbejdsmiljø
Nærmeste leder	,108	,000***	Jo bedre nærmeste leder, jo bedre psykisk arbejdsmiljø
Konflikter	-,083	,000***	Jo oftere konflikter opstår, jo værre psykisk arbejdsmiljø
Mobning	-,050	,000***	Jo oftere mobning forekommer, jo værre psykisk arbejdsmiljø
Anerkendelse	,015	,051	Insignifikant

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001. Bemærk at 'Anerkendelse' lige netop ikke holder sig inden for det almindelige signifikanskriterium på 5 pct.

Vender vi os mod de faktorer, der kan henføres til det organisatoriske, står det klart, at prioriteringen af det psykiske arbejdsmiljø fra ledelsens side i sig selv har relativt stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø, jf. tabel 2. Det bekræftes, at omorganiseringer i sig selv forværrer det psykiske arbejdsmiljø. Desuden har det betydning i hvor høj grad stress ses som den ansattes eget problem i organisationen.

Tabel 2

Organisationen			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Prioritering af psykisk arbejdsmiljø	,121	,000***	Jo mere ledelsen prioriterer og har fokus på at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, jo bedre bliver det psykiske arbejdsmiljø
Omorganiseringer (uden nedlæggelse af stillinger eller fyringer)	-,076	,000***	Jo oftere der sker omorganiseringer, jo værre psykisk arbejdsmiljø
Syn på stress	-,045	,000***	Jo mere ansvaret for stress ses som den eget enkeltes problem, jo værre psykisk arbejdsmiljø
APV	,004	,831	Insignifikant

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Graden af åbenhed i organisationen viser sig at påvirke det psykiske arbejdsmiljø direkte. Det gælder især åbenhed om det psykiske arbejdsmiljø i sig selv, men også åbenhed om følelser og meninger på tværs af medarbejderne, jf. tabel 3.

Tabel 3

Åbenhed			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Åbenhed om psykisk arbejdsmiljø	,097	,000***	Jo mere åbent man kan tale om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, jo bedre bliver det psykiske arbejdsmiljø
Åbenhed om følelser og meninger	,062	,000***	Jo mere man kan give udtryk for sine følelser og meninger, jo bedre bliver det psykiske arbejdsmiljø

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Alle faktorer i modellen relateret til indflydelse viser sig at være statistisk signifikante – om end koefficienterne er lidt mere beskedne, jf. tabel 4. Det fremgår således af modelkørslerne, at det har betydning for det psykiske arbejdsmiljø, i hvilken grad medarbejderne bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen. Graden af selvledelse

har også en betydning, og så forbedrer det isoleret set det psykiske arbejdsmiljø, når medarbejdernes viden øges, ift. hvordan de bidrager til de overordnede mål.

Tabel 4

Indflydelse			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Involvering i forandringsbeslutninger	,053	,000***	Jo mere involvering i forandringsbeslutninger, jo bedre psykisk arbejdsmiljø
Selvledelse	,031	,000***	Jo højere grad af selvledelse, jo bedre psykisk arbejdsmiljø
Klarhed om bidrag til overordnede mål	,025	,000***	Jo mere viden om, hvordan man bidrager til organisationens overordnede mål, jo bedre psykisk arbejdsmiljø

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Det psykiske arbejdsmiljø påvirkes ligeledes af, i hvilken grad der er balance mellem arbejdsliv og privatliv, og i hvilken grad der er tid nok til arbejdsopgaverne. Arbejdspres har dermed også en vis betydning, jf. tabel 5.

Tabel 5

Arbejdspres			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Balance mellem privat- og arbejdsliv	,042	,000***	Jo bedre balance mellem privat- og arbejdsliv, jo bedre psykisk arbejdsmiljø
Tid nok til opgaverne	,038	,000***	Jo oftere der opleves at være tid nok til arbejdsopgaver, jo bedre psykisk arbejdsmiljø

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Af tabel 6 ser vi, at der ikke er nogen systematiske forskelle i det psykiske arbejdsmiljø på tværs af køn eller alder ud fra regressionsmodellen. Til gengæld viser det sig, at der er en isoleret positiv effekt af at arbejde i den private sektor. Dette gælder, selv om modellen korrigerer for de forskelle mellem sektorerne, der kunne være i de øvrige variable i modellen.

Tabel 6

Demografi			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Sektor	-,054	,000***	Ansættelse i den private sektor forbedrer det psykiske arbejdsmiljø sammenlignet med det offentlige
Køn	-,004	,726	Insignifikant
Alder	,002	,508	Insignifikant

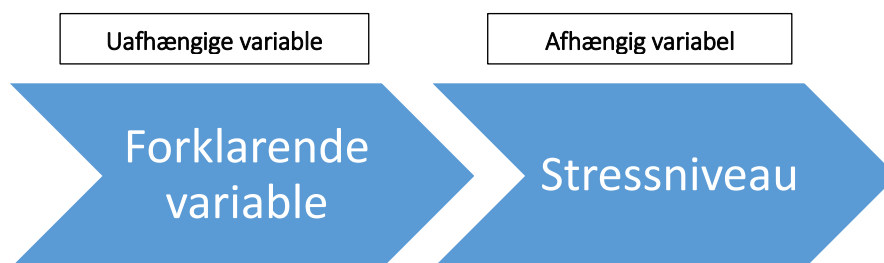
Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Efter denne gennemgang af resultaterne fra analysen af psykisk arbejdsmiljø vender vi nu blikket mod stress for at afklare hvilke faktorer der statistiske set påvirker lønmodtagernes stressniveau i hverdagen.

2. Stress

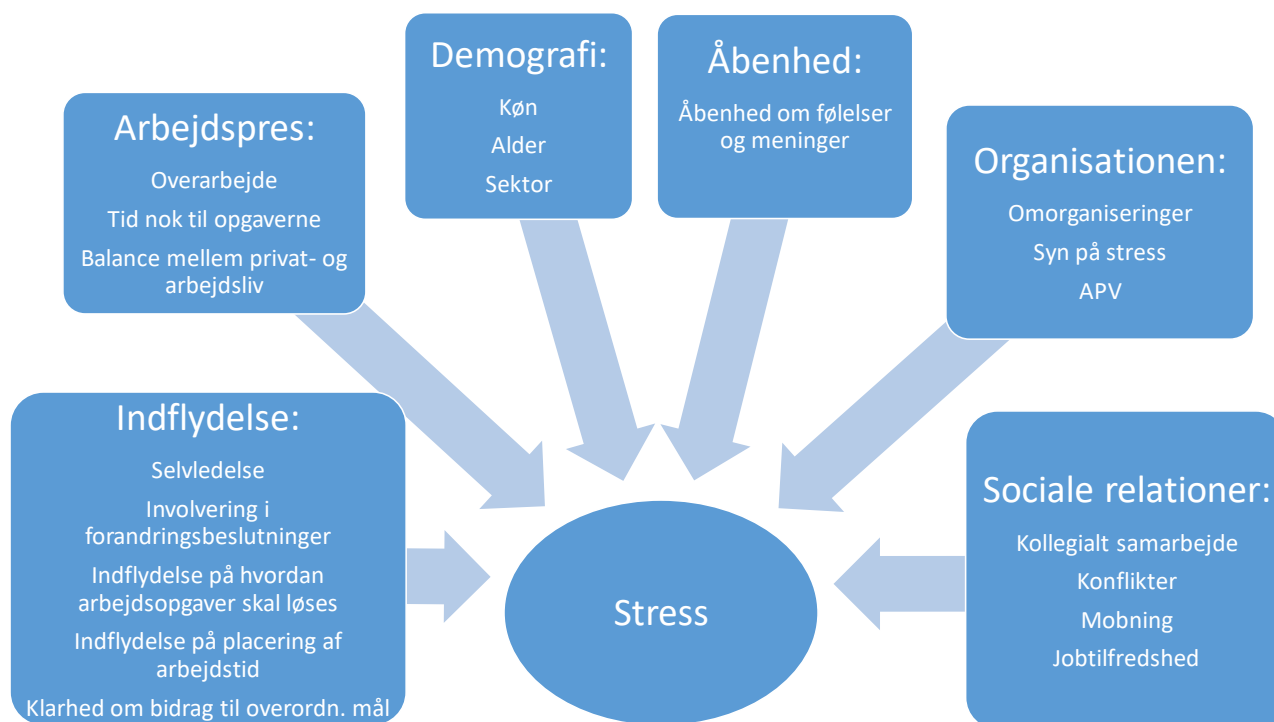
Figur 3 illustrerer, hvordan analysens design ser ud i modellen for stress. De influerende faktorer, der er taget med, er vist og uddybet i figur 4.

Figur 3. Analysedesign for model I for psykisk arbejdsmiljø



Figur 4 skitserer, hvilke variable vi har undersøgt for at have en indflydelse på stress. Både graden af stress i hverdagen og de forklarende variable er baseret på spørgeskemasvar fra medlemmer i AC-medlemsorganisationer. Variablene er kategoriseret i seks grupper, og herunder er hver enkelt variabel undersøgt for, om den har en signifikant indflydelse på stressniveauet.

Figur 4. Potentielle forklarende variable af stress



Den samlede model fremgår af bilag II, hvor ovenstående variable er testet i en samlet model. Ud fra resultaterne kan vi konstatere, at der eksisterer en lang række signifikante variable, der er med til at forklare, hvad der hhv. øger og reducerer stressniveauet. Modellen kan forklare 40 pct. af variationen i respondenternes stressniveau.

De seks vigtigste enkeltfaktorer for graden af stress i hverdagen er:³

1. Balance mellem privat- og arbejdsliv
2. Tid nok til opgaverne
3. Jobtilfredshed
4. Overarbejde
5. Syn på stress
6. Mobning

Faktorerne inden for kategorien 'arbejdspres' dominerer billedet. De udgør tre ud af de fire vigtigste variable ift. påvirkning på stressniveauet i hverdagen. Derudover ser vi, at relationelle og organisatoriske faktorer er betydningsfulde.

Nedenfor vil vi afrapportere resultaterne med udgangspunkt i de forskellige kategorier fra figur 4. Rækkefølgen er bestemt ud fra hvilke kategorier, der betyder mest for stressniveauet.

Tabel 7 viser, at alle variable i kategorien 'arbejdspres' påvirker stressniveauet i væsentligt omfang. Det påvirker stressniveauet mest, når balancen mellem privat- og arbejdsliv forsvinder. Stressniveauet stiger også relativt meget, når det oftere sker, at der ikke er tid nok til arbejdsopgaverne. Og jo oftere det er nødvendigt med over- og merarbejde, jo højere er stressniveauet. Selv om sidstnævnte effekt er betydelig, så ligger koefficienten dog noget lavere end de foregående.

Tabel 7

Arbejdspres			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Balance mellem privat- og arbejdsliv	-,271	,000***	Jo bedre balance mellem privat- og arbejdsliv, jo lavere stressniveau
Tid nok til opgaverne	-,207	,000***	Jo oftere der opleves at være tid nok til arbejdsopgaver, jo lavere stressniveau
Overarbejde	,097	,000***	Jo oftere det er nødvendigt at lave overarbejde, jo højere stressniveau

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Det påvirker også stressniveauet negativt, hvis der (ofte) forekommer episoder med hhv. mobning eller konflikter, jf. tabel 8. Det generelle niveau af tilfredshed med jobbet er dog den variabel under kategorien 'sociale relationer', der påvirker graden af stress i hverdagen mest.

³ Der er medtaget en sjette faktor, da koefficienterne for 'syn på stress' og 'mobning' er ens.

Tabel 8

Sociale relationer			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Jobtilfredshed	-,148	,000***	Jo højere tilfredshed med jobbet, jo lavere stressniveau
Mobning	,095	,000***	Jo oftere mobning forekommer, jo højere stressniveau
Konflikter	,058	,000***	Jo oftere konflikter opstår, jo højere stressniveau
Kollegialt samarbejde	,005	,642	Insignifikant

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Under de organisatoriske forhold viser modelresultaterne, at det kan påvirke stressniveauet betydeligt, hvis stress i højere grad ses som den enkelte ansattes eget problem på arbejdspladsen, jf. tabel 9. På den måde kan opfattelsen af stress således i sig selv påvirke de ansattes stressniveau.

Tabel 9

Organisationen			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Syn på stress	,095	,000***	Jo mere ansvaret for stress ses som den enkeltes problem, jo højere stressniveau
APV	-,018	,386	Insignifikant
Omorganiseringer (uden nedlæggelse af stillinger eller fyringer)	-,016	,273	Insignifikant

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

I kategorien 'indflydelse' indikerer tabel 10, at det kan øge stressniveauet marginalt, hvis medarbejderne bliver involveret mere i beslutninger om forandringer. Desuden kan øget viden, om hvordan man bidrager til de overordnede mål, give en marginal reduktion i stressniveauet.

Tabel 10

Indflydelse			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Involvering i forandringsbeslutninger	,025	,003**	Jo mere involvering i beslutninger om forandringer, jo højere stressniveau
Klarhed om bidrag til overordnede mål	-,017	,020*	Jo mere viden om, hvordan man bidrager til organisationens overordnede mål, jo lavere stressniveau
Indflydelse på hvordan arbejdsopgaver skal løses	-,015	,200	Insignifikant
Indflydelse på placering af arbejdstid	,004	,525	Insignifikant
Selvledelse	-,002	,879	Insignifikant

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Tabel 11

Åbenhed			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Åbenhed om følelser og meninger	,004	,668	Insignifikant

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Den statistiske model inkluderer også tre demografiske variable, som alle er signifikante, jf. tabel 12. Resultaterne trækker i retning af, at yngre kvinder i den private sektor har et højere stressniveau, når man holder alle de øvrige værdier i modellen ens.

Tabel 12

Demografi			
Variabel	Koefficient	Signifikansniveau	Tolkning
Køn	,098	,000***	Kvinder har et højere stressniveau end mænd (c.p)
Sektor	-,030	,041*	Ansættelse i den private sektor øger stressniveauet sammenlignet med det offentlige
Alder	,013	,000***	Jo yngre man er, jo højere stressniveau

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Metode

Undersøgelsen er udført af Akademikerne, og inkluderer erhvervsaktive medlemmer af Akademikernes medlemsorganisationer med undtagelse af PLO (Praktiserende Lægers Organisation).

Ca.28.000 har svaret på spørgsmålene. Da vi udelukkende har været interesserede i medarbejdere og dermed ikke ledere og selvstændige, er antallet af respondenter i denne analyse 20.843.

Dataindsamlingen er foregået via et elektronisk spørgeskema på internettet. Undervejs i dataindsamlingsprocessen har respondenterne modtaget 2 rykkermails. Dataindsamlingen blev indledt medio august 2014 og blev afsluttet medio september 2014.

De statistiske analyser er gennemført af IDA Analyse.

Spørgsmål til undersøgelsen kan rettes til chefkonsulent i Akademikerne, Malene Salskov Amby (msa@ac.dk).

Bilag I

Model – Psykisk arbejdsmiljø

Model – Psykisk Arbejdsmiljø	Beta koefficient	T-værdi	Signifikansniveau
(Constant)	1,147	13,409	,000
Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	,038	5,523	,000
Hvor ofte bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	,053	7,427	,000
Hvor ofte er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	,212	24,558	,000
Synes du alt i alt, at du har en god leder (Her tænkes på nærmeste leder)?	,108	15,300	,000
I hvilken grad kan I på din arbejdsplads tale åbent om problemer i det psykiske arbejdsmiljø?	,097	11,781	,000
Hvor tilfreds er du med dit job alt i alt?	,170	20,680	,000
Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV på din arbejdsplads?	,004	,213	,831
Har du generelt en god balance mellem arbejde og privatliv?	,042	5,351	,000
Har du selvledelse i dit arbejde?	,031	4,798	,000
Er det klart, hvordan du bidrager til at nå arbejdspladsens overordnede mål?	,025	3,979	,000
Er der inden for de seneste to år sket omorganiseringer (uden nedlæggelse af stillinger eller firing) på arbejdspladsen?	-,076	-6,140	,000
Har du inden for de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen på dit arbejde?	-,083	-10,892	,000
Har du på din arbejdsplads inden for de sidste 6 måneder været udsat for mobning?	-,050	-4,625	,000
I hvilken grad har den øverste ledelse fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø?	,121	15,673	,000
I hvilken grad ses stress som den enkelte ansattes eget problem på din arbejdsplads?	-,045	-7,217	,000
Hvor ofte bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde på din arbejdsplads?	,015	1,949	,051
Hvor ofte kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?	,062	7,947	,000
Hvad er dit køn?	-,004	-,350	,726
Hvor er du ansat?	-,054	-4,486	,000
Hvad er din alder?	,002	,663	,508

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
II	,780 ^a	,609	,608	,56148

Bilag II

Model - Stress

Model I – Stress	Beta koefficient	T-værdi	Signifikansniveau
(Constant)	3,627	34,787	,000
Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?	,097	11,181	,000
Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	-,207	-22,714	,000
Hvor ofte bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	,025	3,000	,003
Hvor ofte er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	,005	,465	,642
Hvor tilfreds er du med dit job alt i alt?	-,148	-15,448	,000
Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV på din arbejdsplads?	-,018	-,868	,386
Har du generelt en god balance mellem arbejde og privatliv?	-,271	-27,484	,000
Har du selvledelse i dit arbejde?	-,002	-,152	,879
Har du indflydelse på, hvordan du skal løse dine arbejdsopgaver?	-,015	-1,282	,200
Er det klart, hvordan du bidrager til at nå arbejdspladsens overordnede mål?	-,017	-2,331	,020
Kan du generelt selv placere din arbejdstid efter eget ønske?	,004	,636	,525
Er der inden for de seneste to år sket omorganiseringer (uden nedlæggelse af stillinger eller firing) på arbejdspladsen?	-,016	-1,096	,273
Har du inden for de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen på dit arbejde?	,058	6,286	,000
Har du på din arbejdsplads inden for de sidste 6 måneder været udsat for mobning?	,095	7,271	,000
I hvilken grad ses stress som den enkelte ansattes eget problem på din arbejdsplads?	,095	13,264	,000
Hvor ofte kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?	,004	,429	,668
Hvad er dit køn?	,098	7,040	,000
Hvor er du ansat?	-,030	-2,040	,041
Hvad er din alder?	,013	3,860	,000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
I	,634 ^a	,402	,401	,68219