

Sammenhengen mellom mobbing på arbeidsplassen og insomni

Fører mobbing på arbeidsplassen til insomni, og kan hardførhet og avkobling fra jobb moderere dette forholdet?

Solveig Hauge Kleppan



MAPSYK345

Masterprogram i psykologi

Studieretning: Arbeids – og organisasjonspsykologi

Ved

UNIVERSITETET I BERGEN

DET PSYKOLOGISKE FAKULTETET

HØST 2022

Veileder: Iselin Reknes, Institutt for samfunnspsykologi

Abstract

Bullying in the workplace is a phenomenon that leads to many health-damaging consequences. Due to the harsh consequences bullying causes, such as depression, anxiety and somatic plagues, bullying is categorized as a severe social stressor. However, the importance of sleep in regard to bullying has been less investigated, despite the fact that sleep problems are one of the leading health problems both nationally and globally. According to the studies that exist in this area, there seems to be a positive correlation between exposure to workplace bullying and sleep. Among sleep disorders, insomnia is the most common, and there is an increasing trend of this sleep disorder on a global level. Taking, «Cognitive Activation Theory», into consideration, exposure to this type of negative action can lead to increased cognitive and physiological activation, which is thought to affect sleep because it can lead to rumination and worry. Precisely for this reason, it was desirable to investigate whether exposure to bullying in the workplace could lead to insomnia. Research has also called for a closer examination of potential mechanisms that have an influence on this relationship. It is likely to assume that various personal resources can reduce the impact of bullying on sleep. Based on the assumptions in COR, different resources will influence the interpretation of possible resource losses. We therefore wanted to investigate whether hardiness and recovery could moderate this relationship. By investigating this, questionnaires were sent to the respondents' e-mail addresses. It was confirmed that bullying leads to an increased risk of insomnia, but neither hardiness nor recovery, could moderate this relationship based on the data in the present study. The confirmation of the first finding clarifies the relationship that exists between these variables. Hardiness alone, however, was found to have a negative relationship with insomnia. This implies that such a resource can be useful in recruitment processes, and otherwise in the development of employee skills. Small dispersion in the sample may have been the reason for the lack of significant connection between the moderators. Therefore, further research into mechanisms that may underlie this relationship is encouraged.

Keywords: workplace bullying, insomnia, hardiness, recovery, COR, CATS

Antall ord: 14524

Sammendrag

Mobbing på arbeidsplassen er et fenomen som fører til mange helseskadelige konsekvenser. På grunn av de sterke konsekvensene mobbing medfører, som depresjon, angst og somatiske plager, kategoriseres mobbing som en sterk sosial stressor. Betydningen av søvn som konsekvens av mobbing har imidlertid vært mindre undersøkt, til tross for at søvnplager er en av de største helseplagene i landet. Av de studiene som finnes på dette området, synes det å være en positiv assosiasjon mellom eksponering for mobbebehandlinger på arbeidsplassen og søvn. Blant søvnforstyrrelser, er insomni den vanligste og man ser en økende trend av denne søvnlidelsen på globalt nivå. I lys av Kognitiv Aktiverings Teori, kan eksponering for denne type handlinger føre til økt kognitiv og fysiologisk aktivering, som antas å påvirke søvn fordi det kan føre til grubling og bekymring. Nettopp derfor var det ønskelig å undersøke om eksponering for mobbing på arbeidsplassen var assosiert med insomni. Forskning har også etterlyst en nærmere undersøkelse av potensielle mekanismer som har påvirkning på dette forholdet. Ettersom individuelle forskjeller kan påvirke tolkningen av stressende hendelser, er det sannsynlig å anta at ulike personlige ressurser kan redusere påvirkningen av mobbingen på søvn. Basert på antagelsene i COR, vil de ulike ressursene påvirke tolkningen av trussel om, forventning om, eller faktisk ressurstep. Derfor ønsket vi å undersøke om hardførhet og avkobling fra jobben kunne moderere dette forholdet. Ved å undersøke dette, ble spørreskjemaer tilsendt respondentenes e-post adresser. Det ble bekreftet at mobbing fører til økt risiko for insomni, men verken hardførhet eller avkobling fra jobb kunne moderere dette forholdet på bakgrunn av dataene i inneværende studie. Bekreftelsen av det første funnet, tydeliggjør sammenhengen som eksisterer mellom disse variablene. Hardførhet alene, ble imidlertid funnet å ha en negativ sammenheng med insomni. Dette impliserer at en slik ressurs, kan være nyttig i rekrutteringsprosesser, og ellers i utvikling av ansattes ferdigheter. Liten spredning i utvalget, kan ha vært årsak til manglende signifikant sammenheng av moderatorene. Derfor oppfordres det til videre forskning på mekanismer som kan underligge dette forholdet.

Nøkkelord: mobbing, insomni, hardførhet, avkobling fra jobben

Forord

Å gjennomføre dette prosjektet, har vært en utfordring, men ikke minst en lærerik prosess. Det hele begynte etter et utvekslingsopphold i Bologna. Da jeg var tilbake i Bergen, avtalte jeg og Iselin ett møte for å diskutere mulige problemstillinger. Det ble først avgjort at jeg skulle undersøke forskjellige organisatoriske faktorer i forbindelse med hjemmekontor. Men, min nyoppdagede interesse for søvn og en allerede eksisterende interesse for mobbing på arbeidsplassen, ble fort til et nytt prosjekt. Det ble bestemt at jeg kunne låne data av noen professorer om nettopp disse variablene, og dermed begynte forskningen på forholdet mellom mobbing og insomni, samt potensielle mekanismer som kunne bufre dette forholdet.

Så, tusen takk Iselin, for at du har hjulpet meg gjennom denne prosessen. Jeg er veldig takknemlig for all veiledning og ikke minst gode tilbakemeldinger jeg har hatt fått underveis. Du har også bidratt med godt humør og en veldig organiseringsevne. Ellers vil jeg rette en takk til venner og familie, som har oppmuntret meg og støttet meg på veien. En spesiell takk til Wesley, for at du har tatt deg tid til å lese med meg samt bidratt med tekniske ferdigheter, til tross for å være i full jobb.

Bergen, 15.12.2022

Solveig Hauge Kleppan

Innholdsfortegnelse

Introduksjon.....	7
Teoretisk rammeverk.....	8
Mobbing på arbeidsplassen.....	8
Helserelaterte konsekvenser av mobbing på arbeidsplassen	10
<i>Mobbing og insomni</i>	11
CATS som teoretisk rammeverk for å forstå forholdet mellom søvn og mobbing	13
Betydningen av tilgjengelige ressurser i mobbesituasjoner.....	15
<i>Avkobling fra jobb som ressurs</i>	16
<i>Hardførhet som ressurs</i>	17
Conservation of Resources Theory (“COR-teori”).....	18
Metode.....	20
Design og utvalg	20
Måleinstrumenter	21
<i>Eksponering for mobbebehandlinger på arbeidsplassen</i>	21
<i>Insomni</i>	21
<i>Hardførhet</i>	22
<i>Avkobling fra jobb</i>	22
<i>Kontrollvariabler</i>	22
Statistiske analyser.....	23
Etikk.....	23
Resultater.....	24
Deskriptiv statistikk.....	24
<i>Eksponering for mobbebehandlinger</i>	24
<i>Hardførhet</i>	24

<i>Avkobling fra jobb</i>	24
Korrelasjonskoeffisienter.....	26
Regresjonsanalyser	27
<i>Bivariat logistisk regresjonsanalyse (Hypotese 1)</i>	27
<i>Interaksjonsanalyse (Hypotese 3)</i>	29
Diskusjon.....	29
Avkobling fra Jobb som Moderator i forholdet mellom eksponering for mobberelaterte Handlinger og Insomni (Hypotese 2).	33
Hardførhet som Moderator i forholdet mellom eksponering for mobberelaterte handlinger og insomni (Hypotese 3).....	35
Hvorfor bufrer ikke moderatorene sammenhengen mellom mobbing og insomni?.....	37
Metodiske betraktninger	38
Teoretiske implikasjoner	40
Praktiske implikasjoner	41
Konklusjon	42
Referanser.....	44

Introduksjon

Mobbing på arbeidsplassen ble introdusert som et begrep i organisasjonspsykologisk litteratur på slutten av 80-tallet, som et resultat av ny kunnskap om hvor skadelig mobbing faktisk kunne være (Leymann, 1990, 1996). Siden den gang har forskere vist stor interesse for dette temaet, spesielt innenfor arbeids og organisasjonspsykologi. Både årsaker til og konsekvenser av mobbing har produsert mange studier som demonstrerer at mobbing på arbeidsplassen er relatert til både mentale og fysiske problemer. På individ-nivå fører mobbing i arbeidslivet til flere helseskadelige konsekvenser, hvor angst, depresjon og somatiske plager er blant de mest omtalte i litteraturen (Boudrias et al., 2021). Søvn er imidlertid en konsekvens som ikke har mottatt like stor oppmerksomhet i forskningen. Søvnplager og søvnforstyrrelser blir omtalt som en av de største helseplagene på globalt nivå, og kan føre til økt risiko for blant annet hjerte- og kar sykdommer, diabetes og alzheimers. Søvnplager påvirker også psyken.

Søvn er nemlig en viktig kilde til restitusjon for mennesker (Barnes et al., 2012). Under søvn fornyes og restitueres fysiologiske og psykologiske funksjoner i kroppen som er nødvendige for god funksjon på dagtid (Nielsen et al., 2020). Omtrent 33 % av menneskers liv består av søvn, noe som gir en indikasjon på viktigheten dette fenomenet har for mennesker (Lalluka et al., 2010). Forskning har også funnet at god søvnkvalitet er forbundet med høyere nivåer av velvære og god fysisk helse (Linton et al., 2015). Dette har effekt på arbeidslivet gjennom økt produktivitet og effektivitet. Det er blant annet funnet at redusert søvnkvalitet er relatert til svekkede jobbprestasjoner (Swanson et al., 2011). Derfor er det i organisasjoners interesse at ansatte får tilstrekkelig med god søvn. Mangel på søvn er også relatert til økt risiko for utvikling av sykdom (Cohen et al., 2009; Nilsson et al., 2004), i tillegg til negativ påvirkning på konsentrasjon og hukommelse (Mc Ewen, 2007). Derfor er det urovekkende at søvnproblemer er en av de vanligste årsakene til helseplager i den generelle populasjonen (Uehli et al., 2014). Insomni er den vanlige søvnlidelsen, med en forekomst fra 2-30 %, avhengig av operasjonell definisjon. I tillegg er dette en økende trend i samfunnet.

I en meta-analyse av Nielsen, Harris, Pallesen og Einarsen (2020) på mobbing og søvn, var det kun fire studier som så på insomni som konsekvens, så denne sammenhengen er lite studert. I tillegg kartla de moderatorer og mediatorer som har vært brukt for å undersøke hvordan mobbing fører til redusert søvnkvalitet, og resultatene viste at det stort sett har blitt fokusert på bekymring og grubling. Nettopp derfor er formålet med denne studien å undersøke

om det er en positiv sammenheng mellom eksponering for mobbing på arbeidsplassen og insomni, som er den vanligste søvnlidelsen i den generelle populasjonen.

Mobbing er en sterk sosial stressor (Hauge et al., 2010) som påvirker oss i ulik grad. Basert på «Conservation of Resources» teori, vil tilgjengelige ressurser kunne bufre de negative konsekvensene av stress (Hobfoll, 1988, 1989). Ifølge denne teorien, vil våre tolkninger av potensielt stressende hendelser, være avhengige av i hvilken grad vi har tilgjengelige ressurser til å håndtere situasjonen. Det er antatt at å ha ressurser vil føre til ytterligere tilegnelse av ressurser. I møte med en forventning om, trussel om eller faktisk ressurs-tap, postulerer COR teori at avhengig av dette, vil man unngå eller møte stressoren. «Cognitive Activation Theory of Stress» (CATS: Ursin & Eriksen, 2004) demonstrerer også at subjektive tolkninger av potensielle stressorer, avgjør måten vi reagerer på. I lys av dette, kan det antas at det å ha en tilgjengelig ressurs i møte med stress, vil bufre påvirkningen av mobbingen. Avkobling fra jobb fører generelt til positive helseutfall hos individer (Sonnentag & Bayer, 2005), og er derfor en faktor som muligens har påvirkning på søvnkvaliteten, men som til nå har vært utelatt fra søvnforskningen. Også personlige egenskaper som er assosiert med god helse, slik som hardførhet, kan betegnes som en ressurs og trolig opptre som en buffer i forholdet mellom mobbing og søvn. Hardførhet er blant ressurser, som gjør mennesker motstandsdyktige i møte med stressorer, og forskning har demonstrert at denne ressursen blant annet fører til mindre sykdom (Kobasa, 1979).

Basert på COR -teori og mangelen på forskning som ser på buffereffekter av ressurser i sammenheng mellom mobbing på arbeidsplassen og insomni, er målet med denne studien er derfor også å undersøke under hvilke betingelser eksponering for mobbebehandlinger på arbeidsplassen kan føre til insomni.

Teoretisk rammeverk

Mobbing på arbeidsplassen

Mobbing på arbeidsplassen kan defineres som, «en situasjon der en person gjentatte ganger og over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre i arbeidsmiljøet, og der personen som rammes, har vanskelig for å forsvare seg mot handlingene» (Einarsen et al., 1994). Ofte skilles det mellom person-relatert og arbeids-relatert mobbing i litteraturen, hvor personrelatert mobbing omtales som atferd rettet mot personens utseende, væremåte eller arbeidsmetoder. Denne atferden kan være verbale trusler, latterliggjøring eller sosial ostrakisme. Arbeidsrelatert mobbing, på den andre siden, retter seg mot personens arbeid.

Handlinger innenfor denne kategorien kan være å bli tildelt arbeidsoppgaver under sin kompetanse, å bli utelukket fra en epost kommunikasjon eller å få urettferdige tidsfrister (Einarsen et al., 2011). I all hovedsak handler det om atferd som er vedvarende (Einarsen, 2000), og som rettes mot en person hvor det er en klar maktubalanse mellom partene. (Einarsen et al., 2009). Mobbehandlingene kan også være indirekte eller direkte. Direkte mobbing kan være verbale trusler, vold eller annen oppførsel som tydeliggjør mobbeofferets sårbarhet. Indirekte mobbing er skjult atferd, med hensikt å påføre mobbeofferet skade gjennom usynlige handlinger, der mobbeofferet kan oppfattes underdanig (Einarsen, 2000).

Det skilles også mellom rovmobbing og stridsmobbing (Einarsen, 1999). Rovmobbing karakteriseres av handlinger som utføres mot en tilfeldig person for å skape vinning hos utøveren av de ubehagelige handlingene. Vinning kan i denne forstand være å oppnå makt eller status. Offeret for mobbingen utnyttes således i situasjonen for å skape fordeler for mobberen. Stridsmobbing derimot, utvikler seg som regel som en opptrappende prosess hvor utgangspunktet for konflikten har vært en uenighet mellom to parter, det være seg ledermedarbeider, eller mellom medarbeidere eller ledere (Einarsen et al., 2005). Dette er ofte en eskalerende prosess, hvor den formelle uenigheten fort kan resultere i en personlig konflikt, ettersom frustrasjon og irritasjon utvikles. Dersom den eskalerer til et nivå karakterisert av usaklig nedverdiggelse av hverandre i form av fornærmelser eller beskyldninger, ender partene ofte opp i ulike maktposisjoner. Når maktposisjonene i dette forholdet tydelig blir forskjellige, karakteriseres dette som mobbing (Einarsen et al., 2005).

På tross av at mennesker kan oppleve mobbing som enkeltepisoder, er mobbing definert som en systematisk og vedvarende forekomst (Einarsen, 2000). Dette inkluderer også sosial ekskludering og ignorering (Einarsen et al., 2011; Leymann, 1996). Til tross for generell konsensus i litteraturen om at mobbing må være vedvarende for å defineres som nettopp dette, strides de lærde om eksakt varighet. Ifølge Leymann (1990, 1996) klassifiseres negativ atferd som mobbing når det foregår minst én gang i uken i seks måneder. Andre mener at dette tidsbegrepet er noe innskrenkende, da mobbing kan oppleves før det har gått seks måneder så lenge en eksponeres for repeterende negative handlinger (Einarsen et al., 2020, s.12). På tross av noe uenighet rundt operasjonaliseringen av begrepet, er det definitive kriteriet at ubehagelige opplevelser kategoriseres som mobbing når det forekommer på en generell basis (Einarsen et al., 2003; Einarsen et al., 2020, s. 12).

Når det gjelder forekomst av mobbing på arbeidsplassen, er tallene noe varierende, avhengig av målemetode. Det benyttes oftest selv-rapportering via spørreskjema, ved hjelp av

enten selvvurderingsmetoden eller eksponeringsmetoden. Ved bruk av selvvurderingsmetoden skal respondentene svare på om de har blitt utsatt for mobbing, ofte med utgangspunkt i en definisjon av begrepet. Eksponeringsmetoden, på den andre siden, måler eksponering for visse mobberelaterte handlinger uten å bruke begrepet mobbing. Basert på eksponeringsmetoden, fant Nielsen og kollegaer (2010) i en meta-analyse av arbeidstakere i 24 ulike land, verden over, at 14.8 % av arbeidstakerne rapporterte å ha blitt utsatt for mobbing på arbeidsplassen. Ved selvvurderingsmetoden, varierte forekomsten fra 11.3 % til 18.1 %, avhengig av om en definisjon ble brukt eller ikke (Nielsen et al., 2010). Som regel fører utelatelsen av en definisjon til høyere nivå av mobbing, fordi det er opp til hver enkelt å tolke betydningen av hva som ligger i begrepet (Einarsen et al., 2020, s. 105-111). Det er likevel funnet at prosentandelen av mobbeofre blir høyere ved eksponeringsmetoden. I en norsk studie fra 2012 viser resultatene imidlertid at mellom 4,2 – 4,8 % av arbeidsstaben i Norge opplever å bli mobbet daglig eller av og til på arbeidsplassen (Nielsen et al., 2012). Til tross for at forekomsten av mobbing i Norge er lavere sammenlignet med andre land i verden, er konsekvensene store for de som rammes.

Helserelaterte konsekvenser av mobbing på arbeidsplassen

Mye tid og oppmerksomhet har blitt viet til å undersøke årsakene til og konsekvensene av eksponering for mobberelaterte handlinger på arbeidsplassen. Flere tiår med forskning på dette fenomenet har bidratt til en økt forståelse om at mobbing på arbeidsplassen har store konsekvenser for helsen (Einarsen et al., 2011; Leymann, 1990, 1996). Det vurderes som en av de mest skadelige faktorene for opprettholdelse av god mental og fysisk helse (Niedhammer et al., 2009; Salin & Notelaers, 2020). Det har vist seg at mobbing er assosiert med blant annet, økt risiko for depresjon (Boudrias et al., 2021), angst, psykisk stress, sykefravær (Clausen et al. 2021; Kivimäki et al. 2000; Ortega et al. 2011), og somatiske plager (Hogh et al., 2011; Ng et al., 2022; Nielsen et al., 2014; Mikkelsen & Einarsen 2002). En positiv korrelasjon mellom eksponering for mobbehandling på arbeidsplassen og sykefravær støttes av mye forskning i organisasjonslitteraturen (Hoel & Cooper 2000; Kivimäki et al., 2000; Nielsen et al., 2016). Som nevnt i en artikkel av Hoel og kollegaer (2011) fant en irsk studie at 20 % av de ansattes sykefravær var grunnet mobbing på arbeidsplassen (Hoel et al., 2011, s. 131-132). I en litteraturgjennomgang fra 2018 (Nielsen & Einarsen, 2018) henviser forfatterne til flere metastudier, hvor én blant annet understreker den positive korrelasjonen mellom eksponering for mobbehandling på arbeidsplassen og post-traumatisk-stress-syndrom (Nielsen, Tangen, et

al., 2015). Disse studiene tyder på at mobbing er en kritisk sosial stressor (Verdens Helse Organisasjon, 2015), som ikke kun påvirker ofrene, men også samfunnet som helhet.

Selv om mange helsemessige utfall av mobbing har blitt undersøkt, er søvn en av faktorene som ikke har blitt viet like stor oppmerksomhet. Dette er litt underlig med tanke på hvor viktig søvn er for mennesker, da mangel på søvn er relatert til økt risiko for sykdom (Nilsson et al., 2004; Cohen et al., 2009). Siden insomni er den vanligste søvnlidelsen, var målet med denne studien å undersøke sammenhengen mellom eksponering for mobbebehandlinger og søvn.

Mobbing og insomni. Ulike typer søvnforstyrrelser har økt de siste årene (Pallesen, et al., 2014; Kronholm et al., 2015; Ford et al., 2015), og insomni regnes som den mest vanlige søvnlidelsen (FHI, 2021; Niedhammer et al., 2009; Nielsen et al., 2020; Sutton, 2021). Insomni kjennetegnes av vanskeligheter med innsovning, hyppige oppvåkninger under søvn og mangel på restituerende søvn (FHI, 2021; Helsenorge; Sutton, 2021). I tillegg følger påfølgende svekket dagsform som et resultat av ovennevnte søvnproblemer. Søvnlidelsen opptrer ofte i forbindelse med andre søvnlidelser eller mentale og fysiske vansker, og defineres derfor som en komorbid lidelse (Sutton, 2021; Pallesen et al., 2008). Insomni kategoriseres ofte som akutt eller kronisk. Som ordlyden poengterer, oppstår akutt insomni plutselig, ofte som følge av herskende stressorer og varer i underkant av tre måneder (Sutton, 2021). Kronisk insomni derimot, er en vedvarende søvnlidelse hvor symptomene kan manifestere seg på forskjellige måter i ulike perioder av livet. Ifølge kriteriene i DSM-V blir insomni kronisk dersom symptomene har vart i minst tre måneder, minst 3 ganger i uken (American Psychiatric Association, 1994). Avhengig av hvordan man operasjonelt definerer begrepet, «insomni», varierer antall rammede av denne søvnlidelsen på globalt nivå fra 6 % - 30 % (Ohayon, 2002). Det er imidlertid beregnet at rundt 15-20 % er rammet av denne lidelsen i Norge (FHI, 2021). En norsk studie fra 2014 (Pallesen og kollegaer) påpeker at forekomsten av insomni tilfeller målt med DSM-IV økte fra 11,9 % i 2000 til 15,5 % i 2010. Basert på ulike kryss-seksjonelle spørreundersøkelser utført i Finland mellom 1972 og 2005, ser man at både akutt og kronisk insomni også hadde en økning i denne tidsperioden (Kronholm et al., 2008). Som ved forekomsten av mobbing, kan ulikheter i oppgitt forekomst av insomni skyldes måten fenomenet er målt på. Det er vanlig at måling av insomni symptomer, insomni symptomer med daglige konsekvenser og misnøye med søvn generelt fører til høyere forekomst (Ohayon, 2002) enn ved målinger som benytter diagnostiske kriterier som formulert i DSM. Når insomni er målt ifølge kriteriene til DSM-IV (American Psychiatric Association, 1994), varierer forekomsten fra 6 (Ohayon, 2002) til 15 % (Pallesen et al., 2014).

Insomni kan oppstå som følge av blant annet dårlige søvnvaner, mentale lidelser som depresjon og angst og fysiske problemer som demens og leddgikt (artritt) (Sutton, 2021). En av de vanligste årsakene til utvikling av akutt insomni er akutte stressorer, som også kan være knyttet til en foreliggende/allerede eksisterende sykdom. Meta-analyser og systematiske litteraturstudier har oppdaget at det er en sterk sammenheng mellom psykososialt stress på arbeidsplassen og insomni (Linton et al., 2015; Litwiller et al., 2017), hvorav ansatte selv rapporterer arbeidsrelatert stress som en viktig årsak til søvnforstyrrelser (Linton et al., 2015). En slik arbeidsrelatert stressor er mobbing som også har vist seg å påvirke søvnen vår. Likevel er denne relasjonen lite forsket på i organisasjonspsykologisk sammenheng, sammenlignet med andre helsemessige utfall. Hovedvekten av forskningen som finnes er samlet i en meta-analyse fra 2020 (Nielsen et al., 2020), hvor tre uavhengige studier viste en signifikant assosiasjon mellom mobbing på arbeidsplassen og insomni, både i krysseksjonelle studier (OR = 2.18: Demsky et al., 2019; OR = 1.98: Sakurai et al., 2014) og over en periode på 2-3 år (OR = 3.13: Vedaa et al., 2016). En nyere studie har også funnet at mobbing er positivt assosiert med insomni over en periode på 6 måneder (OR = 1.34: Nielsen et al., 2021). Videre har andre studier vist sammenhenger mellom mobbing og søvn, men det kan diskuteres hvor robust denne sammenhengen er basert på forskningen som finnes. I en prospektiv studie fra det norske arbeidslivet (N=5760), fant Johannesen og Sterud (2017) at eksponering for mobbebehandlinger på arbeidsplassen hadde en korrelasjon med søvnforstyrrelser, men etter å ha inkludert bakenforliggende faktorer som arbeidsplan, fysisk arbeidsmengde og arbeidstimer var ikke relasjonen lenger signifikant. Sorensen og kollegaer (2011) fant imidlertid i sin studie at trakassering på arbeidsplassen var relatert til søvnproblemer, også etter å ha sjekket for bakenforliggende variabler. I en spørreundersøkelse om det psykososiale arbeidsmiljøet og helse, fant Hansen og kollegaer (2014) også at mobbeofre hadde større risiko enn ikke-mobbete til å utvikle søvnvansker til og med to år etter at mobbingen hadde funnet sted. Hansen og kollegaer (2016) fant også at de som rapporterte å føle seg mobbet på T1, hadde søvnproblemer som oppvåkningsvansker, mangel på restituerende søvn og forstyrret søvn på T2, uansett om de fortsatt opplevde å føle seg mobbet på dette tidspunktet.

Til tross for at sammenhengen mellom mobbing på arbeidsplassen og insomni er lite forsket på (se Demsky et al., 2019; Jimenez et al., 2008; Nauman et al., 2019; Nielsen et al., 2021; Rajalingam et al., 2019; Rodriguez-Muñoz et al., 2020; Sakurai & Jex, 2012; Vedaa et al., 2016), har det blitt vist at jo oftere man blir utsatt for mobbing, desto høyere er risikoen for å bli utsatt for søvnplager (Niedhammer et al., 2009). De som opplever mobbing på jobb har

også større sannsynlighet for å rapportere at de har søvnevansker enn andre, og bruker eller har større sannsynlighet for å bruke sove- og andre innsovningstabletter (Vartia, 2001). Ifølge stressteori er det rimelig å anta at mobbing vil påvirke søvnen til de som eksponeres for dette, da det å bli utsatt for langvarig stressaktivering er vist å ha negative konsekvenser for helsen (Ursin & Eriksen, 2004).

CATS som teoretisk rammeverk for å forstå forholdet mellom søvn og mobbing

En teoretisk forklaring på hvorfor mobbing kan føre til søvnproblemer finner man i Kognitiv Aktiveringsteori for stress (CATS: Ursin & Eriksen, 2004). Dette er en teori som forklarer hvordan stressorer kan føre til helseskadelige utfall hvis stressoren vedvarer over tid. Ifølge denne teorien vil den psykologiske aktiveringen (Rodriguez et al., 2011) øke eller settes i gang etter å ha blitt utsatt for mobbebehandlinger, som igjen kan indusere stress og angst, som deretter kan påvirke ens søvnkvalitet.

Alarmreaksjonen som finner sted i møte med stress er generelt en aktivering av systemene i kroppen som gjør at man blir i stand til å finne løsninger på eventuelle problemer, og er som regel ikke langvarig. Dersom diskrepansen mellom forventningen tilknyttet utfallet og det faktiske utfallet av en situasjon, vedvarer, kan stress blir helsefarlig fordi aktiveringen økes og kontinuerlig aktivering fører til høyere stress-nivåer (Ursin & Eriksen, 2004). Ifølge CATS er stress en subjektiv opplevelse, basert på lærte forventninger av utfallet til en viss stimulus. På denne måten kan det tenkes at tilgjengelige ressurser hos en person, kan brukes til å bufre konsekvensene av påvirkningen av mobbehandlingene man blir utsatt for. Det har tidligere blitt vist at sosial støtte i slike situasjoner, er viktig for å få slutt på mobbingen (Niedl, 1996; Hogh & Dofradottir, 2001; Zapf & Gross, 2001). I en mobbesituasjon, kan offeret ha lært at mobbingen skaper en høy stress reaksjon fordi tidligere forsøk på å løse situasjonen ikke har vært vellykkede, som i sin tur har ført til en lært forventning om hjelpeløshet eller håpløshet når man opplever slike negative handlinger. Det er vanlig at måten en reagerer på blir generalisert til lignende situasjoner fordi det trigger de samme forventningene om utfallet (som i den opprinnelige hendelsen) som fører til økt stressnivå. Dette samsvarer med klassisk (Pavlov, 1928) og operant betinging (Skinner, 1953), der man kan lære at en viss stimulus paret med en annen stimulus skaper en viss forventning til og at en viss oppførsel assosieres med en viss effekt. Hvis en person kontinuerlig blir fratatt arbeidsoppgaver og istedenfor tildelt gjøremål under sitt kompetansenivå, kan forventningen om at det samme skjer neste gang man møter

personen eller personene som tok denne beslutningen, føre til at de samme stress-responsene settes i gang.

Hvorvidt en reaksjon læres eller ei, avhenger av viktigheten av hendelsen og hvor ofte stimulus og respons oppstår sammen. Dersom en person for eksempel opplever å bli utsatt for mobbehandling annenhver dag i et halvt år, vil den antatte sannsynligheten for at det også skjer i måned 7, være relativt høy. Fra et kognitivt aktiveringsteoretisk perspektiv kan det se ut til at hjelpeløshet og håpløshet blir to vanlige håndteringsmekanismer for et mobbeoffer. Når man føler seg hjelpeløs, «lærer» man at responsen på mobbing ikke har noen effekt, noe som igjen forsterker følelsen av hjelpeløshet. Et slikt tankemønster kjennetegnes av ekstern kontrollplassering der man tror at egne handlinger ikke kan påvirke en situasjon (der man attribuerer utfall av handlinger til ytre påvirkninger) (Rotter, 1966). Håpløshet på den andre siden, oppstår når man har lært at responsen på mobbehandlingene, ikke skaper ønsket resultat. Denne håndteringsmekanismen, er forbundet med intern kontrollplassering (Rotter, 1966), og kan av denne grunn skape skyldfølelse som et resultat av dårlig håndtering. Hvis en person for eksempel blir ertet av kollegaer, kan vedkommende ha lært at ertingen skaper en høy stress reaksjon fordi tidligere forsøk på å stoppe disse handlingene ikke har vært vellykkede, som i sin tur har ført til en lært forventning om hjelpeløshet eller håpløshet. Det er naturlig å anta at mobbing er en hendelse som preger individet og påvirker ens identitet. Tidligere kvalitative studier har rapportert lav selv-verd og selv-tillit som konsekvenser av å bli utsatt for mobbing (Mikkelsen & Iversen, 2002; Thylefors, 1987).

Det kan tenkes at slike følelser er hyppige hos mobbeofre, og at de ofte er svært kognitivt aktivert, som følge av et høyt aktivert alarmberedskap (Ursin & Eriksen, 2004). Det støttes av tidligere forskning, som har vist at generelt stress hos mobbeofre er høyere enn hos ikke-mobbete. I en undersøkelse blant finske arbeidstakere (Vartia, 2001) hevdes det at 40 % av mobbeofre opplevde noe eller veldig mye stress, i motsetning til 25 % av vitner og 14 % av arbeidere som ikke var utsatt for mobbing på arbeidsplassen. Flere studier bekrefter også at stress som følge av mobbing, fører til negativ fysiologisk og psykologisk aktivering som igjen skaper økte nivåer av bekymring og repeterende negative tanker (Sonntag & Fritz, 2015). Dette ble allerede bekreftet på 90-tallet, da studier avdekket at personer med insomni rapporterte at ukontrollerbar bekymring og ubehagelige tanker hindret de i å sovne (Morin, 1993). Ifølge CATS vil en slik ubalanse i homeostase (Ursin & Eriksen, 2004) skape allostatisk belastning (McEwen, 2007), hvor man følgelig ønsker å gjenopprette balansen i kroppen, noe som gjøres

ved å søke løsninger på problemene. Dette forårsaker dermed bekymring og påfølgende vanskeligheter med å koble av.

Det kan antas at den økte aktiveringen forårsaket av bekymring og repeterende tanker, manifesterer seg som en slags uro i kroppen i form av for eksempel økt hjerterate, som igjen kan føre til vanskeligheter med innsovning eller hyppige oppvåkninger under søvn (Ursin & Eriksen, 2004; Reknes et al., 2013). En studie har blant annet pekt på at utsettelse for en stressor i sammenheng med fremskyndet leggetid har ført til høyere sympatisk aktivering i nervesystemet hos noen deltagere (Bonnet & Arand, 2006). Flere studier har også funnet økte nivåer av stresshormoner som kortisol hos insomni pasienter, i tillegg til reduserte nivåer av melatonin utskillelse om natten (Haimov et al., 1994). Basert på antagelsene i CATS, og tidligere forskning som viser en positiv sammenheng mellom mobbing på arbeidsplassen og redusert søvnkvalitet, fremsettes dermed følgende hypotese:

H1. Det er en positiv sammenheng mellom eksponering for mobbebehandlinger på arbeidsplassen og insomni.

Betydningen av tilgjengelige ressurser i mobbesituasjoner

Forskning på mobbing har generelt satt søkelys på årsakene og konsekvensene av dette fenomenet, men langt færre studier har undersøkt hvordan mobbing relaterer seg til de mange helseskadelige utfallene det medfører (Nielsen et al., 2020, Vedaa et al., 2016). Enda færre har undersøkt insomni som utfall av mobbing på arbeidsplassen, og hva som eventuelt kan være en mekanisme i dette forholdet, noe meta-analysen til Nielsen et al (2002) understreker. Ved å kartlegge ressurser som mulig kan redusere konsekvensene av mobbing, kan både organisasjoner og enkeltpersoner potensielt forhindre de negative effektene av mobbebehandlinger. (Rosseau et al., 2014).

Mulige moderatorer som har blitt undersøkt i forholdet mellom mobbing og søvn er begrenset til negativ affektivitet (Fortunato & Harsh, 2006), fysisk aktivitet på fritiden (Hansen et al., 2016), kjønn (Lalluka et al., 2011) og stillingstype (Sakurai et al., 2014). Noen studier har imidlertid sett på mediatorer som grubling og bekymring i forholdet mellom mobbing og søvnkvalitet (Demskey et al., 2019; Pereira et al., 2011; Rodriguez-Munoz et al., 2011; Rosario-Hernandez et al., 2018). Demskey og kollegaer (2019) fant blant annet at negativ grubling over arbeidet medierte forholdet mellom mobbing og søvnkvalitet og at denne assosiasjonen ble moderert av opplevelser av avkobling fra jobb. Basert på dette resultatet kan det tenkes at

bekymring og grubling ofte går hånd i hånd med mangel på avkobling fra jobb, spesielt psykologisk avkobling, ettersom dette konseptet innebærer fravær av repeterende tanker og bekymringer om jobbsituasjonen. Samtidig er ikke avkobling fra jobb og bekymring eller grubling samme fenomen, fordi avkobling fra jobb rommer mer enn å ikke bekymre seg over jobb. Likevel har de noen fellesnevner. Både Flaxman og kollegaer (2012) og Donahue og kollegaer (2012) fant at psykologisk avkobling og grubling hadde negative korrelasjoner på mellom $r=-.46$ til $r=-.49$, noe som viser nettopp dette. Ut ifra dette kan avkobling fra jobb forstås som en motsetning til grubling og bekymring. Siden grubling kan føre til redusert søvnkvalitet, er det naturlig å anta at avkobling fra jobb kan bufre effekten av mobbing på insomni.

En annen moderator som kan bufre dette forholdet er hardførhet, som er relatert til god helse. I en tidligere studie, basert på samme datagrunnlag som inneværende studien (Reknes et al., 2018), ble forholdet mellom eksponering for mobbebehandlinger og angst svakere for de som var høy på hardførhet, sammenlignet med de som var lav. Siden hardførhet regnes som en positiv ressurs som kan dempe negative effekter av stress (Kobasa, 1979), vil også denne variabelen inkluderes som moderator i inneværende studie.

Avkobling fra jobb som ressurs. Avkobling fra jobb defineres som å ta fysiologisk og psykologisk avstand fra jobbrelaterte problemstillinger (Sonnetag & Bayer, 2005; Sonnetag & Fritz, 2007, 2015). På mange måter er det en motsetning av en stressreaksjon, hvor både humør og tilgjengelige ressurser øker samtidig som psykologisk belastning reduseres. Etzien, og kollegaer (1998) definerte avkobling fra jobb som «en følelse av å være borte fra jobb». Samtidig hjelper det ikke kun å fysisk være borte fra jobbsituasjonen, da tanker om jobb også kan dukke opp på andre arenaer, som på hjemmebane. Sonnetag & Bayer (2005) introduserte derfor begrepet psykologisk avkobling som en essensiell del av avkobling fra jobb, for å understreke viktigheten av å mentalt distansere seg fra arbeidssituasjonen. Dette kan for eksempel oppnås gjennom å engasjere seg i en hobby, eller delta i andre aktiviteter på fritiden (Hahn et al., 2011). Eksempler på avslapping kan være meditering, oppmerksom pusting, turgåing eller lesing av en bok. Hva som faktisk fungerer som avslapping varierer mellom individer (Sonnetag & Fritz, 2007, men slike aktiviteter kan også være kilder til psykologisk avkobling fordi tankene vil være rettet mot den aktiviteten man foretar seg.

I Sonnetag og Fritz sin studie fra 2007, ble det funnet at avkobling fra jobb består av flere opplevelser. Disse er psykologisk avkobling, avslapping, mestring og kontroll. Ifølge deres analyser har disse konseptene høy indre validitet. Psykologisk avkobling og avslapping viste seg å korrelere høyest med utfall som velvære, psykisk belastning og utbrenthet (Sonnetag &

Fritz, 2007). Dette tyder på at disse konseptene er spesielt viktige når man undersøker assosiasjoner mellom stressor og utfall (Sonnetag & Fritz 2015). I tillegg omtales disse begrepene som de prototypiske avkoblingsmetodene (Sonnetag & Fritz, 2007 og 2015). Dette samsvarer også med litteratur på dette området. Studier som i senere tid har forsket på avkobling fra jobb i møte med stress, har i stor grad benyttet seg av psykologisk avkobling og avslapping for å referere til dette (Pereira et al., 2011; Rodriguez-Muñoz et al., 2011; Sonnetag & Fritz, 2015). Forskning har også vist at avkobling fra jobb har en modererende faktor i forholdet mellom stressor og konsekvens (Chen & Li, 2019; Hahn et al., 2012; Sonnetag & Fritz; 2007, 2015). Blant annet har psykologisk avkobling vist seg å være positivt korrelert med søvnkvalitet (Clinton et al., 2017). Ettersom mobbing kan forstås som en sosial stressor, er det sannsynlig å anta at koblingen mellom mobbing og insomni kan påvirkes av avkoblings-opplevelser. Dermed kan det tenkes at avkobling fra jobb som helhet er en modererende faktor i forholdet mellom mobbing og søvn.

Hardførhet som ressurs. Som nevnt tidligere er også hardførhet en ressurs som kan tenkes å bufre forholdet mellom mobbing og insomni. Begrepet, "hardførhet", ble introdusert i 1979 (Kobasa), og beskriver et personlighetstrekk hos mennesker, med en tilbøyelighet for å tolke stressorer som utfordringer fremfor nederlag. Det består av tre dimensjoner, nemlig involvering ("commitment"), kontroll ("control") og utfordring ("challenge"). Den første dimensjonen, involvering, kan tolkes som en positiv og nysgjerrig holdning til livet og mennesker. Videre har hardføre mennesker ofte en indre kontrollplassering, som betyr at de opplever en høy grad av kontroll og bestemmelse over eget liv (Rotter, 1966). De som derimot har lave nivåer av hardførhet har ofte en ekstern kontrollplassering, noe som ofte kan føre til hjelpeløshet. Dette kjennetegnes av en følelse av manglende kontroll over livet, hvor man ofte føler at man ikke kan påvirke utfallet av en viss hendelse. Den tredje dimensjonen, utfordring, postulerer at mennesker som er hardføre vil tolke en potensielt stressende situasjon, som en utfordring fremfor en trussel (Maddi, 2002). Disse dimensjonene bidrar alle til personlighetstrekket, "hardførhet".

Ettersom hardføre mennesker kan omgjøre en stressende situasjon til en mulighet for personlig utvikling, kan denne ressursen på mange måter sees å være nyttig i et forhold mellom stressor og utfall. Hardførhet har vært undersøkt som moderator i mange forhold mellom stressende hendelser og psykiske eller fysiske belastninger, der hardførhet har vist seg å være en buffer. Eksempler på dette er at mer hardføre mennesker blir mindre syke enn de som ikke er hardføre (Kobasa, 1979). Dette er i tråd med litteraturen på hardførhet, som sier at dette er

en faktor som bufrer stress (Larrabee et al., 2003). Hardførhet er et personlighetstrekk som har vært relativt mye studert i organisasjonspsykologien (Psykologitidsskrift), der mange studier har undersøkt hardførhet i relasjon med subjektiv livskvalitet eller organisasjonspsykologiske faktorer. Ifølge DeNeve & Cooper (1998) er hardførhet ett av ti konstrukter som korrelerte sterkest med subjektiv livskvalitet. I en studie (Judkins et al., 2006), ble det funnet at hardføre sykepleiere brukte 57% mindre syketimer enn sykepleiere som var mindre hardføre. Det kan antas at individer som har en lav grad hardførhet, har en lavere terskel for å oppfatte situasjonelle stimuli (som for eksempel utsettelse for mobbing på arbeidsplassen) som stressende eller truende, fordi de har færre ressurser å beskytte seg med mot dette.

Conservation of Resources Theory (“COR-teori”)

Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1988; 1989; 2001) (“COR-teori”) er en stress teori som er bygget på motivasjonelle prinsipper (Halbesleben et al., 2014). Den hevder at mennesker i bunn og grunn responderer på stress ut ifra ønsket om å *beholde ressurser, beskytte seg mot tap av ressurser eller skape nye ressurser* for å være bedre rustet til å håndtere fremtidige utfordringer. I løpet av de siste 30 årene har denne teorien blitt en av de mest siterte innenfor organisasjonspsykologi for å forklare generelle stress-responser og utbrenthet (Hobfoll et al., 2018) i arbeidssammenheng. Denne teorien kan belyse hvordan ansatte kan bruke ressurser mot å beskytte seg mot effekter av mobbing.

COR-teorien består av 2 generelle prinsipper, som følges av 4 grunnsetninger. Det første prinsippet, fortrinn av ressurstap («primacy of resource loss»), poengterer at tap av ressurser oppleves mer skadelig for et individ enn tilsvarende oppnåelse av ressurser (Hobfoll, 2001). Det kan bety at en negativ opplevelse på jobb er mer skadelig enn en tilsvarende positiv opplevelse. Dette er i tråd med negativitetsbias som hevder at mennesker har en tendens til å dvele ved negative hendelser i større grad enn ved positive hendelser, noe som kan forklare hvorfor handlinger som mobbing har en så stor påvirkningskraft (Baumeister et al., 2001; Primack et al., 2019). I håp om å beskytte ressursene sine, vil en kanskje unngå situasjonen, som for eksempel fører til isolering, altså tap av sosial støtte som ressurs. Det andre prinsippet, ressursinvestering («resource investment»), (Hobfoll, 2001), hevder at mennesker til enhver tid er motivert til å investere ressurser i håp om å håndtere fremtidige problemstillinger, som kan kreve ressurser.

Av disse to prinsippene, følger 4 grunnsetninger (Hobfoll, 2004). Den første grunnsetningen hevder at de som har mange ressurser, vil ha større sannsynlighet til å opparbeide seg flere ressurser og til å handle mer fordelaktig i møte med trussel av ressurs-tap. De som har færre ressurser, vil ha vanskeligheter med å opparbeide seg nye ressurser, fordi manglende ressurser kan sette en stopper for dette. Grunnsetning 2 postulerer at innledende tap av ressurser, fører til videre tap av ressurser. Hvis man allerede har lite ressurser, er det vanskeligere å tilegne seg nye fordi man har mindre ressurser å bruke på tilegnelse av nye ressurser. Her kan det tenkes at de som er mer hardføre enn andre har lettere for å tilegne seg ressurser og holde på disse, da de har mer kontroll over egne handlinger og omgivelser, samtidig som de ofte har høyere mestringstro og er mer resiliente enn andre. Dette tyder også på at de har et bedre utgangspunkt for å opparbeide seg nye ressurser, som betyr at man mest sannsynlig vil handle mer fordelaktig i møte med, forventning om eller faktiske negative handlinger (mobbing), som representerer potensielle ressurs-tap. Avkobling fra jobben kan også virke som en ressurs i så måte, fordi det gir kroppen og hjernen rom for å lade batteriene etter opplevelse av en negativ handling samtidig som det forhindrer negative tanker i å ødelegge sinnsstemningen. Dette kan igjen synke den kognitive aktiveringen, som i sin tur reduserer den fysiologiske aktiveringen. På denne måten kan det tenkes at avkobling fra jobb kan stå imot de negative effektene som forårsakes av mobbing på insomni. Manglende avkobling, kan på den andre siden føre til negative tanke-spiraler som igjen kan øke stressnivået og påfølgende søvnkvalitet. Dette kan bidra til å tømme ressurslageret, som igjen øker sjansen for at belastningen etter møte med mobbing på arbeidsplassen blir større (Sonnentag et al., 2010b).

Hvorvidt en person velger å investere eller beskytte ressursene sine, kommer an på ressurslageret man har tilgjengelig. Ved mangel av ressurser er det også vanskeligere å beskytte seg mot en potensiell trussel, som for eksempel mobbing på arbeidsplassen, fordi man har færre ressurser å bruke på dette. I tillegg hevdes det at folk flest vil unngå å faktisk bruke ressursene, med mindre det er helt nødvendig, til fordel for å spare de til senere bruk (Halbesleben et al., 2014). Dette kan føre til tap-spiraler, hvor manglende ressurser fører til mer tap av ressurser (Hobfoll, 2001). Motsatt vil de som har en stor reserve av ressurser («resource pool»), være bedre rustet i møte med potensielle stressorer, fordi ressursene i deres makt gjerne brukes til å generere nye ressurser. Dette kan føre til vinnings-spiraler, hvorav å ha ressurser fører til mer tilegnelse av ressurser. Dermed kan det tenkes at en ansatt som har flere tilgjengelige ressurser, vil kunne takle en ubehagelig opplevelse på arbeidsplassen bedre

enn de som mangler ressurser. Å være hardfør har for eksempel vist seg å bufre effekten av mobbebehandlinger på angst (Reknes et al., 2018), noe som betyr at dette igjen gjør personen mer resiliert mot utvikling av helseproblemer. I henhold til fortrinn av ressurstap prinsippet, følger det at tap av ressurser betyr mer enn tilegnelse av ressurser. Dette er bevist i en rekke forskningsekspeserimenter. Derfor er grunnsetning 4 at de som opplever å ha lite eller ingen ressurser i en viss situasjon, ofte tar i bruk en defensiv forvarsmekanisme (Lazarus & Folkman, 1984), som en slags forvarsmekanisme.

I lys av COR-teorien (Hobfoll, 1989) kan altså både avkobling fra jobb og hardførhet tolkes som ressurser i møte med stress. Begge kan beskytte individet mot tap av ressurser og hjelpe individet med tilegnelse av ressurser, og i så måte bidra til vinningsspiraler. Med utgangspunkt i COR teorien, og tidligere forskning på betydninger av ressurser i møte med eksponering for mobbebehandlinger på arbeidsplassen, fremstilles følgende hypoteser:

H2: Avkobling fra jobb vil moderere sammenhengen mellom eksponering for mobbebehandlinger og insomni. Nærmere bestemt vil risikoen for å få insomni ved eksponering for mobbebehandlinger være mindre blant dem som klarer å koble av fra jobb på fritiden, sammenlignet med de som ikke klarer å koble av.

H3: Hardførhet vil moderere sammenhengen mellom eksponering for mobbebehandlinger og insomni. Nærmere bestemt vil risikoen for å få insomni ved eksponering for mobbebehandlinger være mindre blant dem som skårer høyt på hardførhet, sammenlignet med dem som skårer lavt.

Metode

Design og utvalg

I denne studien ble det brukt spørreskjemaedata, samlet inn mellom 2016 og 2017, for å undersøke de fremlagte hypotesene. Respondentene var ansatte i en norsk olje- og gass bedrift, som jobber på land. De fylte ut et spørreskjema elektronisk via en lenke («link») som ble sendt til jobb e-posten deres. Spørreskjemaene adresserte forskjellige temaer, hvor blant annet eksponering for mobbebehandlinger, insomni symptomer, hardførhet og avkobling fra jobb ble undersøkt.

Totalt fikk 597 ansatte spørsmål om å delta i spørreundersøkelsen, hvorav 275 deltok. Dette førte til en responsrate på 46 % (N=275), hvilket danner grunnlaget for analysene i denne oppgaven. Utvalget bestod av 211 menn (76,7 %) og 64 kvinner (23,3 %). Gjennomsnittsalderen til respondentene var 45,2 år (SD=8,48), hvor den yngste respondenten var 28 år og den eldste 66 år. I utvalget oppga 70,9 % av respondentene (n=195) å ha barn som bor hjemme. I gjennomsnitt har de fleste arbeidet i bedriften i 14,68 år (SD=9,39). Skårene her går fra 1 til 41 år, noe som kan tyde på at spredningen i ansiennitet er relativt stor.

Måleinstrumenter

Eksposering for mobbehandling på arbeidsplassen. Eksposering for mobbehandling ble målt med den korte skalaen av "The Negative Acts Questionnaire" (Notelaers, Van der Heijden, Hoel & Einarsen, 2019). Denne skalaen er blant de mest brukte skalaene for å evaluere forekomst og hyppighet av mobberelaterte handlinger, og er deretter mye brukt i forskning på eksposering for mobbehandling blant arbeidstakere (Conway et al., 2017). Nærmere bestemt består dette spørreskjemaet av påstander som er basert på ni spesifikke negative uønskede handlinger på jobb, og benyttes for å undersøke grad av eksposering for noen av disse handlingene i løpet av de siste 6 månedene. Noen eksempler på påstandene i skjemaet er "Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap", "Blitt ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobben" og "Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort." Responsene rangeres på en Likert skala, med verdier fra 1 (Aldri) til 5 (Daglig). Høye skårer på dette måleinstrumentet indikerer høyere grad av opplevelse av mobberelaterte handlinger på arbeidsplassen. Cronbachs alfa for skalaen i inneværende studie var .71.

Insomni. Bergen Insomni skala (Pallesen et al., 2008) måler insomni basert på den operasjonelle definisjonen av begrepet i DSM-IV (307.42 Primær insomni: American Psychiatric Association, 1994). Denne definisjonen av begrepet er basert på et formelt diagnostisk system, og brukes i klinisk praksis. Skalaen har seks spørsmål knyttet til søvn, hvor de tre første fokuserer på innsovning, opprettholdelse av søvn og tidlig oppvåkning. De siste tre spørsmålene fokuserer på mangel av tilstrekkelig hvile (å ikke føle seg tilstrekkelig uthvilt), svekket (reduert) daglig funksjon og misnøye med søvnkvalitet. Responsene rangeres på en skala fra 0 til 7 dager per uke. Basert på disse responsene kan man oppnå en total skår på 42 og en minste skår på 0, ved å addere skårene for hvert punkt. I denne studien går målingene 3 måneder tilbake i tid, til forskjell til 1 måned i det originale måleinstrumentet. Eksempler på

spørsmål er: «I løpet av de siste 3 månedene, hvor mange dager per uke har du brukt mer enn 30 minutter på å sovne inn etter at lyset ble slukket?» og «I løpet av de siste 3 månedene, hvor mange dager per uke har du følt deg for lite uthvilt etter å ha sovnet?». Dersom man opplever problemer med søvnen, i kombinasjon med mangel på hvile, 3 eller flere dager i uken, indikerer dette insomni. Skalaen har blant annet blitt validert i 3 utvalg (Pallesen et al., 2008), hvor Cronbachs alfa var henholdsvis 0.79, 0.87 og 0.80. Dette indikerer at skalaen har høy reliabilitet i tidligere forskning. Cronbachs alfa er 0.89 i denne studien, noe som indikerer at leddene er et godt mål på insomni også her.

Hardførhet. Grad av hardførhet ble målt av den reviderte «The Norwegian Dispositional Resilience Scale» (DRS-15) (Hystad et al., 2009). Dette måleinstrumentet anvendes for å undersøke ulike nivåer av håndtering av stress. Den er basert på de tre underliggende komponentene av hardførhet, nemlig involvering, kontroll og utfordring. Eksempler på påstander er «Hvordan det går med meg i livet avhenger av mine egne handlinger» og «Jeg tror ikke det er mye jeg kan gjøre for å påvirke fremtiden min». Totalt består skalaen av 15 slike påstander, som rangeres på en Likert skala fra 0 (Slett ikke riktig) til 3 (Fullstendig riktig). For å sikre at alle leddene gikk i samme retning, og at en høy skåre på alle leddene indikerte hardførhet, ble påstand 3, 4, 8, 11, 13 og 14 snudd. Chronbach's alfa for denne skalaen var 0.82.

Avkobling fra jobb. Grad av avkobling fra jobb ble målt med «The Recovery Experience Questionnaire» (Sonnetag & Fritz, 2007). Den måler opprinnelig fire avkoblingsmetoder; psykologisk avkobling fra jobb, fysiologisk avkobling fra jobb, opplevelse av kontroll, og opplevelse av mestring. I denne datainnsamlingen har seks av seksten påstander blitt anvendt. Tre av leddene hørte til kategorien, *psykisk avkobling fra jobb*, og de tre andre/siste leddene tilhørte *fysisk avkobling fra jobb*. Eksempler på påstandene er, "Når jeg ikke har vært på jobb: Har jeg ikke tenkt på det å være på jobb" og "Når jeg ikke har vært på jobb: Har jeg gjort ting som får meg til å slappe av". Respondentene rangerte svarene sine på en Likert skala fra 1 (Helt uenig) til 5 (Helt enig). En høy skår indikerer høy grad av avkobling fra jobb. Denne skalaen har høy indre reliabilitet i inneværende studie (Chronbach's alfa=0.84).

Kontrollvariabler. Siden både alder og kjønn har vist seg å være signifikant relatert til insomni i tidligere studier (Ford et al., Pallesen et al, 2014; 2015; Åkerstedt et al., 2002; Troxel et al., 2010), ble disse inkludert som kontrollvariabel i alle analyser. I tillegg ble variabelen «barn hjemme» inkludert, siden særlig småbarnsfasen er en periode hvor søvnen kan bli avbrutt.

Statistiske analyser

Statistiske analyser ble utført med programvaren SPSS versjon 27, og tilleggsfunksjonen PROCESS (Hayes, 2012). Innledningsvis ble det utført deskriptive analyser av variablene for å undersøke utvalget og skalaenes gjennomsnitt og standardavvik. Deretter ble det foretatt bivariate korrelasjonsanalyser for å undersøke sammenhengene mellom de inkluderte variablene. Pearsons produkt moment koeffisient (r) ble benyttet for å avgjøre styrken på sammenhengen mellom variablene. Styrken på korrelasjonskoeffisientene ble etablert i tråd med Cohens (1988) retningslinjer, hvor man skiller mellom svak ($r=.10-.29$), moderat ($r=.30-49$) og sterk ($r=.50-1.0$) sammenheng. Tegn på multikollinearitet vises i form av høye korrelasjoner mellom variablene ($>.7$) (Pallant, 2020), men dette ble ikke funnet i denne studien. I tillegg ble signifikansnivået vurdert i henhold til p -verdi ($p<0.05$, $p<0.01$).

For å teste hypotese 1, ble en logistisk regresjonsanalyse gjennomført. Her ble sammenhengen mellom «Eksposering for mobbebehandlinger» og «Insomni» undersøkt. Logistisk regresjonsanalyse benyttes for å evaluere i hvilken grad prediktorvariabelen kan forklare variansen i utfallsvariabelen. I dette tilfellet brukte vi kun én prediktorvariabel, «Eksposering for mobbebehandlinger» og én utfallsvariabel, «Insomni». For å teste hypotese 2 og 3, ble modell 1 i PROCESS versjon 4.1 benyttet. Slik kunne modereringsanalysene utføres etter anbefaling fra retningslinjene til Hayes (Hayes, 2012; Uedufy, 2022). Modereringsanalyser benyttes for å undersøke hvorvidt en tredje variabel kan påvirke retningen eller styrken på forholdet mellom uavhengig og avhengig variabel (Baron & Kenny, 1986; Uedufy, 2022). Altså sier en moderator noe om *når* eller *for hvem* en gitt effekt finner sted. I de to analysene, ble «Eksposering for mobbebehandlinger» lagt inn som prediktorvariabel (uavhengig variabel) (X), "Insomni" lagt inn som utfallsvariabel (avhengig variabel) (Y). For å teste H2 ble "Avkobling fra jobb" lagt inn som moderatorvariabel (W), mens for å teste H3 ble «Hardførhet» lagt inn som moderatorvariabel (W).

Etikk

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) godkjente datainnsamlingen, hvor prinsippene fra Helsinki deklarasjonen ble fulgt for å ivareta etiske hensyn.. Først og fremst ble det sørget for at alle deltageres anonymitet ble ivaretatt, og informert samtykke indikerte frivillig deltagelse. Deltagerne kunne når som helst trekke seg fra undersøkelsen.

Resultater

Deskriptiv statistikk

I det følgende vil en nærmere beskrivelse av de aktuelle skalaene bli gitt.

Eksposering for mobbehandling. Basert på dataene i denne spørreundersøkelsen, er gjennomsnittet av eksponering for mobbehandling på arbeidsplassen, 1,25 (SD=0,3, rekkevidde 1-5). Dette tilsvarer at de fleste respondentene opplever lav grad av mobberelaterte handlinger på arbeidsplassen, noe som samsvarer med generelle undersøkelser av mobbing i det norske arbeidslivet (f.eks Nielsen et al., 2009; Reknes et al., 2019).

En nærmere undersøkelse av fordelingen av respondentene på de forskjellige leddene i dette spørreskjemaet, viser at for de fleste leddene oppgir minst 84 % at de aldri har opplevd den negative handlingen. Det er imidlertid to ledd som skiller seg litt ut. For påstand 1 («Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon») er det 46,5 % som har opplevd dette i noen grad (av og til (35,5 %), månedlig (6,3 %), ukentlig (3,9 %), daglig (0,8 %)). For påstand 3 («Bli satt til arbeid under ditt kompetansenivå») er det 53,5 % som sier de har opplevd dette i noen grad (av og til (39,8 %), månedlig (7,8 %), ukentlig (3,1 %), daglig (2,7 %)). Med andre ord ser det ut til at det er disse negative handlingene som forekommer i størst grad.

Hardførhet. Gjennomsnittsskåren på hardførhet er 2 (SD = 0,38, rekkevidde 0-3). Svaralternativ 2 representerer «ganske riktig», noe som indikerer at respondentene er relativt hardføre. Den reverserte påstanden, «Livet er generelt kjedelig for meg» er den påstanden respondentene skårer høyest på med et gjennomsnitt på 2,6 (Slett ikke riktig (68,7 %), ganske riktig (25,8 %), litt riktig (4 %) og slett ikke riktig (1,6 %)). «Jeg føler at livet mitt er ganske innholdsløst» har en gjennomsnittsskår på 2,5 (slett ikke riktig (66,8%), litt riktig (22,9 %), ganske riktig (8,3 %), fullstendig riktig (2 %)). Generelt har de reverserte påstandene som er formulert negativt, et høyere gjennomsnitt enn de positive leddene. Påstanden som folk skårer lavest på er «Endringer i rutinene er interessante for meg» (Fullstendig riktig (7,1%), Ganske riktig (47%), litt riktig (38,3%), slett ikke riktig (7,5%) med et gjennomsnitt på 1,54. Med andre ord ser det ut til at respondentene synes livet er innholdsrikt og interessant.

Avkobling fra jobb. Når det gjelder avkobling fra jobb, er gjennomsnittsskåren på 3,2, SD = 0,73, rekkevidde 1-5). Svaralternativ 3 tilsvarer «Verken uenig eller enig». Dette tyder på at de fleste verken føler de er gode eller dårlige til å koble av fra jobben på en generell basis. Likevel har noen av leddene høyere gjennomsnittsskåre enn andre. Påstandene, «Når jeg ikke

har vært på jobb: Har jeg gjort ting som får meg til å slappe av» (M=3,81), «Når jeg ikke har vært på jobb: Har jeg brukt tid på å slappe av» (M=3,76) og «Når jeg ikke har vært på jobb: Har jeg tatt meg fri» (M=3,62) har alle gjennomsnitt på henholdsvis 3.81, 3.76 og 3.62 av en maks verdi på 5. Dette tyder på at respondentene er over gjennomsnittlig flinke til å koble fysisk av fra jobben.

Når det kommer til psykisk avkobling fra jobb, viser skårene på påstandene «Når jeg ikke har vært på jobb: har jeg ikke tenkt på det å være på jobb» og «Når jeg ikke har vært på jobb: har jeg ikke tenkt på forrige arbeidsvakt i det hele tatt», et gjennomsnitt på 2,66, noe som indikerer at de fleste respondentene enten er uenig i eller verken føler seg gode eller dårlige på dette. Dette kan tyde på at mange arbeidstakere tenker på jobben selv når de ikke er på jobb.

Insomni. Totalt faller 38,5 % (n=106) av utvalget innenfor insomni-kategorien. Siden litteraturen viser at kvinner i større grad enn menn har insomni (Ford et al., 2015; Pallesen et al., 2013; Uhlig et al., 2014), var det interessant å undersøke om dette også var gjeldende i denne studien. Resultatene viste at det var 29,2 % (n=31) kvinner og 70,8 % (n=75) menn som hadde insomni. Sett opp mot størrelsen på andelen kvinner i det generelle utvalget i denne studien (n = 64), ser man imidlertid at 48 % av kvinnene i utvalget har insomni. Til sammenligning er det 35 % av mennene som har insomni. Chi-square testen er likevel ikke signifikant fordi den korrigerte verdien er 2,923 med et signifikansnivå på 0.087 ($p>0.05$). Det betyr at andel menn som har insomni ikke er statistisk signifikant forskjellig fra andel kvinner som har insomni, noe som indikerer at det ikke er noen sammenheng mellom kjønn og insomni i denne studien. En av grunnene til dette kan være at kjønnsfordelingen i utvalget er skjev, med en overvekt av mannlige arbeidstakere (n=211 (76,7 %)).

Korrelasjonskoeffisienter

I tabell 1 presenteres både deskriptive egenskaper ved variablene (gjennomsnitt og standardavvik), samt korrelasjonskoeffisienter og signifikansnivå (95%).

Tabell 1. Korrelasjonsmatrise med gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjonskoeffisienter

Variabel	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Alder	45.2	8.48	1						
2. Kjønn	1,23	0.42	-.128*	1					
3. Barn	0,71	0.45	-.317**	.088	1				
4. Eksponering for mobbing	1,25	0.29	-.068	.005	.070	1			
5. Hardførhet	2,01	0.38	.056	.096	-.058	-.256**	1		
6. Avkobling fra jobb	3,2	0.73	-.071	.126*	-.039	-.159*	.082	1	
7. Insomni	0,38	0.48	-.172**	.112	.096	.243**	-.291**	-.047	1

Notat. *. 0.05 nivå (to-halet) **. 0.01 nivå (to-halet)

Resultatene viste at verken «Barn» eller «Kjønn», hadde statistisk signifikante sammenhenger med utfallsvariabelen, «Insomni», med henholdsvis $r=.096$ ($p=.112$) og $r=.112$ ($p=.064$). Av denne grunn, valgte vi å utelukke disse som kontrollvariabler fra videre analyser. Alder derimot, korrelerte negativt ($r=-.172$, $p=.004$) med den avhengige variabelen på signifikansnivå $p<.01$, noe som betyr at denne inkluderes i videre analyser som kontrollvariabel.

Videre har «Eksponering for mobbebehandlinger» statistiske negative sammenhenger med både, «Avkobling fra jobb» ($r=-.159$, $p<.05$) og «Hardførhet» ($r=-.256$, $p<.01$), som indikerer at økte skårer på «Eksponering for mobbebehandlinger» assosieres med reduserte skårer på avkobling fra jobb og hardførhet, og omvendt, høye skårer på moderator-variablene assosieres med reduserte skårer på eksponering for mobbebehandlinger. Resultatene viser også at «Hardførhet» har en negativ statistisk signifikant sammenheng med «Insomni» ($r=-.291$, $p<0.001$). Man kan ikke trekke slutninger om retningen på korrelasjonen, men resultatet kan

tyde på at jo mindre hardfør man er, jo større er sannsynligheten for å ha insomni, eller omvendt, sjansen for å ha insomni reduseres når man er mer hardfør.

Man kan også se at «Eksposering for mobbebehandlinger» korrelerer positivt med «Insomni» ($r=.243$, $p<.01$), noe som gir oss grunnlag for å utføre en regresjonsanalyse her. Styrken på korrelasjonskoeffisienten er likevel relativt svak, ifølge Cohens (1988) retningslinjer, som rangerer styrken på sammenhengen mellom svak ($r=.1-.29$), moderat ($r=.30-.49$) og sterk ($r=.5-1.0$). Etter å ha regnet ut "Coefficient of determination" ser vi at utsettelse for mobbebehandlinger kan forklare 5,9 % av variansen i insomni ($0.243*0.243=0.059*100=5,9$).

Regresjonsanalyser

Tabell 2. Bivariat logistisk regresjonsanalyse med insomni som utfallsvariabel

Variabel	B	SE	Wald	Df	p	OR	95%	
							LL	UL
Constant	-.603	.953	.400	1	.527	.547		
NAQ_mean	1,776	.503	12.451	1	<.001	5.909	2.203	15.850
Alder	-.044	.016	7.660	1	.006	.957	.928	.987

Notat. *. 0.05 nivå (to-halet) **. 0.01 nivå (to-halet)

Bivariat logistisk regresjonsanalyse (Hypotese 1). En logistisk regresjonsanalyse ble benyttet for å teste H1 (Tabell 2). "Omnibus tests of model coefficients" i Blokk 1 var signifikant på $p<.001$, noe som indikerer at modellen er en god "fit". "Chi-Square" verdien var 23,39, med 2 frihetsgrader. "Hosmer-Lemeshow Goodness of fit" testen viste også at modellen passer godt til variablene med en "Chi-Square" verdi på 10,459 som hadde et signifikansnivå på .234. I dette tilfellet skal signifikansnivået være over .05 for at modellen skal være en god "fit". Videre viser "pseudo R square" statistikken, at modellen (eksposering for mobbebehandlinger) kan forklare mellom 8,7 (Cox and Snell R square) og 11,8 % (Nagelkerke R square) av variansen i responsvariabelen, insomni. Oddsen for å ha insomni er 5,91 ganger høyere for hvert steg man øker på skalaen for eksposering for mobbebehandlinger.

Kontrollvariabelen, «Alder», har en statistisk signifikant påvirkning på insomni, med en «odds ratio» på .957 ($p = .006$). Dette betyr at det er en redusert risiko for insomni ved høyere alder.

Tabell 3. *Interaksjonsanalyse med avkobling fra jobb som moderator*

Effekt	Estimate	SE	95%		P
			LL	UL	
Constant	1.8365	.7421	.3820	3.2910	.0133
Eksponering for mobbebehandlinger	1.6759	.5425	.6127	2.7391	.0020
Avkobling fra jobb	-.1113	.1909	-.4854	.2628	.5597
Eksponering for mobbebehandlinger*avkobling	-.9705	.7783	-2.4959	.5549	.2124
Alder	-.0474	.0163	-.0792	-.0155	.0035

Notat. *. 0.05 nivå (to-halet) **. 0.01 nivå (to-halet)

Interaksjonsanalyse (Hypotese 2). For å undersøke hvorvidt «Avkobling fra jobb» modererte forholdet mellom eksponering for mobberelaterte handlinger på arbeidsplassen og insomni, ble modell 1 i PROCESS versjon 4.1. benyttet (Tabell 3). «Insomni» ble lagt til som avhengig variabel (Y), «Eksponering for mobbebehandlinger» ble lagt til som uavhengig variabel (X), «Alder» ble lagt til som kontrollvariabel og «Avkobling fra jobb» ble lagt til som moderator variabel (W). Modellen forklarer mellom 9,94 (Cox & Snell R square) og 13,34 % (Nagelkerke R squared) av variansen i insomni. Interaksjonsleddet har en beta koeffisient på $-.970$ ($t(4) = -1,247$, $p = .212$). Signifikansnivået er høyere enn signifikansnivået på $<.05$. Det betyr at interaksjonseffekten ikke er statistisk signifikant, og hypotese 2 kan forkastes. Avkobling fra jobb er heller ikke relatert til insomni i seg selv ($B = .111$, $p = .560$).

Tabell 4. Interaksjonsanalyse med hardførhet som moderator

Effekt	Estimate	SE	95% CI		P
			LL	UL	
Constant	1.5539	.7671	.0504	3.0574	.0428
Eksponering for mobbebehandlinger	1.5855	.5488	.5098	2.6612	.0039
Hardførhet	-1.4406	.4011	-2.2267	-.6544	.0003
Eksponering for mobbebehandlinger*hardførhet	1.2306	1.2980	-1.3135	3.7748	.3431
Alder	-.0420	.0169	-.0751	-.0089	.0129

Notat. *. 0.05 nivå (to-halet) **. 0.01 nivå (to-halet)

Interaksjonsanalyse (Hypotese 3). For å undersøke hvorvidt «Hardførhet» fungerte som en moderator i forholdet mellom «Eksponering for mobbebehandlinger» og «Insomni» gjennomførte vi en modereringsanalyse (Tabell 4). I PROCESS Macro versjon 4.1, ble «Insomni» lagt inn som avhengig variabel (Y), «Eksponering for mobbebehandlinger» som uavhengig variabel (X), «Alder» som kontrollvariabel og «Hardførhet» som moderatorvariabel (W). Resultatene viste at moderatoreffekten har en beta koeffisient på 1,230 ($t(4)=.948, p=.343$). Modellen som helhet forklarer mellom 11,17 (Cox & Snell R Square) og 14,10 % (Nagelkerke R Square). Ettersom signifikansnivået er høyere enn $p<.05$, er interaksjonseffekten ikke statistisk signifikant. Vi kan dermed forkaste hypotese 3. Man kan likevel se at hardførhet i seg selv har en negativ effekt på insomni ($B=-1,441, p<.003, 95\%$ konfidensintervall $[.050-3,057]$), som tyder på at jo mer hardfør jo mindre risiko for insomni.

Diskusjon

Hensikten med inneværende studie var å undersøke hvorvidt eksponering for mobberelaterte handlinger på arbeidsplassen var relatert til insomni, samt om personlige ressurser som hardførhet og avkobling fra jobb kunne moderere dette forholdet. Resultatet fra den logistiske regresjonsanalysen (hypotese 1), bekreftet at eksponering for mobbebehandlinger er assosiert med insomni. Tilgjengelige ressurser, som avkobling fra jobb (H2) og hardførhet (H3), kunne imidlertid ikke moderere denne sammenhengen.

I det følgende skal funnene og tilhørende hypoteser diskuteres, og deretter evalueres i form av metodiske betraktninger der både svakheter og styrker ved studien vil presenteres. Avslutningsvis vil det presenteres teoretiske/praktiske implikasjoner og en konklusjon med forslag til videre forskning.

Eksposering for Mobbebehandlinger og Insomni (Hypotese 1)

Som antatt ble det funnet støtte for hypotese 1, som indikerer at eksponering for mobberelaterte handlinger på arbeidsplassen er assosiert med høyere odds for insomni blant de som rammes (OR=5.91). Dette resultatet samsvarer med tidligere forskning på forholdet mellom mobbing på arbeidsplassen og søvn (Linton et al., 2015). I en fersk metaanalyse fra Nielsen og kollegaer (2020) hadde de som opplevde høyere grad av mobberelaterte handlinger på arbeidsplassen 2.31 ganger høyere odds for å rapportere søvnproblemer i de kryss-seksjonelle undersøkelsene, sammenlignet med 1.62 ganger høyere odds basert på de prospektive studiene. Når det gjelder studiene som så på insomni spesifikt, fant Sakurai og kollegaer (2012) Vedaa og kollegaer, (2016) og Demsky og kollegaer (2019) odds ratioer på henholdsvis, 1.9, 1.4 og 2.2. Dette er en noe svakere sammenheng enn i inneværende studie, hvor de som eksponeres for mobbebehandlinger har nesten seks ganger høyere risiko for å ha insomni. Dette kan være et resultat av mindre utvalgsstørrelse i inneværende studie, noe som fører til høyere sannsynlighet for homogen gruppe.

En norsk prospektiv studie (Vedaa et al., 2016) fant også at utsettelse for mobbebehandlinger på arbeidsplassen førte til økte symptomer på insomni over tid ($B=0.66$, $p<0.001$), med datainnsamlinger i 2009 og 2011. Totalt deltok 799 sykepleiere i studien ($M=33.2$ år), hvorav 90 % av utvalget var kvinner. I foreliggende studie derimot, var kun 26 % kvinner. Dette indikerer en viss skjevhet i utvalget, som kan ha påvirket resultatene. Likevel, representerer prosentandelene det typiske utvalget for populasjonen som ble undersøkt, noe som gjør at tallene kan generaliseres til lignende grupper. Nielsen og kollegaer (2021) fant også at eksponering for mobbing på arbeidsplassen førte til insomni symptomer (OR=1.34), etter å ha kontrollert for kjønn, alder og lederstilling.

Siden det eksisterer lite forskning på forholdet mellom mobbing og insomni, blir det også vist til forskning på noen nærliggende temaer. Demsky og kollegaer (2019) fant at eksponering for usivilisert atferd fra både ledere ($B=.16$, $t=3.53$, $p<.001$, $R^2=.02$) og kollegaer ($B=.21$, $t=4.23$, $p<.001$, $R^2=.03$) var assosiert med insomni symptomer. I denne studien ble usivil atferd målt med «The workplace Incivility Scale» (Cortina et al., 2001). Insomni, på den

andre siden, ble målt på en skala med 4 ledd som evaluerte hvor ofte (1 (Mindre enn én gang per måned) – 5 (nesten hver dag)) man hadde opplevd insomni symptomer de siste 6 månedene. Forskjellige mål på mobbing kan også bidra til svakere/sterkere sammenheng mellom variablene. I inneværende studie ble S-NAQ brukt som mål på mobberelaterte handlinger. Dette måleinstrumentet har gode psykometriske egenskaper som høy indre reliabilitet og validitet (Notelaers et al., 2018). I inneværende studie, er utvalget (N=275) likevel mindre enn den ovennevnte studien, noe som kan ha ført til høyere odds for insomni blant de som opplever høyere grad av mobbehandling på arbeidsplassen.

Både Vedaa og kollegaer (2016) og Demsky og kollegaer (2019) kontrollerte for demografiske variabler, som blant annet alder, kjønn og utdanning. Studier som også har inkludert jobb-relaterte kontrollvariabler, har imidlertid ikke alltid funnet statistiske signifikante sammenhenger. Johannesen & Sterud (2017) gjennomførte en prospektiv studie med 5760 norske arbeidstakere, hvor de inkluderte arbeidsplan, fysisk arbeidsmengde og arbeidstimer som kontrollvariabler. Etter å ha kontrollert for disse variablene, forsvant den statistiske signifikante sammenhengen mellom mobbing på arbeidsplassen og søvnproblemer. Her ble mobbing målt med to spørsmål uten å nevne ordet mobbing; «Blir du noen gang plaget eller tullet med på en ubehagelig måte av kollegaer/ledere?». Ettersom sammenhengen ble ikke-signifikant, kan det tyde på at noen av kontrollvariablene eller variabler som ikke er justert for, kan forklare mer av variansen i insomni enn det mobbing kan alene.

I motsetning, fant Eriksen og kollegaer (2008) i sin prospektive studie av norske sykepleiere (N=4771), at assosiasjonen mellom mobberelaterte handlinger og subjektiv søvnkvalitet (søvn), forble signifikant, selv etter å ha sjekket for arbeids-relaterte faktorer (bestlutningsrom, arbeidsplan og rettfærdige tilbakemeldinger fra sjefen). I likhet med denne studien, fant Sorensen og kollegaer (2011) også at sammenhengen mellom mobberelaterte handlinger og søvnkvalitet forble signifikant etter å ha inkludert kontrollvariabler som støtte fra leder, jobbkrav og beslutningsrom. Generelt ser man en trend hvor økt mengde kontrollvariabler fører til svakere sammenheng mellom mobbing og søvn (Nielsen et al., 2002). Dette kan bety at noen variabler, spesielt jobb-relaterte som jobbkrav og arbeidstid kan påvirke søvn mer enn mobbing alene. Likevel tyder forskningen på at det er en sammenheng mellom mobbing og søvn (Nielsen et al., 2020, Linton et al, 2015), noe denne studien bekrefter.

En teoretisk forklaring på sammenhengen mellom mobbing og søvn finner man i Kognitiv aktiveringsteori for stress (CATS: Cognitive Activation Theory of Stress), som hevder at arbeidsmiljøstressorer kan påvirke helsen negativt gjennom økt aktivering (Ursin og Eriksen,

2004). Ifølge CATS teorien, vil forlenget kognitiv aktivering kunne føre til vanskeligheter med søvn fordi den kontinuerlige aktiveringen fører til bekymring og uro, som igjen fører til fysiologiske responser som økt hjerterate som igjen gjør det vanskelig å sovne (Ursin & Eriksen, 2004). Til tross for at forskningslitteraturen på mobbing og søvn avdekker en positiv sammenheng mellom disse variablene, er det mange studier som mangler et klart teoretisk rammeverk på hvordan assosiasjonen kan forklares/er koblet sammen. Ifølge Nielsen og kollegaer (2020) er CATS likevel det teoretiske rammeverket som er mest brukt. Andre forklaringer på forholdet mellom stressor og påkjenning er stressor-detachment modellen (Sonntag & Fritz, 2015), som hevder at jobb stressorer hindrer psykologisk avkobling fra jobb på fritiden. De hevder videre at mangel på avkobling fører til repeterende negative tanker og grubling, som igjen øker uroen i kroppen. Både denne teorien og CATS teorien har likhetstrekk som peker på psykisk og fysisk aktivering som følge av utløsende stressorer (Ursin & Eriksen, 2004).

Generelt blir denne assosiasjonen ofte sett i sammenheng med stress-teori. Mobbing har vist seg å være en sterk sosial stressor (Hauge et al., 2010; Vedaa et al., 2016), som er forbundet med psykisk stress (Nielsen et al., 2012), og påfølgende søvn problemer (Linton et al., 2015). Studier på kortisol regulering samsvarer med disse teoriene, der man ser at eksponering for mobbebehandlinger fører til økt nivå av kortisol (Hansen et al., 2011), noe som også fører til forlenget fysisk og kognitiv aktivering. Utsettelse for denne typen behandling kan endre perspektivet på verden som et rettferdig sted (Janoff-Bulman, 1989), noe som igjen kan føre til kontinuerlig bekymring og grubling. Dette har igjen sammenhenger med søvnproblemer (Berset et al., 2011). Det viser seg også at mobbeofre har høyere nivåer av kortisol (Hansen et al., 2011). Dette samsvarer med studier som viser at insomni pasienter også produserer mer kortisol enn personer uten insomni (Rodenbeck et al., 2001, 2002; Vgontaz et al., 2001). Videre viser forskning på insomni at en typisk årsak til utvikling av denne søvn lidelsen er akutte stressorer, noe mobbing viser seg å være (Sutton, 2021; Verdens Helse Organisasjon, 2015).

Oppsummert viser resultatene fra inneværende studie, samt tidligere forskning, at det er en positiv sammenheng mellom eksponering for mobbebehandlinger på jobb og insomni. Å bli utsatt for mobbing på arbeidsplassen kan ifølge CATS føre til søvnproblemer fordi man blir bekymret og grubler over problemet, og dermed opplever økt aktivering over tid. I den forbindelse skulle man tro at evnen til å koble av fra jobb på fritiden, eller det å ha en hardfør personlighet, ville være viktige ressurser i møte med stress på arbeidsplassen, slik som eksponering for mobberelaterte handlinger.

Avkobling fra Jobb som Moderator i forholdet mellom eksponering for mobberelaterte Handlinger og Insomni (Hypotese 2).

I lys av COR-teorien (Hobfoll., 1988, 1989), kan avkobling fra jobb vurderes som en personlig ressurs som antas å gi beskyttelse mot stressorer fra omverdenen. Flere studier har også vist at avkobling fra jobb kan føre til reduserte stressreaksjoner, feks ved å unngå skadelige affektive tilstander og svekket helse (Sonnentag & Fritz, 2015). Det har også blitt demonstrert at avkobling fra jobb har bufret konsekvensene av forskjellige stressorer (for eksempel arbeidsmengde) på psykiske belastninger, som depresjon og utbrenthet, samt trøtthet (Sonnentag et al., 2010a, Sonnentag & Fritz, 2015). Motsatt, har mangel på psykologisk avkobling fra jobb ført til høyere nivåer av depresjon, mobbing og redusert livstilfredshet (Sonnentag & Fritz). Sluiter og kollegaer (1999) har også funnet at behov for avkobling er en mekanisme i samspillet mellom stressende hendelser og søvn. Dette kan tyde på at det å koble av etter jobb, kan bidra til positive helseutfall som følge av mindre fysiologisk aktivering. Rodriguez-Muñoz og kollegaer (2011) fant også at behovet for psykologisk avkobling medierte forholdet mellom mobbing på arbeidsplassen og søvnkvalitet.

Ifølge Nielsen og kollegaer (2020) har flere studier som benyttet bekymring og grubling som mediatorer eller moderatorer, funnet støtte for at disse konseptene har en påvirkning på forholdet mellom mobbing på arbeidsplassen og søvn (Demsky et al., 2019; Rodriguez-Munoz, 2011; Rosario-Hernandez et al., 2018). Både grubling og bekymring fører til kognitiv aktivering, fordi hjernen aktivt produserer ukontrollerbare tanker og negative scenarioer (Harvey, 2000). En økning i kognitiv aktivering kan også oppstå gjennom mangel på avkobling fra jobben. Når man ikke får koblet av, er kroppen i en slags konstant beredskap, som gjør at de kroppslige systemene er påkoblet (Ursin, 1980). Avkobling fra jobb er et begrep som rommer både fysisk og psykisk avkobling. Slik kan avkobling i så måte tolkes som fravær av repeterende negative tanker og bekymring. Ettersom grubling og bekymring allerede hadde effekter på mobbing-søvn forholdet (Demsky et al., 2019; Rodriguez-Muñoz et al., 2011; Rosario-Hernandez et al., 2018), ble det antatt at avkobling, som i fraværet av grubling og tankekjør tolkes som et lignende begrep, også kunne fungere som en moderator på denne assosiasjonen. Dette ble likevel avkreftet.

En mulig forklaring på denne ikke-signifikante sammenhengen, kan være at mangel på avkobling fra jobb ikke tilsvarer grubling og bekymring i den graden som først ble antatt. Kanskje avkobling fra jobb kun har en avløsende effekt underveis i avkoblingen, men at

eventuelt stress returnerer når avkoblingen opphører. Det kan tenkes at tankene som oppstår etter mobbehandlingene og som «forsvinner» under avkobling, kommer tilbake når avkoblingen er over. Ettersom man ikke har hatt mulighet til å avlaste tankene, kan det være sannsynlig at hjernen fortsatt ønsker å finne en løsning på problemene. Det kan sånn sett argumenteres for at avkobling, alene, kanskje fungerer mer som en forsvarsmekanisme, der man skyver problemene vekk, istedenfor å ta hånd om de i det de dukker opp. COR-teori hevder også at ressurser fungerer best i sammenheng med hverandre. Det kan bety at dersom avkobling fra jobb hadde blitt undersøkt i kombinasjon med en annen ressurs, som for eksempel sosial støtte, kunne resultatene sett annerledes ut, siden sosial støtte generelt har blitt funnet å ha en bufrende effekt på stress. Sosial støtte er også en av de viktigste ressursene i håndtering av mobbing generelt, fordi muligheten til å luften problemer med andre blant annet kan minske kognitiv dissonans som oppstår som følge av slike negative handlinger. Venner og familie kan minne vedkommende på ens verdi og øke ens selv-tillit. COR-teori hevder også at sosial støtte som ressurs er en av de sterkeste for å utvikle nye og tilegne seg ressurser (Hobfoll, 2011).

Basert på den ovennevnte informasjonen kan fraværet av en signifikant påvirkning av avkobling på mobbing-søvn forholdet, også skyldes måten fenomenet er studert på i inneværende studie. Det mangler litteratur på nettopp betydningen av avkobling fra jobb i forholdet mellom mobbing og søvn, noe som gjør det vanskelig å sammenligne med andre studier. Nielsen og kollegaer (2020) er blant forskere som har oppfordret til å undersøke ulike mekanismer i forholdet mellom mobbing og søvn, men hittil har få studier gjort dette. De studiene som har undersøkt avkobling fra jobb i sammenhengen mellom mobbing og søvn, har funnet at behov for avkobling medierer dette forholdet (Rodriguez-Munoz, 2011), og at avkobling fra jobb moderer den indirekte effekten av negative jobb bekymringer («negative work rumination») på mobbing og søvn assosiasjonen (Demsky et al., 2019).

Ifølge Nielsen og kollegaer (2020) har avkobling fra jobb kun blitt undersøkt som *moderator* i mobbing-søvn forholdet/forholdet mellom eksponering for mobberelaterte handlinger og søvn i én tidligere studie (Demsky et al., 2019). I denne studien (Demsky et al., 2019) ble avkobling fra jobb undersøkt som moderator på negativ grubling om jobb som mediator, i en moderert medierings analyse. Resultatene viste at psykisk og fysisk avkobling hadde en effekt på den indirekte effekten av negativ grubling om jobb på mobbing og søvn, hos individer som rapporterte lave nivåer av disse avkoblings-opplevelsene. Usivil atferd på arbeidsplassen er imidlertid en mildere versjon av mobbing på arbeidsplassen (Cortina et al., 2001), som skiller seg fra mobbing ved at handlingene ikke er systematiske og repeterende.

Mobbing på arbeidsplassen er generelt forbundet med flere helseskadelige konsekvenser enn usivil atferd på arbeidsplassen. Dette styrket antagelsen om at interaksjonseffekten som ble funnet her, også ville bli funnet i inneværende studie. Det ble det likevel ikke. En mulig forklaring på dette kan også være et resultat av større utvalg (N=699) i denne studien sammenlignet med foreliggende studie (N=275). I tillegg ble denne studien gjennomført i USA, hvor de i gjennomsnitt har lengre arbeidsdager (arbeidstimer per uke, M=41.77, SD=10.30), som kanskje gjør effekten av fysisk og psykisk avkobling viktigere, og mer betydningsfull enn for respondentene i inneværende studie. Hvis man sammenligner måleinstrumentet på insomni i Demsky og kollegaer (2019) sin studie med foreliggende studie, er det kun 4 ledd på insomni symptomer som vurderes i Demsky og kollegaer (2019) sin studie, sammenlignet med 6 ledd i foreliggende studie. Ettersom Demsky og kollegaer sin studie (2019), ikke baserte definisjonen av insomni på et formelt diagnostisk system, kan det tenkes at det oppdages flere tilfeller av symptomer på insomni enn i foreliggende studie, hvis måleinstrument av insomni er basert på DSM-V (American Psychiatric Association, 1994).

Oppsummert har inneværende studie ikke funnet noen signifikant påvirkning av avkobling fra jobben, til tross for at andre studier viser at det fungerer som en buffer på stress. Dette kan skyldes måten det ble studert på eller at denne effekten rett og slett ikke eksisterer i det anvendte datagrunnlaget.

Hardførhet som Moderator i forholdet mellom eksponering for mobberelaterte handlinger og insomni (Hypotese 3).

Litteratur på hardførhet viser at denne ressursen ofte har hatt en negativ assosiasjon med helseutfall, som blant annet angstsymptomer (Maddi & Kobasa, 1984) og depresjon (Ghorbani, Watson & Morris, 2000). Hardførhet har også blitt funnet å ha en sterk assosiasjon med subjektiv livskvalitet (DeNeuve og Cooper, 1998; Scheier og Carver, 1989). Videre har forskning også vist at hardførhet kan fungere som en moderator i forholdet mellom mobbing og helseutfall (Reknes et al., 2018; Teo et al., 2021). Basert på tidligere forskning og antagelsene i COR-teorien er hardførhet en ressurs som fører til oppnåelse av ytterligere ressurser. Forskning viser at hardførhet er positivt korrelert til optimisme, resiliens, selv-tillit og mestringstro (Eschleman et al., 2010), nemlig ressurser som bidrar til en tolkning av potensielt stressende hendelser som mindre stressende enn hva andre ville vurdert de som (Maddi, 2006). I tillegg vurderes det som en ressurs som kan beskytte eller hindre ressurs-tap. Det er antatt at folk som har høyere grad av hardførhet vil tolke en fremmed og potensielt ubehagelig situasjon som en utfordring fremfor en fare, noe som gjør at de potensielle stress-reaksjonene som følger

av denne situasjonen, minsker (Eschleman et al., 2010; Hobfoll, 1989; Teo et al., 2021). På bakgrunn av dette, ble det antatt at hardførhet ville moderere forholdet mellom eksponering av mobberelaterte handlinger og insomni. Resultatene viste derimot at dette ikke var tilfellet. Til tross for denne ikke-signifikante effekten, ble det funnet at hardførhet i seg selv har en negativ sammenheng med insomni. Dette betyr at grad av hardførhet ikke har noen påvirkning på forholdet mellom mobbing og insomni i inneværende studie, men at hardførhet i seg selv kan gi mindre risiko for insomni.

Mangelen på en signifikant interaksjonseffekt var noe overraskende, ettersom hardførhet har vist seg å fungere som moderatorer i forholdet mellom stressor og helseutfall i tidligere studier (Eschleman et al., 2010; Reknes et al., 2018; Srivastava et al., 2019). I en meta-analyse (Eschleman et al., 2010) ble det også funnet at hardførhet opptrådte som en moderator på psykisk stress, depresjon, utbrenthet og PTSD. I en studie med samme datagrunnlag som foreliggende studie (Reknes et al., 2018) ble det også funnet at lavere nivåer av hardførhet førte til større påvirkning av mobbing på angst, mens høyere nivåer av hardførhet ikke førte til økt angst nivåer. De fant imidlertid ikke denne effekten på mobbing og depresjon. Depresjon er en spesielt sterk stressor, akkurat som mobbing, og det kan tenkes at stressorene er så sterke at det blir vanskelig å bufre effektene av dem (Hauge et al., 2010; Verdens Helse Organisasjon, 2015)

På tross av at det eksisterer negative sammenhenger mellom hardførhet og generelle utfall på mental og fysisk helse, har ikke hardførhet blitt studert som moderator i forholdet mellom eksponering for mobbing og insomni. En grunn til mangel på signifikant sammenheng i denne studien kan rett og slett være at hardførhet ikke modererer dette forholdet. Hardførhetsbegrepet består av tre komponenter, hvorav kontroll er den viktigste for å predikere stressutfall (Eschleman et al., 2010). Det kan tenkes at hardføre mennesker som er vant til å ha kontroll over situasjoner, får høy kognitiv dissonans når de opplever å ikke mestre den vanskelige situasjonen de står overfor. Dette kan igjen føre til tvil ved identitet, og selv-verd. Det kan tenkes at de blir mer påvirket enn de som ikke er hardføre fordi en slik situasjon er såpass uforventet. Det kan videre føre til en slags ødeleggelse av troen på verden som et rettferdig sted (Janoff-Bulman, 1989).

Til tross for at personlige ressurser kan beskytte mot visse situasjoner og stressorer, kan det tyde på at noen stressorer er for sterke til å beskyttes mot. Mobbing blir generelt ansett som en ekstremt sterk stressor (Hauge et al., 2010, Verdens Helse Organisasjon, 2015), som kan indusere samme helsemessige konsekvenser som PTSD (Leymann & Gustafsson, 1996; Matthiesen & Einarsen, 2004). I COR-teorien blir mobbing også ansett som en slik stressor, noe

som fører til sterke stressreaksjoner. Stress-reaksjonene som oppstår i møte med mobbing, oppstår som følge av en økt kognitiv og fysiologisk aktivering (Einarsen og Nielsen, 2012; Ursin & Eriksen, 2004).

Til tross for at det ikke ble funnet en interaksjonseffekt, ble det funnet at hardførhet hadde en direkte negativ effekt på insomni, som støttes av tidligere forskning. En studie viser blant annet at hardføre seilere utviklet færre insomni symptomer, sammenlignet med mindre hardføre seilere (Nordmo et al., 2017). En systematisk litteraturgjennomgang (Booker et al., 2018) viste også at lavere skår på hardførhet var assosiert med høyere risiko for svekket søvn i respons på skiftarbeid. Dette samsvarer med forskning som postulerer at hardførhet er relatert til lavere blodtrykk, mindre risiko for hjerte og kar sykdommer, samt bedre immunforsvar (Maddi, 1999). Hardføre mennesker er generelt flinkere til å tolke mulige stressende situasjoner som utfordringer og har større tro på at de kan forandre det nærliggende miljøet sitt. Forskning viser også at hardførhet er positivt assosiert med optimisme, noe som i lys av COR-teorien viser at å inneha noen ressurser fører til tilegnelse av andre. I lys av COR-teorien kan det tolkes som at hardføre mennesker har et større lager av ressurser, som igjen kan bidra til å beskytte mot, unngå tap av eller innhente andre ressurser. Dette kan bety at de har flere ressurser til å beskytte seg mot utvikling av stress-relaterte sykdommer, som insomni.

Hvorfor bufrer ikke moderatorene sammenhengen mellom mobbing og insomni?

Resultatene viste at ingen av moderatorene hadde signifikante effekter på sammenhengen mellom eksponering for mobberelaterte handlinger på arbeidsplassen og insomni. Den ikke-signifikante effekten av avkobling fra jobb og hardførhet kan være forårsaket av den ekstremt sterke stress-reaksjonen eksponering for mobbehandling medfører. I tråd med COR-teorien, ble det i denne studien antatt at begge moderatorene kunne tolkes som personlige ressurser, som ville føre til beskyttelse av allerede eksisterende ressurser eller tilegnelse av nye ressurser, som igjen ville gjøre vedkommende i stand til å takle en stressende situasjon på en mer fordelaktig måte. Gitt at vedkommende har høyere grad av enten avkobling fra jobb eller hardførhet, ble det antatt at sannsynligheten ville være større for at vedkommende kan stå imot stressende situasjoner på en mer fordelaktig måte enn de som mangler ressurser, noe som kan være nyttig i håndtering av mobbing.

Ursin og Eriksen (2004) poengterer at eksponering for mobbing kan føre til en hyperaktiv tilstand som kan føre til ubalanse i kroppens alarmberedskap (HPA-aksen), som igjen fører til forlenget kognitiv og fysisk aktivering (Geurts & Sonnentag, 2006). Dette

manifesterer seg som regel som økte negative tanker og grubling hvor man forestiller seg potensielt skremmende situasjoner som man tenker man kan være i fare for å oppleve (Brosschot et al., 2006; Cropley & Purvis, 2003). Noen hevder at bekymring øker fysiologisk og psykologisk aktivering som følge av en forventning om å oppleve lignende stressende situasjoner i nær fremtid (Brosschot et al., 2006).

Det kan antas at disse tankene fungerer som en slags forsvarsmekanisme som kanskje hemmer effekten av både avkobling fra jobb og hardførhet. Andre studier har også vist at mobbing ofte oppleves som en spesielt sterk stressor, noe som gjør at moderatorer i denne sammenhengen ikke alltid fungerer slik man skulle trodd. Litteratur på mobbing viser at mobbing er en såpass sterk stressor at ikke engang personlige ressurser som hardførhet, har en bufrende effekt på sammenhengen mellom eksponering for mobbing og utfall som depresjon (Reknes et al., 2018). Denne tendensen ser man også i tidligere studier. Hansen og kollegaer (2016) undersøkte fritidsaktivitet som moderator i forholdet mellom eksponering for mobbebehandlinger og søvn, men fant ingen signifikant interaksjonseffekt. Pereira og kollegaer (2011) fant heller ingen signifikant effekt av arbeidsrelatert bekymring på forholdet mellom mobbing og søvn. Imidlertid fant Rodriguez-Muñoz og kollegaer (2011) at behov for avkobling medierte påvirkningen av mobbing på søvn.

En nærmere undersøkelse av fordelingen av respondentene på de ulike leddene i mobbeskalaen brukt i dette spørreskjemaet, viser at for de fleste leddene oppgir minst 84 % at de aldri har opplevd den negative handlingen. Det er imidlertid to ledd som skiller seg litt ut. Totalt er det 46.5 % som oppgir at de opplever tilbakeholdelse av nødvendig informasjon, og 53.5 % som opplever å bli satt til arbeid under ens kompetansenivå. Med andre ord ser det ut til at det er disse negative handlingene som forekommer i størst grad i dette utvalget. Med utgangspunkt i at organisasjonen som er undersøkt nylig hadde gått gjennom store omstillinger og nedbemanninger, kan man også diskutere om de negative handlingene som respondentene rapporterer heller er et symptom på dette enn høy grad av eksponering for mobbebehandlinger.

Metodiske betraktninger

Ved all forskning er det nyttig å gjøre en vurdering av hvilke metodiske styrker og utfordringer ens studie møter på. Det første man bør tenke over er hvilket design man velger å bruke. Inneværende studie benyttet seg av kryss-seksjonelt design, som gir muligheten til å samle informasjon fra mange mennesker på ett tidspunkt. Man observerer også som regel variablene uten å påvirke dem, og man har dermed muligheten til å kartlegge forekomst av et

visst fenomen. Det gjør det mulig å identifisere korrelasjoner, og avdekke retningen på sammenhenger mellom variabler, som eventuelt kan undersøkes videre i longitudinell studie for å undersøke disse sammenhengene over tid. En svakhet ved denne studien på den andre siden, er at på tross av signifikante sammenhenger mellom variablene, kan man ikke trekke kausale slutninger fordi effektene er målt på samme tid (Spector, 2019). Fordelen med en prospektiv studie er at man kan undersøke assosiasjonene med større tidsintervall, og se om det fortsatt eksisterer en sammenheng, eller om det har oppstått en ny kausal sammenheng, med tiden (Van der Noordt et al., 2014). En kryss-seksjonell studie var antatt å være mest egnet i dette tilfellet ettersom det er rimeligere og mindre tidkrevende metode, også med tanke på arbeidstakernes ressursbruk siden de svarte på spørreskjemaet i arbeidstiden.

Spørreskjemaene som ble benyttet i studien har generelt høy reliabilitet, noe som gjør at leddene i de ulike skalaene er gode mål på det som undersøkes. I tillegg ble spørreskjemaene distribuert i jobb-tiden, på jobb-mail adressene deres. Det kan gjøre det lettere å sette seg inn i situasjonen som undersøkes, ettersom de fleste spørsmålene relaterer seg til handlinger på/tanker om arbeidsplassen. Noen av ulempene med spørreskjemaer derimot, er at de kan påvirkes av forskjellige faktorer. «Respons» bias, som at respondentene svarer på en bestemt måte eller på en måte som hun/han tror er riktig/forventet, på bakgrunn av formuleringen av spørsmålene, er eksempler på dette. Konfirmasjonsbias, sosial ønskerdighetsbias og konformitetsbias ble imidlertid tatt høyde for ved å bruke standardiserte skalaer med reverserte spørsmål, og ved å forsikre hver deltager om at deres deltakelse i studien ville være anonym (Podsakoff, et al., 2003).

En annen svakhet ved inneværende studie, er et fåtall av kontrollvariabler. Det kunne vært ønskelig å undersøke andre bakenforliggende forhold som allerede eksisterende helseproblemer (Sorensen et al., 2011), søvnforstyrrelser, koffein-inntak og jobbkrav, som alle har vist å ha påvirkning på sammenhengen mellom eksponering for mobberelaterte handlinger og søvn i tidligere studier. Likevel ble kontrollvariabler som barn, kjønn og alder undersøkt fordi disse er variabler som har vist å ha påvirkning på dette forholdet. Alder korrelerte signifikant med insomni (OR=.957), og ble deretter inkludert som kontrollvariabel i analysene. Dette samsvarer også med tidligere studier, som viser at alder og insomni har en signifikant sammenheng. (Linton et al., 2015). I inneværende studie, betyr sammenhengen at det er en redusert risiko for insomni ved høyere alder. Dette samsvarer med den norske undersøkelsen, HUNT 3 (Uhlige og kollegaer, 2014), hvor forekomst av insomni var størst hos yngre kvinner, men blant menn var det ingen signifikante endringer med alderen. Pallesen og kollegaer (2014)

understreker imidlertid i sin studie, at tidligere undersøkelser av insomni i den generelle populasjonen vanligvis demonstrerer en økning med alderen Paine et al., 2004; Shekleton et al., 2010; Sivertsen et al., 2006; Troxel et al., 2010; Åkerstedt et al., 2002). Disse resultatene forklares av en forkortelse av døgnrytme og høyere aktivering under søvn ved økende alder (Bliwise et al., 2005).

Forskning viser også at kjønn har hatt en signifikant sammenheng med insomni, der kvinner er overrepresentert (Krishnan, 2006; Ohayon, 2002; Pallesen 2014). I den nyeste HUNT undersøkelsen rapporteres det også at det er en signifikant forskjell i forekomst blant mannlige og kvinnelige insomni «pasienter», med henholdsvis 14.9 % og 24.8 %. En mulig årsak til en ikke-signifikant sammenheng mellom kjønn og insomni i inneværende studie, er at antallet kvinner var få sammenlignet med menn, som gjør det vanskeligere å finne en signifikant sammenheng. Det var også et for lite antall til å trekke slutninger om teststyrke. Til tross for et mindre antall kontrollvariabler, er det likevel anbefalt å ikke inkludere tilfeldige og for mange kontrollvariabler, med den fare at de kan ødelegge tolkningen av resultatene (Groggin, 1986).

Teoretiske implikasjoner

Inneværende studie fant at mobbing fører til økt risiko for insomni. Dette er en teoretisk implikasjon i den forstand at resultatet styrker den allerede eksisterende sammenhengen mellom disse variablene i forskningslitteraturen (Vedaa et al., 2016; Sakurai et al., 2012, Demsky et al., 2019; Nielsen et al., 2021). Dette funnet bidrar på denne måten til økt forståelse om viktighet av konsekvensene av mobbing på arbeidsplassen. Assosiasjonen mellom mobbing på arbeidsplassen og insomni, er imidlertid lite utforsket blant organisasjonspsykologer og dermed ikke så robust. Nettopp derfor bidrar studien til å styrke antagelsen om at mobbing har en negativ påvirkning på søvn, i dette tilfellet på insomni. Søvnproblemer som en konsekvens av mobbing på arbeidsplassen er et tema som øker i popularitet hos forskere, fordi betydningen av søvn er ekstremt viktig for helsen og påfølgende jobbferdigheter, som igjen påvirker organisasjonen. Det kan koste bedriften dyrt dersom ansatte gjør feil på jobb.

Til tross for at verken avkobling fra jobb eller hardførhet kunne bufre effekten av mobbing på insomni, bidrar de ikke-signifikante funnene til en bredere forståelse av sammenhengen mellom disse variablene. I lys av COR teori kan det hende at disse ressursene burde vært undersøkt i sammenheng med andre ressurser, ettersom det viser seg at det er samspillet mellom personlige og sosiale ressurser som fungerer best i håndteringen av eventuell forventning om, eller faktisk tap av ressurser (Hobfoll, 2004). Dette betyr at man kanskje kunne

undersøkt hvordan sosial støtte, som regnes som en av de viktigste ressursene for å bufre påvirkningen av stressende hendelser, og avkobling fra jobb, hadde fungert som mekanismer i forholdet mellom mobbing og insomni. Tidligere studier som likevel har inkludert avkobling i studiene, har i hovedsak gjort det som mediatorer, der de har funnet en medierende effekt.

Betydningen av ulike mekanismer i forholdet mellom mobbing og søvn er noe som trenger mer forskning, og er noe denne studien har bidratt til. Hardførhet, er en faktor som ikke har vært studert i denne sammenhengen tidligere, noe som bidrar til økt kunnskap om mulige mekanismer i dette forholdet. Et annet poeng er viktigheten av å rapportere forskning som gir null-funn. Ettersom sammenhengen mellom mobbing og insomni er lite studert, er det usikkert hvor sterk denne sammenhengen er. Dersom forskning utelukker viktige bidrag på grunnlag av manglende signifikante funn, kan dette forhindre læring og kunnskap om viktige helserelaterte fenomener (Shrout et al., 2018).

En annen teoretisk implikasjon er at hardførhet i seg selv kan fungere som en beskyttende ressurs mot insomni. Dette er et viktig funn fordi det bidrar til informasjon om hvilke personlige ressurser som kan gjøre en motstandsdyktig mot helseplager som følge av arbeidsrelatert stress. Dette samsvarer også med generell forskning på hardførhet som viser at hardiness bufrer stress og fører til bedre subjektiv mental helse.

Praktiske implikasjoner

Det fremgår noen praktiske implikasjoner av inneværende studie, som blant annet viser at mobbing på arbeidsplassen fører til økt risiko for insomni. Mobbing på arbeidsplassen er en utfordring som rammer de fleste bedrifter, uavhengig av bransje. For å opprettholde et godt og forsvarlig arbeidsmiljø er det nødvendig å ha gode policyer og retningslinjer som forhindrer forekomst av mobbing. Det kan ha en reduserende effekt på mobbing at en bedrift tydelig demonstrerer at mobbing ikke er akseptabelt, og at det følger konsekvenser for de som utfører slik atferd. Dette kan også praktiseres ved å ha tydelige instanser som håndterer situasjonen, dersom det skulle være nødvendig.

En annen praktisk implikasjon kan være å sette søkelys på inkluderende verdier i arbeidskulturen som setter standarden for arbeidsplassens sosiale miljø. En arbeidskultur som fremhever mangfold og fellesskap, kan oppmuntre til varsling blant de ansatte dersom noen skulle oppleve å bli mobbet på arbeidsplassen. Alt i alt kan slike handlinger føre til at ansatte føler seg tryggere i bedriften. Intervensjoner på arbeidsplassen for å kartlegge årsakene til mobbing er også en praktisk implikasjon som kan være nødvendig for å minske dette fenomenet.

Intervensjoner relatert til dette, er også noe flere bedrifter har iverksatt (Caponnecchia et al., 2019).

Denne studien bekreftet som sagt at mobbing fører til økt risiko for insomni. Dette er en trend vi også ser fra tidligere studier (Vedaa et al., 2016; Demsky et al., 2019, Sakurai et al., 2014). Det kan tenkes at en intervensjon som hadde kombinert effekten av mobbing med utfallene på søvn, også kunne bidratt til en økt forståelse av hvor viktig søvn er for vår mentale og fysiske helse. Dette kunne videre blitt kombinert med et slags søvn-hygiene kurs, hvor man kunne ha lært hvordan opprettholde god søvn-hygiene. Store deler av livet foregår på arbeidsplassen, og god søvn fører til økt humør, produktivitet og effektivitet, noe som vil gagne organisasjonen langsiktig.

En annen implikasjon som følger av den inneværende studien, er at hardførhet som ressurs er negativt relatert til insomni. Forskning har også vist at denne egenskapen kan opptre som en «resiliens» ressurs. Dette betyr at bedrifter kan ha fokus på å utvikle de ansattes hardførhet og relaterte konsepter, slik at bedrifter på lang sikt kan redusere sykefravær og oppfattes som en sunnere enhet. Hardførhets trening ble foreslått av Kobasa (1979) allerede på 80-90 tallet, og det kan tenkes at utvikling av en slik ressurs hos ansatte, kan bidra til en mer produktiv arbeidsplass fordi hardføre mennesker er bedre rustet i møte med stress. De er også generelt glade i utfordringer som igjen kan føre til motivasjon for utvikling. I tillegg kunne dette vært et fokusområde i rekrutteringsprosesser, både internt og eksternt. Dersom bedrifter investerer i egne ansatte og deres utvikling, vil dette gagne både de ansatte og organisasjonen.

Konklusjon

Mobbing på arbeidsplassen er et tema som har opptatt forskeres interesse i lang tid. Mye av forskningen har fokusert på konsekvensene av slik negativ atferd, og da særlig helsemessige utfall som depresjon og angst (Nielsen & Einarsen, 2012). Mobbings effekt på søvn, og spesielt insomni, har imidlertid vært mindre utforsket. Av de studiene som eksisterer på dette, synes det likevel å være en sammenheng mellom variablene, noe som ble bekreftet i inneværende studie. Flere organisasjonspsykologer har i senere tid oppfordret til mer forskning på søvnproblemer som konsekvens av mobbing ettersom søvn tross alt er en av de viktigste faktorene for god daglig funksjon, og restitusjon. Mangel på god søvn er også en av de største årsakene til rapporterte helseplager (Clinton et al., 2017; ref). Mulige mekanismer i forholdet mellom mobbing og søvn har også blitt etterlyst i litteraturen (Nielsen et al., 2020, 2021; Vedaa et al., 2016), men avkobling fra jobb og hardførhet som ressurser i dette forholdet ble avkreftet i

inneværende studie. Det er likevel ikke gitt at disse sammenhengene ikke eksisterer, og videre forskning bør gjennomføres for å undersøke dette nærmere. Prospektive studier, med mulighet for å undersøke disse sammenhengene over tid, samt å undersøke flere ressurser i kombinasjon, kunne potensielt gi andre svar og bør derfor gjennomføres.

Referanser

- American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (4th ed.), American Psychiatric Association, Washington, DC (1994)
- American Psychiatric Association (1994). The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (4th ed.; DSM-IV)
- American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed.).
- American Psychiatric Association, A., & American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5* (10). Washington, DC: American psychiatric association.
- American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-V. American Psychiatric Publishing.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Barnes, C. M., Wagner, D. T., and Ghumman, S. (2012). Borrowing from sleep to pay work and family: expanding time-based conflict to the broader nonwork domain. *Pers. Psychol.* 65, 789–819. doi: 10.1111/peps.12002
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of general psychology*, 5(4), 323-370.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is Stronger than Good. *Review of General Psychology*, 5(4), 323–370. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.4.323>

- Bliwise, D. L., Ansari, F. P., Straight, L. B., & Parker, K. P. (2005). Age changes in timing and 24-hour distribution of self-reported sleep. *The American journal of geriatric psychiatry*, *13*(12), 1077-1082. <https://doi.org/10.1097/00019442-200512000-00007>
- Bonnet, M. H., & Arand, D. L. (1997). Hyperarousal and insomnia. *Sleep medicine reviews*, *1*(2), 97-108. [https://doi.org/10.1016/S1087-0792\(97\)90012-5](https://doi.org/10.1016/S1087-0792(97)90012-5)
- Booker, L. A., Magee, M., Rajaratnam, S. M., Sletten, T. L., & Howard, M. E. (2018). Individual vulnerability to insomnia, excessive sleepiness and shift work disorder amongst healthcare shift workers. A systematic review. *Sleep medicine reviews*, *41*, 220-233. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.03.005>
- Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and violent behavior*, *56*, 101508. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>
- Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of psychosomatic research*, *60*(2), 113-124.
- Caponecchia C, Branch S, Murray J. Development of a taxonomy of workplace bullying intervention types: Informing research directions and supporting organizational decision making. *Group Organization Management*. 2019; <https://doi.org/10.1177/1059601118820966>
- Chen, Y., & Li, S. (2019). The relationship between workplace ostracism and sleep quality: A mediated moderation model. *Frontiers in Psychology*, *10*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00319>
- Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). “it’s tough hanging-up a call”: The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(1), 28–39. <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2. utg). Laurence Erlbaum Associates.
- Conway, P. M., Høgh, A., Nabe-Nielsen, K., Grynderup, M. B., Mikkelsen, E. G., Persson, R., Rugulies, R., Bonde, J. P. E., Francioli, L. & Hansen, Å. M. (2018). Optimal cut-off points for the Short-Negative Act Questionnaire and their association with depressive symptoms and diagnosis of depression. *Annals of work exposures and health*, 62(3), 281-294.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work 391 C.F.R. (1989).
- Cropley, M., & Millward Purvis, L. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European journal of work and organizational psychology*, 12(3), 195-207. <https://doi.org/10.1080/13594320344000093>
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: Traits and a meta-analysis of 137 personality subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197–229.
- Dijk, D. J. (2009). Regulation and functional correlates of slow wave sleep. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 5(2 suppl), S6-S15. <https://doi.org/10.5664/jcsm.5.2S.S6>
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P.-N., Crevier-Braud, L., & Bergeron, E. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4, 341–368. doi: 10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2020). The Concept of Bullying and Harassment at Work. *The European Tradition: The Concept of Bullying at Work*. I

- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L (Red.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice* (3. Utg, s. 3-55). CRC press.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Nielsen, M. B. (2005). Mobbing i arbeidslivet.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44.
<https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (Eds.). (2010). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC press.
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 3–39). London, UK: Taylor & Francis.
- Eriksen, W., Bjorvatn, B., Bruusgaard, D., & Knardahl, S. (2008). Work factors as predictors of poor sleep in nurses' aides. *International archives of occupational and environmental health*, 81(3), 301-310.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 277.
<https://doi.org/10.1037/a0020476>
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577. doi: 10.1037/0021-9010.83.4.577
- Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: Effects of selfcritical perfectionism and perseverative cognition on

- postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97, 854–865. Doi: 10.1037/a002805
- Ford, E. S., Cunningham, T. J., Giles, W. H., & Croft, J. B. (2015). Trends in insomnia and excessive daytime sleepiness among US adults from 2002 to 2012. *Sleep medicine*, 16(3), 372-378.
- Fortunato, V. J., & Harsh, J. (2006). Stress and sleep quality: The moderating role of negative affectivity. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 825-836.
- Francioli, L., Høgh, A., Conway, P. M., Costa, G., Karasek, R., & Hansen, Å. M. (2016). Do personal dispositions affect the relationship between psychosocial working conditions and workplace bullying? *Ethics & Behavior*, 26(6), 451-469.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202–216. <https://doi.org/10.1037/a0022169>
- Haimov I, Laudon M, Zisapel N, Souroujon M, Nof D, Shlitner A, Herer, P., Tzischinsky, O. og Lavie, P. Sleep disorders and melatonin rhythms in elderly people. *BMJ* 1994;309(6948):167 <https://doi.org/10.1136/bmj.309.6948.167>
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.
- Hansen, Å. M., Gullander, M., Høgh, A., Persson, R., Kolstad, H. A., Willert, M. V., Bonde, J. P., Kaerlev, L., Rugulies, R., & Grynderup, M. B. (2016). Workplace bullying, sleep problems and leisure-time physical activity: a prospective cohort study. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 26-33.
- Hansen, Å. M., Høgh, A., & Persson, R. (2011). Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health. *Journal of psychosomatic research*, 70(1), 19-27. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.05.010>

- Harvey, A. G. (2002). A cognitive model of insomnia. *Behaviour Research and Therapy*, 40, 869-894.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian journal of psychology*, 51(5), 426-433.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling.
<http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Henderson, J. (2015). The Effect of Hardiness Education On Hardiness and Burnout On Registered Nurses. *Nursing Economics*, 33(4), 204-209.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/effect-hardiness-education-on-burnout-registered/docview/1705656027/se-2>
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. Taylor & Francis.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. (2004). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Springer Science & Business Media
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their

- consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.
- Hobfoll, Stevan E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Psychologie Appliquee [Applied Psychology]*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll. (1989). Conservation of Resources. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hoel, H., Einarsen, S. and Cooper (2003) Organizational effects of bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp.145-161). London, New York: Taylor & Francis Inc.
- Hoel, H., Sparks, K. and Cooper, C. L. (2001) *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Geneva: International Labour Organization.
- Hogh, A., & Dofradottir, A. (2001) Coping with bullying in the workplace. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4): 485–495.
Workplace Bullying: Symptoms and Solutions, edited by Noreen Tehrani, Taylor & Francis Group, 2012. *ProQuest Ebook Central*, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bergen-ebooks/detail.action?docID=958689>.
- Høgh, A., Clausen, T., Bickmann, L., Hansen, Å. M., Conway, P. M., & Baernholdt, M. (2021). Consequences of workplace bullying for individuals, organizations and society. *Pathways of job-related negative behaviour*, 177-200. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0935-9_8
- Hogh, A., Hoel, H., & Carneiro, I. G. (2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: a three-wave prospective study. *Journal of nursing management*, 19(6), 742-751. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01264.x>
- Hystad, S. W., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., & Thomas Bartone, P. (2010). Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness)

- scale. *Scandinavian journal of psychology*, 51(3), 237-245.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x>
- Janoff-Bulman, R. (1989). Assumptive worlds and the stress of traumatic events: Applications of the schema construct. *Social cognition*, 7(2), 113. DOI:10.1521/soco.1989.7.2.113
- Johannessen, H. A., & Sterud, T. (2017). Psychosocial factors at work and sleep problems: a longitudinal study of the general working population in Norway. *International archives of occupational and environmental health*, 90(7), 597-608.
- Judkins, S., Massey, C., & Huff, B. (2006). Hardiness, stress, and use of ill-time among nurse managers: is there a connection?. *Nursing economics*, 24(4), 187.
- Kivimäki, K., Elovainio, M. and Vahtera, J. (2000) Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 656-660.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*, 57(10), 656-660.
- Kline, R. and Lewis, D. (2018) The price of fear: Estimating the financial cost of bullying and harassment to the NHS England. *Public Money and Management*, 39(3), 166-174.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Krishnan, V., & Collop, N. A. (2006). Gender differences in sleep disorders. *Current opinion in pulmonary medicine*, 12(6), 383-389. doi: 10.1097/01.mcp.0000245705.69440.6a
- Kronholm, E., Partonen, T., Laatikainen, T., Peltonen, M., Härmä, M., Hublin, C., ... & Sutela, H. (2008). Trends in self-reported sleep duration and insomnia-related symptoms in Finland from 1972 to 2005: a comparative review and re-analysis of Finnish population samples. *Journal of sleep research*, 17(1), 54-62.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2008.00627.x>
- Kronholm, E., Puusniekka, R., Jokela, J., Villberg, J., Urrila, A. S., Paunio, T., Välimaa, R. & Tynjälä, J. (2015). Trends in self-reported sleep problems, tiredness and related school

- performance among Finnish adolescents from 1984 to 2011. *Journal of sleep research*, 24(1), 3-10.
- Lallukka, T. (2010). Sleep complaints in middle-aged women and men: the contribution of working conditions and work-family conflicts. *J. Sleep Res.* 19, 466–477. doi: 10.1111/j.1365-2869.2010.00821.x
- Lallukka, T., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2011). Workplace bullying and subsequent sleep problems – the Helsinki Health Study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(3), 204–212. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3137>
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271–283. [https://doi: 10.1097/00005110-200305000-00003](https://doi:10.1097/00005110-200305000-00003)
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-125.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 251-275. <https://doi.org/10.1080/13594329608414858>
- Linton, S. J., Kecklund, G., Franklin, K. A., Leissner, L. C., Sivertsen, B., Lindberg, E., Svensson, A. C., Hansson, A. O., Sundin, Ö., Hetta, J., Björkelund, C., & Hall, C. (2015). The effect of the work environment on future sleep disturbances: a systematic review. *Sleep medicine reviews*, 23, 10-19.
- Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D., & Steele, L. M. (2017). The relationship between sleep and work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 682. <https://doi.org/10.1037/apl0000169>

- Maddi, S. R., Khoshaba, D. M., Persico, M., Lu, J. Harvey, R., & Bleecker, F. (2002). The personality construct of hardiness: Relationship with comprehensive tests of personality and psychopathology. *Journal of Research in Personality*, 36(1), 72–85. doi:10.1006/jrpe.2001.2337
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., & Brow, M. (2006b). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality*, 74, 575–598. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00385.x>
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British journal of guidance & counselling*, 32(3), 335-356. <https://doi.org/10.1080/03069880410001723558>
- McEwen, B. S. (1998). Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York academy of sciences*, 840(1), 33-44.
- McEwen, B. S. (2007). Physiology and neurobiology of stress and adaptation: central role of the brain. *Physiological reviews*, 87(3), 873-904.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87–111. <https://doi.org/10.1080/13594320143000861>
- Morin, C. M. (1993). *Insomnia. Psychological assessment and treatment*. New York: Guilford.
- Ng, K., Niven, K., & Notelaers, G. (2022). Does bystander behavior make a difference? How passive and active bystanders in the group moderate the effects of bullying exposure. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 119–135. <https://doi.org/10.1037/ocp0000296>
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A., Philip, P., & 143 Occupational Physicians. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: findings from a large-scale cross-sectional survey in the French working population. *Sleep*, 32(9), 1211-1219.

- Niedl, K. (1996) Mobbing and well-being: economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239–249.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.
- Nielsen, M. B., Harris, A., Pallesen, S., & Einarsen, S. V. (2020). Workplace bullying and sleep—A systematic review and meta-analysis of the research literature. *Sleep medicine reviews*, 51, 101289.
- Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 38-46.
- Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 38-46.
- Nielsen, M. B., Indregard, A. M. R., & Øverland, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 359-370.
<https://www.jstor.org/stable/43999304>
- Nielsen, M. B., Magerøy, N., Gjerstad, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskrift for Den norske legeforening*.
- Nielsen, M. B., Magerøy, N., Gjerstad, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskrift for Den norske legeforening*. doi: 10.4045/tidsskr.13.0880
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 83(4), 955-979.
- Nielsen, M. B., Pallesen, S., Einarsen, S. V., Harris, A., Rajalingam, D., & Gjerstad, J. (2021). Associations between exposure to workplace bullying and insomnia: a cross-lagged

prospective study of causal directions. *International archives of occupational and environmental health*, 94(5), 1003-1011.

Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of work and organizational psychology*, 18(1), 81-101. <https://doi.org/10.1080/13594320801969707>

Nordmo, M., Hystad, S. W., Sanden, S., & Johnsen, B. H. (2017). The effect of hardiness on symptoms of insomnia during a naval mission. *International maritime health*, 68(3), 147-152.

Notelaers G, Einarsen S. (2008) The construction and validity of the Short Negative Acts Questionnaire. In: Soares A

Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2018). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: Identification of targets and Criterion Validity. *Work & Stress*, 33(1), 58–75.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>

NSD – Norsk senter for forskningsdata, (2020, 14. februar). Personvernerklæring.
<https://www.nsd.no/om-nsd-norsk-senter-for-forskningsdata/personvernerklaering/>

Ohayon, M. M. (2002). Epidemiology of insomnia: what we know and what we still need to learn. *Sleep medicine reviews*, 6(2), 97-111. <https://doi.org/10.1053/smr.2002.0186>

Ortega, A., Christensen, K. B., Høgh, A., Rugulies, R., & Borg, V. (2011). One-year prospective study on the effect of workplace bullying on long-term sickness absence. *Journal of nursing management*, 19(6), 752-759.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01179.x>

Ortega, A., Høgh, A., Pejtersen, J. H., & Olsen, O. (2009). Prevalence of workplace bullying and risk groups: a representative population study. *International archives of occupational and environmental health*, 82(3), 417-426.

- Paine, S. J., Gander, P. H., Harris, R., & Reid, P. (2004). Who reports insomnia? Relationships with age, sex, ethnicity, and socioeconomic deprivation. *Sleep*, 27(6), 1163-1169. <https://doi.org/10.1093/sleep/27.6.1163>
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7.utg). Routledge.
- Pallesen, S., Bjorvatn, B., Nordhus, I. H., Sivertsen, B., Hjørnevik, M., & Morin, C. M. (2008). A new scale for measuring insomnia: The bergen insomnia scale. *Perceptual and Motor Skills*, 107(3), 691–706. <https://doi.org/10.2466/pms.107.3.691-706>
- Pallesen, S., Sivertsen, B., Nordhus, I. H., & Bjorvatn, B. (2014). A 10-year trend of insomnia prevalence in the adult Norwegian population. *Sleep Medicine*, 15(2), 173–179. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2013.10.009>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Primack BA, Karim SA, Shensa A, Bowman N, Knight J, Sidani JE. Positive and Negative Experiences on Social Media and Perceived Social Isolation. *American Journal of Health Promotion*. 2019;33(6):859-868. doi:[10.1177/0890117118824196](https://doi.org/10.1177/0890117118824196)
- Reknes, I., Einarsen, S. V., Gjerstad, J., & Nielsen, M. B. (2019). Dispositional affect as a moderator in the relationship between role conflict and exposure to bullying behaviors. *Frontiers in psychology*, 10, 44. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00044>
- Reknes, I., Pallesen, S., Magerøy, N., Moen, B. E., Bjorvatn, B., & Einarsen, S. (2014). Exposure to bullying behaviors as a predictor of mental health problems among Norwegian nurses: results from the prospective SUSSH-survey. *International journal of nursing studies*, 51(3), 479-487. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.06.017>
- Riemann, D., Spiegelhalder, K., Feige, B., Voderholzer, U., Berger, M., Perlis, M., & Nissen, C. (2010). The hyperarousal model of insomnia: a review of the concept and its evidence. *Sleep medicine reviews*, 14(1), 19-31. doi:[10.1016/j.smrv.2009.04.002](https://doi.org/10.1016/j.smrv.2009.04.002)

- Rodenbeck, A., & Hajak, G. (2001). Neuroendocrine dysregulation in primary insomnia. *Revue neurologique*, 157(11 Pt 2), S57-61.
- Rodenbeck, A., Huether, G., Rüther, E., & Hajak, G. (1999). Nocturnal melatonin secretion and its modification by treatment in patients with sleep disorders. *Tryptophan, Serotonin, and Melatonin*, (467) 89-93.
- Rodenbeck, A., Huether, G., Rüther, E., & Hajak, G. (2002). Interactions between evening and nocturnal cortisol secretion and sleep parameters in patients with severe chronic primary insomnia. *Neuroscience letters*, 324(2), 159-163.
[https://doi.org/10.1016/S0304-3940\(02\)00192-1](https://doi.org/10.1016/S0304-3940(02)00192-1)
- Rodriguez-Munoz, A., Notelaers, G., & Moreno-Jiménez, B. (2011). Workplace bullying and sleep quality: The mediating role of worry and need for recovery. *Psicología Conductual*, 19(2), 453.
- Rosario-Hernandez E, Millan L. V. R, Nazario, A. R. C, Hernandez, A. M., Jimenez, R. C., Rivera Y. F., Caballero, B. R., Fernandez, M. H., Julio, F. M., Montijo, C. D., Valentín, L. C., Pacheco, S. R., Toro. B. P., Díaz, C. M. & Quiñones, G. B. Workplace bullying and its effect on sleep well-being: the mediating role of rumination. *Revista Puertorriquena De Psicología* 2018. (29), 164-186.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1-28.
<https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Sakurai, K., Nakata, A., Ikeda, T., Otsuka, Y., & Kawahito, J. (2014). Employment type, workplace interpersonal conflict, and insomnia: A cross-sectional study of 37,646 employees in Japan. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 69(1), 23–32.
<https://doi.org/10.1080/19338244.2012.713040>
- Sakurai, K., Nakata, A., Ikeda, T., Otsuka, Y., & Kawahito, J. (2014). Employment type, workplace interpersonal conflict, and insomnia: a cross-sectional study of 37,646 employees in Japan. *Archives of environmental & occupational health*, 69(1), 23-32.

- Salin, D., & Notelaers, G. (2020). Friend or foe? The impact of high-performance work practices on workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, 30(2), 312-326. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12281>
- Shrout, P. E., & Rodgers, J. L. (2018). Psychology, science, and knowledge construction: Broadening perspectives from the replication crisis. *Annual review of psychology*, 69(1), 487-510. DOI: 10.1146/annurev-psych-122216-011845
- Sivertsen, B., Overland, S., Neckelmann, D., Glozier, N., Krokstad, S., Pallesen, S., Nordhus, I. H., Bjorvatn, B. & Mykletun, A. (2006). The long-term effect of insomnia on work disability: the HUNT-2 historical cohort study. *American journal of epidemiology*, 163(11), 1018-1024. <https://doi.org/10.1093/aje/kwj145>
- Sluiter, J. K. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: a study on coach drivers. *Ergonomics*, 42(4), 573-583. <https://doi.org/10.1080/001401399185487>
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). Recovery experience questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), 72-103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965. <https://doi.org/10.1037/a0020032>
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355-365. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.005

- Sorensen, G., Stoddard, A. M., Stoffel, S., Buxton, O., Sembajwe, G., Hashimoto, D., Dennerlein, J. T., & Hopcia, K. (2011). The role of the work context in multiple wellness outcomes for hospital patient care workers. *Journal of occupational and environmental medicine/American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 899. <https://doi.org/10.1097%2FJOM.0b013e318226a74a>
- Spector, P. E. (2019). Do not cross me: Optimizing the use of cross-sectional designs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 125-137. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-09613-8>
- Tehrani, N. (Ed.). (2012). *Workplace bullying: Symptoms and solutions*. Taylor & Francis Group.
- Tepper, B. J., & Henle, C. A. (2011). A case for recognizing distinctions among constructs that capture interpersonal mistreatment in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 487-498.
- Troxel, W., Buysse, D. J., Matthews, K. A., Kip, K. E., Strollo, P. J., Hall, M., Drumheller, O., & Reis, S. E. (2010). Sleep symptoms predict the development of the metabolic syndrome. *Sleep*, 33(12), 1633-1640. <https://doi.org/10.1093/sleep/33.12.1633>
- Uedufy (2022, 18. januar) Mediators vs. Moderators In Research Explained. <https://uedufy.com/mediators-vs-moderators-in-research/>.
- Uhlig, B. L., Sand, T., Ødegård, S. S., & Hagen, K. (2014). Prevalence and associated factors of DSM-V insomnia in Norway: the Nord-Trøndelag Health Study (HUNT 3). *Sleep medicine*, 15(6), 708-713. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2014.01.018>
- Ursin, H. (1980). Personality, activation and somatic health a new psychosomatic theory. In *Coping and health* (pp. 259-279). Springer, Boston, MA.
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29(5), 567-592. [https://doi.org/10.1016/S0306-4530\(03\)00091-X](https://doi.org/10.1016/S0306-4530(03)00091-X)

- Van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M., & Proper, K. I. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and environmental medicine*, 71(10), 730-736. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2013-101891>
- Vartia, M. A. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 63-69.
- Vgontzas, A. N., Bixler, E. O., Lin, H. M., Prolo, P., Mastorakos, G., Vela-Bueno, A., Kales, A., & Chrousos, G. P. (2001). Chronic insomnia is associated with nyctohemeral activation of the hypothalamic-pituitary-adrenal axis: clinical implications. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 86(8), 3787-3794. <https://doi.org/10.1210/jcem.86.8.7778>
- Workplace Bullying: Symptoms and Solutions*, edited by Noreen Tehrani, Taylor & Francis Group, 2012. *ProQuest Ebook Central*, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bergen-ebooks/detail.action?docID=958689>
- World Medical Association, (2022, 6. september). WMA DECLARATION OF HELSINKI – ETHICAL PRINCIPLES FOR MEDICAL RESEARCH INVOLVING HUMAN SUBJECTS. <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
- Zapf, D., & Gross, C. (2001) Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4): 497–522. <https://doi.org/10.1080/13594320143000834>
- Åkerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, M., & Jansson, B. (2002). A prospective study of fatal occupational accidents—relationship to sleeping difficulties and occupational factors. *Journal of sleep research*, 11(1), 69-71. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2869.2002.00287.x>