

# Samband mellan konflikter på arbetet och depression

Karolinska Institutets folkhälsoakademi

2011:16

På uppdrag av  
Stockholms läns landsting



**Karolinska  
Institutet**

Karolinska Institutets folkhälsoakademi (KFA) etablerades den 1 januari 2009 i samband med att Stockholms läns landstings Centrum för folkhälsa gick över till Karolinska Institutet (KI).

KFA bedriver folkhälsovetenskaplig forskning och utbildning samt strategiskt och praktiskt folkhälsoarbete på regional och nationell nivå. En grundtanke är att praktik och teori ska stimulera varandra och ge synergieffekter, till nytta för vården och befolkningen. KFA ska vara en plattform för utveckling av metoder och redskap samt för en bred implementering av åtgärder för att förbättra befolkningens hälsa.

Målet är att vara ett regionalt, nationellt och internationellt kunskapsnav som förstärker de folkhälsovetenskapliga inslagen i medicinsk utbildning och forskning samt i det strategiska och praktiska folkhälsoarbetet. Visionen är att ha en sådan ämnesmässig bredd och kvalitet att KFA räknas till en av de främsta folkhälsoakademierna i världen.

KFA:s långsiktiga arbete leds av styrelse och en föreståndare som samordnar, stimulerar och utvecklar folkhälsovetenskapen vid KI, i samverkan med KI:s övriga beslutande organ. Stockholms läns landsting beställer stora delar av sitt folkhälsoarbete från Karolinska Institutets folkhälsoakademi.

Författare: Ulrich Stoetzer  
Institutionen för folkhälsovetenskap, Karolinska Institutet

ISBN: 978-91-86313-65-4

Karolinska Institutets folkhälsoakademi  
171 77 Stockholm

E-post: [info@kfa.ki.se](mailto:info@kfa.ki.se)  
Telefon: 08-524 800 00  
[www.ki.se/kfa](http://www.ki.se/kfa)

Rapporten kan laddas ner från  
Folkhälsoguiden, [www.folkhalsoguiden.se](http://www.folkhalsoguiden.se)

## **Förord**

Psykisk ohälsa är ett stort problem i samhället och det är viktigt med ökad kunskap om orsaksfaktorer. Det är känt att vissa arbetsvillkor ökar risken för psykisk ohälsa, som höga krav och lågt socialt stöd. Behovet av longitudinella studier har framhållits för att kunna avgöra orsakssamband. Denna rapport visar att negativa relationer på arbetet är relaterade till uppkomst av depression. Rapporten har tagits fram inom Karolinska Institutets folkhälsoakademi på uppdrag av Stockholms läns landsting. Författaren står själv för innehåll och slutsatser.

*Catharina Barkman*

Utvecklingschef

HSN-förvaltningen

Stockholms läns landsting



## Sammanfattning

Syftet med denna rapport är att beskriva sambanden mellan mellanmännsliga relationer på arbetsplatsen och psykosociala arbetsförhållanden och depression. Den psykiska ohälsan är idag ett växande problem och andelen sjukskrivna för psykiska hälsoproblem överskrider idag andelen med axel-, skuldror- och ryggproblem.

Mellanmännsliga relationer anses som en viktig del av de psykosociala arbetsförhållandena, men det finns begränsat med studier som undersöker relationer på arbetet. Ofta ses relationer på arbetsplatsen som i huvudsak präglade av individernas personligheter. En alternativ förklaring är att relationerna påverkas av andra psykosociala arbetsförhållanden.

Bland många begrepp som syftar till att fånga relationer på arbetsplatsen är socialt stöd förmodligen den mest kända och mest studerade, andra mer negativt laddade begrepp är konflikter och utfrysning.

I de studier som denna rapport bygger på studeras arbetsvillkor, relationer på arbetet och depression med hjälp av en traditionell longitudinell epidemiologisk design. Den första studien visade att höga krav kan leda till allvarliga konflikter på arbetsplatsen och utfrysning av medarbetare. Låg stimulans kan leda till utfrysning av medarbetare. Den andra studien visade att lågt socialt stöd, allvarliga konflikter, utfrysning av chefer eller arbetskamrater kan leda till depression över tid.

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>1</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
<b>Bakgrund och begrepp</b> .....	<b>7</b>
Krav-kontrollmodellen.....	7
Socialt stöd .....	7
Allvarlig konflikt.....	7
Utfrysning.....	8
Depression.....	9
Orsaker till depression.....	9
Depression i epidemiologiska studier .....	9
<b>Material och metod</b> .....	<b>11</b>
PART - studien .....	11
Variabler .....	11
Urval .....	12
Analysmetod .....	12
<b>Resultat</b> .....	<b>15</b>
Negativa arbetsvillkor och allvarlig konflikt och utfrysning på arbetet .....	15
Interpersonella problem på arbetet och depression .....	19
<b>Diskussion</b> .....	<b>23</b>
<b>Slutsatser</b> .....	<b>27</b>
<b>Referenser</b> .....	<b>28</b>

## Inledning

Syftet med denna rapport är att beskriva sambandet mellan negativa mellanmännsliga relationer på arbetsplatsen och psykosociala arbetsförhållanden och depression. De psykosociala arbetsförhållanden som vi har studerat är mental belastning – i form av höga krav – och kontroll – i form av låg stimulans och små påverkansmöjligheter. Negativa mellanmännsliga relationer på arbetet är allvarliga konflikter eller utfrysning av medarbetare/chefer eller bristande socialt stöd. Depression är mätt med en skala som gör det möjligt att fånga klinisk depression med hjälp av enkätfrågor.

Arbetsmiljön är en aspekt av människors liv som kan påverka hälsan både positivt och negativt. Inom epidemiologi studeras arbete och hälsa genom undersökningar av hur skadliga arbetsförhållanden är relaterade till olika hälsoutfall i populationer. Dessa studier har ofta varit av tvärsnittskaraktär. De kan alltså inte fastställa något orsakssamband, varför behovet av longitudinella studier har framhållits ([K. Appelberg, Romanov, Heikkila, Honkasalo, & Koskenvuo, 1996](#) [Honkasalo, Koskenvuo, 1996](#); [De Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2003](#) [Houtman, Bongers, 2003](#); [Dieter Zapf, Knorz, & Kulla, 1996](#)).

En viktig komponent i arbetsmiljön är så kallade psykosociala arbetsvillkor som är relaterade till psykiska påfrestningar eller stress. Relationer på arbetet anses vara en viktig del av de psykosociala arbetsförhållandena, men studier som länkar dessa till olika hälsoutfall är få ([K. Appelberg, et al., 1996](#) [Honkasalo, Koskenvuo, 1996](#); [De Lange, et al., 2003](#) [Houtman, Bongers, 2003](#); [Karasek & Theorell, 1990](#); [Dieter Zapf, et al., 1996](#) [1996](#)).

Bristen på socialt stöd är den mest studerade dimensionen av relationer på arbetet och har visat sig kunna relateras till psykiskt lågt välbefinnande och depression ([De Lange, et al., 2003](#) [Houtman, Bongers, 2003](#); [Dormann & Zapf, 1999](#) [Stansfeld, Rael, Shipley, Marmot, 1997](#); [Netterstrom et al., 2008](#) [Fink, Olson, Rugulius, Stanfeld, 2008](#), [Waldenstrom, Ahlberg, Bergman, Forsell Stoetzer, Waldenstrom, 2008](#); [Niedhammer, Goldberg, Leclerc, Bugel, & David, 1998](#) [Leclerc, Gueguen, 1998](#); [Paterniti, Niedhammer, Lang, & Consoli, 2002](#) [2002](#); [Wang, 2004](#) [2008](#)). Depression är ett av de tio största hälsoproblemen i världen i dag enligt WHO ([The World Health Report: 2004: Changing History, 2004](#)).

Relationsproblem som konflikter och utfrysning på arbetsplatsen anses av vissa huvudsakligen orsakas av individernas personlighet ([D. Zapf, 1999](#); [Dieter Zapf, et al., 1996](#) [1996](#)). Eftersom personligheten kan vara svår att påverka är det enda sättet att förhindra relationsproblem att genom selektiv rekrytering stoppa vissa personligheter från att komma in i organisationen. Om de redan är inne i organisationen kan problemen minimeras genom att den sociala interaktionen minskas. Ett annat synsätt är att miljöfaktorer som negativa arbetsförhållanden kan påverka relationerna. Teoretiskt kan psykosociala stressfaktorer påverka känslor och humör, som kan påverka den enskildes beteende, vilket i sin tur påverkar hur människor interagerar ([Frederikson & Dewe, 1996](#); [Gendolla, 2000](#); [Leymann, 1996](#); [Spector & Fox, 2005](#)).

Den psykobiologiska teorin om kamp eller flykt bidrar med en möjlig förklaring till varför personer relaterar med varandra på ett destruktivt sätt. Alla påfrestningar i miljön kan upplevas som både biologiska och psykologiska hot (inte nödvändigtvis medvetet) och framkalla två grundläggande reaktioner – kamp eller flykt ([Sapolsky, 2004](#)). Arbetsrelaterad stress kan leda till reaktioner som kamp, aggression eller en flykt, t.ex. undvikande, vilket kan leda till problem med relationer på arbetsplatsen. Som exempel på arbetsrelaterad stress kan nämnas några välkända psykosociala faktorer som höga krav och låg kontroll ([Karasek & Theorell, 1990](#)).

De studier som ligger till grund för denna rapport använder en epidemiologisk longitudinell design för att undersöka om psykosociala arbetsförhållandena kan påverka relationerna på arbetet. På samma sätt studeras om relationsproblem på arbetet kan leda till depression.



## Bakgrund och begrepp

### Krav-kontrollmodellen

Förmodligen är de mest kända av alla psykosociala arbetsförhållanden de som beskrivs i krav-kontrollmodellen. Det finns starka bevis för att krav och kontroll kan relateras till utfall såsom upplevd trivsel, samt till sjukdomar som hjärtinfarkt och depression ([De Lange, Toon, Kompier, Houtman, & Bongers, 2004](#); [Forsakringskassan, 2007](#); [Johnson & Hall, 1988](#); [Karasek & Theorell, 1990](#); [Kawakami, Araki, & Kawashima, 1990](#); [Niedhammer, et al., 1998](#); [S. A. Stansfeld, Fuhrer, Shipley, & Marmot, 1999](#); [Wang, 2004](#)). Krav-kontrollmodellen utgår från att höga krav och låg kontroll samverkar till att ge en skadlig effekt utöver de enskilda faktorerna. Denna synergieffekt har dock diskuterats. I denna rapport hanteras faktorerna i modellen separat.

Krav används för att karakterisera en psykosocial arbetsbelastning i termer av kvalitativa aspekter, som motsägelsefulla krav och kvantitativa aspekter, t.ex. tidspresen ([Niedhammer, et al., 1998](#)).

Att ha kontroll över sin arbetssituation kan ses som individens förmåga eller möjlighet att hantera psykosociala krav. Kontroll är en kombination av dimensioner; stimulans och påverkansmöjligheter. Stimulans är den enskildes möjlighet att utnyttja och utveckla sina kunskaper när den möter nya problem. Påverkansmöjligheter är den enskildes potential att fatta beslut om hans eller hennes arbetssituation och att möta de krav som ställs.

### Socialt stöd

Socialt stöd är troligtvis den mest studerade dimensionen av relationer på arbetet. Generellt definieras socialt stöd som hjälpande handlingar, antingen instrumentella eller emotionella. Instrumentella handlingar syftar på hjälp med resurser eller information som behövs för att göra arbetet på ett bra sätt. Emotionell hjälp handlar mer om uppbackning, uppmuntran och återkoppling. Karasek och Theorell ([Karasek & Theorell, 1990](#)) såg tidigt vikten av att inkludera någon aspekt av relationer på arbetsplatsen i deras krav- och kontrollmodell. De skapade iso-strainmodellen där socialt stöd anses dämpa den negativa effekten av höga krav och låg kontroll.

Socialt stöd anses alltså vara en positiv aspekt av relationer och kan väga upp andra negativa psykosociala faktorer i arbetet. Omvänt är bristen på socialt stöd inte enbart avsaknaden av en positiv buffert, utan kan i sig själv ge upphov till stress. Lägre nivåer av stöd kan leda till stress, vilket kan bero på en känsla av förlust av trygghet i förhållande till den förväntade nivån av stöd från kollegor eller arbetsledare. Flera studier har hittat samband mellan bristen på socialt stöd och psykiskt lågt välbefinnande eller depression {[De Lange, 2003](#); [Paterniti, 2002](#); [Dorman, 1999](#); [Stansfeld, 1997](#); [Bonde 2008](#); [Johnson, 1988](#); [Stansfeld, 1998](#)}

### Allvarlig konflikt

Konflikter definieras som t.ex. en häftig diskussion mellan en eller flera personer, vilket betyder att de är aktiva på något sätt ([Kirsi Appelberg](#)). I dagligt tal brukar konflikter stå för negativa relationer såsom brist på stöd eller mobbning, men det kan vara förvirrande. En individ kan utsättas för andras negativa beteenden utan att vara en aktiv motpart.

Studier av konflikter inom området arbete och hälsa är begränsade, men flera forskare är överens om att konflikter är en viktig stressfaktor som rimligen kan sättas i samband med flera negativa utfall ([De Dreu, Van Dierendonck, & De Best-Waldhober, 2003](#); [Dijkstra, Van Dierendock, & Evers](#); [Giebels & Janssen](#); [Guerra, Martinez, Munduate, & Medina; Waldenstrom et al., 2008](#)). De flesta studier om konflikter i arbetet relaterar det till produktivitet, inom forskningsområden som organisationspsykologi och ledarskapsforskning ([De Dreu & Beersma, 2005](#)).

Inte alla konflikter är negativa. De kan representera dynamiska sätt att lösa problem och utveckla relationer inom en arbetsgrupp ([De Dreu, et al., 2003](#)). Det kan också finnas osäkerhet om huruvida man är i konflikt eller helt enkelt bara har olika åsikter eller en livlig diskussion. Oavsett vilket, om konflikter är en viktig stressor på arbetsplatser kan det vara angeläget att försöka hitta orsaksfaktorer till konflikter för att förebygga ohälsa ([De Dreu, et al., 2003](#); [Dijkstra, et al.](#); [Giebels & Janssen](#); [Guerra, et al.](#)).

### Utfrysning

Utfrysning eller social isolering betyder att någon utestängs från möten, inte får nödvändig information eller inte blir inviterad till sociala sammankomster. Detta anses ibland som en dimension av mobbning, som ses som en viktig riskfaktor för psykisk ohälsa. Utfrysning är inte en konflikt i sig, avseende två personer som är öppet osams. I stället är det ett enkelriktat förtryck av en person. I vissa fall kan det följa en konflikt. Detta gör utfrysning till en viktig faktor som fångar en unik aspekt av problem med relationer på arbetsplatsen ([Agervold & Mikkelsen, 2004](#); [Keashly & Harvey](#); [Maarit & Vartia, 2001](#); [D. Zapf](#); [Dieter Zapf & Einarson, 2005](#); [Dieter Zapf, et al., 1996](#)).

Utfrysning eller social isolering kan betraktas som en negativ aspekt av det sociala stödet i iso-strainmodellen, vilket speglar det sociala klimatet på ett företag ([Karasek & Theorell](#)). Men det kan även vara en aspekt som inte omfattas av den vanliga sociala stödskalan. Till exempel kan en arbetsplats upplevas som trevlig, med god sammanhållning i största allmänhet, men man känner sig ändå utestängd från möten och viktig information. Därmed fångas en särskild aspekt av mellanmänskliga relationer på arbetsplatsen.

Forskning om orsakerna till utfrysning och mobbing på arbetsplatsen är begränsad men olika förslag har presenterats. Negativa arbetsvillkor kan påverka individer på ett sådant sätt att det kan leda till utslagning eller mobbing. I detta fall påverkar den stress som de negativa arbetsvillkoren orsakar känslorna och humöret hos individen, vilket kan orsaka beteendeförändringar som aggressivitet eller undfallenhet. En annan ståndpunkt som bygger på fallstudier, ser det som en konsekvens av personlighetsdrag. Offret visar aggressiva egenskaper som provocerar andra att handla fientligt. Offret kan också ha ett undvikande beteende som provocerar andra att agera fientligt mot dem. Gärningsmannens personlighet anses också som en trolig orsak. En gärningsman kan ha en aggressiv eller låg empatisk personlighet. Zapf och kollegor kom till slutsatsen att orsakerna till utfrysning är många och kan omfatta både individuella och organisatoriska faktorer ([D. Zapf, 1999](#) [1996](#), [Zapf, Einarsson 1999](#)). Oberoende av vilka orsakerna är kan konsekvenserna för den enskilde vara förödande.

## Depression

Enligt WHO är depression en av de tio främsta orsakerna till förlorade levnadsår på grund av förtida dödlighet och funktionshinder (Disability-Adjusted Life-Years, DALY) ([The World Health Report: 2004: Changing History](#)). Eftersom de flesta människor som lider av depression aldrig söker vård och får en diagnos är befolkningsbaserade studier viktiga för att klargöra vad som kan orsaka depression. En stor grupp av den svenska befolkningen lider av psykiska problem. Socialstyrelsen har uppskattat förekomsten av depressiva- och ångestsymtom i behov av vård till mellan 12 % och 18 %. Problemet har ökat markant bland ungdomar ([Folkhälsorapport 2005](#)).

Det finns en relativt omfattande epidemiologisk litteratur kring sambanden mellan livsvillkor och psykisk ohälsa som depression. Betydelsefullt för risken att utveckla depression är: låg utbildningsnivå, personlighetsfaktorer, livshändelser som skilsmässa eller andra svåra förluster, svaga sociala nätverk, genetiska faktorer, ensamboende, ekonomiska svårigheter och låg socialklass {Brown, #29}. Depression är i sin tur en mycket stark riskfaktor för självmord.

Enligt DSM-IV definieras depression som nedstämdhet och/eller glädjelöshet och minst fyra eller flera av vissa kriterier som viktnedgång, sömnstörningar och nedsatt kognitiv förmåga. Självklart påverkar detta inte bara välbefinnandet utan också arbetsförmågan.

## Orsaker till depression

Orsaken till depression är multifaktoriell, både personliga och miljömässiga faktorer är inblandade. Brown och Harris ([Brown & Harris](#)) har visat att risken för depression ökar när man utsätts för kraftigt stressande händelser i livet och långvariga svårigheter. I synnerhet händelser och svårigheter som inbegriper kränkning och inlåsning är relaterade till uppkomsten av depression. Inlåsning definieras som små möjligheter att ta sig ur ogynnsamma förhållanden.

En möjlig orsak till depression är negativa psykosociala arbetsförhållanden. Bland de mest studerade är höga krav och låg kontroll eller en kombination av båda ([De Lange, et al., 2003](#); [De Lange, et al., 2004](#); [Karasek & Theorell, 1990](#); [Kawakami, et al., 1990](#); [Niedhammer, et al., 1998](#); [Paterniti, et al.](#); [S. Stansfeld & Candy, 2006](#); [S. A. Stansfeld, et al., 1999](#)). Två nya översiktsartiklar har dragit slutsatsen att det finns klara bevis för ett samband mellan höga krav och depression. Det finns också belägg för ett samband mellan lågt socialt stöd och depression ([Netterstrom, et al., 2008](#)).

## Depression i epidemiologiska studier

De flesta studier inom området arbete och psykisk hälsa baseras på tvärsnittsdata. Longitudinella studier har gjorts av Stansfeld et al ([S. A. Stansfeld, et al., 1999](#)). Dessa studier visade på samband mellan krav-kontrollmodellen och lågt psykiskt välbefinnande. Endast ett fåtal studier har undersökt effekten av negativa psykosociala faktorer i arbetet med välkända skalor som syftar till att mäta klinisk depression, men dessa har visat ett samband ([Paterniti, et al., 2002 1998](#)).

Vid mätning av depression i frågeformulär är Major Depressive Inventory (MDI) användbar. MDI kan användas som ett diagnostiskt verktyg som uppfyller kriterierna i DSM-IV eller ICD-10 eller den kan användas som en poängskala mellan 0 och 50. Ett

rekommenderat användningssätt av poängskalan är att skapa en dikotom (tudelad) variabel som anger depression eller inte. Denna rekommendation bygger på valideringsstudier, bland annat en från den första fasen av PART- projektet där MDI har validerats med hjälp av Schedules for Clinical Assessment in Neuropsychiatry (SCAN) som ses som den gyllene standarden för sådana bedömningar ([Bech, Rasmussen, Olsen, Noerholm, & Abildgaard, 2001](#); [Forsell, 2005](#)).

## Material och metod

### PART - studien

Studierna som ligger till grund för rapporten hämtar sina data från PART- projektet (en akronym på svenska för psykiatriska sjukdomar, arbete och relationer). PART är en longitudinell studie av psykisk hälsa i Stockholms län. Huvudsyftet var att undersöka troliga riskfaktorer för och sociala konsekvenserna av psykisk ohälsa. PART-studien är en enkätstudie med en uppföljning, d.v.s. en panelstudie där man har använt samma enkät två gånger. Mellan 1998 och 2000 ombads 19 742 slumpmässigt utvalda personer i åldrarna 20 till 64 år från Stockholms län, att besvara ett frågeformulär. 10 441 personer svarade på enkäten (53 %). Enkäten innehöll frågor om: uppväxtvillkor, nuvarande villkor, familj, utbildning, personliga ekonomi, sociala nätverk, händelser i livet, yrke, sysselsättning och arbetsvillkor. I frågor om hälsan ingick psykiskt välbefinnande och depression.

En andra fas av undersökningen startade 2001. De personer som svarade på frågorna vid det första tillfället skickades en andra enkät, till stor del identiskt med den första men med vissa tillägg och uteslutningar. Svarefrekvensen var 84 %. Cirka tre år förlöpte mellan enkätstillfällena. Både post-enkäterna besvarades av 8 613 personer.

Bortfallsanalyser från den första och den andra fasen har publicerats. Båda drog slutsatsen att förekomsten av psykiska hälsoproblem i gruppen som svarade troligtvis är lägre, men sambanden mellan eventuella riskfaktorer och psykisk ohälsa sannolikt är rätt beskrivna ([Bergman, Ahlberg, Forsell, & Lundberg; Lundberg, Damström-Thakker, Hällström, & Forsell, 2005](#)).

Undersökningens frågor som omfattade arbetsvillkor och relationer i arbetet var:

- Krav
- Stimulans
- Påverkansmöjligheter
- Socialt stöd
- Allvarlig konflikt
- Utfrysning av chefer
- Utfrysning av medarbetarna

### Variabler

Krav, stimulans och påverkansmöjligheter kommer från den svenska versionen av krav-kontroll-frågeformuläret(JCQ), fem frågor om krav, fyra frågor om stimulans och två frågor om påverkansmöjligheter. Dimensionerna dikotomiserades sedan till höga och låga krav, hög och låg stimulans och stora och små påverkansmöjligheter ([Karasek et al., 1998](#)).

Skalor för att mäta socialt stöd finns i många olika varianter och mäter olika aspekter av stöd i arbetet. I denna rapport användes den svenska versionen av krav-kontroll-stöd-frågeformuläret (DCSQ). I den mäts socialt stöd som den känslomässiga aspekten av

relationer på arbetet, till exempel om det finns en trevlig atmosfär och om det finns god sammanhållning.

Frågan om allvarlig konflikt på arbetet ingick i enkäten bland frågorna om allvarliga händelser i livet. Frågan lød ”Har någon av följande händelser hänt dig under de senaste tolv månaderna: Allvarlig konflikt på arbete (ja eller nej)?” ([Theorell, Lind, & Flodéus](#))

Frågan om utfrysning av chefer kommer från Stockholms läns folkhälsoenkät 1998 och lyder ”Känner du dig utfrusen av vissa chefer t.ex. genom att de utesluter dig från information, inte hälsar eller inte svarar på frågor?”. Svartalternativen var i stor omfattning, i viss mån, i liten omfattning eller inte alls. Frågan om utfrysning av arbetskamrater hanterades på samma sätt.

Förekomsten av depression mättes med the Major Depressive Inventory (MDI) från den andra undersökningen i PART-projektet. Den sammantagna poängen och en cut-off på tjugo poäng användas för att skapa en dikotom variabel som anger depression eller inte. Även en algoritm baserad på DSM-IV användes för att diagnostisera egentlig depression.

### Urval

För första studien valdes 4 710 personer ut att svara på båda postenkäterna. De utvalda hade haft samma arbete och samma arbetsuppgifter under de tre åren mellan undersökningarna. Detta för att minska risken för att variation i exponeringsvariablerna under de tre åren skulle kunna bero på byte av arbetsplats eller arbetsuppgifter. I den slutliga analysen ingick 4 049 (2 273 kvinnor och 1 776 män) exklusive de där det saknades värden för någon av de ingående variablerna.

I andra studien analyserades 4 040 personer (2 265 kvinnor och 1 775 män). Urvalet gjordes på samma grunder som i den första studien men andra variabler var inkluderade, vilket medförde nio fler i bortfall.

### Analysmetod

För första studien gjordes en statistisk analys där exponeringsvariablerna krav, stimulans och påverkansmöjligheter från tid 1 (T1) testades mot alla tre utfallen vid tidpunkten 2 (T2): allvarlig konflikt på arbetsplatsen, utfrysning av chef eller medarbetare. Logistiska regressioner användes för att beräkna odds kvoter (OR, *eng.* odds ratio) med 95 % konfidensintervall (CI 95 %). OR är ett riskmått som används när man beräknar skillnader i sannolikhet eller odds för att en exponerad grupp ska ha ett visst utfall i jämförelse med en icke-exponerad grupp. Möjliga interaktionseffekter av krav och kontroll testades. Ingen signifikant interaktion hittades och det var därför inte med i den slutliga analysen.

För varje resultat har alla variabler prövats först var för sig. Sedan har varje variabel prövats i en multivariat modell som innehåller ett antal yttre faktorer (confounders) som kan påverka. Det är med andra ord vad som kvarstår av effekten efter att man har tagit hänsyn till annat som påverkar. Sedan testades effekten hos de som inte visade konflikt eller utfrysning vid tidpunkt 1. Slutligen testades en fullständigt justerad multivariat modell, de slutliga effekterna efter att man tagit hänsyn till eventuell ömsesidig påverkan, andra möjliga faktorer och tidigare relations problem vid T1.

Potentiella confounders valdes utifrån kända relationer mellan demografi, utbildning, social bakgrund, social situation och arbetsvillkor ([Marmot et al., 1998 1998](#)). De valdes också enligt deras potentiella påverkan på konflikter och utfrysning i arbetslivet, i den meningen att det finns en rimlig möjlighet för felkällor som inte har studerats tidigare. Variablerna var kön, ålder, utbildning, svår konflikt i familjen under barndomen, ekonomisk situation, och socioekonomisk status.

Ålder delades upp i tre grupper: 20–34 år, 35–49 år och 50–64 år. Utbildning delades in i tre olika nivåer beroende på avslutade studier: grundskola ( $\leq 9$  år), gymnasium eller högst två års universitetsstudier ( $10 \leq 14$  år) och minst tre års universitetsstudier ( $15 +$  år). Svåra konflikter i familjen under barndomen var indelade i två kategorier: svår konflikt och ingen eller måttlig konflikt. Finansiell situation mättes genom att fråga om deltagarna kunde frambringe 14 000 kronor (cirka 1 500 euro) på en vecka, svarsalternativ var ja, nej och osäkert. Deltagarna delades in i fem socioekonomiska kategorier: högre, medel- och lägre tjänstemän samt arbetare, och facklärd arbetare. Denna uppdelning baserades på den allmänna utbildningsnivån som krävs för yrket. Egenföretagare ( $n = 180$ ) undantogs från analysen på grund av sina många olikheter när det gäller utbildningsnivå, inkomst och sannolikheten för att inte ha medarbetare. Både utbildning och socioekonomisk status, två närbesläktade begrepp, inkluderades eftersom det inte är känt om dessa skiljer sig åt i förhållande till svåra konflikter på arbetsplatsen, utfrysning av chefer eller av medarbetare.

I den andra studien användes multivariat logistisk regression för att beräkna OR och CI 95 % för variablerna låg socialt stöd-, allvarlig konflikt- och utfrysning på arbetet vid T1 och dess effekter på depression vid T2. Hänsyn togs till en mängd potentiellt störande variabler (confounders). Först testades varje exponeringsvariabel för sig och därefter justerat (effekt som återstår av huvudvariabeln) för ålder (Modell 1). Sedan justerades för konflikt i familjen under barndomen, ekonomisk situation, saknad av en nära vän eller partner och svåra livshändelser (modell 2). I nästa steg justerades även för arbetsrelaterade confounders såsom krav, stimulans och påverkansmöjligheter (modell 3). Sedan justerades för utbildning (modell 4). Slutligen togs hänsyn till om de haft depression enligt MDI vid T1 (modell 5). Alltså redovisas effekter för de som inte hade depressionssymtom vid T1. Vi gjorde samma analys som ovan efter kön. Dessutom utförde vi en analys med egentlig depression grundat på kriterierna i DSM-IV. Denna analys har inte testats efter kön på grund av den låga prevalensen (1 % män och 4 % kvinnor med svår depression enligt DSM-IV vid T2).

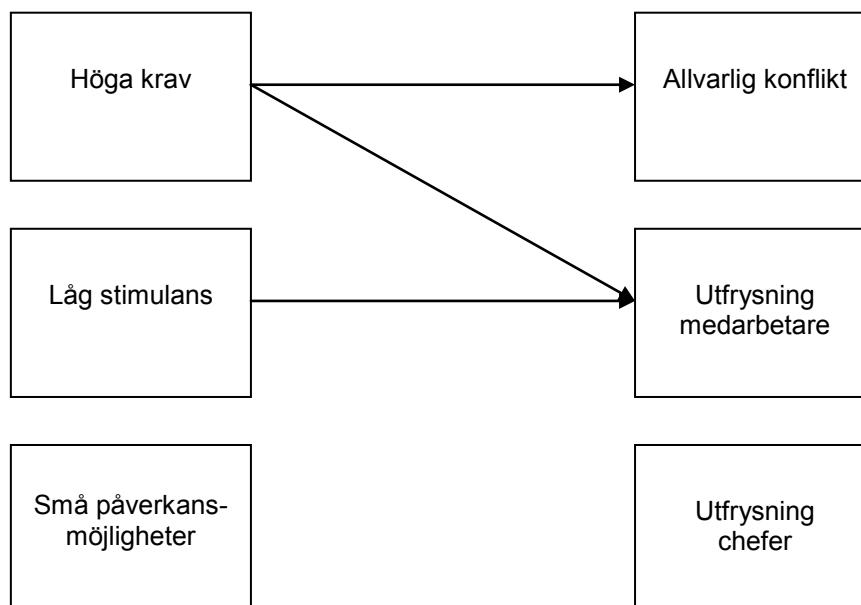
Variablerna som testades som confounders var hämtade vid första tillfälle, T1, ålder, allvarlig konflikt i familjen under barndomen, utbildning och ekonomisk situation. Bristen på en nära vän eller partner härrör från en svensk version av intervju skalan för social interaktion (ISSI) ([Henderson, Duncan-Jones, & Byrne](#)), tre frågor om tillgänglighet till kompis/partner användes för att skapa en dikotom variabel. Information om allvarliga händelser i livet under det senaste året mättes enligt Theorell och kollegors skala ([Theorell, et al.](#)). Exempel på allvarliga händelser i livet utanför arbetet är separation/skilsmässa, konflikt med make/maka/kompis, nära släktings död och allvarlig sjukdom.

En summapoäng skapades utifrån antalet händelser i livet. Denna summa delades in i variabeln inga svåra händelser i livet respektive en eller flera allvarliga händelser i livet. Depression vid T1 erhöles på samma sätt som vid T2.



## Resultat

### Negativa arbetsvillkor och allvarlig konflikt och utfrysning på arbetet



Höga krav vid T1, var relaterade till allvarliga konflikter på arbetsplatsen (OR 1,3, CI 95 % 1,1–1,6), och utfrysning av medarbetarna vid T2 (OR 1,3, CI 95 % 1,1–1,6). Låg stimulans vid T1 visade effekter på utfrysning av medarbetare vid T2 (OR 1,4, CI 95 % 1,1–1,7). Små påverkansmöjligheter hade ingen effekt och ingen effekt konstaterades på utfrysning av chefer. Effekterna var alla justerade för confounders. Dessutom kvarstod effekterna även efter justering för motsvarande av resultatet mätt på T1. Det innebär att effekterna utvecklas över tid för de (exponerade) som inte angav allvarlig konflikt eller utfrysning av medarbetare vid tidpunkten för det första frågeformuläret. Intressant nog verkade en variabel fungera som confounder för vart och ett av de studerade utfallen, nämligen svår konflikt i barndomsfamiljen. En annan intressant confounder var ekonomiska problem, vilka kunde relateras till utfrysning av chefer och i viss mån till utfrysning av medarbetare.

**Tabell 1.** Antalet och frekvenser (%) av de med allvarliga konflikter, utfrysning av chefer eller medarbetare; inget utfall, endast vid tidpunkten 1, endast vid tidpunkten 2 samt vid tidpunkt 1 och 2.

Utfall	inget utfall	T1	T2	T1 & T2
Allvarlig konflikt	3012 (74 %)	475 (12 %)	371 (9 %)	191 (5 %)
Utfrysning av chefer	2786 (69 %)	393 (10 %)	501 (12 %)	369 (9 %)
Utfrysning av medarbetare	3125 (77 %)	306 (8 %)	383 (9 %)	235 (6 %)

**Tabell 2.** Antal exponera och oddskvoter, OR och konfidensintervall, CI 95 % för sambandet mellan höga krav, låg stimulans eller små påverkansmöjligheter och allvarlig konflikt på arbetet.

	Antal exponerade	Univariata effekter		Multivariat <sup>a</sup> varje effekt justerad		Multivariat <sup>b</sup> full modell
Höga Krav	1502	1.6 (1.3-1.9)	1.3 (1.1-1.6)	—	—	1.3 (1.1-1.6)
Låg stimulans	1858	1.0 (0.8-1.1)	—	1.0 (0.8-1.2)	—	1.0 (0.8-1.2)
Små påverkansmöjligheter	1890	1.1 (0.9-1.3)	—	—	1.0 (0.9-1.2)	1.0 (0.8-1.2)
Kvinna	2273	1.2 (1.0-1.5)	1.1 (0.9-1.4)	1.1 (0.9-1.4)	1.1 (0.9-1.4)	1.1 (0.9-1.4)
Åldersgrupp						
<34	1160	1.2 (0.9-1.5)	1.2 (0.9-1.5)	1.2 (0.9-1.5)	1.2 (0.9-1.5)	1.2 (0.9-1.5)
35-49	1538	1.3 (1.1-1.7)	1.3 (1.1-1.6)	1.3 (1.0-1.6)	1.3 (1.0-1.6)	1.3 (1.0-1.6)
>49	1351	1	1	1	1	1
Allvarlig konflikt i barndomsfamiljen	422	1.7 (1.3-2.2)	1.4 (1.1-1.8)	1.4 (1.1-1.9)	1.4 (1.1-1.9)	1.4 (1.1-1.8)
Utbildningsnivå						
Grundskola	455	0.7 (0.5-0.9)	0.8 (0.5-1.1)	0.7 (0.5-1.1)	0.7 (0.5-1.1)	0.8 (0.5-1.0)
Gymnasie/Universitet	2266	0.9 (0.8-1.1)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)
Universitet >=3 år	1328	1	1	1	1	1
Socioekonomisk grupp						
Utbildade arbetare	605	0.9 (0.7-1.2)	0.8 (0.6-1.2)	0.8 (0.6-1.1)	0.8 (0.6-1.1)	0.8 (0.6-1.2)
Utbildade arbetare	367	0.8 (0.5-1.1)	0.8 (0.5-1.2)	0.8 (0.5-1.2)	0.8 (0.5-1.2)	0.8 (0.5-1.2)
Lägre tjänstemän	731	1.0 (0.7-1.3)	1.0 (0.7-1.3)	0.9 (0.7-1.3)	0.9 (0.7-1.3)	1.0 (0.7-1.3)
Mellan tjänstemän	1159	0.8 (0.6-1.1)	0.8 (0.6-1.0)	0.8 (0.6-1.0)	0.8 (0.6-1.0)	0.8 (0.6-1.0)
Högre tjänstemän	1007	1	1	1	1	1
Ekonomiska svårigheter	441	1.3 (1.0-1.7)	1.1 (0.8-1.5)	1.1 (0.8-1.5)	1.1 (0.8-1.5)	1.1 (0.8-1.5)
Allvarlig konflikt vid Tidpunkt 1	751	3.3 (2.7-4.0)	3.0 (2.4-3.7)	3.1 (2.5-3.8)	3.1 (2.5-3.8)	3.0 (2.4-3.7)

<sup>a</sup> Varje exponeringsvariabel justerad för confounders: kön, ålder, allvarlig konflikt i barndomsfamiljen, utbildningsnivå, socioekonomisk grupp, ekonomiska svårigheter och svår konflikt vid tidpunkt 1.

<sup>b</sup> Fullständigt justerad, alla huvudexponeringsvariabler justerade för varandra och alla confounders: kön, ålder, allvarlig konflikt i barndomsfamiljen, utbildningsnivå, socioekonomisk grupp, ekonomiska svårigheter och svår konflikt vid tidpunkt 1.

**Tabell 3.** Antal exponera och oddskvoter, OR och konfidensintervall, CI 95 % för sambandet mellan höga krav, låg stimulans eller små påverkansmöjligheter och utfrysning av chefer.

	Antal exponerade	Univariata effekter		Multivariat <sup>a</sup> varje effekt justerad		Multivariat <sup>b</sup> full modell
Höga Krav	1502	1.3 (1.1-1.5)	1.1 (0.9-1.3)	–	–	1.1 (0.9-1.3)
Låg stimulans	1858	1.3 (1.1-1.5)	–	1.1 (1.0-1.4)	–	1.1 (1.0-1.4)
Små påverkansmöjligheter	1890	1.3 (1.1-1.5)	–	–	1.0 (0.9-1.2)	1.0 (0.9-1.2)
Kvinna	2273	0.8 (0.7-1.0)	0.8 (0.7-0.9)	0.8 (0.7-0.9)	0.8 (0.7-0.9)	0.8 (0.7-0.9)
Åldersgrupp						
<34	1160	1.1 (0.9-1.3)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)
35-49	1538	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)
>49	1351	1	1	1	1	1
Allvarlig konflikt i barndomsfamiljen	422	1.6 (1.3-2.0)	1.4 (1.1-1.8)	1.4 (1.1-1.8)	1.4 (1.1-1.8)	1.4 (1.1-1.8)
Utbildningsnivå						
Grundskola	455	1.4 (1.1-1.8)	1.0 (0.7-1.4)	1.0 (0.7-1.3)	1.0 (0.7-1.3)	1.0 (0.7-1.3)
Gymnasie/Universitet	2266	1.1 (.9-1.3)	1.0 (0.8-1.2)	0.9 (0.8-1.1)	1.0 (0.8-1.2)	0.9 (0.8-1.1)
Universitet >=3 år	1328	1	1	1	1	1
Socioekonomisk grupp						
Outbildade arbetare	605	1.5 (1.2-1.9)	1.3 (0.9-1.7)	1.2 (0.9-1.6)	1.2 (0.9-1.7)	1.2 (0.9-1.6)
Utbildade arbetare	367	1.3 (1.0-1.7)	1.0 (0.7-1.4)	1.0 (0.7-1.4)	1.0 (0.7-1.4)	1.0 (0.7-1.4)
Lägre tjänstemän	731	1.5 (1.2-1.9)	1.4 (1.1-1.9)	1.4 (1.0-1.8)	1.4 (1.1-1.8)	1.4 (1.1-1.8)
Mellan tjänstemän	1159	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)
Högre tjänstemän	1007	1	1	1	1	1
Ekonomiska svårigheter	441	1.9 (1.5-2.3)	1.5 (1.2-1.9)	1.5 (1.1-1.9)	1.5 (1.1-1.9)	1.5 (1.1-1.9)
Utfrysning av chefer vid Tidpunkt 1	751	5.2 (4.4-6.1)	4.7 (4.0-5.7)	4.8 (4.0-5.7)	4.8 (4.0-5.7)	4.7 (3.9-5.6)

<sup>a</sup> Varje exponeringsvariabel justerad för confounders: kön, ålder, allvarlig konflikt i barndomsfamiljen, utbildningsnivå, socioekonomisk grupp, ekonomiska svårigheter och svår konflikt vid tidpunkt 1.

<sup>b</sup> Fullständigt justerad, alla huvudexponeringsvariabler justerade för varandra och alla confounders: kön, ålder, allvarlig konflikt i barndomsfamiljen, utbildningsnivå, socioekonomisk grupp, ekonomiska svårigheter och svår konflikt vid tidpunkt 1.

**Tabell 4.** Antal exponera och oddskvoter, OR och konfidensintervall, CI 95 % för sambandet mellan höga krav, låg stimulans eller små påverkansmöjligheter och utfrysning av medarbetare.

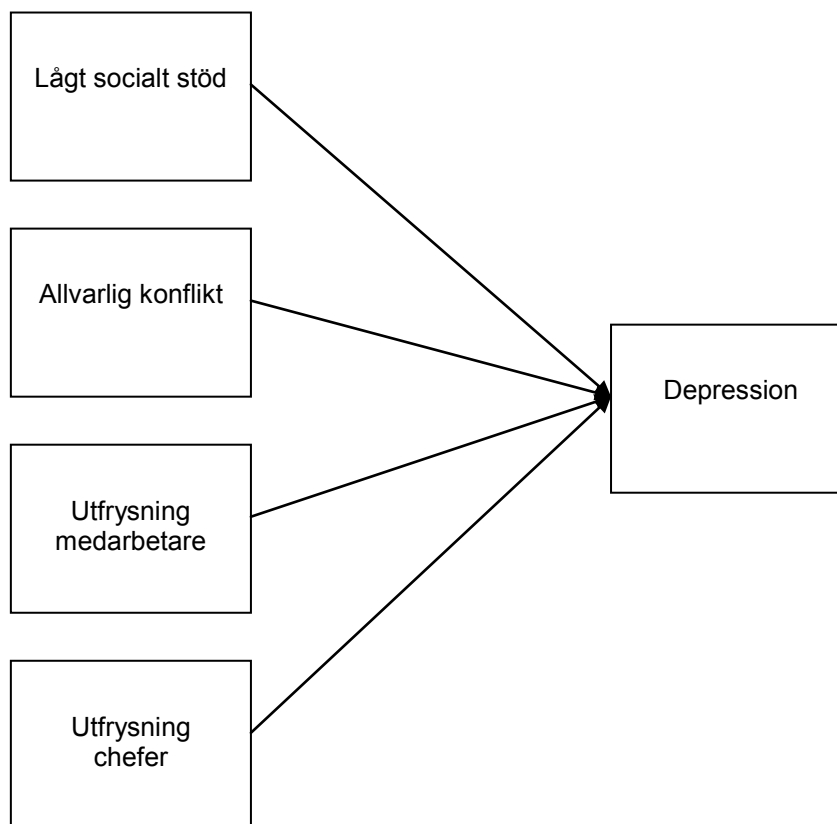
	Antal exponerade	Univariata effekter		Multivariat <sup>a</sup> varje effekt justerad		Multivariat <sup>b</sup> full modell
Höga Krav	1502	1.4 (1.2-1.6)	1.3 (1.0-1.5)	–	–	1.3 (1.1-1.6)
Låg stimulans	1858	1.4 (1.2-1.6)	–	1.4 (1.1-1.6)	–	1.4 (1.1-1.7)
Små påverkansmöjligheter	1890	1.4 (1.2-1.7)	–	–	1.2 (1.0-1.4)	1.1 (0.9-1.3)
Kvinna	2273	1.0 (0.9-1.2)	0.9 (0.7-1.0)	0.9 (0.7-1.0)	0.9 (0.7-1.0)	0.8 (0.7-1.0)
Åldersgrupp						
<34	1160	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)
35-49	1538	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)	1.0 (0.8-1.2)
>49	1351	1	1	1	1	1
Allvarlig konflikt i barndomsfamiljen	422	1.9 (1.5-2.4)	1.6 (1.3-2.1)	1.7 (1.3-2.2)	1.7 (1.3-2.2)	1.7 (1.3-2.1)
Utbildningsnivå						
Grundskola	455	1.2 (0.9-1.6)	0.9 (0.7-1.3)	0.9 (0.7-1.2)	0.9 (0.7-1.3)	0.9 (0.6-1.2)
Gymnasie/Universitet	2266	0.9 (0.8-1.1)	0.9 (0.7-1.1)	0.8 (0.7-1.0)	0.9 (0.7-1.1)	0.8 (0.7-1.0)
Universitet >=3 år	1328	1	1	1	1	1
Socioekonomisk grupp						
Utbildade arbetare	605	1.3 (0.9-1.6)	1.2 (0.8-1.6)	1.0 (0.7-1.4)	1.1 (0.8-1.5)	1.0 (0.7-1.4)
Utbildade arbetare	367	1.1 (0.7-1.5)	1.0 (0.6-1.4)	0.9 (0.6-1.3)	0.9 (0.6-1.4)	0.9 (0.6-1.3)
Lägre tjänstemän	731	1.4 (1.0-1.8)	1.2 (0.9-1.7)	1.1 (0.8-1.6)	1.2 (0.9-1.6)	1.1 (0.8-1.6)
Mellan tjänstemän	1159	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.4)	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)	1.0 (0.8-1.3)
Högre tjänstemän	1007	1	1	1	1	1
Ekonomiska svårigheter	441	1.6 (1.3-2.1)	1.3 (1.0-1.7)	1.3 (1.0-1.7)	1.3 (1.0-1.7)	1.3 (1.0-1.7)
Utfrysning av medarbetare vid Tidpunkt 1	751	6.3 (5.1-7.7)	5.9 (4.8-7.2)	5.9 (4.8-7.2)	5.9 (4.8-7.2)	5.8 (4.7-7.1)

<sup>a</sup> Varje exponeringsvariabel justerad för confounders: kön, ålder, allvarlig konflikt i barndomsfamiljen, utbildningsnivå, socioekonomisk grupp, ekonomiska svårigheter och svår konflikt vid tidpunkt 1.

<sup>b</sup> Fullständigt justerad, alla huvudexponeringsvariabler justerade för varandra och alla confounders: kön, ålder, allvarlig konflikt i barndomsfamiljen, utbildningsnivå, socioekonomisk grupp, ekonomiska svårigheter och svår konflikt vid tidpunkt 1.

När vi studerade kvinnor och män var för sig förändrades effekterna inte markant vilket indikerar små könsskillnader när det gäller sambandet mellan höga krav, låg stimulans och små påverkansmöjligheter och de tre utfallen, interpersonella problem på arbetet.

## Interpersonella problem på arbetet och depression



Lågt socialt stöd, allvarliga konflikter, utfrysning av chefer eller medarbetare, var alla associerade till depression över tid. Dessa effekter kvarstod även efter justering för confounders och tidigare depression vid T1 (lågt socialt stöd OR 1,5, CI 95 % 1,1–2,0; allvarliga konflikter OR 1,4, CI 95 % 1,1–1,9; utfrysning av chefer OR 1,6, CI 95 % 1,2–2,1; och utfrysning av medarbetare OR 1,7, CI 95 % 1,2 - 2,3). Justering för tidigare depression mätt vid T1 innebär att en (exponerad) person som inte hade depression vid tidpunkten för det första frågeformuläret hade en risk att utveckla depression över tiden.

De resultat som kom fram när vi använde DSM-IV-kriterierna för depression liknade de som visades med summapoängen från MDI, med undantag för utfrysning av chefen där effekten justerat för potentiella confounders inte var statistiskt vederlagd ( $p > 0,05$ ). Inga könsskillnader hittades.

**Tabell 5.** Antal och frekvenser (%) av exponerade eller inte vid T1 indelade i deprimerade eller inte vid T2 och univariata oddskvoter (OR) med 95 % konfidensintervall för depression vid T2.

Exposure	Ej deprimerade T2 n (%)	Deprimerade T2 n (%)	Univariata OR (CI 95%)
Hög socialt stöd	2170 (95)	124 (5)	1.0
Lågt socialt stöd	1545 (88)	201 (12)	2.3 (1.8-2.9)
Ingen allvarlig konflikt på arbetet	3174 (93)	233 (7)	1.0
Allvarlig konflikt på arbetet	568 (86)	92 (14)	2.2 (1.7-2.8)
Ingen utfrysning av chefer	3063 (94)	209 (6)	1.0
Utfrysning av chefer	652 (85)	116 (15)	2.6 (2.0-3.3)
Ingen utfrysning av medarbetare	3258 (93)	239 (7)	1.0
Utfrysning av medarbetare	457 (84)	86 (16)	2.6 (2.0-3.3)
Män	1693 (95)	82 (5)	1.0
Kvinnor	2022 (89)	243 (11)	2.5 (1.9-3.2)
Ålder			
50-64 år	1241 (94)	86 (6)	1.0
35-49 år	1386 (91)	134 (9)	1.4 (1.1-1.8)
20-34 år	1088 (91)	105 (9)	1.4 (1.0-1.9)
Ingen konflikt i barndomsfamiljen	3358 (93)	259 (7)	1.0
Konflikt i barndomsfamiljen	357 (84)	66 (16)	2.4 (1.8-3.2)
Inga ekonomiska svårigheter	3353 (93)	238 (7)	1.0
Ekonomiska svårigheter	362 (81)	87 (19)	3.4 (2.6-4.4)
Nära vän eller partner	2269 (94)	138 (6)	1.0
Ingen nära vän eller partner	1446 (88)	187 (12)	2.1 (1.7-2.7)
Inga livshändelser	1308 (96)	59 (4)	1.0
Livshändelser	2407 (90)	266 (10)	2.5 (1.8-3.3)
Låga krav	2373 (93)	181 (7)	1.0
Höga krav	1342 (90)	144 (10)	1.4 (1.1-1.8)
Hög stimulans	2033 (93)	163 (7)	1.0
Låg stimulans	1682 (91)	162 (9)	1.2 (0.9-1.5)
Stora påverkansmöjligheter	2028 (94)	122 (6)	1.0
Små påverkansmöjligheter	1687 (89)	203 (11)	2.0 (1.6-2.5)
Utbildningsnivå			
Universitet >=3 år	1247 (94)	85 (6)	1.0
Gymnasie/Universitet	2070 (92)	192 (8)	1.8 (1.2-2.6)
Grundskola	398 (89)	48 (11)	1.4 (1.0-1.8)
Ingen tidigare depression	3571 (94)	214 (6)	1.0
Tidigare depression	144 (56)	111 (44)	12.9 (9.7-17.1)

**Tabell 6.** Oddskvoter (OR) och 95 % konfidensintervall för förhållandet mellan relationsproblem på arbetet mätt vid T1 och depression enligt MDI vid T2, för alla och delat på kvinnor och män.

Exponering	Univariat	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
	OR (CI 95%)	OR (CI 95%)	OR (CI 95%)	OR (CI 95%)	OR (CI 95%)	OR (CI 95%)
Högt socialt stöd	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Lågt socialt stöd	2.3 (1.8-2.9)	2.3 (1.8-2.9)	1.8 (1.4-2.3)	1.7 (1.3-2.2)	1.7 (1.3-2.2)	1.5 (1.1-2.0)
Kvinnor	1.9 (1.5-2.5)	1.9 (1.5-2.5)	1.6 (1.2-2.1)	1.5 (1.1-2.0)	1.5 (1.2-2.0)	1.3 (1.0-1.8)
Män	3.6 (2.2-5.8)	3.6 (2.2-5.8)	2.5 (1.5-4.2)	2.6 (1.5-4.4)	2.5 (1.5-4.2)	2.2 (1.3-3.9)
Ingen allvarlig konflikt på arbetet	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Allvarlig konflikt på arbetet	2.2 (1.7-2.8)	2.2 (1.7-2.8)	1.7 (1.3-2.2)	1.6 (1.2-2.1)	1.6 (1.2-2.2)	1.4 (1.1-1.9)
Kvinnor	2.0 (1.5-2.7)	2.0 (1.5-2.7)	1.7 (1.2-2.3)	1.6 (1.2-2.2)	1.6 (1.2-2.2)	1.4 (1.0-1.9)
Män	2.4 (1.5-4.0)	2.4 (1.4-4.0)	1.7 (1.0-2.8)	1.6 (0.9-2.8)	1.6 (0.9-2.7)	1.5 (0.8-2.8)
Ingen utfrysning av chefer	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Utfrysning av chefer	2.6 (2.0-3.3)	2.6 (2.0-3.3)	2.0 (1.6-2.6)	1.9 (1.5-2.5)	1.9 (1.5-2.5)	1.6 (1.2-2.1)
Kvinnor	2.5 (1.8-3.3)	2.5 (1.8-3.3)	1.9 (1.4-2.6)	1.8 (1.3-2.5)	1.8 (1.3-2.5)	1.6 (1.1-2.2)
Män	3.5 (2.2-5.5)	3.4 (2.2-5.4)	2.5 (1.6-4.1)	2.6 (1.6-4.2)	2.5 (1.5-4.1)	2.2 (1.3-3.7)
Ingen utfrysning av medarbetare	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Utfrysning av medarbetare	2.6 (2.0-3.3)	2.6 (2.0-3.4)	2.0 (1.5-2.6)	1.9 (1.4-2.5)	1.9 (1.4-2.5)	1.7 (1.2-2.3)
Kvinnor	2.5 (1.8-3.4)	2.5 (1.8-3.4)	2.0 (1.4-2.7)	1.9 (1.4-2.7)	1.9 (1.4-2.7)	1.7 (1.2-2.3)
Män	2.3 (1.3-4.0)	2.3 (1.3-4.0)	1.7 (0.9-3.0)	1.6 (0.9-2.9)	1.6 (0.9-2.9)	1.5 (0.8-2.9)

Modell 1: Alla exponeringsvariabler justerat för ålder.

Modell 2: Alla exponeringsvariabler justerat för ålder, svår konflikt i barndomsfamiljen, ekonomiska svårigheter, saknar nära vän eller partner och svåra livshändelser.

Modell 3: Alla exponeringsvariabler justerat för ålder, svår konflikt i barndomsfamiljen, ekonomiska svårigheter, saknar nära vän eller partner, svåra livshändelser, höga krav i arbetet, stimulans och påverkansmöjligheter.

Modell 4: Alla exponeringsvariabler justerat för ålder, svår konflikt i barndomsfamiljen, ekonomiska svårigheter, saknar nära vän eller partner, svåra livshändelser, höga krav i arbetet, stimulans, påverkansmöjligheter och utbildning.

Modell 5: Alla exponeringsvariabler justerat för ålder, svår konflikt i barndomsfamiljen, ekonomiska svårigheter, saknar nära vän eller partner, svåra livshändelser, höga krav i arbetet, stimulans, påverkansmöjligheter, utbildning och depression enligt MDI från den första etappen av PART-studien.

**Tabell 7.** Antal, oddskvoter (OR) och 95 % konfidensintervall för förhållandet mellan relationsproblem på jobbet mätt i den första fasen av PART-studien och depression enligt DSM-IV i den andra fasen.

<i>Exponering</i>	<i>n (%)</i>	<i>Univariat</i>	<i>Justerad<sup>a</sup></i>
Högt socialt stöd	2294 (57)	1.0	1.0
Lågt socialt stöd	1746 (43)	2.4 (1.6-3.5)	1.5 (1.0-2.4)
Ingen allvarlig konflikt på arbetet	3380 (84)	1.0	1.0
Allvarlig konflikt på arbetet	660 (16)	2.4 (1.6-3.4)	1.6 (1.0-2.5)
Ingen utfrysning av chefer	3272 (81)	1.0	1.0
Utfrysning av chefer	768 (19)	2.7 (1.8-4.0)	1.8 (1.2-2.8)
Ingen utfrysning av medarbetare	3497 (87)	1.0	1.0
Utfrysning av medarbetare	543 (13)	2.4 (1.5-3.7)	1.4 (0.8-2.2)

<sup>a</sup> Alla exponeringsvariabler justerat för ålder, svår konflikt i barndomsfamiljen, ekonomiska svårigheter, saknar nära vän eller partner, svåra livshändelser, höga krav i arbetet, stimulans, påverkansmöjligheter, utbildning och depression enligt DSM-IV från den första etappen av PART-studien.



## Diskussion

Resultaten från första studien ger stöd för hypotesen att höga krav kan vara en viktig faktor bakom allvarliga konflikter på arbetet och utfrysning av medarbetarna. Detta kan förklaras med att höga krav kan leda till stress som i sin tur kan framkalla emotionella, kognitiva och beteendemässiga reaktioner som följaktligen kan påverka relationerna på arbetet. Resultaten ger också stöd för hypotesen att höga krav kan relateras till allvarliga konflikter och utfrysning av medarbetare men inte för utfrysning av chefer. En möjlig tolkning är att höga krav har en annan effekt på den sociala interaktionen med chefen än med medarbetare. Bristen på tid kan göra det svårt för personer att upprätthålla bra relationer med sina medarbetare men påverkar inte relationen till cheferna på samma sätt. Förhållandet till chefen kan vara mer av instrumentell karaktär. Upptagna och hårt arbetande medarbetare kanske ses som självgående och duktiga.

Låg stimulans verkar kunna leda till utfrysning av medarbetarna. Låg stimulans kan också upplevas som att man är understimulerad, i relation till arbetsuppgifterna. Understimulering kan bero på alltför lätta eller för få arbetsuppgifter eller att personen är överkvalificerad, eller en kombination av båda, d.v.s. brist på uppgifter relaterade till kvalifikationer. Understimulering har förknippats med ett antal negativa utfall ([Alfredsson, Karasek, & Theorell](#); [Lansisalmi, Kivimäki, & Elovainjo](#); [Melamed, Ben-Avi, Luz, & Green](#)). Kawakami och kollegor ([Kawakami, et al.](#); [Kawakami, Haratani, & Araki](#)) presenterade en teori om att arbetsuppgifter som inte är tillräckligt stimulerande kan minska självkänslan. Självkänslan är relaterad till arbetstillfredsställelse, där både utmanande och meningsfulla uppgifter kan relateras till begreppet stimulans ([Connolly & Viswesvaran](#)). Eventuellt kan låg arbetstillfredsställelse påverka humöret. Att vara mindre nöjd kan därmed leda till aggressivitet eller ett tillbakadraget beteende som i förlängningen kan skapa mellanmänskliga problem på arbetsplatsen ([Brief & Weiss](#)). Varför vi i vår studie endast relaterar låg stimulans till utfrysning av medarbetare och inte till allvarliga konflikter eller utfrysning av chefer är svårt att svara på och svaret kräver komplicerade teoretiska resonemang, vilket är utanför denna rapports ramar. Samma sak gäller små påverkansmöjligheter och dess brist på effekter.

Konflikter i barndomsfamiljen och ekonomiska svårigheter tycks vara särskilt betydelsefulla för de påverkansfaktorer som testades. Att ekonomiska svårigheter har stor effekt kan ha samband med att de negativa arbetsvillkoren är relaterade till en del lågavlönade arbeten ([Carroll, Smith, Sheffield, Shipley, & Marmot](#); [Marmot, et al.](#); [Skapinakis, Weich, Lewis, Singleton, & Araya](#)), men hur ekonomiska svårigheter är relaterade till problem med relationer på arbetsplatsen är inte känt. Det är dock rimligt att tro att svårigheterna skapar en stressande situation som påverka förmågan att koncentrera sig, vilket ökar risken för negativa reaktioner från chefer och medarbetare. Allvarliga konflikter i barndomsfamiljen kan vara ett mått på social bakgrund, vilket kan relateras till en sämre ställning på arbetsmarknaden och sämre arbetsvillkor ([Harkonmäki et al.](#)), och följande stress. En annan förklaring kan vara att personer som har utsatts för allvarliga konflikter i sin barndom är mer benägna att lösa motsättningar genom konflikter.

Att problem på arbetet kan relateras till depression kan vara en effekt av den betydelse som relationer på arbetet har för den enskilde. Det är rimligt att anta att en arbetsgrupp är viktig med tanke på den tid vi tillbringar i den och vilka konsekvenserna blir om vi blir uteslutna ur gemenskapen. När någon är inblandad i en konflikt eller riskerar utfrysning på arbetsplatsen, kan det upplevas som att man förlorar en grundläggande trygghet eller att man känner sig hotad. Detta kan relateras till ångest som om den blir långvarig kan leda till nedstämdhet och till exempel koncentrations- och sömnstörningar – alla symtom på depression.

Att lågt socialt stöd kan leda till depression över tid är i enlighet med resultaten från tidigare studier ([Bonde; De Lange, et al., 2003](#); [Dormann & Zapf; Netterstrom, et al.](#); [Niedehammer, Bugel, Goldberg, Leclerc, & Gueguen, 1998](#); [Paterniti, et al.](#); [S. Stansfeld & Candy, 2006](#); [S Stansfeld, Furher, & Shipley; Wang](#)). Stansfeld, Furher och Shipley ([S Stansfeld, et al., 1998](#)) testade förhållandet för olika typer av socialt stöd och drog slutsatsen att lågt känslomässigt stöd var förenat med större risk för depression. Detta är i enlighet med våra resultat där vår skala kan sägas mäta den emotionella aspekten av stöd.

På grund av de få studier som undersöker sambandet mellan konflikter på arbetsplatsen och depression, måste jämförelser göras med studier utanför detta område. Brown och Harris ([Brown & Harris](#)) har visat att allvarliga händelser och svårigheter i livet, som är kränkande och svåra att ta sig ur, kan orsaka depression. Vi vet inte hur individerna i vår studie upplever interpersonella problem på arbetsplatsen, men det är troligt att det upplevs som förnedrande att bli utfrysad på arbetet, att inte bli inbjuden till sociala evenemang eller att inte få viktig information. Inlåsnings kan också vara viktigt. Enskilda kan vara rädda för följderna av att förlora arbetet och därmed bli kvar i en kränkande miljö.

Att det finns ett samband mellan utfrysning och depression är i linje med studier som visat att mobbning eller trakasserier kan relateras till nedsatt psykisk hälsa ([Kivimäki et al., 2003](#); [Maarit & Vartia](#)). Zapf och kollegor ([Dieter Zapf, et al., 1996](#)) anser att social isolering är en indikator på mobbning och en viktig, men föga studerad, social stressfaktor i arbetet. De föreslår att social isolering kan vara relaterat till depression. Social isolering är självklart nära kopplat till utfrysning, men också till lågt socialt stöd. Att inte få stöd, instrumentellt eller emotionellt, kan upplevas som att man står utanför.

I sin diskussion kring orsakerna till mobbning föreslår Zapf och Einarsson ([Dieter Zapf & Einarsson, 2005](#)) att i vissa företag är karriärmöjligheter beroende av personliga relationer, vilket kan öka risken för mellanmänniska konflikter. Detta skulle i och för sig kunna leda till motsatsen, att rädslan att förlora karriärmöjligheter fungerar som en buffert som leder till färre konflikter. På grundval av resultaten av våra studier kan vi inte argumentera mot uppfattningen att vissa arbetsplatser bygger på mellanmänniska relationer i större utsträckning än andra. Vi hittade dock ganska starka samband i vår populationsbaserade studie. Om sålunda sambanden är starkare på vissa arbetsplatser så torde effekten vara märkbart högre än i den allmänna populationen.

Till studiepopulationen valdes individer som inte hade bytt arbetsplats eller arbetsuppgifter under en treårsperiod. Detta gjordes för att minska variationen i exponeringsvariablerna. Urvalet kan emellertid leda till en underskattning av riskerna om

de som inte ingår i analysen löper större risk att utveckla depression jämfört med dem som ingår.

Tre år förflöt mellan enkäterna, vilket innebär att slumpmässigt fel kan förekomma och förminska eventuella sanna effekter. Denna studie fann ändå uppenbara effekter, vilka kanske hade varit ännu större om tidsperioden varit kortare. Ett generellt problem med panelstudier är att de oftast består av data från två eller flera datainsamlingar, med ett eller flera år emellan och där längden på exponering eller utfallet inte är kända. Effekten i dessa studier anses vara orsakade av exponeringsvariabeln om det finns ett samband med utfallsvariabeln som samlas in senare. Det kan dock inte uteslutas att vad som anses vara en effekt kan bero på ett synkront samband mellan exponeringsvariabeln och utfallsvariabeln endast i den senare datainsamlingen, exponeringsvariabeln korrelerar med motsvarande vid det senare tillfället. Den idealiska studiedesignen skulle förmodligen vara en prospektiv studie med ett stort urval som regelbundet intervjuades med korta tidsintervall. Så vitt vi vet är det optimala tidsintervallet för att studera de variabler vi intresserat oss för inte känt. Om tre år mellan datainsamling kan tyckas alltför långt, vilket riskerar en underskattning av de observerade effekterna, så visar funna resultat på betydelsefulla samband.

Möjligheten för omvända orsakssamband bör också övervägas. Vi har justerat vid T1 för variabeln som motsvarar resultatet vid T2, vilket rimligen borde ta hand om det omvända orsakssambandet. Dessutom har vi också genomfört separata analyser med dem som inte rapporterat några av resultaten vid T1. De oddskvoterna var mycket lika våra resultat.

Alla våra uppgifter vad gäller både exponering och utfall var självrapporterade. Överrapportering skulle kunna leda till uppblåsta effekter. Waldenström et al. ([Waldenström, et al.](#)) jämförde de självrapporterade nivåerna av exponering för negativa arbetsvillkor med externt bedömda exponeringar och fann att risken för överrapportering bland dem med depressiva symtom kan vara överdriven. Vi har dock hjälpligt minskat den risken genom att kontrollera för motsvarande resultatvariablerna vid T1.

Även om frågorna/skalorna gällande allvarliga konflikter på arbetsplatsen och utfrysning av chefer eller medarbetare har använts i epidemiologiska studier så har de, vad vi vet, inte testats i fråga om reliabilitet och validitet. Att undersöka konflikter på jobbet med en enda ja- eller nej-fråga är en yvig metod, vilket gör det svårt att tolka svaret. Individer kan tolka vad som utgör allvarliga konflikter på olika sätt ([Kirsi Appelberg, 1996](#)). Begreppet konflikt definieras sällan som en interaktion mellan två eller flera personer som betar sig fientligt gentemot varandra. Följaktligen innehåller begreppet konflikt ibland dimensioner av att man utsätts för andra människors beteende utan att man nödvändigtvis själv är aktiv ([Giebels & Janssen](#)). Konflikter kan även tolkas som bristande eller dåligt stöd, vilket gör tolkningen av resultaten komplicerade. Sammansatta skalor med fler dimensioner, t.ex. vad, vem och hur länge, eller mer objektiva metoder för att mäta konflikter skulle vara ett sätt att höja förståelsen och vara intressant för fortsatta studier.

Vi har inte kontrollerat för personlighetsegenskaper, såsom negativ affektivitet (tendensen att betrakta världen på ett negativt och dysforiskt sätt), vilka kan påverka

rapporteringen av exponeringen samt utfall. Det finns sannolikt många egenskaper som tenderar att dämpa eller blåsa upp relationen mellan exponering och någon av de utfall som studerats, vilket gör det svårt att bedöma i vilken utsträckning en observerad effekt är förvrängd. En ytterligare komplikation är svårigheten att skilja systematisk felrapportering från en underliggande verklig effekt av exponeringen. Även svårighet att bedöma huruvida personlighetsegenskaper är stabila eller om de varierar innebar att vi beslutade att inte kontrollera för specifika egenskaper. Detta är i enlighet med förslag från flera författare ([Bosma, Stansfeld, & Marmot](#); [Smillie, Yeo, Furnham, & Jackson](#); [Spector](#); [Spector, Zapf, Chen, & Frese](#)). Men genom att statistiskt avlägsna de som rapporterade negativa utfall vid T1 har vi minskat risken för överrapportering av både resultat och exponering.

MDI är en självrapporteringsskala som används för att utvärdera depression. Vi valde en gräns på 20 poäng, baserat på rekommendationer från Forsell och andra ([Bech, et al.](#); [Forsell](#)). I Forsells artikel, där självrapporterad depression enligt MDI jämfördes med kliniskt bedömd depression med hjälp av SCAN i en populationsstudie, drogs slutsatsen att en 20-poängsgräns var optimalt i fråga om en kombination av sensitivitet (0,74) och specificitet (0,73) för klinisk depression, och sensitivitet (0,63) och specificitet (0,81) för övriga depressiva tillstånd. Vi har även gjort en analys med hjälp av kriterierna för egentlig depression baserat på DSM-IV. Resultaten från dessa beräkningar var jämförbara med de resultat som erhöles med 20-poängsgräns. Detta betyder att de som klassades som deprimerade i vår studie med stor sannolikhet också kan anses vara deprimerade i klinisk mening.

Minst en nyare undersökning har visat indikationer på skillnader mellan könen när det gäller relationen mellan negativa arbetsförhållanden och depression ([Rugulies, Bultmann, Aust, & Burr](#)). Men vi hittade inga indikationer på sådana skillnader i våra analyser då konfidensintervallen mellan könen överlappade stort. Således är risken i vår studie likartad för kvinnor och män när det gäller att utveckla depression på grund av problematiska relationer i arbetet. Dessa likheter mellan kvinnor och män fanns också i första studien.

## Slutsatser

Våra resultat stöder antagandet att höga krav, enligt krav-kontrollmodellen, kan påverka aspekter av mellanmänniska relationer på arbetsplatsen. Det vill säga allvarliga konflikter och utfrysning av medarbetarna. Låg stimulans kan leda till utfrysning av medarbetarna. Små påverkansmöjligheter var inte relaterade till något utfall. Detta kan ha betydelse för interventioner på arbetsplatser. Förbättringar i de psykosociala arbetsförhållandena kan bidra till att minska konflikter och social utslagning. När man försöker hantera relationsproblem på arbetet kan det vara viktigt att analysera de psykosociala arbetsförhållandena, till exempel de anställdas möjligheter att använda sina kunskaper och utvecklas.

Då vi fann stöd för sambandet mellan relationsproblem på arbetet och depression kan våra resultat vara viktiga när det gäller att förebygga depression och för rehabilitering av deprimerade patienter. Tidig identifiering och förebyggande arbete vad gäller problematiska mellanmänniska relationer på arbetsplatsen kan bidra till att minska risken för de anställda att utveckla depression. Sådana åtgärder kan också öka möjligheten för deprimerade personer att återvända till arbetet efter en sjukskrivning

Ytterligare studier behövs för att kontrollera sambandet mellan arbetsvillkor och relationer på arbetet, samt om dessa kan verifieras för att förstå sambanden mellan arbetsvillkor och allvarliga konflikter och social utfrysning på arbetsplatser.

Lågt socialt stöd, allvarliga konflikter och utfrysning av chefer eller medarbetarna, tycks vara determinanter för depression. Ytterligare studier med data insamlade vid flera tillfällen, med diagnosen depression ställd med hjälp av intervjuer och med tiden för symtomdebuten fastställd, skulle vara önskvärt för att bekräfta resultaten.

## Referenser

- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Alfredsson, L., Karasek, R., & Theorell, T. (1982). Myocardial infarction risk and psychosocial work environment: an analysis of the male Swedish working force. *Social Science & Medicine*, 16(4), 463-467.
- Appelberg, K. (1996). *Interpersonal conflicts at work: impact on health behavior, psychiatric morbidity and work disability* (People and Work No. 7). Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Appelberg, K., Romanov, K., Heikkilä, K., Honkasalo, M. L., & Koskenvuo, M. (1996). Interpersonal conflict as a predictor of work disability: a follow-up study of 15,348 Finnish employees. *Journal of Psychosomatic Research*, 40(2), 157-167.
- Bech, P., Rasmussen, N. A., Olsen, L. R., Noerholm, V., & Abildgaard, W. (2001). The sensitivity and specificity of the Major Depression Inventory, using the Present State Examination as the index of diagnostic validity. *J Affect Disord*, 66(2-3), 159-164.
- Bergman, P., Ahlberg, G., Forsell, Y., & Lundberg, I. (2010). Non-participation in the second wave of the Part study on mental disorders and its effects on risk estimates. *International Journal of Social Psychiatry*, 56(2), 119-132.
- Bonde, J. P. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occup Environ Med*, 65(7), 438-445.
- Bosma, H., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (1998). Job control, personal characteristics, and heart disease. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 402-409.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*(53), 279-307.
- Brown, G. W., & Harris, T. (1978). *Social Origins of Depression*. Cambridge: University Printing House, Great Britain.
- Carroll, D., Smith, G. D., Sheffield, D., Shipley, M., & Marmot, M. G. (1997). The Relationship Between Socioeconomic Status, Hostility, and Blood Pressure Reactions to Mental Stress in Men: Data from the Whithall II Study. *Health Psychology*, 16(2), 131-136.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- De Dreu, C. W. K., & Beersma, B. (2005). Conflict in organizations: Beyond effectiveness and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(2), 105-117.
- De Dreu, C. W. K., Van Dierendonck, D., & De Best-Waldhober, M. (2003). Conflict at Work and Individual Well-being. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work & Health Psychology* (Second Edition ed., pp. 495-515). West Sussex, England: Jon Wiley & Sons Ltd.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). The very best of the Millennium: Longitudinal research and the Demand-Control-(Support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305.

- De Lange, A. H., Toon, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2004). The relationship between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. *Work & Stress, 18*(2), 149-166.
- Dijkstra, M. T., Van Dierendock, D., & Evers, A. (2005). Responding to conflict at work and individual well-being: The mediating role of flight behavior and feelings of helplessness. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*(2), 119-135.
- Dormann, C., & Zapf, D. (1999). Social support, social stressors at work, and depressive symptoms: testing for main and moderating effects with structural equations in a three-wave longitudinal study. *J Appl Psychol, 84*(6), 874-884.
- Folkhälsorapport 2005. (2005). Epidemiologiskt Centrum, Socialstyrelsen (National Board of Health and Welfare).
- Forsakringskassan. (2007). *The Scope and Financing of Social Insurance in Sweden 2005-2008*. Stockholm.
- Forsell, Y. (2005). The Major Depression Inventory versus Schedules for Clinical Assessment in Neuropsychiatry in a population sample. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol, 40*(3), 209-213.
- Frederikson, L. G., & Dewe, P. J. (1996). A Longitudinal Study of Appraisal and Coping Using Repeated Measures of Sressor, Importance, Frustration and Coping Responce. *Stress Medicine, 12*, 81-91.
- Gendolla, G. H. E. (2000). On the Impact of Mood on Behavior: An Integrative Theory and a Review. *Review of General Psychology, 4*(4), 378-408.
- Giebels, E., & Janssen, O. (2005). Conflict stress and reduced well-being at work: The buffering effect of third-party help. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*(2), 137-155.
- Guerra, J. M., Martinez, I., Munduate, L., & Medina, F. J. (2005). A contingency perspective on the study of the consequences of conflict types: The role of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*(2), 157-176.
- Harkonmäki, K., Korkeila, K., Vathera, J., Kivimaki, M., Souminen, S., Sillanmäki, L., et al. (2007). Childhood adversities as predictor of disability retirement. *Journal of Epidemiological Community Health, 61*, 479-484.
- Henderson, S., Duncan-Jones, P., & Byrne, D. (1980). Measuring social relationships. The interview schedule for social interaction. *Psychological Medicine*(10), 723-734.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health, 78*, 1336-1342.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I. L. D., Bongers, P. M., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comperative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 322-355.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- Kawakami, N., Araki, S., & Kawashima, M. (1990). Effects of job stress on occurrence of major depression in Japanese industry: a case-control study nested in a cohort study. *Journal of Occupational Medicine*, 32(8), 722-725.
- Kawakami, N., Haratani, T., & Araki, S. (1992). Effects of perceived job stress on depressive symptoms in blue-collar workers of an electrical factory in Japan. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 18(3), 195-200.
- Keashly, L., & Harvey, S. (2005). Emotional Abuse In The Workplace. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior, Investigations Of Actors and Targets* (pp. 201-235). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Keltikangas-Jarvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(10), 779-783.
- Lansisalmi, H., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2004). Is Underutilization of Knowledge, Skills, and Abilities a Major Barrier to Innovation? *Psychological Reports*, 94(3,Pt1), 739-750.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lundberg, I., Damström-Thakker, K., Hällström, T., & Forsell, Y. (2005). Determinants of non-participation, and the effects of non-participation on potential cause-effect relationships, in the PART study on mental disorders. *Social Psychiatry Psychiatric Epidemiology*, 40, 475-483.
- Maarit, M. A.-L., & 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*, 27(1), 63-69.
- Marmot, M., Furher, R., Ettner, S. L., Marks, N. F., Bumpass, L. L., & Ryff, C. D. (1998). Contribution of Psychosocial Factors to Socioeconomic Differences in Health. *The Milbank Quarterly*, 76, 403-448.
- Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M. S. (1995). Repetitive work, work underload and coronary heart disease risk factors among blue-collar workers--the CORDIS study. Cardiovascular Occupational Risk Factors Determination in Israel. *Journal of Psychosomatic Research*, 39(1), 19-29.
- Netterstrom, B., Conrad, N., Bech, P., Fink, P., Olsen, O., Rugulies, R., et al. (2008). The Relation between Work-related Psychosocial Factors and the Development of Depression. *Epidemiol Rev*, 30(1), 118-132.
- Niedhammer, I., Bugel, I., Goldberg, M., Leclerc, A., & Gueguen, A. (1998). Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study. *Occupational and Environmental Medicine*, 55, 735-741.
- Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I., & David, S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 24(3), 197-205.
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T., & Consoli, S. M. (2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms. Longitudinal results from the GAZEL Study. *Br J Psychiatry*, 181, 111-117.
- Rugulies, R., Bultmann, U., Aust, B., & Burr, H. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: Prospective findings from a 5 year follow-up of Danish work environment cohort study. *American Journal of Epidemiology*, 163, 877-887.



- Sapolsky, R. M. (2004). *Why zebras don't get ulcers* (3 ed.): Owl Books, Henry Holt and Company, LLC.
- Skapinakis, P., Weich, S., Lewis, G., Singleton, N., & Araya, R. (2006). Socio-economic position and common mental disorders. *British Journal Of Psychiatry*(189), 109-117.
- Smillie, L. D., Yeo, G. B., Furnham, A. F., & Jackson, C. J. (2006). Benefits of all work and no play: the relationship between neuroticism and performance as a function of resource allocation. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 139-155.
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research: Truth or Urban Legend. *Organizational Research Methods*, 9(2), 221-232.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior, Investigations Of Actors and Targets* (pp. 151-174). Washington, DC: American Psychologist Association.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity Should not be controlled in job stress research: don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 79-95.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health*, 32(6), 443-462.
- Stansfeld, S., Furher, R., & Shipley, M. (1998). Types of social support as predictors of psychiatric morbidity in cohort of British Civil Servants (Whitehall II Study). *Psychol Med*, 28, 881-892.
- Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Shipley, M. J., & Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56(5), 302-307.
- Theorell, T., Lind, E., & Floderus, B. (1975). The relationship of disturbing life-changes and emotions to early development of myocardial infarction and other serious illnesses. *International Journal of Epidemiology*, 4, 281-293.
- Waldenstrom, K., Ahlberg, G., Bergman, P., Forsell, Y., Stoetzer, U., Waldenstrom, M., et al. (2008). Externally assessed psychosocial work characteristics and diagnoses of anxiety and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(2), 90-97.
- Wang, J. (2004). Perceived work stress and major depressive episodes in a population of employed Canadians over 18 years old. *J Nerv Ment Dis*, 192(2), 160-163.
- The World Health Report: 2004: Changing History*. (2004). Geneva: World Health Organization.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. [Review]. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing At Work: Escalated Conflicts in Organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior, Investigations Of Actors and Targets* (pp. 237-270). Washington, DC: American Psychological Association.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.



ISBN: 978-91-86313-65-4

På uppdrag av  
Stockholms läns landsting



**Karolinska  
Institutet**