

# „Vinnugleðin hefur tapast, nú er bara álag og erfitt og lítil gleði“ – starfsumhverfi opinberra starfsmanna á tímum efnahagsþrenginga

Hjördís Sigursteinsdóttir, aðjúntkt við viðskipta- og raunvísindasvið Háskólans á Akureyri

## Útdráttur

Árið 2008 markaði upphaf mikils samdráttarskeiðs um heim allan og Ísland var eitt af fyrstu löndunum í Evrópu sem alþjóðakreppan náði til. Áhrifa kreppunnar gætti víða í samfélaginu og þó hún hafi komi harðar niður á einkageiranum hafði hún einnig mikil áhrif í opinbera geiranum, ekki síst hjá sveitarfélögum. Tilgangur rannsóknarinnar var að komast að því hvernig starfsfólk sveitarfélaga greindi frá starfsánægju, álagi, starfsöryggi, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks tveimur, þremur og fimm árum eftir efnahagshrunið. Auk þess var skoðað hvort þættir í starfsumhverfinu, auk persónubundinna þátta, geti spáð fyrir um líkur á starfsánægju. Notað var blandað rannsóknarsnið (spurningalistakannanir og rýnihópaviðtöl). Niðurstöðurnar sýndu lækkanði hlutfall þeirra sem voru ánægðir í starfi eftir því sem lengra leið frá efnahagshruninu, einkum vegna sparnaðaraðgerða stjórnenda. Starfsaðstæður versnuðu verulega að mati þátttakenda og mátti sjá birtingarmyndir þess í fækkun starfsfólks, auknu vinnuálagi, minna starfsöryggi, meiri óánægju með stjórnun og minni umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks, sérstaklega á vinnustöðum þar sem uppsagnir höfðu orðið. Uppsagnir á vinnustað var besta spágildið fyrir starfsánægju (OR=0,590), þannig að á vinnustöðum þar sem uppsagnir höfðu orðið var mun minni starfsánægja en á öðrum vinnustöðum. Einnig kom í ljós að aðrir þættir í starfsumhverfinu (umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan



Icelandic Review of Politics and Administration Vol. 12, Issue 2 (417-442)

© 2016 Contact: Hjördís Sigursteinsdóttir, hjordis@unak.is

Article first published online December 19th 2016 on <http://www.irpa.is>

Publisher: Institute of Public Administration and Politics, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík, Iceland

Stjórnmál & stjórnsýsla 2. tbl. 12. árg. 2016 (417-442) Fræðigreinar

© 2016 Tengiliður: Hjördís Sigursteinsdóttir, hjordis@unak.is

Vefbirting 19. desember 2016 - Birtist á vefnum <http://www.irpa.is>

Útgefandi: Stofnun stjórnsýslufræða og stjórnmála, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík

DOI: <http://dx.doi.org/10.13177/irpa.a.2016.12.2.11>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License.

starfsmanna OR=1,349; ánægja með stjórnun vinnustaðarins OR=1,345; starfsöryggi OR=1,221 og vinnuálag OR=0,801) höfðu allir marktæk áhrif á starfsánægju. Mikilvægt er að stjórnendur hafi vakandi auga fyrir starfstengdri líðan á vinnustaðnum, sérstaklega á samdráttartímum, og þá ekki einungis meðal þeirra starfshópa sem hafa orðið verst úti heldur einnig þeirra sem að jafnaði eru taldir búa við mikið starfsöryggi, eins og starfsfólk sveitarfélaga.

**Efnisorð:** Starfsánægja; efnahagshrun; starfsöryggi; álag í starfi; ánægja með stjórnun.

## **“The joy of work is gone, just a heavy workload and tough working conditions and little joy” – correlation between economic collapse and the working environment of public employees**

### **Abstract**

The year 2008 marked the beginning of a great recession worldwide and Iceland became one of the first countries in Europe to be affected by the international crisis. The effects of the crisis were widely spread in the community and even though its negative impact was more strongly felt in the private sector, it also had a large impact on the public sector, particularly municipalities. The aim of this study was to examine how municipal employees experienced job satisfaction, workload, job security, satisfaction with management and how management cares for the health and wellbeing of employees two, three, and five years after the economic collapse in 2008. In addition, the study addresses the question of whether factors in the work environment as well as personal factors can predict the likelihood of job satisfaction. Mixed methods were used (questionnaires and focus group interviews) to gather data. The results showed a decline in job satisfaction following the economic crisis, mainly due to cost-cutting management. Working conditions worsened significantly as time passed and this was manifested in staff reductions, increased workload, declined job security, more dissatisfaction with management and less care for the health and wellbeing of employees, especially in workplaces where manpower had been downsized. Redundancies at work was the best predictor for job satisfaction (OR=0.590), reflecting less job satisfaction. Furthermore, other hygiene factors make a statistical contribution to the model. It is important that managers are aware of the work-related wellbeing of employees, especially in times of economic recession, not only among employees that have been hit hardest but also those who are normally considered to have greater job security, such as municipal employees.

**Keywords:** job satisfaction; economic collapse; job security; workload; satisfaction with management.

## Inngangur

Íslenskt samfélag stóð á krossgötum á haustmánuðum 2008 þegar þrjár stærstu viðskiptabankar Íslands fóru í greiðsluþrot. Bankahrunið hafði alvarlegar afleiðingar fyrir vinnu- markaðinn, bæði einkamarkaðinn og hinn opinbera. Algeng stjórnunaraðferð á tímum efnahagsþrenginga er að draga úr starfsmannakostnaði (Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson & Rúnar Vilhjálmsson 2014; Gandolfi 2008; Greenhagh & Rosenblatt 2010; Østhus & Mastekaasa 2010) enda er hann langstærsti útgjaldaliður flestra skipulagsheilda. Hægt er að draga úr starfsmannakostnaði með uppsögnum starfsmanna en einnig er hægt að nota aðrar aðferðir eins og að ráða ekki í stöður sem losna, hvetja til snemmbærra starfsloka, draga úr yfirvinnu, lækka starfshlufall og fækka afleysingum (Arney Einarsdóttir 2010; Freeman & Cameron 1993; Kulkarni 2008). Opinberar stofnanir leitast frekar en fyrirtæki á almennum markaði við að beita mjúkum aðferðum við að draga úr starfsmannakostnaði, eins og að bjóða launalaus leyfi og draga úr hlunnindum í stað harðari aðgerða eins og launalökkana eða hópuppsagna (Arney Einarsdóttir 2010). Niðurskurður í starfsmannahaldi getur haft neikvæð áhrif á heilsu og líðan starfsfólks sem heldur vinnunni (Ferrie, Westerlund, Virtanen, Vahtera & Kivimäki 2008; Kivimäki, Vathera, Pentti, Thomson, Griffiths & Cox 2001; Kulkarni 2008; Sigursteinsdóttir & Rafnsdóttir 2015). Í yfirlitsgrein Vilas V. Kulkarni (2008) um rannsóknir á áhrifum niðurskurðar á starfsfólk sem eftir er á vinnustaðnum kemur meðal annars fram að hann leiði til minni starfsánægju, meira álags, verri samskipta og starfsanda, og hafi neikvæð félagsleg áhrif.

Markmið þessarar rannsóknar var að komast að því hvornig starfsfólk sveitarfélaga greindi frá starfsánægju, álagi í starfi, starfsöryggi, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks tveimur, þremur og fimm árum eftir efnahagshrunið haustið 2008. Jafnframt var markmiðið að athuga hvaða þættir í starfsumhverfinu og persónubundnir þættir spáðu fyrir um starfsánægju á vinnustað á tímum efnahagsþrenginga.

## 1. Tengsl efnahagsþrenginga við starfsumhverfi

Árið 2008 markaði upphaf mikils samdráttarskeiðs um heim allan og varð Ísland eitt af fyrstu löndunum í Evrópu sem alþjóðakreppan náði til (Karanikolos, Mladovsky, Cylus o.fl. 2013). Áhrifa kreppunnar gætti víða í samfélaginu og þó hún hafi komi harðar niður á einkageiranum hafði hún einnig mikil og lengri áhrif í opinbera geiranum, ekki síst hjá sveitarfélögum (Samband íslenskra sveitarfélaga 2011). Mikið starfsöryggi hefur gjarnan fylgt störfum innan opinbera geirans og uppsagnir verið fátíðari þar en í einkageiranum (Clark & Vinay 2005), en breyttar forsendur í rekstrarumhverfinu hafa sín áhrif. Rannsóknir á tengslum kreppu og samdráttar við vinnufyrirkomulag, líðan og heilsu þeirra sem halda vinnunni eru fátíðar (Carter, Danford, Howcroft, Richardson, Smith & Taylor 2013), en þó var gerð rannsókn hér á landi á líðan starfsfólks viðskiptabankanna í kjölfar efnahagsbrunsins (Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson & Rúnar Vilhjálmsson 2014; Ásta Snorradóttir, Kristinn Tómasson, Rúnar Vilhjálmsson & Guðbjörg Linda Rafnsdóttir 2015; Ásta Snorradóttir, Rúnar Vil-

hjálmsson, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir & Kristinn Tómasson 2013). Sjá má í niðurstöðum þeirrar rannsóknar að starfsöryggi minnkaði verulega á árunum eftir efnahagshrunið og hafði það neikvæð áhrif á líðan starfsfólksins, einkum þess sem starfaði á vinnustöðum þar sem uppsagnir áttu sér stað (Ásta Snorradóttir, o.fl. 2015). Lítið starfsöryggi og hættan á atvinnumissi getur haft neikvæð áhrif á viðhorf til vinnunnar (Allen, Freeman, Russell, Reyzenstein & Rentz 2001; Probst 2000). Samkvæmt niðurstöðum Allen o.fl. (2001) eru áhrifin á viðhorf til vinnunnar breytileg eftir tíma. Þannig eru viðhorfin neikvæðust fyrsta árið eftir niðurskurðinn en eftir því sem lengra líður frá honum breytast þau smám saman aftur til betri vegar. Rannsóknir hafa einnig sýnt að þegar starfsfólk sem er helgað vinnustaðnum stendur frammi fyrir minnkandi starfsöryggi er það líklegra en aðrir starfsmenn til að sýna neikvæð viðhorf til vinnunnar (Niedhammer, Chastang, David, Barouhriel & Barrandon 2006; Probst 2000). Vegna breyttra viðhorfa starfsfólks í kjölfar niðurskurðar má ætla að það dragi úr vinnuafköstum á vinnustaðnum og að veikindafjarvistir aukist sem og löngun til að hætta í starfi (Kulkarni 2008; Vahtera o.fl. 2004).

Starfsfólk sem heldur vinnunni í gegnum niðurskurð á vinnustaðnum upplifir gjarnan missi þegar starfsfélagar hverfa á brott en einnig upplifir það sjálft minna starfsöryggi. Starfsaðstæðurnar breytast og vinnuálagið eykst þar sem starfsfólki hefur fækkað en verkin eru gjarnan hin sömu. Þetta leiðir til aukinnar andlegrar og líkamlegrar þreytu sem á endanum veldur óánægju meðal starfsfólksins (Mishra & Spreitzer 1998), auk þunglyndis, kvíða og kulnunar (Borbonnais, Brisson, Vézina, Masse & Blanchette 2005; Verhaeghe, Vierick, Gemmel, Maele & Backer 2006). Starfsöryggi tengist þannig starfsánægju (Duffy & Richards 2006; Theodossiou & Vasileiou 2007), en talið er að bæði starfsánægja og starfsöryggi aukist aftur eftir því sem lengra líður frá niðurskurði á vinnustöðum (Skalli, Theodossiou & Vasileiou 2008).

## 2. Starfsánægja á vinnustað

Starfsánægja er öllum mikilvæg; ekki bara starfsfólkinu heldur vinnustaðnum líka. Rannsóknir sýna að þeir sem eru ánægðir í vinnunni eru líklegri til þess að vera hamingjusamir (Hughes, Ginnett & Curphy 2006; Kalleberg 1977; Saari & Judge 2004). Til eru ýmsar skilgreiningar á starfsánægju en flestar þeirra eiga það sammerkt að fjalla um viðhorf til vinnu og bæði huglæg og tilfinningaleg viðbrögð starfsfólks gagnvart því starfi sem það gegnir. Fólk metur starf sitt eftir þeim þáttum sem er þeim mikilvægt (Sempane, Rieger & Roodt 2002). Locke (1969) er einn þeirra sem hefur skilgreint hugtakið og hann heldur því fram að starfsánægja endurspeglí jákvætt viðhorf til starfsins í hlutfalli við þarfir starfsfólks, það er að segja jákvætt tilfinningalegt ástand sem er afleiðing af skynjun eða reynslu starfsfólks af starfinu. Hann leggur áherslu á að annað hvort þrífist fólk í starfi eða ekki og að það þurfi að vera samræmi á milli þarfa starfsfólks og þess hvað það fær út úr starfinu. Einnig bendir hann á að það sé mikilvægt að starfsfólk viti við hverju má búast í starfi. Samkvæmt Locke (1969) er starfsánægja lykilorð á líðan starfsfólks á vinnustað og hún getur haft áhrif á fjarveru, starfsmannaveltu og frammi- stöðu á vinnustað. Starfsfólk sem er ánægð í starfi kostar vinnustaðinn minna þar sem

starfsánægja leiðir til meiri skilvirkni og meiri hvatningar til að bæta frammistöðu í starfi (Locke 1969). Fleiri fræðimenn hafa tengt starfsánægju við afkomu fyrirtækja og telja að mikil starfsánægja leiði til betri afkasta og betri frammistöðu í vinnu (sjá t.d. Saari & Judge 2004; West & Berman 2009). Einnig er talið að ánægðir starfsmenn sýni meiri helgun í starfi en starfsmenn sem ekki eru ánægðir og starfsmenn sem ekki eru ánægðir í starfi hafa meiri tilhneigingu til að vinna illa, mæta illa og sýna af sér óæskilega hegðun á vinnustaðnum (Spector 1997). Á sviði opinberrar stjórnsýslu hafa komið fram nýrri skilgreiningar á starfsánægju, eins og að starfsánægja sé „virk eða tilfinningaleg svörun gagnvart ýmsum þáttum starfsins“ (Kim 2005b, 246) eða að starfsánægja sé það „hvað einstaklingum finnst um starfið út frá ýmsum hliðum þess, yfirleitt þá hversu jákvæðar eða neikvæðar þær tilfinningar eru“ (Rainey 2009, 298).

Innan stjórnunarfræðanna hefur verið fjallað um starfshvatningu sem áhrifaþátt starfsánægju (Owens 1991). Ýmsar kenningar hafa verið settar fram varðandi hvatningu í starfi og þar á meðal er tveggjapáttakenning Hertzbergs (e. two-factor theory). Sú kenning fjallar um þörfina fyrir að fá að þróast í starfi og að komið sé vel fram við starfsmenn. Hertzberg tengir hvataþætti (eins og viðurkenningu, sjálfræði, vinnuna sjálfa, ábyrgð, framfarir og árangur) við starfsánægju og viðhaldsþætti (eins og laun, samskipti við yfirmenn og samstarfsfólk, stjórnunarhætti, starfsaðstæður og starfsöryggi) við starfsóánægju, þ.e. það eru ekki sömu þættir sem leiða til starfsánægju og starfsóánægju. Hertzberg skipti starfsánægju í tvennt, annars vegar í ánægju og ekki ánægju og hins vegar í óánægju og ekki óánægju. Til þess að koma í veg fyrir óánægju starfsfólks á vinnustaðnum þurfa stjórnendur að tryggja það að viðhaldsþættir séu í góðu lagi en það mun ekki endilega leiða til hvatningar í starfi.

Til þess að hvetja starfsfólk í starfi er nauðsynlegt að leggja áherslu á hvataþættina sem hafa með starfið sjálft að gera. Að mati Hertzberg þýðir það að þegar viðhaldsþáttunum er fullnægt mun starfsfólk ekki vera óánægt en það mun heldur ekki vera ánægt (Hertzberg, Mausner & Snyderman 2002). Þessi kenning var í samræmi við þarfapýramída Maslows (1943) um að það að fullnægja grunnþörfum (líffræðilegar og öryggisþarfir) myndi hvetja fólk til að reyna að ná þörfum á æðra stigi (félagslegar þarfir, þörf fyrir sjálfsvirðingu og þörf fyrir lífsfyllingu). Hins vegar voru niðurstöður prófana á tveggjapáttakenningunni misvísandi. Merkingarbæri munurinn á milli starfsánægju og starfsóánægju reyndist staðfestur en skilgreina þurftu betur hvaða þættir voru hvataþættir og hvaða þættir voru viðhaldsþættir (Ewen, Smith, Hulin & Locke 1966). Auk þess sýna sumar rannsóknarniðurstöður að sumir viðhaldsþættir, eins og laun, hafa mikil áhrif á starfsánægju þvert á mismunandi geira og menningarheima (sjá t.d. Ellickson & Logsdon 2001; Rynes, Gerhart & Minette 2004; West & Berman 2009).

Fræðimenn hafa í gegnum tíðina fjallað um starfsánægju út frá margvíslegum sjónarhornum. Ein nálgunin telur starfsánægju ráðast af starfsbundnum þáttum og má rekja uppruna hennar til hönnunar starfa. Sem viðbrögð við lítilli skilvirkni og ánægju vegna stöðlunar starfa og einfaldleika fóru fræðimenn að leggja áherslu á að það að vinnan væri ekki bara leið til fyrir fólk að sjá sér farborða heldur einnig tæki til að finna tilgang með lífi sínu (Hackman & Lawer 1971). Önnur nálgun leitast við að skilja starfsánægju út

frá sjónarhóli mannglegra samskipta (Denhardt 2008). Hawthorn-rannsókninar sýndu að aukin athygli stjórnenda á starfsmönnum hafði áhrif á framleiðni og starfsánægju þeirra. Einnig er talið að gott samband milli starfsmanna skapi gott starfsumhverfi og eflir þá tilfinningu starfsmanna að þeir tilheyri vinnustaðnum (Ahmad & Veerapandian 2012; Hayes, Bonner & Pryor 2010). Enn önnur nálgunin beinir sjónum sínum að persónubundnum þáttum fremur en starfsumhverfinu eða eiginleikum starfsins (Blackburn & Bruce 1989). Flestar rannsóknir styðja það viðhorf að eiginleikar starfsins hafi áhrif á starfsánægju en erfitt hefur reynt að útskýra hvers vegna starfsmenn upplifa mismunandi starfsánægju jafnvel þó þeir vinni sama starfið í sama starfsumhverfinu (Kalleberg 1977). Persónubundnir þættir starfsmanna skýra því hugsanlega einhvern breytileika í starfsánægju. Þó er það þannig að þessi nálgun tekur ekki tillit til hins félagslega þáttar sem felst í starfinu og hún hefur því ekki verið ein af helstu fræðilegu kenningunum hvað varðar starfsánægju. Nær undantekningarlaust eru þó persónubundnir þættir notaðir til að skýra breytileika í starfsánægju (Yang & Wang 2013). Einn þeirra er kyn en niðurstöður rannsókna eru þó misvísandi hvað varðar áhrif kyns á starfsánægju. Þannig sýna sumar rannsóknir engin tengsl milli kyns og starfsánægju (Durst & DeSantis 1997; Ellickson & Logsdon 2001) en aðrar sýna að konur upplifi meiri starfsánægju (Aletraris 2010; Kim 2005a; Steijn 2004). Einnig eru rannsóknir misvísandi hvað varðar áhrif aldurs á starfsánægju og sumar sýna engin tengsl þarna á milli (Gordon 2011; Steijn 2004) á meðan aðrar benda til þess að sambandið milli aldurs og starfsánægju sé þannig að starfsfólk á miðjum aldri sé ánægðara en yngstu og elstu starfsmennirnir (Blackburn & Bruce 1989; Clark, Oswald & Warr 1996). Flestar rannsóknir gefa þó vísbendingu um að til staðar sé jákvætt línulegt samband milli aldurs og starfsánægju, sem þýðir að starfsánægja eykst með hækkandi aldri (Lewis 1991).

Starfsánægja hefur verið rannsökuð mun meira meðal starfsfólks í einkageiranum en í þeim opinbera. Sumir fræðimenn telja að skortur á rannsóknum á starfsánægju meðal opinberra starfsmanna komi til af því að fræðimenn telji að hvatning til vinnu og viðhorf starfsfólks í opinbera geiranum séu í meginatriðum þau sömu og þeirra sem starfa í einkageiranum (Cantarekki, Belardinelli & Belle 2016; Ellickson 2002; Perry & Wise 1990), þó sérfræðingar í stjórnunarkenningum geri greinarmun á starfsfólki opinberra geirans og einkageirans hvað varðar hegðunarmynstur starfsfólks og hvataferla (Ellickson 2002; Vasu, Stewart & Garson 1998). Bright (2008) skoðaði hvatningu í opinberri þjónustu og komst að því að hvatning á vinnustað hafði ekki marktæk tengsl við starfsánægju eða löngun til að hætta í starfi þegar eiginleikar einstaklinga og eiginleikar stofnunar fóru saman. Rannsóknir hafa sýnt að vinnuskilyrði hafa mest áhrif á starfsánægju og starfsmannaveltu meðal opinberra starfsmanna. Hér er átt við þætti eins og góð félagsleg tengsl við samstarfsfólk og yfirmenn, möguleika á stöðuhækkunum og tækifæri til að þróast faglega í starfi (Borzaga & Tortia 2006; Ellickson 2002; Kim 2002, 2004; Wright & Davis 2003). Ellickson (2002) skoðaði hvaða þættir hefðu áhrif á starfsánægju hjá yfir 1200 starfsmönnum sveitarfélaga í fullu starfi. Niðurstöður hans sýna að þættir í starfsumhverfinu, eins og tækifæri til stöðuhækkana, ánægja með laun og umbun, ánægja með mat á frammistöðu, aðbúnað og fjármagn, þjálfun, vinnuálag, tengsl við

yfirmann og starfsandi, sem skipti mestu máli, höfðu marktækt jákvæð áhrif á almenna starfsánægju. Einnig kemur fram að persónubundnir þættir (kyn, aldur og staða innan fyrirtækis) spá lítið fyrir um starfsánægju.

Þrátt fyrir að rannsóknir sýni að starfsánægja sé almennt séð viðunandi meðal opinberra starfsmanna sýna þær einnig að algengustu ástæður þess að opinberir starfsmenn hætta í starfi eru kulnun og það að vera andlega úrvinda eftir starfsdaginn (Kim 2004; Samantrai 1992).

Lítill starfsánægja eða óánægja í starfi er talin geta endurspeglað „meinsemdir“ hjá fyrirtækjum og stofnunum, t.d. stjórnunarvandamál, óviðunandi starfsaðstæður, mikið vinnuálag, lág laun eða langan vinnutíma. Neikvæð afstaða til stjórnenda er talin gefa til kynna að bæta þurfi stjórnunaráferðir og samskipti starfsfólks (Cantarelli, Belardinelli & Belle 2016). Þessi rannsókn notaði bæði meginleg og eigindleg gögn til að skoða hvernig starfsfólkið lýsti starfsánægju, álagi í starfi, starfsöryggi, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsmanna. Auk þess var notað GEE-tölfræðilíkan til þess að spá fyrir um líkur á starfsánægju út frá starfsaðstæðum (uppsögnum, álagi í starfi, starfsöryggi, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsmanna) og persónubundnum þáttum (kyni, aldri, hjúskaparstöðu og starfi) meðal starfsfólks sveitarfélaga yfir tíma. Starfsánægja var skilgreind og mæld sem almenn starfsánægja en ekki sem ánægja með einstaka hluta starfsins.

### 3. Gögn og aðferð

Grein þessi byggir á rannsókninni *Líðan og heilsa starfsfólks íslenskra sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga*. Um er að ræða langtíma panelgögn þar sem fylgst er með hugsanlegum breytingum á heilsu, líðan og starfstengdum viðhorfum starfsfólksins eftir því sem lengra líður frá efnahagshruninu haustið 2008. Allt frá árinu 2009 hafa um 14% starfandi fólks á Íslandi starfað hjá sveitarfélögnum. Þátttakendur í rannsókninni koma úr 20 af 74 sveitarfélögum (sex af höfuðborgarsvæðinu og 14 af landsbyggðinni) og hún nær til um helming þess starfsfólks sem starfar hjá íslenskum sveitarfélögum. Bæði meginleg og eigindleg aðferðarfræði er notuð til að safna gögnum í rannsókninni; spurningalistakönnun og rýnihópaviðtöl. Tilgangurinn með spurningalistakönnuninni er að kanna tíðni viðhorfa og sjálfsmetinnar heilsu en tilgangurinn með rýnihópaviðtölunum er að fá betri innsýn í viðhorf, tilfinningar, skoðanir, reynslu og viðbrögð við kreppunni og líðanina sem henni fylgdi. Einnig var rýnihópaviðtölunum ætlað að safna upplýsingum um aðstæður á vinnustað fyrir hrunið þar sem fyrsti mælipunktur spurningalistakönnunarinnar var 16 mánuðum eftir að hrunið varð. Rannsóknin er samþykkt af Vísindasiðanefnd og hefur leyfisnúmerið VSN10-007. Hún var einnig tilkynnt til Persónuverndar (S4634/2010).

Í þessari grein er því lýst hvernig starfsfólk sveitarfélaga greinir frá starfsánægju, álagi í starfi, starfsöryggi, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og umhyggju stjórnenda á vinnustað, og tengsl þessa við efnahagshrunið 2008 skoðuð. Jafnframt var markmiðið að athuga hvaða þættir spá fyrir um starfsánægju á tímum efnahagsþrenginga.

### 3.1 Spurningalistakönnunin

#### 3.1.1 Framkvæmd

Netföngum þátttakenda var safnað meðal forsvarsmanna þátttökusveitarfélaganna en það skilyrði var sett að starfsmaður væri að vera eldri en 25 ára og vera í að minnsta kosti hálfri stöðu hjá sveitarfélaginu. Beiðni um þátttöku í spurningalistakönnunni var send í tölvupósti til starfsfólksins í þriggja; í upphafi árs 2010 (febrúar-apríl), á vordögum 2011 (maí-júní) og í upphafi árs 2013 (febrúar-apríl). Til þess að svara spurningalistanum þurftu þátttakendur að smella á hnapp sem opnaði hann og samþykktu þeir þar með þátttöku í könnuninni og gátu sent inn nafnlaust svar. Tekið var fram í beiðninni að öllum var frjálst að hafna þátttöku í rannsókninni án útskýringa. Þátttakendur höfðu val um að sleppa þeim spurningum sem þeir vildu ekki svara. Beiðni um þátttöku í rannsókninni var ítrekuð þrisvar sinnum.

#### 3.1.2 Þátttakendur

Leitað var til allra sveitarfélaga með 2000 íbúa eða fleiri til að taka þátt í rannsóknarverkefni. 20 af þeim 22 sveitarfélögum sem hafa þennan íbúafjölda samþykktu þátttöku. Þau eru: Akureyrarbær, Akraneskaupstaður, Borgarbyggð, Fjallabyggð, Fljótdalshérað, Garðabær, Grindavíkurbær, Hafnarfjarðarbær, Hveragerði, Ísafjarðarbær, Kópavogsbær, Mosfellsbær, Norðurþing, Reykjanesbær, Seltjarnarnes, Sveitarfélagið Álftanes, Sveitarfélagið Árborg, Sveitarfélagið Höfn, Sveitarfélagið Skagafjörður og Vestmannaeyjabær.

Í þessari rannsókn var ákveðið að nota aðeins svör frá þeim sem tóku þátt í könnuninni í öllum þremur fyrirlögnum spurningalistans. Spurningalistinn var sendur á 7.329 starfsmenn árið 2010 og var svarhlutfallið 64,5% (4.724 þátttakendur). Af þessum 4.724 þátttakendum í fyrstu fyrirlögn spurningalistans voru 4.559 enn við störf hjá sveitarfélaginu í annarri fyrirlögn spurningalistans (árið 2011) og svöruðu 80% þeirra spurningalistanum í annað sinn (3.647 þátttakendur). Árið 2013 voru svo enn við störf 3.519 starfsmenn sem höfðu svarað spurningalistanum í bæði fyrstu og annarri fyrirlögn hans og 84,4% þeirra svöruðu í þriðja sinn (2.971 starfsmaður). Í öllum fyrirlögnum voru sendar út þrjár ítrekanir. Mikill meirihluti þátttakenda er konur eða 82%, en það hlutfall endurspeglar vel kynjaskiptingu starfsfólks sveitarfélaga. Meðalaldur þátttakenda er 48,9 ár (50,2 ár hjá körlum og 48,5 hjá konum) og langflestir (83,9%) eru í hjónabandi eða sambúð.

#### 3.1.3 Mælitæki

Spurningalistinn sem er notaður í rannsókninni samanstendur af stöðluðum mælikvörðum á heilsu og líðan og starfstengd viðhorf starfsfólks á vinnustöðum auk sérsniðinna mælinga og kóða til að geta parað saman svör frá þátttakendum. Einkum var litið til tveggja spurningalista; *Norræna spurningalistans um sálfélagslega þætti í vinnunni*, í þýðingu Hólfríðar K. Gunnarsdóttur (Lindström, Elo o.fl. 2000), og spurningalista Lýðheilsustöðvar um heilsu og líðan Íslendinga (Lýðheilsustöð 2007). Auk þess voru nokkrar sérsniðnar spurningar lagðar fyrir, samdar af höfundum, meðal annars eftir ábendingar frá sveitarfélögum. Í þessari grein verður fjallað um niðurstöður í tengslum við spurning-



ar varðandi starfsánægju, álag í starfi, starfsöryggi, ánægju með stjórnun vinnustaðarins, umhyggju stjórnenda og uppsagnir. Flestar þessara spurninga eru mældar á fimm punkta *Likert-kvarða*. Ákveðið var að gefa sér að það sé jafnt bil á milli þrepa í kvarðanum og á þeirri forsendu var reiknað meðaltal.

Starfsánægja var mæld með staðhæfingunni: „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar, frá (1) mjög ósammála og að (5) mjög sammála. Búin var til ný breyta þar sem svarmöguleikum 1-3 var steipt saman í *ekki starfsánægja* og svarmöguleikunum 4-5 í *starfsánægja*.

Álag í starfi var mælt með þremur spurningum: (1) „Er vinnuálag svo ójafnt að verk-efnin hlaðist upp“, (2) „Verður þú að vinna á miklum hraða?“, (3) „Hefur þú of mikið að gera“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar, frá (1) mjög sjaldan eða aldrei að (5) mjög oft eða alltaf. Svörin við þessum fimm spurningum voru lögð saman og tekið meðaltal af svörunum. Alfastuðullinn fyrir þessar þrjár spurningar var á bilinu 0,79-0,81 eftir fyrirlögnum.

Starfsöryggi var metið með fimm spurningum: (1) „Hafa orðið breytingar á starfi þínu frá því í október 2008?“, (2) „Hefur starfsfólki verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008?“, (3) „Telur þú að þú getir haldið starfi þínu hjá sveitarfélaginu næstu 12 mánuði ef þú óskar eftir því?“, (4) „Óttast þú að verða flutt(ur) til í starfi gegn vilja þínum?“, (5) „Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?“. Svarmöguleikarnir við fyrstu fjórum spurningunum voru „Já“ og „Nei“, en í síðustu spurningunni voru gefnir fimm svarmöguleikar, frá (1) mjög sjaldan eða aldrei að (5) mjög oft eða alltaf. Allar fimm spurningarnar voru settar upp á sambærilegan skala þar sem 1 þýddi minna starfsöryggi og 5 meira starfsöryggi. Já-/nei-spurningarnar fengu gildið 1 eða 5 eftir því hvort svarið við spurningunni þýddi minna eða meira starfsöryggi. Mjög sjaldan fékk gildið 5 og mjög oft fékk gildið 1 og aðrir svarmöguleikar fengu gildi þar á milli. Mælikvarði á starfsöryggi var settur saman úr meðaltali svara við þessum fimm spurningum. Alfastuðullinn fyrir þessar fimm spurningar um starfsöryggi var á bilinu 0,81-0,84 eftir fyrirlögnum.

Umhyggja stjórnenda var mæld með spurningunni: „Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna?“. Stjórnun vinnustaðarins var mæld með staðhæfingunni: „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins.“ Gefnir voru fimm svarmöguleikar við bæði staðhæfingunni og spurningunni, frá (1) mjög sjaldan eða aldrei að (5) mjög oft eða alltaf.

Uppsagnir á vinnustað voru mældar með spurningunni: „Hefur starfsfólki verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008?“ Þetta var já-/nei-spurning. Auk þess voru notaðar spurningar um kyn (karl/kona), aldur (aldur í árum), flokkaðan aldur (<30/31-40/41-50/51-60/>60), hjúskaparstöðu (einhleypur/hjónaband eða sambúð), tegund vinnustaðar (grunnskólar og tónlistarskólar/leikskólar/öldrunarheimili og sambýli/stjórnsýsla/íþróttamannvirki, félagsmiðstöðvar og bóka-söfn/félagsþjónusta) og tíma (fyrirlögn 2010/fyrirlögn 2011/fyrirlögn 2013).

### 3.1.4 Tölfræði

Niðurstöðurnar eru settar fram sem hlutfallstölur, meðaltöl, staðalfrávik og hlutfallslíkur. Notað var *Cochrans Q próf* fyrir endurteknar mælingar til að skoða starfsánægju yfir tíma og *kei-kráðratpróf* til að skoða starfsánægju eftir uppsögnum og persónubundnum þáttum í hverri fyrirlögn. Til að meta álag í starfi, starfsöryggi, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks yfir tíma var notuð *dreifigreining fyrir endurteknar mælingar* og til að skoða þá þætti eftir uppsögnum, kyni og hjúskaparstöðu í hverri fyrirlögn var notað *t-próf óháðra* og til að skoða mun eftir aldursflokkum og vinnustöðum var notuð *dreifigreining (Tukey HSD eftirápróf)*. Til að spá fyrir líkum á starfsánægju með tilliti til tíma, uppsagna, kyns, aldurs, hjúskaparstöðu, vinnustaða, álags í starfi, starfsöryggis, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsmanna var notað GEE-tölfræðilíkan (Generalized estimating equation). Slíkt líkan hentar vel til þess að greina langtímagögn, einkum vegna þess hvernig það notar alla tiltæka mælipunkta, meðhöndlar fylgni endurtekinna mælinga og reiknar hvernig mynstrið í gögnum breytist á milli fyrirlagna. Auk þess að setja fram hlutfallslíkur í GEE-líkaninu er 95% öryggisbilið sýnt og martækni stuðlar fyrir alla þætti sem tekið var tillit til. Tölfræði var unnin í SPSS 22 og marktækni krafa var 0,05.

## 3.2 Rýnihópaviðtöl

### 3.2.1 Þátttakendur

Þátttakendur í rýnihópaviðtölunum voru starfsfólk Akureyrarbæjar og Hafnafjarðarbæjar. Þessi sveitarfélög urðu fyrir valinu vegna þess að þau eru áþekkt að stærð, annað staðsett á höfuðborgarsvæðinu og hitt á landsbyggðinni og bæði höfðu orðið að grípa til aðgerða til að lækka rekstarkostnað sinn. Rétt þykir þó að benda á að niðurstöður rýnihópaviðtalananna eru ekki borin saman eftir sveitarfélögum. Tekin voru níu rýnihópaviðtöl. Í tveimur hópum voru grunnskólakennarar, í þremur hópum voru leikskólakennarar, í tveimur hópum var starfsfólk stjórnsýslu, í einum hóp var starfsfólk elliheimila og í einum hóp var starfsfólk sambýla. Alls tóku 53 starfsmenn þátt í rýnihópaviðtölunum, 81% konur og 19% karlar. Meðalaldur var 42 ár (25-58 ára).

### 3.2.2 Mælitæki

Notaður var hálfstaðlaður viðtalsrammi þar sem megináherslan var á að ræða breytingar á vinnustaðnum eftir bankahrunið og áhrif þeirra á vinnustaðinn, starfsaðstæðurnar og starfsandann.

### 3.2.3 Framkvæmd og úrvinnsla

Mannauðsstjórar sveitarfélaganna hvöttu starfsfólk sem var 25 ára og eldra og hafði starfað hjá sveitarfélaginu allavega hálfu ári fyrir hrun til að taka þátt í rýnihópaviðtölunum, og var auglýst hvar þau yrðu. Allir þátttakendur í rýnihópaviðtölunum skrifuðu undir upplýst samþykki áður en viðtalið byrjaði. Þátttakendur voru hvattir til að ræða allt sem þeim lá á hjarta. Viðtölin voru tekin í febrúar 2011 og þau voru öll 60-90 mínútur að lengd. Öll viðtölin voru tekin upp, afrituð og þemagreind.

## 4. Niðurstöður

### 4.1 Starfsánægja

Tafla 1 sýnir að lægra hlutfall starfsfólks taldi sig ánægt í starfi í annarri (78%) og þriðju fyrirlögn (71%) spurningalistans en í þeirri fyrstu (85%) ( $\chi^2_{(2, 2970)} = 331,1; p < 0,001$ ). Einnig má hér sjá að hlutfall þeirra sem voru ánægðir í starfi var lægra á vinnustöðum þar sem uppsagnir hafa orðið en á vinnustöðum þar sem engum hafði verið sagt upp í öllum fyrirlögnum spurningalistans (2010:  $\chi^2_{(1, 2971)} = 131,0; p < 0,001$ ; 2011:  $\chi^2_{(1, 2970)} = 331,1; p < 0,001$ ; 2013:  $\chi^2_{(1, 2971)} = 108,5; p < 0,001$ ). Ekki kom fram munur á starfsánægju karla og kvenna né eftir því hvort þátttakendur voru einhleypir eða í hjúskap/sambúð, en hins vegar má sjá að hlutfall þeirra sem voru ánægð í starfi hækkaði með hærri aldri þó munurinn hafi aðeins verið marktækur árið 2013 ( $\chi^2_{(4, 2967)} = 28,2; p < 0,001$ ). Jafnframt kom fram munur á starfsánægju og vinnustöðum í síðari tveimur fyrirlögnunum (2011:  $\chi^2_{(5, 2971)} = 14,2; p < 0,05$ ; 2013:  $\chi^2_{(5, 2971)} = 21,3; p < 0,001$ ). Sjá má að starfsfólk grunnskóla og öldrunarheimila/sambýla er ekki eins ánægt í starfi og starfsfólk annarra vinnustaða.

**Tafla 1.** Hlutfall starfsánægju eftir fyrirlögnum, uppsögnum og persónubundnum þáttum.

	Þátt- takendur % (n)	Fyrsta fyrirlögn (2010) %	Önnur fyrirlögn (2011) %	Þriðja fyrirlögn (2013) %
Starfsánægja	2971	84,9	77,9	71,2
Uppsagnir á vinnustað		74,4	67,9	62,2
Engar uppsagnir á vinnustað		88,4	85,6	79,6
Kyn:				
Karlar	17,9 (531)	82,8	76,6	70,1
Konur	82,1 (2440)	85,3	78,1	71,5
Aldursflokkar:				
<30 ára	3,2 (95)	80,0	73,9	60,0
31-40 ára	20,0 (593)	84,5	75,9	68,5
41-50 ára	32,4 (961)	84,2	78,0	69,2
51-60 ára	29,2 (867)	85,7	77,9	72,0
>60 ára	15,2 (451)	86,7	81,2	80,1
Hjúskaparstaða:				
Hjónaband eða sambúð	83,9 (2496)	85,1	78,2	71,9
Einhleyp/ur	16,1 (475)	84,0	76,1	67,4
Vinnustaðir:				
Grunnskóli/tónlistarskóli	52,6 (1564)	84,4	75,6	68,5
Leikskóli	19,3 (572)	85,0	80,1	73,4
Öldunarheimili/sambýli	7,4 (220)	87,3	76,4	67,3
Stjórnsýsla	12,9 (383)	84,8	82,8	78,1
Íþróttamannvirki/félagsmiðstöðvar/bókasafn	4,1 (121)	86,0	83,5	79,3
Félagsþjónusta	3,7 (111)	85,6	78,4	73,0

Starfsánægja var rædd í rýnihópaviðtölunum. Almennt séð voru viðmælendur sammála því að starfsánægja meðal starfsfólksins hefði minnkað verulega frá efnahagshruninu á haustdögum 2008. Nefndar voru ýmsar ástæður fyrir minni starfsánægju og snéru þær flestar að þeim sparnaðaraðgerðum sem stjórnendur sveitarfélaganna gripu til í kjölfar efnahagshrunsins, einkum hvað varðar starfsmannahald og aðföng.

*„Skerðing á vinnustaðnum okkar þýðir í rauninni skerðingu á þjónustu við skjólstaðinga okkar. Það er það sem gerir starfið okkar erfitt eftir brun og hefur mikil áhrif á starfsánægjuna. Það er ekkert gaman að þurfa að segja þeim að það er engin bióferð í kvöld, reynum astur í næsta mánuði, ekki á morgun, heldur í næsta mánuði, skilurðu. Við tökum þetta mjög nærri okkur, sum þeirra eiga okkur bara að.“ Starfsmadur sambyla.*

#### 4.2 Álag í starfi

Tafla 2 sýnir að álag í starfi jókst á milli fyrirlagna spurningalistans að mati þátttakenda ( $F_{(2,2969)}=97,36; p<0,001$ ), og þá meira á milli árána 2011 og 2013 en á milli 2010 og 2011. Þátttakendur á vinnustöðum þar sem uppsagnir höfðu orðið mátu álagið meira en þátttakendur á vinnustöðum þar sem ekki höfðu orðið uppsagnir og átti það við um allar þrjár fyrirlagnirnar (2010: $t_{(2969)}=-7,31; p<0,001$ ; 2011: $t_{(2969)}=-10,0; p<0,001$ ; 2013: $t_{(2969)}=-13,64; p<0,001$ ). Karlar og konur mátu álag í starfi mjög svipað í fyrstu og annarri fyrir- lögninni, en í þeirri síðustu (árið 2013) mátu konur álag í starfi meira en karlar ( $t_{(2969)}=-2,14; p<0,05$ ). Jafnframt kom fram að starfsfólk á miðjum aldri mat álag í starfi meira en starfsfólk í yngsta og elsta aldurshópnum ( $F_{(4,2962)}=5,08; p<0,001$ ). Mat á álagi í starfi var misjafnt eftir vinnustöðum (2010: $F_{(5,2965)}=12,25; p<0,001$ ; 2011: $F_{(5,2965)}=9,08; p<0,001$ ; 2013: $F_{(5,2965)}=8,82; p<0,001$ ). Samanburðurinn milli vinnustaða sýndi að starfsfólk í félagsþjónustu mat álag í starfi mun meira en starfsfólk annarra vinnustaða.

**Tafla 2.** Álag í starfi eftir fyrirlögnum, uppsögnum og persónubundnum þáttum.

	Fyrsta fyrirlögn (2010) M(sf)	Önnur fyrirlögn (2011) M(sf)	Þriðja fyrirlögn (2013) M(sf)
<i>Heild:</i>	2,94(0,9)	3,04(0,9)	3,17(0,9)
Uppsagnir á vinnustað	3,15(0,9)	3,24(0,8)	3,40(0,9)
Engar uppsagnir á vinnustað	2,87(0,9)	2,90(0,9)	2,96(0,9)
<i>Kyn:</i>			
Karlar	2,92(0,9)	3,02(0,9)	3,09(0,9)
Konur	2,95(0,9)	3,06(0,9)	3,19(0,9)
<i>Aldursflokkar:</i>			
<30 ára	2,70(1,0)	2,90(1,0)	2,95(0,9)
31-40 ára	2,96(0,9)	3,05(0,9)	3,23(0,9)
41-50 ára	2,99(0,9)	3,10(0,9)	3,25(0,9)

51-60 ára	2,97(0,9)	3,10(0,9)	3,21(0,9)
>60 ára	2,82(0,9)	2,86(0,9)	2,90(0,9)
<i>Hjúskaparstaða:</i>			
Hjónaband eða sambúð	2,94(0,9)	3,05(0,9)	3,18(0,9)
Einhleyp/ur	2,97(0,9)	3,07(0,9)	3,11(1,0)
<i>Vinnustaðir:</i>			
Grunnskóli/tónlistarskóli	2,92(0,9)	3,01(0,8)	3,19(0,9)
Leikskóli	2,83(0,9)	2,97(0,9)	3,07(0,9)
Öldunarheimili/sambýli	2,91(0,9)	3,09(1,0)	3,16(1,0)
Stjórnsýsla	3,01(0,8)	3,14(0,8)	3,16(0,8)
Íþróttamannvirki/félagsmiðstöðvar/bókasafn	3,06(0,8)	3,09(0,9)	2,96(0,9)
Félagsþjónusta	3,48(0,9)	3,53(0,9)	3,63(0,9)

Orð eins og þreyta, vinnuálag, skortur á starfsfólki og veikindafjarvistir voru algeng þegar þátttakendur í rýnihópunum lýstu vinnustaðnum sínum síðustu tvö árin. Einn leikskólakennari sagði: „*Vinnugleðin hefur tapast, nú er bara álag og erfitt og lítil gleði.*“ Viðmælendur töluðu einnig um sanngirni og svikin loford og gagnrýndu stjórnendur. Í einhverjum tilvikum höfðu starfsmenn tekið á sig 5% launaskerðingu eða tímabundna lækkun á starfshlutfalli til að verja störfina á vinnustaðnum án þess að uppskerja þakklæti fyrir.

*„Álagið hefur aukist verulega hjá okkur og komin mikil þreyta í mannskapinn. Auðvitað hefur það áhrif á starfsánægjuna þegar maður er alltaf þreyttur og þarf sífellt að hlaupa hraðar til að ná að sinna öllum verkefnum. Verkefnið okkar fara ekkert, þau eru alltaf til staðar og það er mikið til sama fólkið sem bringir sig inn veika og það er farið að valda töluverðri togstreitu á vinnustaðnum.“ Starfsmaður elliheimila.*

### 4.3 Starfsöryggi

Um fjórðungur þátttakenda svaraði því til í fyrstu fyrirlögninni (2010) að starfsfólki á þeirra vinnustað hafi verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008. Í annarri fyrirlögn (2011) var hlutfallið komið upp í tæp 44% og 48% í þriðju og síðustu fyrirlögninni (2013). Tafla 3 sýnir að þátttakendur töldu starfsöryggi sitt minnka á milli árána 2010 ( $M=4,1$ ) og 2011 ( $M=3,8$ ) en töldu það síðan standa í stað til ársins 2013 ( $M=3,8$ ) ( $F_{(2,2922)}=214,16$ ;  $p<0,001$ ). Sjá má að þátttakendur á vinnustöðum þar sem uppsagnir höfðu orðið mátu starfsöryggi sitt minna en þátttakendur á öðrum vinnustöðum og gildi það um allar þrjár fyrirlögnirnar (2010: $t_{(1148)}=38,83$ ;  $p<0,001$ ; 2011: $t_{(2603)}=43,87$ ;  $p<0,001$ ; 2013: $t_{(2948)}=45,17$ ;  $p<0,001$ ). Konur mátu starfsöryggi sitt meira en karlar í öllum fyrirlögnunum en munurinn reyndist marktækur fyrir árin 2010 og 2011 (2010: $t_{(2947)}=-3,0$ ;  $p<0,001$ ; 2011: $t_{(2955)}=-3,07$ ;  $p<0,001$ ). Ekki kom fram munur á mati á starfsánægju eftir hjúskaparstöðu þátttakenda eða aldursflokkum en hins vegar kom fram munur eftir vinnustöðum (2010: $F_{(5,2943)}=11,90$ ;  $p<0,001$ ;

2011: $F_{(5,2951)}=10,14$ ;  $p<0,001$ ; 2013: $F_{(5,2944)}=13,65$ ;  $p<0,001$ ) og sjá má að það er helst starfsfólk í grunnskólum og tónlistarskólum sem mat starfsöryggi sitt minna en starfsfólk á öðrum vinnustöðum.

**Tafla 3.** Starfsöryggi eftir fyrirlögnum, uppsögnum og persónubundnum þáttum.

	Fyrsta fyrirlögn (2010) M(sf)	Önnur fyrirlögn (2011) M(sf)	Þriðja fyrirlögn (2013) M(sf)
<i>Heild:</i>	4,06(0,7)	3,84(0,8)	3,84(0,7)
Uppsagnir á vinnustað	3,32(0,6)	3,28(0,6)	3,34(0,6)
Engar uppsagnir á vinnustað	4,30(0,6)	4,28(0,6)	4,30(0,6)
<i>Kyn:</i>			
Karlar	3,97(0,8)	3,28(0,6)	3,79(0,8)
Konur	4,08(0,7)	3,87(0,8)	3,85(0,7)
<i>Aldursflokkar:</i>			
<30 ára	4,00(0,8)	3,76(0,8)	3,75(0,8)
31-40 ára	4,02(0,7)	3,84(0,8)	3,81(0,7)
41-50 ára	4,04(0,7)	3,85(0,8)	3,84(0,7)
51-60 ára	4,08(0,7)	3,81(0,8)	3,84(0,8)
>60 ára	4,14(0,7)	3,92(0,8)	3,92(0,8)
<i>Hjúskaparstaða:</i>			
Hjónaband eða sambúð	4,07(0,7)	3,86(0,8)	3,85(0,7)
Einhleyp/ur	4,02(0,8)	3,78(0,8)	3,80(0,8)
<i>Vinnustaðir:</i>			
Grunnskóli/tónlistarskóli	3,98(0,8)	3,77(0,8)	3,74(0,7)
Leikskóli	4,13(0,7)	3,95(0,7)	3,94(0,7)
Öldunarheimili/sambýli	4,34(0,6)	4,09(0,7)	4,00(0,7)
Stjórnsýsla	4,07(0,7)	3,80(0,9)	3,91(0,8)
Íþróttamannvirki/félagsmiðstöðvar/bókasafn	4,11(0,8)	3,89(0,9)	4,05(0,8)
Félagsþjónusta	4,15(0,7)	3,95(0,8)	4,00(0,9)

Gagnvart viðmælendum í rýnihópunum var þetta mjög einfalt; sveitarfélögin eru þekkt fyrir mikið starfsöryggi, það vita allir og trúa því, sama hvað gerist. Í huga viðmælendanna er erfitt að breyta þessum viðhorfum þrátt fyrir að stjórnendur sveitarfélaganna hafi í kjölfar efnahagskreppunnar gripið til þess ráðs að segja upp starfsfólki. Eins og einn grunnskólakennari sagði: „Samstarfsfólk mitt er ekki brætt við að missa vinnuna og ég skil ekki hvers vegna. Við ræðum þetta ekki á vinnustaðnum.“ Annar grunnskólakennari var með einskonar útskýringu á því og sagði: „Deir geta ekki sagt okkur upp því það er alltaf þörf fyrir

*okkur, þeir geta ekki lagt niður skólana.* “Ekki voru þó allir svona öruggir um starf sitt því einn starfsmaður stjórnsýslunnar sagði: „Í fyrsta skeiptið á avi minni er ég hræddur um að missa starfið mitt en ég hef aldrei starfað annars staðar en hér. Hvað á ég eiginlega að gera?”

#### 4.4 Ánægja með stjórnun vinnustaðarins

Tafla 4 sýnir ánægju með stjórnun vinnustaðarins og kemur þar fram að þátttakendur eru almennt frekar ánægðir með þennan þátt en ánægjan minnkaði þó á milli allra fyrir-lagna spurningalistans  $F_{(2,2944)}=49,23; p<0,001$ . Meðaltalsgildi fyrir ánægju með stjórnun vinnustaðarins var 4,0 árið 2010 en lækkaði í 3,9 árið 2011 og 3,8 árið 2013. Jafnframt kom fram að þátttakendur á vinnustöðum þar sem uppsagnir höfðu átt sér stað voru ekki eins ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og þátttakendur á vinnustöðum þar sem engar uppsagnir urðu og á það við um allar þrjár fyrir-lagnirnar (2010: $t_{(2961)}=4,42; p<0,001$ ; 2011: $t_{(2748)}=4,39; p<0,001$ ; 2013: $t_{(2957)}=6,53; p<0,001$ ). Konur voru ánægðari með stjórnun vinnustaðarins en karlar í fyrirlögninni 2010 ( $t_{(725)}=-2,3; p<0,05$ ) og 2011 ( $t_{(751)}=-2,07; p<0,05$ ). Ekki kom fram munur á ánægju með stjórnun vinnustaðarins eftir hjúskaparstöðu en hins vegar kom fram munur eftir aldursflokkum bæði í fyrirlögninni 2010 ( $F_{(4,2954)}=5,11; p<0,001$ ) og í fyrirlögninni 2013 ( $F_{(4,2951)}=2,88; p<0,05$ ). Eftirásamanburðurinn sýndi að í fyrirlögninni 2010 voru þátttakendur á aldrinum 31-50 ára ekki eins ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og þátttakendur á öðrum aldri. Hins vegar kom fram í fyrirlögninni 2013 að yngri þátttakendur voru síður ánægðir með stjórnun vinnustaðarins en þeir sem eldri voru. Ánægja með stjórnun vinnustaðarins var mismunandi eftir vinnustöðum í öllum fyrir-lögnum (2010: $F_{(5,2957)}=9,53; p<0,001$ ; 2011: $F_{(5,2954)}=11,48; p<0,001$ ; 2013: $F_{(5,2953)}=8,26; p<0,001$ ). Eftirásamanburður sýndi að starfsfólk stjórnsýslu og félagsþjónstu var ekki eins ánægt með stjórnun vinnustaðarins og starfsfólk á öðrum vinnustöðum.

**Tafla 4.** Ánægja með stjórnun vinnustaðarins eftir fyrirlögnum, uppsögnum og persónubundnum þáttum.

	Fyrsta fyrirlögn (2010) M(sf)	Önnur fyrirlögn (2011) M(sf)	Þriðja fyrirlögn (2013) M(sf)
<i>Heild:</i>	3,97(1,0)	3,87(1,0)	3,77(1,1)
Uppsagnir á vinnustað	3,83(1,0)	3,78(1,0)	3,64(1,1)
Engar uppsagnir á vinnustað	4,02(1,0)	3,94(1,0)	3,89(1,0)
<i>Kyn:</i>			
Karlar	3,88(1,1)	3,79(1,1)	3,73(1,1)
Konur	3,99(1,0)	3,89(1,0)	3,78(1,0)
<i>Aldursflokkar:</i>			
<30 ára	4,06(1,0)	3,99(0,9)	3,67(1,2)
31-40 ára	3,86(1,0)	3,82(1,0)	3,70(1,1)
41-50 ára	3,93(1,0)	3,85(1,0)	3,73(1,1)
51-60 ára	4,01(1,0)	3,88(1,0)	3,82(1,0)
>60 ára	4,12(0,9)	3,95(1,0)	3,88(1,0)
<i>Hjúskaparstaða:</i>			
Hjónaband eða sambúð	3,98(1,0)	3,87(1,0)	3,78(1,1)
Einhleyp/ur	3,94(1,0)	3,85(1,1)	3,73(1,1)
<i>Vinnustaðir:</i>			
Grunnskóli/tónlistarskóli	4,00(1,0)	3,92(1,0)	3,78(1,0)
Leikskóli	4,12(1,0)	4,02(0,9)	3,94(1,0)
Öldunarheimili/sambýli	4,00(0,9)	3,81(1,0)	3,76(1,0)
Stjórnsýsla	3,75(1,1)	3,63(1,1)	3,54(1,1)
Íþróttamannvirki/félagsmiðstöðvar/bókasafn	3,85(1,1)	3,69(1,1)	3,77(1,1)
Félagsþjónusta	3,66(1,0)	3,50(1,1)	3,49(1,1)

Í rýnihópaviðtölunum kom fram ákveðin óánægja með stjórnun vinnustaðanna í kjölfar efnahagshrunsins. Að mati viðmælendanna snerist allt um að ná niður kostnaði og því lítil gaumur gefinn hvaða áhrif það hefði á starfsfólkið og það faglega starf sem væri unnið á vinnustöðunum. Margir vinnustaðir væru komnir að þolmörkum hvað niðurskurð varðar og það í raun fyrir löngu. Einnig varð viðmælendum tíðrætt um lélega upplýsingamiðlun til starfsfólksins og þeim fannst mörgum hverjum að það væri eins og stjórnendur væru ekki í sama liði og annað starfsfólk.

#### 4.5 Umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks

Tafla 5 sýnir að þátttakendur mátu umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks nokkuð góða en þó má sjá að hún minnkar stöðugt milli árána 2010 (M=4,1), 2011 (M=4,0) og 2013 (M=3,9) ( $F_{(2,2943)}^2=55,77$ ;  $p<0,001$ ). Þátttakendur á vinnustöðum þar sem uppsagnir höfðu orðið mátu umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks



minni en þátttakendur á vinnustöðum þar sem engar uppsagnir urði og gildi það um allar fyrirlagnir spurningalistans (2010:  $t_{(2959)}=5,59$ ;  $p<0.001$ ; 2011:  $t_{(2642)}=7,83$ ;  $p<0.001$ ; 2013:  $t_{(2879)}=8,41$ ;  $p<0.001$ ). Fram kom að í fyrirlögninni árið 2010 mátu konur umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsmanna meiri en karlar ( $t_{(2959)}=-2,35$ ;  $p<0.05$ ). Þessi munur kom ekki fram 2011 eða 2013. Samskonar mynstur kom fram milli einhleypra þátttakenda og þátttakenda í hjónabandi eða sambúð þar sem aðeins í fyrirlögninni 2010 mátu einhleyfir þátttakendur umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsmanna ekki eins mikla og aðrir þátttakendur ( $t_{(2959)}=-2,00$ ;  $p<0.05$ ). Ekki kom fram munur á mati á umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks eftir aldursflokkum en hins vegar kom fram munur eftir vinnustöðum í öllum fyrirlögnunum (2010:  $F_{(5,2955)}=9,52$ ;  $p<0,001$ ; 2011:  $F_{(5,2957)}=8,26$ ;  $p<0,001$ ; 2013:  $F_{(5,2953)}=7,76$ ;  $p<0,001$ ). Í öllum fyrirlögnum meta þátttakendur sem starfa í stjórnarsýslunni umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsmanna mun minni en starfsfólk á öðrum vinnustöðum, nema í félagsþjónustunni.

**Tafla 5.** Umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks eftir fyrirlögnum, uppsögnum og persónubundnum þáttum.

	Fyrsta fyrirlögn (2010) M(sf)	Önnur fyrirlögn (2011) M(sf)	Þriðja fyrirlögn (2013) M(sf)
<i>Heild:</i>	4,11(1,0)	3,99(1,0)	3,90(1,0)
Uppsagnir á vinnustað	3,94(1,0)	3,83(1,0)	3,73(1,1)
Engar uppsagnir á vinnustað	4,17(1,0)	4,12(0,9)	4,05(1,0)
<i>Kyn:</i>			
Karlar	4,02(1,0)	3,94(1,0)	3,84(1,0)
Konur	4,13(1,0)	4,00(1,0)	3,91(1,0)
<i>Aldursflokkar:</i>			
<30 ára	4,19(1,0)	4,02(0,9)	3,81(1,0)
31-40 ára	4,06(1,0)	3,98(1,0)	3,87(1,0)
41-50 ára	4,12(1,0)	4,01(1,0)	3,92(1,0)
51-60 ára	4,11(1,0)	3,98(1,0)	3,86(1,1)
>60 ára	4,14(1,0)	3,99(1,0)	3,95(1,1)
<i>Hjúskaparstaða:</i>			
Hjónaband eða sambúð	4,12(1,0)	4,00(1,0)	3,91(1,0)
Einhleyp/ur	4,03(1,0)	3,93(1,0)	3,82(1,1)
<i>Vinnustaðir:</i>			
Grunnskóli/tónlistarskóli	4,14(1,0)	4,02(1,0)	3,91(1,0)
Leikskóli	4,23(0,9)	4,12(0,9)	4,05(1,0)
Öldunarheimili/sambýli	4,10(1,1)	4,04(0,9)	3,89(1,1)
Stjórnarsýsla	3,81(1,1)	3,75(1,1)	3,64(1,1)
Íþróttamannvirki/félagsmiðstöðvar/bókasafn	4,16(1,0)	3,93(1,1)	3,96(1,1)
Félagsþjónusta	4,01(1,0)	3,75(1,1)	3,76(1,1)

Þátttakendum í rýnihópunum varð tíðrætt um sparnaðaraðgerðir stjórnenda og voru viðmælendur að mestu sammála um það að umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólksins færi þverrandi. Að mati viðmælenda upplifði starfsfólk sig þannig að það skipti orðið litlu máli. Einn starfsmaður elliheimmilla sagði: „*Stjórnendum er meira umbugað um að skila betri tölum í excelskjalinu sínu en heilsu og líðan starfsmannanna, þó það sé ljótt að segja þetta þá er það bara þannig*“. Það kom fram hjá viðmælendum að þeir höfðu verulegar áhyggjur af þessari þróun á vinnustöðunum. Skeytingarleysi stjórnenda og vaxandi álag í starfi voru starfsaðstæður sem fæstum hugnuðust og voru viðmælendur á því að margir myndu eflaust hætta og fara að vinna annars staðar ef þeim byðist það. Einn leikskólakennari sagði: „*Þessar sífelldu kröfur til okkar án þess að fá neitt á móti sýnir bara að þeim er alveg sama um okkur, þeir ganga af okkur dauðum ef við náum ekki að forða okkur eitthvert annað*“. Viðmælendur höfðu verulegar áhyggjur af því að þetta myndi ekki breytast neitt á næstunni nema þá til verri vegar.

#### 4.6 Líkur á starfsánægju

Tafla 6 sýnir niðurstöður GEE-greiningar þar sem spáð er fyrir um líkur á starfsánægju með tilliti til tíma (fyrirlagna), uppsagna, kyns, aldurs, hjúskaparstöðu, vinnustaðar, álags í starfi, starfsöryggis, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og umhyggju starfsmanna fyrir heilsu og líðan starfsfólksins. Allir þessir þættir, bæði þættirnir í starfsumhverfinu og persónubundnu þættirnir, nema hjúskaparstaða, spáðu fyrir um líkur á starfsánægju. Í tölfu 6 sést að starfsánægja minnkaði marktækt á milli fyrirlagna og að uppsagnir höfðu áhrif á starfsánægju þannig að þátttakendur á vinnustöðum þar sem engar uppsagnir höfðu orðið voru, að teknu tilliti til annarra þátta í líkaninu, 40% líklegri en þátttakendur á vinnustöðum þar sem einhverjum hafði verið sagt upp til að svara því til að heilt á litið væru þeir frekar eða mjög ánægðir í starfi sínu. Einnig má sjá að konur voru líklegri en karlar (OR=1,264), og eldri þátttakendur líklegri en yngri (OR=1,01), til þess að svara því að heilt á litið væru þau frekar eða mjög ánægð í starfi sínu. Þátttakendur í stjórnslu voru jafnframt líklegri (OR=1,672) en grunnskóla- eða tónlistarskólakennarar (viðmið-unarhópurinn) til að svara að þeir væru mjög eða frekar ánægðir í starfi sínu, að teknu tilliti til annarra þátta í greiningunni. Af þessum fjórum þáttum í starfsumhverfinu (álag í starfi, starfsöryggi, umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólksins og ánægja með stjórnun vinnustaðarins) hafði umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks mest áhrif á starfsánægjuna (OR=1,349), þannig að meiri umhyggja stjórnenda þýddi meiri starfsánægju og þar fast á eftir kom ánægja með stjórnun vinnustaðarins (OR=1,345), þannig að meiri ánægju með stjórnun fylgdi meiri starfsánægja.

**Tafla 6.** GEE-tölfræðilíkan til að spá fyrir um líkur á starfsánægju.

	OR	95% C.I.
Fasti	0,284***	0,1-0,6
Önnur fyrirlögn	0,757***	0,7-0,8
Priðja fyrirlögn	0,564***	0,5-0,6
Vinnustaður þar sem uppsagnir hafa orðið	0,590***	0,5-0,7
Konur	1,264*	1,0-1,5
Aldur	1,01*	1,0-1,0
Í hjónabandi eða sambúð	1,081	0,9-1,3
Leikskólar	0,955	0,8-1,2
Öldrunarheimili/sambýli	0,813	0,6-1,1
Stjórnsýsla	1,672***	1,3-2,1
Íþróttamannvirki/félagsmiðstöðvar/bókasöfn	1,451	1,0-2,1
Félagsþjónusta	1,272	0,9-1,9
Álag í starfi	0,801***	0,7-0,9
Starfsöryggi	1,221***	1,1-1,4
Umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsmanna	1,349***	1,3-1,4
Ánægja með stjórnun vinnustaðarins	1,345***	1,3-1,4

Ath: Marktækni \*\*\* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$

Viðmiðunarhópar: Fyrsta fyrirlögn, vinnustaðir þar sem engum hafði verið sagt upp, karlar, einhleypir og grunnskólar

## 5. Umræður

Í þessari rannsókn var skoðuð starfsánægja, álag í starfi, starfsöryggi, ánægja með stjórnun vinnustaðarins og umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks 2, 3, og 5 árum eftir fall bankanna haustið 2008 meðal starfsfólks 20 íslenskra sveitarfélaga. Niðurstöðurnar sýndu að hlutfall þeirra sem sögðust vera ánægð í starfi lækkaði eftir því sem lengra leið frá efnahagshruninu, bæði á vinnustöðum þar sem starfsfólki hafði verið sagt upp og á vinnustöðum þar sem engar uppsagnir urðu. Jafnframt jókst vinnuálagið á starfsfólkið milli allra fyrirlagna spurningalistans og starfsöryggið minnkaði. Þessar niðurstöður eru enn meira afgerandi á vinnustöðum þar sem uppsagnir höfðu átt sér stað en á vinnustöðum þar sem engum hafði verið sagt upp. Fram kom í máli viðmælenda að langvarandi álag á starfsfólk væri farið að segja til sín og að starfsaðstæður og starfsandi hefðu versnað til muna frá hrúni. Hafa ber í huga þegar þessar niðurstöður eru skoðaðar að algengustu ástæður þess að opinberir starfsmenn hætta í starfi eru kulnun og það að vera andlega úrvinda eftir starfsdaginn (Kim 2004; Samantrai 1992). Niðurstöður rannsóknarinnar koma í raun ekkert á óvart og eru í samræmi við niðurstöður yfirlitsgreinar Kulkarni (2008) um áhrif niðurskurðar í starfsmannahaldi á starfsfólk sem heldur starfinu. Það sem athygli vekur er að hlutfall þeirra sem eru ánægð í starfi lækkar enn fimm árum eftir hrún og álag í starfi er þá mest og starfsöryggið minnst, en samkvæmt Allen o.fl. (2001) og Skalli o.fl. (2008) hefði starfsánægja, álag og starfsöryggi átt að hafa færst

til betri vegar í síðustu fyrirlögninni í stað þess að halda áfram að versna. Þetta bendir til þess að sparnaðaraðgerðir sveitarfélaganna hafi enn varað í síðustu fyrirlögninni og spyrja má að hversu miklu leyti þær hafa verið dregnar til baka.

Starfsfólk sveitarfélaga hafði búið við mikið starfsöryggi, eins og í öðrum störfum innan opinberra geirans, en það breyttist í kjölfar efnahagshrunsins. Rannsóknir hafa sýnt að starfsfólk sem er helgað vinnustaðnum og stendur frammi fyrir minnkandi starfsöryggi er líklegra en annað starfsfólk til að sýna neikvæð viðhorf til vinnunnar (Niedhamer o.fl., 2000). Talað er um að helgun sé sú tilfinningalega skuldbinding sem starfsmaður hefur til vinnustaðarins og markmiða hans. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu að starfsfólkið var búið að leggja mikið á sig til halda uppi metnaðarfullu starfi í gegnum sparnaðaraðgerðir stjórnenda síðustu misserin en þær sýndu einnig að viðhorfið hafði breyst. Starfsfólkið var ekki lengur tilbúið til að leggja allt í starfið. Hugsanlega hefur minna starfsöryggi eitthvað að gera með breytinguna á viðhorfinu en líklega hefur upplifun starfsfólks af viðhorfum stjórnenda til þess einnig þar áhrif. Niðurstöðurnar sýndu minnkandi ánægju með stjórnun vinnustaðarins meðal þátttakenda og að þeirra mati minnkaði umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks milli fyrirlagna spurningalistans, og þá mun meira á vinnustöðum þar sem starfsfólki hafði verið sagt upp en á vinnustöðum þar sem engar uppsagnir höfðu orðið. Fram kom hjá Cantarelli o.fl. (2016) að neikvætt viðhorf til stjórnenda geti verið túlkað þannig að breyta þurfi stjórnunarháttum á vinnustaðnum. Þessar niðurstöður renna stöðum undir það sjónarmið þar sem í þessari rannsókn kom fram töluverð gagnrýni á stjórnendum og þær aðgerðir sem áttu sér stað á vinnustöðunum í kjölfar efnahagshrunsins, sem og á upplýsingaflæði frá stjórnendum.

Mikilvægt er að starfsfólki líði vel á vinnustaðnum því það hvort starfsmaður er ánægður í starfi eða ekki hefur áhrif á hegðun hans á vinnustaðnum og viðhorf til vinnunnar (Cantarelli o.fl. 2016; Kin 2005b; Locke 1969; Rainey 2009; Spector 1997). Í rannsókninni var notað GEE-tölfræðilíka til að spá fyrir um líkur á starfsánægju út frá fimm þáttum í starfsumhverfinu (uppsögnum á vinnustað, álagi í starfi, starfsöryggi, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólks) og fjórum persónubundnum þáttum (kyni, aldri, hjúskaparstöðu og vinnustað) yfir tíma. Niðurstöðurnar sýndu að sífellt fleiri voru ekki ánægðir í starfi eftir því sem lengra leið frá efnahagshruninu og að uppsagnir á vinnustað, mat þátttakenda á álagi í starfi, starfsöryggi, umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsmanna og ánægja með stjórnun vinnustaðarins voru allt þættir sem höfðu marktæk áhrif á starfsánægju þannig að neikvæð afstaða til þessara þátta hélt í hendur við óánægju í starfi. Þessar niðurstöður eru í samræmi við aðrar rannsóknir sem sýna að vinnuskilyrði hafi mest áhrif á starfsánægju og starfmannaveltu meðal opinberra starfsmanna (Borzaga & Tortia 2006; Ellickson 2002; Kin 2002, 2004; Wright & Davis 2003).

Hertzberg, Mausner og Snyderman (2002) töldu að ef þættir í starfsumhverfinu, eins og samskipti milli yfirmanna og starfsmanna, stjórnunarhættir, starfsaðstæður og starfsöryggi væru í lagi, væri hægt að tryggja það að starfsfólk væri ekki óánægt í starfi en það

myndi þó ekki tryggja starfsánægju. Þeir félagar benda jafnframt á mikilvægi þess að koma vel fram við starfsfólkið til að tryggja starfsánægju. Fræðimenn hafa einnig bent á mikilvægi góðra samskipta milli stjórnenda og starfsfólks í tengslum við starfsánægju (Ahmad & Veerapandian 2012; Denhardt 2008; Hayes o.fl. 2010). Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu að mun hærra hlutfall starfsfólks var ánægt í starfi en óánægt en hlutfall þeirra sem voru óánægð í starfi hækkaði eftir hverja fyrirlögn. Einnig kom fram í þessari rannsókn að starfsfólk var ósátt við sparnaðaraðgerðir stjórnenda og þau áhrif sem þær höfðu á bæði starfsaðstæður og samskipti milli stjórnenda og starfsfólksins. Fram kom í máli viðmælenda að starfsfólki fannst stjórnendur ekki koma nægilega vel fram við það og að umhyggja og fyrir heilsu og líðan þess færi þverrandi. Þetta hefur allt áhrif á starfsánægjuna og þar með viðhorf starfsfólksins til vinnunnar og vinnustaðarins. Það er því mikilvægt fyrir stjórnendur að huga vel að þeim þáttum sem hafa áhrif á starfsánægju og starfsóánægju, eins og Hertzberg og félagar (2002), sem horfa á vellíðan í starfi, benda á.

Fræðimenn hafa ekki verið á einu máli um það hvort persónubundnir þættir hafi áhrif á starfsánægju enda hefur gengið erfiðlega að útskýra hvers vegna starfsfólk í sama starfi og við sömu starfsaðstæður upplifi mismunandi starfsánægju (Kalleberg 1977). Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu mun eftir kyni og aldri bæði hvað varðar mat þátttakenda á starfsaðstæðum og viðhorf til stjórnenda, einkum í fyrstu tveimur fyrirlögnum spurningalistans. Þannig mátu karlar vinnuaðstæður sínar lakari en konur og voru ekki eins ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og yngri þátttakendur fundu fyrir meira álagi í starfi og voru ekki eins ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og þeir eldri. Einnig komu fram tengsl milli kyns og aldurs við starfsánægju þannig að konur voru líklegri en karlar til að vera ánægðar í starfi og ánægjan jókst með hækkanði aldri. Út frá þessum niðurstöðum, og niðurstöðum annarra rannsókna á starfsánægju (t.d. Aletraris 2010; Kim 2005b; Lewis 1991), má álykta að kyn og aldur séu breytur sem hafa þarf í huga þegar skoðuð er starfsánægja starfsfólks á vinnustað.

Styrkur rannsóknarinnar er að hún nær til um helmings alls starfsfólks sem starfar hjá íslenskum sveitarfélögum. Hún byggir á blönduðu rannsóknarsniði; rýnihópaviðtölum og spurningalistakönnunum, þar sem sömu einstaklingum er fylgt eftir 2, 3, og 5 árum eftir fall bankanna. Svarhlutfall spurningalistakönnunnarinnar var mjög gott og svarendur endurspegluðu þýðið vel með tilliti til kyns, aldurs og starfsstéttar. Það að skoða starfaánægju ásamt þáttum í starfsumhverfinu sem sýna líðan starfsfólksins með langtímagögnum eins og gert er í þessari rannsókn er mjög mikilvægt til þess að öðlast betri skilning á því hvaða áhrif sparnaðaraðgerðir stjórnenda hafa á líðan starfsfólks í starfi. Í þessari grein var ekki skoðaður raunverulegur sparnaður sveitarfélaganna vegna hagræðingaaðgerða en velta má fyrir sér ávinningi þeirra til lengri tíma lítið einkum vegna neikvæðra áhrifa þeirra á starfsfólkið og þeim kostnaði sem fylgir til dæmis auknum fjarvistum og kulnunar í starfi.

## 6. Ályktun

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að þátttakendur meta það svo að vinnuaðstæður hafi versnað verulega á árunum eftir fall bankanna og það ekki bara fyrst eftir efnahagsbrunið heldur einnig fimm árum síðar. Það verður að teljast áhyggjuefni. Taka verður niðurstöður um versnandi starfsánægju alvarlega þar sem þær gefa mikilvægar upplýsingar um líðan starfsmanna á vinnustaðnum. Mikilvægt er að stjórnendur geri sér grein fyrir afleiðingum sparnaðaraðgerða á starfsfólkið sem heldur vinnunni og að þeir hafi vakandi auga fyrir starfstengdri líðan á vinnustaðnum, sérstaklega á samdráttartímum og þá ekki einungis meðal þeirra starfshópa sem hafa orðið verst úti heldur einnig meðal þeirra sem búa við starfsöryggi, eins og starfsfólk sveitarfélaga.

## Heimildaskrá

- Ahmad, K. Z., og Veerapandian, K. (2012). „The mediating effect of person–environment fit on the relationship between organisational culture and job satisfaction“, *International Journal of Psychological Studies*, 4, 91-102. doi:10.5539/ijps.v4n1p91
- Aletraris, L. (2010). „How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia“, *Human Relations*, 63, 1129-1155.
- Allen, T. D., Freemana, D. M., Russell, J. E. A., Reizenstein, R. C., og Rentz, J. O. (2001). „Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain?“, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 145-164.
- Arney Einarsdóttir (2010). „Mannaflatengdar samdráttaraðgerðir – sveigjanleiki einkafyrirtækja og opinberra stofnana í kreppu.“ Í Ingjaldr Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XI* (bls. 1-10). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson og Rúnar Vilhjálmsson (2014). „Lay off: The experience of women and men in Iceland's financial sector“, *WORK, A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 47(2), 183-191.
- Ásta Snorradóttir, Kristinn Tómasson, Rúnar Vilhjálmsson og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015). „The Health and Well-being of Bankers Following Downsizing – Comparison of Stayers and Leavers“, *Work, Employment and Society*, 29(5), 1-19 DOI: 10.1177/0950017014563106
- Ásta Snorradóttir, Rúnar Vilhjálmsson, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2013). „Financial crisis and collapsed banks: Psychological distress and work related factors among surviving employees – a nation-wide study“, *American Journal of Industrial Medicine*, 56, 1095-1106.
- Baugh, S. G. (1990). „Gender influences on organizational commitment.“ Í D. F. Ray (ritstj.), *Proceedings of the Southern Management Association* (bls. 204-206). Starkville, MS: Southern Management Association.
- Blackburn, J. W., og Bruce, W. M. (1989). „Rethinking concepts of job satisfaction: The case of Nebraska Municipal Clerks“, *Review of Public Personnel Administration*, 10, 11-28.
- Borzaga, C., og Tortia, E. (2006). „Worker motivations, job satisfaction, and loyalty in public and non-profit social services.“ *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35, 225-248.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Vézina, M., Masse, B., og Blanchette, C. (2005). „Psychosocial work environment and certified sick leave among nurses during organizational changes and downsizing“, *Relations Industrielles*, 60(3), 483-507.
- Bright, L. (2008). „Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?“, *The American Review of Public Administration*, 38(3), 149-166.
- Cantarelli, P., Belardinelli, P., og Belle, N. (2016). „A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature“, *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 115-144.

- Carter, B., Danford, A., Howcroft, D., Richardson, H., Smith, A., og Taylor, P. (2013). „Stressed out of my box“: employee experience of lean working and occupational ill-health in clerical work in UK public sector“, *Work, Employment and Society*, 27(5), 747-767.
- Clark, A., Oswald, A., og Warr, P. (1996). „Is job satisfaction U-shaped in age?“, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Clark, A., og Postel-Vinay, F. (2005). *Job security and job protection*. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Denhardt, R. B. (2008). *Theories of public organizations*. Belmont, CA: Thomson Higher Education
- Duffy, R. D., og Richards, G. V. (2006). „Physician job satisfaction across six major specialties“, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 548-559.
- Durst, S. L., og DeSantis, V. S. (1997). „The determinants of job satisfaction among federal, state, and local government employees“, *State and Local Government Review*, 29, 7-16.
- Ellickson, M. C. (2002). „Determinants of job satisfaction of municipal government employees“, *Public Personnel Management*, 31(3), 343-358.
- Ellickson, M. C., og Logsdon, K. (2001). „Determinants of job satisfaction of municipal government employees“, *State and Local Government Review*, 33, 173-184.
- Ewen, R. B., Smith, P. C., Hulin, C. L., og Locke, E. A. (1966). „An empirical test of Herzberg two-factor theory“, *Journal of Applied Psychology*, 50, 544-550.
- Ferrie, J. E., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J., og Kivimäki, M. (2008). „Flexible labour markets and employee health“, *Scandinavian Journal of Work Environment and Health Supplements*, 6, 98-110.
- Freeman, S. J. og Cameron, K. S. (1993). „Organizational downsizing – A convergence and reorientation framework“, *Organization Science*, 4(1), 10-29.
- Gandolfi, F. (2008). „Reflecting on downsizing: What have managers learned?“, *Advanced Management Journal*, 73(2), 46-55.
- Gordon, V. (2011). „Exploring the job satisfaction of municipal clerks“, *Review of Public Personnel Administration*, 31, 190-208. doi:10.1177/0734371x11408570.
- Greenhalgh, L., og Rosenblatt, Z. (2010). „Evolution of research on job insecurity“, *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6-19.
- Hackman, J. R., og Lawler, E. E. (1971). „Employee reactions to job characteristics“, *Journal of Applied Psychology*, 55, 260-286.
- Hackman, J. R., og Oldham, G. R. (1975). „Development of the job diagnostic survey“, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hayes, B., Bonner, A., og Pryor, J. (2010). „Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: A review of recent literature“, *Journal of Nursing Management*, 18, 804-814. doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01131.x
- Hertzberg, F., Mausner, B. og Snyderman, B. B. (2002). *The motivation to work*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Hughes, R. L., Ginnett, R.C., og Curphy, G. J. (2006). *Leadership. Enhancing the lessons of experience* (5. útg.). Singapore: The McGraw Hill companies.
- Kalleberg, A. L. (1977). „Work values and job rewards: A theory of job satisfaction“, *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Karanikolos, M., Mladovsky, P., Cylus, J., o.fl. (2013). „Financial crisis, austerity, and health in Europe“, *Lancet*, 381, 1323-1331.
- Kim, S. (2002). „Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership“, *Public Administration Review*, 62, 231-241.
- Kim, S. (2004). „Factors affecting state government information technology employee turnover intentions“, *American Review of Public Administration*, 35, 137-156.
- Kim, S. (2005a). „Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul metropolitan government, Korea“, *Sex Roles*, 52, 667-681.
- Kim, S. (2005b). „Individual-level factors and organizational performance in government organizations“, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15, 245-261.

- Kivimäki, M., Vathera, J., Pentti ., Thomson L., Griffiths, A., og Cox, T. (2001). „Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: A 7 year 3 wave panel study“, *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 59-73.
- Kulkarni, V. V. (2008). „How does downsizing affect survivors? Insights from the literature“, *Management and Labour Studies*, 33(2), 241-259.
- Lewis, G. B. (1991). „Turnover and the quiet crisis in the federal civil service“, *Public Administration Review*, 51, 145-155.
- Lindström, K. Elo, A.-L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., o.fl. (2000). *General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work* (Nord 2000:212). Kaupmannahöfn: Nordic Council of Ministers.
- Locke, J. (1969). *Problems and Perspectives, A Collection of New Essays*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lýðheilsustöð (2007). *Heilsa og líðan Íslendinga*. Reykjavík: Lýðheilsustöð.
- Maslow, A. (1943). „A theory of human motivation“, *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mishra, A. K. og Spreitzer, G. M. (1998). „Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign“, *Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- Niedhammer, I., Chastang, J., David, S., Darouhiew, I., og Barrandon, G. (2006). „Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort reward imbalance models in a context of major organisational changes“, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 12, 111-119.
- Owens, R. G. (1991). *Organisational Behavior in Education* (4. útg.). Needham Heights: Prentice Hall.
- Perry, J. og Wise, L. (1990). „The motivational bases of public service“, *Public Administration Review*, 50, 367-373.
- Probst, T. (2000). „Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity“, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 63-73.
- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and managing public organizations* (4. útg.). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Rynes, S. L., Gerhart, B., og Minette, K. A. (2004). „The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do“, *Human Resource Management*, 43, 381-394.
- Saari, L. M., og Judge, T. A. (2004). „Employee attitudes and job satisfaction“, *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Samantrai, K. (1992). „Factors in decision to leave: Retaining Social Workers with MSWs in public child welfare“, *Social Work*, 37, 454-458.
- Samband íslenskra sveitarfélaga (2011). *Hagræðingaræðgerðir sveitarfélaga – Fjárhagsáætlanir fyrir árið 2011*. Reykjavík: Samband íslenskra sveitarfélaga.
- Sempane, M. E., Rieger, H. S., og Roodt, G. (2002). „Job satisfaction in relation to organizational culture“, *Journal of Industrial Psychology*, 28, 23-30.
- Sigursteinsdóttir, H., og Rafnsdóttir, G. L. (2015). „Sickness and sickness absence of remaining employees in a time of economic crisis: A study among employees of municipalities in Iceland“, *Social Science & Medicine*, 132, 95-102.
- Skalli, A., Theodossiou, I., og Vasileiou, E. (2008). „Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction“, *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906-1920.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steijn, B. (2004). „Human resource management and job satisfaction in the Dutch public sector“, *Review of Public Personnel Administration*, 24, 291-303.
- Theodossiou, I., og Vasileiou, E. (2007). „Making the risk of job loss a way of life: Does it affect job satisfaction?“, *Research in Economics*, 61, 71-83.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., og Virtanen, P. og Ferrie, J. E. (2004). „Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study“, *British Medical Journal*, 328, 555-558.



- Vasu, M., Stewart, D. og Garson, G. (1998). *Organizational behavior and public management*. New York: Marcel Dekker, Inc.
- Verhaeghe, R., Vierick, P., Gemmel, P., Maele, G. V. og Backer, G. D. (2006). „Impact off recurrent changes in the work environment on nurses' psychological well-being and sickness absence“, *Journal of Advanced Nursing*, 56, 546-656.
- West, J. P. og Berman, E. M. (2009). „Job satisfaction of public managers in special districts“, *Review of Public Personnel Administration*, 29, 327-353.
- Wright, B. E. og Davis, B. S. (2003). „Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment“, *American Review of Public Administration*, 33, 70-90.
- Yang, X. og Wang, W. (2013). „Exploring the determinants of job satisfaction of civil servants in Beijing, China“, *Public Personnel Management*, 42(4), 566-587.
- Østhus, S. og Mastekaasa, A. (2010). „The impact of downsizing on remaining workers' sickness absence“, *Social Science & Medicine*, 71, 1455-1462.

