

# Áhrif búsetu á vinnuumhverfi starfsfólks á opinbera vinnumarkaðinum

HJÖRDÍS SIGURSTEINSDÓTTIR, dósent

**ÚTDRÁTTUR:** Fjárhagsstaða íslenskra sveitarfélaga hefur mikið verið í umræðunni síðustu misserin enda hafa mörg þeirra skilað hallarekstri nokkur ár í röð. Þau eru því misjafnlega í stakk búin til að sinna lögbundnum skyldum sínum sem vinnuveitendur og þjónustustofnanir. Sett var fram rannsóknarspurningin: Hver eru áhrif fjárhagsstöðu og staðsetningar sveitarfélags á vinnuumhverfi starfsfólks á opinbera vinnumarkaðinum? Með því að svara þessari rannsóknarspurningu er leitast við að fá upplýsingar um hvort fjárhagsleg staða sveitarfélaganna eða hvort þau séu staðsett á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni hafi áhrif á líðan og vinnuumhverfi starfsfólks sveitarfélaga. Spurningalisti var lagður fyrir starfsfólk 14 sveitarfélaga á vordögum 2021. Niðurstöðurnar sýndu að margir þátttakendur voru yfir viðmiðunarmörkum vinnutengdrar streitu. Starfsánægja var sterkasti forspárþátturinn um vinnutengda streitu en staðsetning og fjárhagsleg staða sveitarfélaganna höfðu einnig marktæk áhrif. Mikilvægt er að fylgjast vel með vinnuumhverfi starfsfólks, sérstaklega hjá sveitarfélögum þar sem fjárhagsstaðan er veik, og vera vel vakandi fyrir vinnutengdri líðan starfsfólksins vegna þeirra neikvæðu þátta í vinnuumhverfinu sem óvissutímar og fjárhagserfiðleikar geta alið af sér.

**LYKILORÐ:** Félagslegur stuðningur – Starfsánægja – Sveitarfélög – Vinnuumhverfi – Vinnutengd streita

**ABSTRACT:** Icelandic municipalities have faced financial challenges in recent years, with most operating at a deficit. Consequently, many are unable to deliver the services mandated by law. The research question was: What are the effects of the financial situation and the municipality's location on the work environment of employees in the public sector? By answering this research question, the aim is to gain information on whether the financial situation of the municipalities or whether the municipalities are located in the capital area, or the countryside affects the well-being and work environment of municipal employees. An online questionnaire was conducted among employees of 14 municipalities in 2021. The results showed that many employees were measured with work-related stress.

Job satisfaction was the strongest predictor of work-related stress, but the location and financial status of the municipalities also had a significant effect. It is essential to pay close attention to the employees' working environment, especially where the financial situation is weak, and to be vigilant about the work-related well-being of the employees due to the negative aspects in the working environment that uncertain times and financial difficulties can cause.

**KEYWORDS:** Job satisfaction – Municipality – Social support at work – Working environment – Work-related stress

## Inngangur

Íslensk sveitarfélög hafa lögbundnar skyldur til að sinna þeim verkefnum sem þeim er falið samkvæmt lögum og veita íbúum sínum grunnþjónustu. Þau gegna einnig þýðingarmiklu hlutverki sem vinnuveitendur og eru íslensk sveitarfélög sem heild stærsti vinnuveitandinn í landinu. Laun og launatengd gjöld eru um 60% af skatttekjum þeirra. Fjárhagur íslenskra sveitarfélaga hefur mikið verið til umræðu á síðustu misserum enda er fjárhagsstaða margra þeirra ekki nægilega góð og því eru íslensk sveitarfélög misjafnlega í stakk búin til að uppfylla lögbundnar skyldur sínar sem vinnuveitendur og þjónustustofnanir (Samband íslenskra sveitarfélaga, 30. des. 2022). Fram kom í ræðu formanns Sambands íslenskra sveitarfélaga, Heiðu Bjargar Hilmisdóttur, á fjármálaráðstefnu sveitarfélaga haustið 2022, að um helmingur sveitarfélaganna uppfylli ekki lágmarksviðmið um fjárhagslega sjálfbærni (Heiða Björg Hilmisdóttir, 13. okt. 2022). Um síðustu áramót (2022-2023) kom fram í fréttum frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga að útlit sé að 15 stærstu sveitarfélögin muni skila hallarekstri fjórða árið í röð. Hluti ástæðunnar mætti rekja til COVID-19 heimsfaraldursins sem hafði verulega íþyngjandi áhrif á rekstur sveitarfélaga (Samband íslenskra sveitarfélaga, 20. des. 2022). Í aðdraganda fjármálaráðstefnu sveitarfélaganna nú í september 2023 kemur fram í viðtali við Heiðu Björg á mbl.is (2023, 20. sept.) að nær öll sveitarfélög landsins séu rekin með tapi. Á erfiðum tímum sem þessum er algengt að skipulagsheildir dragi úr kostnaði vegna starfsmannahalds (Gandolfi, 2008; Greenhalgh og Rosenblatt, 2010; Östhus og Mastekaasa, 2010) enda laun og launatengd gjöld gjarnan stærsti einstaki útgjaldaliðurinn. Slæmt efnahagsástand og versnandi félags- og efnahagsleg staða fólks getur aukið vanlíðan starfsfólks. Marmot og Bell (2009) bentu á að líklega muni efnahagshrunið sem reið yfir árið 2008 hafa neikvæð áhrif á heilsu fólks ekki síður en efnahag. Sú varð raunin hér á landi meðal annars á meðal starfsfólks íslenskra sveitarfélaga (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2019; Hjördís Sigursteinsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2015). Í því ljósi er áhugavert að skoða vinnuumhverfi starfsfólks sveitarfélaga, nú á þessum tímum þegar áhrifa COVID-19 gætir enn, og þá þætti sem hafa áhrif á heilsu og líðan á vinnustað, og skoða hvort staðsetning sveitarfélaga eða fjárhagslega staða þeirra hafi áhrif á líðan og vinnuumhverfi starfsfólks sveitarfélaga.

Þó vinna sé almennt góð fyrir starfsfólk (Waddell og Burton, 2006) og heilbrigðir vinnustaðir veiti líkamlegar, sálrænar, félagslegar og skipulagslegar aðstæður sem verndi og stuðli að góðri heilsu og almennri vellíðan (Burton, 2010) þá geta óheilbrigðir og krefjandi vinnustaðir á sama hátt takmarkað almenna vellíðan bæði innan og utan vinnustaðar. Óheilbrigðar vinnuaðstæður geta haft neikvæð áhrif á heilsu starfsfólks og dregið úr framleiðni þess (Fernandes og Pereira, 2016). Vinnuumhverfi innan opinbera geirans mótast af ýmsum félagslegum, pólitískum og efnahagslegum þáttum (eins og niðurskurði á fjármagni og stefnumótandi aðgerðum) sem hafa áhrif á vinnufyrirkomulagið en vinnufyrirkomulag opinbera geirans einkennist gjarnan af miklu álagi, fáum bjargráðum og litlu fjármagni (Maslach og Leiter, 2017). Óhóflegt vinnuálag hefur áhrif á bæði stjórnendur og starfsfólk enda sýna rannsóknir að bæði stjórnendur og starfsfólk sé haldið vinnutengdri streitu, þreytu og örmögnun (Ahola, o.fl., 2010; Langelaan o.fl., 2006) og upplifa tilfinningalega

preyту (Kulikowski og Sedlak, 2020; Srivastave o.fl., 2019). Tilgangur rannsóknarinnar er að skoða vinnuumhverfi starfsfólks íslenskra sveitarfélaga, nánar tiltekið, vinnutengda streitu, starfsánægju og félagslegan stuðningur yfirmanna og vinnufélaga í því augnamiði að svara því hvort það að starfa hjá sveitarfélagi á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni eða hjá sveitarfélagi með veika eða sterka fjárhagsstöðu hafi áhrif á líðan starfsfólks á vinnustað og vinnuumhverfi þess. Sett var fram rannsóknarspurningin: Hver eru áhrif fjárhagsstöðu og staðsetningar sveitarfélags á vinnuumhverfi starfsfólks á opinbera vinnumarkaðinum?

## Fræðileg umfjöllun og rannsóknir

Í langflestum tilvikum starfar starfsfólk íslenskra sveitarfélaga við fræðslustarfsemi (grunnskólar og leikskólar), umönnunarstörf (sambýli fyrir geðfatlaða og fólk með fötlun og dvalarheimili aldraðra) og félagsþjónustu. Á þessum vinnustöðum eru konur gjarnan meiri hluti starfsfólksins. Konur eru líklegri en karlar til að vera fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda og að hafa farið til læknis vegna veikinda/heilsubreysts sem rekja má til vinnunnar (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2016). Á umrótartímum er vel þekkt að líðan á vinnustað versni og veikindafjarvistir aukist. Á það ekki síður við um starfsfólk sveitarfélaga eins og kom í ljós í kjölfar efnahagsbrunsins árið 2008. Í kjölfar efnahagsbrunsins sýna rannsóknir versnandi líðan starfsfólks íslenskra sveitarfélaga og aukningu í veikindafjarvistum starfsfólksins (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, o.fl., 2014; Hjördís Sigursteinsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2015). Einnig sýnir rannsókn meðal starfsfólks í umönnunarstörfum á öldrunarstofnunum og sambýlum fyrir fatlaða og geðfatlaða einstaklinga að sjálfsmetinn líðan starfsfólksins versnaði í mörg ár eftir efnahagsbrunið og rekja mátti ástæðuna til aukins álags á vinnustöðunum (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2022). Jafnframt kemur fram í rannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur (2018) að 35% leik- og grunnskólakennara voru mjög oft eða frekar oft stressaðir í lok vinnudags og rétt um 50% mjög oft eða frekar oft úrvinda í lok vinnudags. Sjálfsmetin andleg líðan leikskólakennara og leiðbeinenda í leikskólum íslenskra sveitarfélaga versnaði á árunum 2010-2015 og vinnuálag jókst mikið en félagslegur stuðningur vinnufélaga og góð stjórnun drógu úr neikvæðum áhrifum á andlega líðan þeirra (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2015). Það er því mikilvægt að vernda vinnuumhverfið en samkvæmt vinnuverndarlögum þá bera vinnuveitendur ábyrgð á því að tryggja öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi, sem jafnan á að vera í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í samfélaginu (Lög nr. 46/1980).

Vinnutengd streita á sér stað þegar misræmi er á milli þeirra krafna sem starfið gerir til starfsfólksins og þeirra getu, þarfa og eiginleika sem einstaklingar búa yfir (Cox og Griffiths, 2010; World Health Organization, e.d.; Wahrendorf o.fl., 2012). Alþjóðaheilbrigðisstofnunin (WHO) greinir frá því að vinnutengd streita geti stafað af slæmu vinnuskipulagi, skorti á sjálfræði í starfi, skorti á stuðningi frá stjórnendum og samstarfsfólki og lélegri stjórnun (WHO, 2020). Slæmar vinnuáætlaður, vinnuálag og ófullnægjandi félagslegur stuðningur, samskipti á vinnustaðnum og lág laun hafa áhrif á vinnutengda streitu og andlega örmögnun (Li o.fl., 2020). Álags og bjargráðalíkanið (e. *Job Demand-Resources, JD-R*) er algengt vinnuálagslíkan sem lýsir áhrifum starfskrafna og úrræða á vellíðan starfsfólks í starfi (Bakker og Demerouti, 2017; Demerouti o.fl., 2001). JD-R líkanið er hægt að nota sem ramma til fylgjast með vinnustaðnum til að auka almenna vellíðan starfsfólksins og koma í veg fyrir örmögnun þess (Schaufeli, 2017) en miklar starfskröfur geta tæmt andlega og líkamlega orku starfsfólksins og leitt til orkuþurrðar og heilsufarsvandamála. Rannsóknir sýna að óhagstæðar starfskröfur tengjast kulnun í starfi (Bakker og de Vries, 2021; Bakker og Demerouti, 2017) og sambland af miklum starfskröfum og fáum úrræðum eða bjargráðum leiðir til langvarandi streitu og kulnunar í starfi og lítillar sem enngar helgunar í starfi (Galanakis og Tsitouri, 2022; Llorens o.fl., 2022). Hins vegar stuðla nægjanleg bjargráð að helgun starfsfólksins og eru verndandi þáttur gegn áhrifum starfskrafna á streituvíðbrögð einstaklinga (Schaufeli og Taris, 2014). Vinnutengd

streita tengist háum samfélagskostnaði (Hassard o.fl., 2018), lítilli vinnugetu (Lindegård o.fl., 2014), ýmsum heilsufarsvandamálum eins og kransæðasjúkdómum, heilablóðfalli og sykursýki af tegund 2 (Kivimäki og Kawachi, 2015) og þreytu og þunglyndi (Rose o.fl., 2017). Vinnutengd streita tengist einnig langtíma veikindaleyfum (Holmgren o.fl., 2013). Starfsfólk sem vinnur með annað fólk er sérstaklega útsett fyrir að fara í veikindaleyfi vegna vinnutengdrar streitu (Aronsson o.fl., 2019). Í nýlegri rannsókn Pereira og félaga (2022) meðal starfsfólks í opinbera geiranum í Portúgal kemur fram aukið streitustig og tilfinningaleg þreyta meðal starfsfólksins vegna COVID-19 faraldursins og endurspeglast í minni starfsánægju, auknum fjarvistum frá vinnu og minni framleiðni. Hafa ber þó í huga að streita sem hefur áhrif á líðan einstaklinga er ekki bara vinnutengd. Erfiðar heimilisaðstæður, umönnun fjölskyldumeðlima og fjárhagsáhyggjur eru allt streituvaldandi þættir í einkalífnum og hafa einnig áhrif á almenna vellíðan.

Fræðimenn eru ekki á einu máli um hvernig skilja má hugtakið vellíðan í starfi (Buffet o.fl., 2013; Schulte og Vainio, 2010). Því hafa fræðimenn meðal annars lýst vellíðan í starfi út frá starfsánægju, ásetningi um að halda áfram að vinna, helgun í starfi, fjármagni og vinnutengdri streitu (sjá t.d. Hirschl og Godin, 2020; Kvist o.fl., 2012; Roustalainen o.fl., 2020). Þessir þættir eru gjarnan skoðaðir út frá sjónarhorni einstakra starfsmanna og vinnu þeirra, vinnusamfélagsins og vinnuskipulags (Arian o.fl., Cotton og Hart, 2003; Hrischl og Condim, 2020; Sculte og Vainio, 2010). Starfsánægja er það hugtak sem líklega hefur verið mest rannsakað innan skipulagsheilda (Weiss og Brief, 2001; Wright, 2006). Algennt er að nota skilgreiningu Locke (1969) á starfsánægju en hún felur í sér viðhorf til vinnu og er bæði huglægt og tilfinningalegt viðbragð starfsfólks gagnvart starfi sínu. Að mati Locke er starfsánægja lykilþáttur í líðan starfsfólks á vinnustað og getur hún haft áhrif á marga þætti á vinnustaðnum eins og fjarveru, frammistöðu og starfsmannaveltu og til þess að þrífast í starfi þá þarf að vera samræmi á milli þarfa starfsfólks og þess hvað það fær út úr starfinu. Starfsánægja hefur ekki verið eins mikið rannsökuð meðal starfsfólks í opinbera geiranum eins og í einkageiranum og líkleg skýring er að hvatning til vinnu og viðhorf er í meginatriðum eins í báðum þessum geirum (Cantarelli o.fl., 2015). Rannsóknir sýna að vinnuskilyrði hafa mest áhrif á starfsánægju og starfsmannaveltu meðal opinbers starfsfólks, sem og félagsleg tengsl við vinnufélaga og yfirmenn, starfsanda, möguleika á stöðuhækkun og tækifæri til starfsþróunar (Borzaga og Tortia, 2006; Ellickson og Logsdon, 2002; Kim, 2002; Wright og Davis, 2003). Nýlegar rannsóknir á starfsánægju á vinnustað hafa staðfest enn frekar áhrif félagslegs stuðnings á starfsánægju á vinnustað (Kucharska og Bedford, 2019; Mérida-López o.fl., 2019; Ng og Sorensen, 2008; Pinna o.fl., 2020). Auk þess sem bæði starfsánægja og félagslegur stuðningur frá yfirmönnum og vinnufélögum á vinnustað tengjast betri lífsgæðum (Yuh og Choi, 2017).

Ýmsar skilgreiningar eru til á félagslegum stuðningi á vinnustað og áhrifum hans á starfsfólkið. Árið 1976 kom Cobb fram með skilgreiningu á félagslegum stuðningi sem upplýsingar sem einstaklingur meðtekur um að öðrum sé annt um hann og einstaklingurinn sé metinn sem hluti af ákveðnum hóp og hafi sömu skuldbindingar og hópurinn. Í sama streng taka Hobfoll og Stokes (1988) en þeir skilgreina félagslegan stuðning sem samband eða félagsleg samskipti sem veita einstaklingum aðstoð og umhyggju og mynda vingjarnleg tengsl milli einstaklinga eða hópa. Félagslegur stuðningur á vinnustað felur í sér hjálpleg samskipti frá yfirmanni og vinnufélögum á vinnustað og er veittur af umhyggju, trausti og virðingu (Fujishiro og Heaney, 2007; Karasek og Theorell, 1990). Undir félagslegan stuðning fellur einnig upplýsingagjöf inni á vinnustað og er þá átt við ráðgjöf og leiðsögn sem eru mjög mikilvægir þættir fyrir starfsfólk til að takast á við auknar kröfur og álag í starfi (Seiger og Wiese, 2009). Félagslegur stuðningur eykur væntingar starfsfólks til vinnu og hjálpar til við að mæta þörfum þess fyrir virðingu, tilfinningalegum stuðningi og sjálfstrausti, sem leiðir til jákvæðrar vinnuhegðunar. Því meiri félagslegan stuðning sem starfsfólk fær eða skynjar, því betur mun það geta unnið starf sitt og upplifað jákvæðari tilfinningar í vinnunni sem leiðir til aukinnar starfsánægju (Lan o.fl., 2018). Rannsókn Kucharska og Bedford (2019) sýnir að sterk tengsl milli fé-

lagslegs stuðnings og starfsánægju tengist vilja starfsfólks til að veita samstarfsfólki sínu aðstoð og aðgang að sinni sérþekkingu og að starfsánægja skapi jákvætt viðhorf og hollustu gagnvart vinnustaðnum. Félagslegur stuðningur á vinnustað stuðlar einnig að jákvæðari starfsreynslu og stuðlar þannig að meiri skuldbindingu við vinnustaðinn (Rousseau og Aubé, 2010). Auk þess sem félagslegur stuðningur tengist helgun í starfi þannig að starfsfólk sem upplifir oftár félagslegan stuðning á vinnustað er meira helgað starfi sínu (Kiema-Junes o.fl., 2020).

Mikilvægt er að hafa í huga að félagslegur stuðningur á vinnustað lítur annars vegar að stuðningi frá vinnufélögum og hins vegar að stuðningi frá yfirmönnum. Stuðningur frá vinnufélögum vísar til þess að hve miklu leyti vinnufélagar veita félagslegan og tilfinningalegan stuðning og traust til annarra vinnufélaga sem og hjálp með verkefni (Karasek og Theorell, 1990). Stuðningur frá yfirmönnum vísar aftur á móti til tilfinningalegs stuðnings eins og samkenndar, endurgjafar og leiðbeininga og stuðnings við þætti eins og úrræði á vinnustað og framgang í starfi (Bhanthumnavian, 2003). Nýleg rannsókn Pinna og félaga (2020) sýnir að félagslegur stuðningur bæði frá yfirmönnum og vinnufélögum hefur bein áhrif á starfsánægju á vinnustað. Rannsókn McGuire (2007) sýnir fram á mikilvægi þess að hlusta á starfsfólkið, leyfa því að tala um persónulegt líf og reynslu og veita þannig stuðning við að losa um erfiðar tilfinningar sem stuðlar að bættri líðan starfsfólksins. Þannig er hægt að mynda gott samband milli starfsfólks sem bætir vinnuumhverfi þess og gefur því þá tilfinningu að það tilheyri og líði vel á vinnustaðnum (Ahmad og Veerapamdian, 2012; Hayes o.fl., 2010).

Félagslegur stuðningur á vinnustað og jákvæður starfsandi sem tengist góðri líðan og starfsþvatningu geta einnig verið verndandi þættir fyrir starfsfólk í miklum starfskröfum á tímabundnum álagstímum (Anderson o.fl., 2023; Seinsche o.fl., 2023). Rannsóknir sýna jafnframt að félagslegur stuðningur yfirmanna og vinnufélaga getur dregið úr vinnutengdri vanlíðan (Van der Heijen o.fl., 2017; Hirschl og Gondim, 2020) og dregið úr neikvæðum áhrifum vinnutengdra streituvalda á almenna vellíðan í starfi (Hirschl og Gondim, 2020).

Rannsóknir sýna að félagslegur stuðningur á vinnustað getur verið verndandi þáttur gegn neikvæðum þáttum í vinnuumhverfinu (Fang, o.fl., 2021; Hjördís Sigursteinsdóttir o.fl., 2020; Rossiter og Sochos, 2018). Samkvæmt Rasmussen, Hansen og Nielsen (2011) stuðlar mikill félagslegur stuðningur bæði frá yfirmönnum og vinnufélögum að vellíðan starfsfólks á vinnustað og að sama skapi hafi lítill félagslegur stuðningur frá yfirmönnum og vinnufélögum neikvæð áhrif og ýti undir vinnutengda streitu starfsfólksins. Rossiter og Sochos (2018) tengir félagslegan stuðning við einelti og kulnun þannig að félagslegur stuðningur vinnufélaga og yfirmanna dró úr neikvæðum áhrifum eineltis á vinnustað og kulnunar í starfi.

Íslenskar rannsóknir á starfsfólki sveitarfélaga sýna að í kjölfar efnahagskreppunnar 2008 kemur fram að starfsánægja minnkaði eftir því sem leið frá efnahagshruninu, einkum vegna sparnaðaraðgerða stjórnenda, starfsálag jókst, ánægja með stjórnun minnkaði og umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólksins minnkaði (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2016). Starfsfólk í menntunar- og umönnunargeiranum hjá sveitarfélögum upplifði aukið vinnutengt ofbeldi og hótarnir í kjölfar kreppunnar (Sigursteinsdóttir o.fl., 2020a) sem og vinnutengt einelti og áreitni (Sigursteinsdóttir o.fl., 2020b). Rannsókn frá árinu 2015 á starfsfólki sveitarfélaga sýnir að þó starfsánægja hafi mælst nokkuð há og viðhorf starfsfólksins til vinnunnar sé gott þá tengdist það starfi sínu ekki nægilega vel, þörfum starfsfólksins var ekki nægilega vel sinnt og það taldi sig vanta viðurkenningu og hrós í starfi og meiri þvatningu frá bæði yfirmönnum og vinnufélögum (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2020). Nýleg íslensk rannsókn meðal starfsfólks íslenskra sveitarfélaga sýnir að félagslegur stuðningur hefur jákvæða, miðlungs sterka fylgni við starfsánægju og veika neikvæða fylgni við einelti í starfi. Út frá þessum niðurstöðum er ályktað að félagslegur stuðningur tengist starfsánægju og er verndandi þáttur gegn einelti og áreitni í starfi og því mikilvægt að huga vel að félagslegum stuðningi á vinnustað, sérstaklega þegar sálfélagslegt vinnuumhverfið er viðkvæmt eins og á tímum COVID-19 (Hjördís Sigursteinsdóttir og Fjóra Björk Karlsdóttir, 2022).

Að framangreindu má vera ljóst að vinnuumhverfi starfsfólks íslenskra sveitarfélaga fór versnandi í kjölfar efnahagshrunsins 2008 með versnandi líðan, minni starfsánægju og auknum veikindum og veikindafjarvistum. Viðvarandi hallarekstur íslenskra sveitarfélaga er ekki síður áhyggjuefni hvað varðar vinnuumhverfi starfsfólksins. Með því að svara rannsóknarspurningunni er leitast við að fá upplýsingar um hvort það að starfa hjá sveitarfélagi með sterkan eða veikan fjárhag eða sveitarfélagi sem staðsett er á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni hafi áhrif á líðan og vinnuumhverfi starfsfólks sveitarfélaga og þá hvernig.

## Gögn og aðferðir

Þessi grein byggir á gögnum sem safnað var meðal starfsfólks 14 íslenskra sveitarfélaga árið 2021. Um var að ræða meginlega aðferðarfræði þar sem rafrænn spurningalisti var lagður fyrir starfsfólk sveitarfélaganna í þeim tilgangi að safna upplýsingum um viðhorf og líðan starfsfólksins á vinnustað.

## Þátttakendur og framkvæmd

Þátttakendur í rannsókninni koma frá 14 af 64 sveitarfélögum landsins (þremur af höfuðborgarsvæðinu og ellefu af landsbyggðinni). Skilyrði fyrir þátttöku í rannsókninni var að vera 18 ára eða eldri og vera í að minnsta kosti 50% starfshlutfalli. Netföng þátttakenda fengust hjá mannauðsstjórum sveitarfélaganna. Beiðni um þátttöku í rannsókninni var send í tölvupósti til 8.049 starfsmanna á vordögum 2021. Starfsfólk samþykkti þátttöku í rannsókninni með því að smella á tengil sem fylgdi í tölvupóstinum og opnaði þar með spurningalistann. Starfsfólk svaraði svo spurningalistanum og sendi inn nafnlaust. Í tölvupóstinum kom fram að öllum var frjálst að hafna þátttöku í rannsókninni án útskýringa og jafnframt var hægt að sleppa því að svara einstökum spurningum. Eftir þrjár ítrekanir höfðu 5.522 starfsmenn svarað spurningalistanum að öllu eða einhverju leyti. Svarhlutfallið var því 68,6%. Vinnustaðir sveitarfélaganna eru kynbundnir vinnustaðir þar sem um 80% starfsfólksins eru konur (Samband íslenskra sveitarfélaga, e.d.). Meirihluti svarenda í þessari rannsókn eru einnig konur eða rúm 82%.

## Mælitæki og úrvinnsla

Í þessari rannsókn voru notaðar spurningar sem hafa verið notaðar í mörgum vinnustaðarannsóknum þar sem verið er að mæla viðhorf og líðan á vinnustað.

Vinnutengd streita var metin með 10 spurninga PSS-streitukvarðanum (e. *The Perceived Stress Scale*). Spurningarnar snúa að hugsunum og tilfinningum og mati þátttakenda á því hversu ófyrirsjáanlegt og yfirþyrmandi líf þeirra hefur verið síðasta mánuð. Þátttakendur gátu fengið 0-4 stig fyrir hverja spurningu. Mögulegur stigafjöldi er á bilinu 0-40 þar sem fleiri stig þýða meiri líkur á vinnutengdri streitu. Jákvætt orðuðum spurningum var snúið þegar stig voru reiknuð. Alfastuðull fyrir innri áreiðanleika PSS-streitukvarðans er 0,85 (Cohen o.fl., 1983; Cohen o.fl., 1991). Í þessari rannsókn mældist hann 0,848. Viðmiðunargildið, sem notað var fyrir vinnutengda streitu er 13,7 stig en það er gildið sem höfundar mælitækisins notuðu (Cohen og Williamson, 1988). Allir sem mælast með færri en 13,7 stig töldust undir viðmiði fyrir vinnutengda streitu og þeir sem voru með 13,7 stig eða fleiri töldust yfir streituvíðmiði.

Starfsánægja var mæld með fullyrðingunni; „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. Félagslegur stuðningur yfirmanna var mældur með tveimur spurningum; (1) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?“ og (2) „Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“. Félagslegur stuðningur vinnufélaga var mældur með tveimur spurningum; (1) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá

vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?“ og (2) „Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar, frá (1) mjög sjaldan eða aldrei og að (5) mjög oft eða alltaf. Alfastuðullinn fyrir félagslegan stuðning yfirmanna var 0,875 og 0,820 fyrir félagslega stuðning frá vinnufélögum. Ákveðið var að gefa sér að það væri jafn mikið bil á milli þrepa í kvarðanum, bæði fyrir starfsánægju og félagslegan stuðning og á þeirri forsendu var reiknað meðaltal og staðalfrávik á þessum breytum. Bakgrunnsbreytur í þessari rannsókn voru kyn (karl/kona), aldur (í árum en einnig flokkaður), hjúskaparstaða (einhleyp(ur) / ekkja,ekkill / hjónaband eða sambúð), starfsaldur (<5/6-10 ár/11-20 ár/21 ár>), staða (almennur starfsmaður/sérfræðingur/stjórnandi), yfirvinna (klst. í mánuði; enga/1-5/6-10/11-30/31>), staðsetning sveitarfélags (höfuðborgarsvæði/landsbyggð) og fjárhagsleg staða sveitarfélags (veik/sterk). Fjárhagsstaða sveitarfélaga var metin út frá heildarskuldahlutfalli og hvort þau væru undir eða yfir viðmiðunarmörkum sem eru 150%. Fimm sveitarfélög flokkuðust með veika fjárhagsstöðu og níu með sterka fjárhagsstöðu.

Notað var óháð t-próf til að skoða mun á vinnutengdri streitu, starfsánægju og félagslegum stuðningi yfirmanna og vinnufélaga eftir bakgrunnspáttum. Kí-kvaðratpróf var notað til að skoða mun á hlutföllum hvort þátttakendur voru undir eða yfir viðmiðunarmörkum fyrir vinnutengda streitu og staðsetningu sveitarfélags og fjárhagsstöðu sveitarfélags. Fjölbreytu aðhvarfsgreining var notuð til að skoða tengsl milli vinnutengdrar streitu og starfsánægju, félagslegs stuðnings yfirmanna, félagslegs stuðnings vinnufélaga, kyns, aldurs, hjúskaparstöðu, starfsaldurs, stöðu, yfirvinnu, staðsetningu sveitarfélags og fjárhagsstöðu sveitarfélags. Sett voru fram sex líkön; Líkan 1 þar sem vinnutengd streita var skoðuð með tilliti til kyns, aldurs, hjúskaparstöðu, starfsaldurs, og fjölda unninna yfirvinnutíma á mánuði. Í líkani 2 var bætt við áhrifum af almennri starfsánægju og í líkani 3 einnig áhrifum af félagslegum stuðningi yfirmanna og vinnufélaga. Líkan 4 lýsir tengslum vinnutengdrar streitu við staðsetningu sveitarfélags ásamt þáttum úr líkani 3. Líkan 5 lýsir tengslum vinnutengdrar streitu við fjárhagsstöðu sveitarfélags ásamt þáttum úr líkani 3. Líkan 6 lýsir tengslum vinnutengdrar streitu við alla þætti úr líkani 3, 4 og 5. Í aðhvarfsgreiningunni var karl notað sem viðmið í kynjabreytunni, hjústarstaðan var flokkuð í tvennt og giftir þátttakendur eða þátttakendur í sambúð notaðir sem viðmið. Starfsaldur var flokkaður í fjóra flokka og 5 ára starfsaldur eða minna notað sem viðmið, staða var flokkuð í þrennt og almennt starf var viðmiðið. Fjöldi yfirvinnutíma var flokkaður í fjóra flokka og engin yfirvinna notuð sem viðmið. Sveitarfélög á höfuðborgarsvæðinu voru notuð sem viðmið fyrir staðsetningu sveitarfélaga og sveitarfélög með sterka fjárhagsstöðu sem viðmið fyrir fjárhagsstöðu sveitarfélaga. Marktæknikrafan var sett við 0,05 og tölfræði unnin í SPSS 28.

## Niðurstöður

Tafla 1 sýnir niðurstöður fyrir bakgrunn þátttakenda í rannsókninni. Þar sést að konur voru í miklum meirihluta þátttakenda eða rúm 82%, 80% þátttakenda voru í hjónabandi eða í sambúð og rúmlega helmingur þátttakenda var á aldrinum 31-50 ára. Meðalaldur reiknaðist rétt rúm 47 ár. Tæplega 38% hafði starfað í 5 ár eða styttra hjá sveitarfélaginu en rúmlega 16% í 21 ár eða lengur. Hlutfallslega flestir merktu við að vera almennt starfsfólk og algengast var að vinna 1-5 klukkustundir í yfirvinnu á mánuði. Einnig má sjá að um 5% merkti við að vinna 31 klukkustund eða meira í yfirvinnu á mánuði. Aðeins fleiri þátttakendur starfa hjá sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu en landsbyggðinni og meira en helmingurinn hjá sveitarfélögum með sterka fjárhagsstöðu.

**Tafla 1.** Bakgrunnur þátttakenda í rannsókninni

	Fjöldi	Hlutfall
<i>Kyn</i>		
Karlar	986	17,9%
Konur	4536	82,1%
<i>Aldur</i>		
30 ára og yngri	380	8,3%
31-50 ára	2356	51,2%
51-70 ára	1866	40,5%
<i>Hjúskaparstaða</i>		
Einhleyp/ur/ekkjja/ekkill	985	20,0%
Hjónaband eða í sambúð	3942	80,0%
<i>Starfsaldur</i>		
5 ár eða minna	2068	37,5%
6-10 ár	1071	19,4%
11-20 ár	1487	27,0%
21 ár eða lengur	886	16,1%
<i>Staða</i>		
Almennt starf	2185	39,8%
Sérfræðistarf	1831	33,4%
Stjórnunarstarf	1471	26,8%
<i>Fjöldi yfirvinnutíma á mánuði</i>		
Engir	1285	23,4%
1-5 klst.	1899	34,6%
6-10 klst.	1213	22,1%
11-30 klst.	822	15,0%
31 klst. eða meira	270	4,9%
<i>Staðsetning sveitarfélags</i>		
Hjá sveitarfélagi á höfuðborgarsvæðinu	2903	52,6%
Hjá sveitarfélagi á landsbyggðinni	2619	47,4%
<i>Fjárhags staða sveitarfélags</i>		
Hjá sveitarfélagi með veika fjárhagsstöðu	2518	45,6%
Hjá sveitarfélagi með sterka fjárhagsstöðu	3004	54,4%

Tafla 2 sýnir niðurstöður fyrir vinnutengda streitu, almenna starfsánægju og félagslegan stuðning frá yfirmönnum og vinnufélögum. Stig fyrir vinnutengda streitu lágu á bilinu 0-36. Enginn þátttakandi mældist með hámarksstig sem eru 40 stig og aðeins 5 þátttakendur (0,1%) mældust með fleiri en 33 stig. Um 1% þátttakenda (48 manns) reyndust með núll stig á vinnutengda streitukvarðanum. Meðaltal fyrir vinnutengda streitu mældist 14,66 stig sem er rétt undir viðmiðunarmörkum fyrir vinnutengda streitu. Niðurstöðurnar sýna jafnframt að 55,3% þátttakenda mældust yfir viðmiðunarmörkum fyrir vinnutengda streitu eða 2700 þátttakendur. Þetta þýðir að ætla má að meira en helmingur þátttakenda í rannsókninni sé haldinn vinnutengdri streitu.

Starfsánægja mældist nokkuð há eða að meðaltali 4,2 af 5,0 mögulegum sem og félagslegur stuðningur frá vinnufélögum ( $M = 4,2$ ;  $sf=0,8$ ). Félagslegur stuðningur frá yfirmönnum mældist aðeins lægri en félagslegur stuðningur frá vinnufélögum eða að meðaltali 4,1 ( $sf=1,0$ ).



**Tafla 2.** Vinnutengd streita, starfsánægja og félagslegur stuðningur frá yfirmönnum og vinnufélögum

	Fjöldi	Meðaltal	Staðal- frávik	Lægsta gildi	Hæsta gildi	Spönn
Vinnutengd streita	4881	14,66	6,89	0	36	36
Almenn starfsánægja	5218	4,19	0,81	1	5	4
Félagslegur stuðningur frá yfirmönnum	4422	4,11	0,97	1	5	4
Félagslegur stuðningur frá vinnufélögum	4414	4,19	0,84	1	5	4

Tafla 3 sýnir niðurstöður fyrir vinnutengda streitu, almenna starfsánægju og félagslegan stuðning frá yfirmönnum og vinnufélögum greint eftir staðsetningu og fjárhagsstöðu sveitarfélags. Niðurstöðurnar sýndu að meðaltal fyrir vinnutengda streitu var hærra hjá þeim sem störfuðu hjá sveitarfélagi á landsbyggðinni ( $M = 14,86$ ;  $sf = 6,7$ ) en höfuðborgarsvæðinu ( $M = 14,48$ ;  $sf = 6,9$ ) þó munurinn á meðaltölunum hafi ekki reynst marktækur ( $t_{(4879)} = 1,94$ ;  $p = 0,052$ ). Rúm 54% þátttakenda sem störfuðu hjá sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu mældust yfir viðmiðunarmörkum fyrir vinnutengda streitu og rúm 56% þátttakenda sem störfuðu hjá sveitarfélögum á landsbyggðinni. Munurinn á þessum hlutföllum reyndist heldur ekki marktækur ( $\chi^2_{(1, 4881)} = 1,9$ ;  $p > 0,05$ ). Niðurstöðurnar sýndu einnig að þeir sem störfuðu hjá sveitarfélagi á höfuðborgarsvæðinu voru almennt ánægðari í starfi ( $M = 4,23$ ;  $sf = 0,8$ ) en þeir sem störfuðu hjá sveitarfélagi á landsbyggðinni ( $M = 4,14$ ;  $sf = 0,8$ ) og reyndist munurinn marktækur ( $t_{(5216)} = 4,21$ ;  $p < 0,001$ ). Hvað félagslegan stuðning varðar þá má sjá að þátttakendur sem störfuðu hjá sveitarfélagi á höfuðborgarsvæðinu töldu sig oftár fá félagslegan stuðning frá yfirmönnum ( $M = 14,13$ ;  $sf = 1,0$ ) en þátttakendur sem störfuðu hjá sveitarfélagi á landsbyggðinni ( $M = 14,10$ ;  $sf = 1,0$ ). Munurinn á meðaltölunum reyndist þó ekki marktækur ( $t_{(4220)} = 1,08$ ;  $p > 0,05$ ). Hins vegar þegar kom að félagslegum stuðningi frá vinnufélögum mældist meðaltalið nær það sama hjá starfsfólki hjá sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu ( $M = 14,19$ ;  $sf = 0,9$ ) og landsbyggðinni ( $M = 14,19$ ;  $sf = 0,8$ ) sem þýðir að ekki var munur á upplifun þátttakenda á félagslegum stuðningi frá vinnufélögum eftir því hvort þeir störfuðu hjá sveitarfélagi á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni ( $t_{(4422)} = -0,10$ ;  $p > 0,05$ ).

Niðurstöðurnar sýndu að meðaltal fyrir vinnutengda streitu var mun hærra hjá þátttakendum sem störfuðu hjá sveitarfélögum með veika fjárhagsstöðu ( $M = 14,99$ ;  $sf = 7,0$ ) en þeim sem störfuðu hjá sveitarfélögum með sterka fjárhagsstöðu ( $M = 13,39$ ;  $sf = 6,6$ ) og reyndist munurinn á meðaltölunum marktækur ( $t_{(4879)} = 3,06$ ;  $p < 0,001$ ). Rúm 53% þátttakenda sem störfuðu hjá sveitarfélögum með sterka fjárhagsstöðu mældust yfir viðmiðunarmörkum fyrir vinnutengda streitu og tæp 58% þátttakenda sem störfuðu hjá sveitarfélögum með veika fjárhagsstöðu. Munurinn á þessum hlutföllum reyndist marktækur ( $\chi^2_{(1, 4881)} = 8,8$ ;  $p < 0,05$ ) sem þýðir að starfsfólk sem starfaði hjá sveitarfélagi með veika fjárhagsstöðu mældist í meira lagi með vinnutengda streitu en starfsfólk sem starfaði hjá sveitarfélagi með sterka fjárhagsstöðu. Niðurstöðurnar sýna einnig að þeir sem störfuðu hjá sveitarfélagi með veika fjárhagsstöðu voru almennt ánægðari í starfi ( $M = 4,20$ ;  $sf = 0,8$ ) en þeir sem störfuðu hjá sveitarfélagi með sterka fjárhagsstöðu ( $M = 4,18$ ;  $sf = 0,8$ ) þó munurinn á meðaltölunum reyndist ekki marktækur ( $t_{(5216)} = -0,77$ ;  $p > 0,05$ ). Jafnframt kom í ljós að meðaltal fyrir félagslegan stuðning frá yfirmönnum var lægra hjá þeim sem störfuðu hjá sveitarfélagi með veika fjárhagsstöðu ( $M = 4,03$ ;  $sf = 1,0$ ) en þeirra sem störfuðu hjá sveitarfélagi með sterka fjárhagsstöðu ( $M = 4,18$ ;  $sf = 0,9$ ). Munurinn á meðaltölunum reyndist marktækur ( $t_{(4420)} = 5,07$ ;  $p < 0,001$ ). Þetta þýðir að starfsfólk sveitarfélaga með sterka fjárhagsstöðu taldi sig fá oftár félagslegan stuðning frá yfirmönnum en starfsfólk sem starfaði hjá sveitarfélagi með veika fjárhagsstöðu. Hins vegar þegar skoðaður var munurinn á meðaltölum fyrir félagslegan stuðning frá vinnufélögum og fjárhagsstöðu sveitarfélaga reyndist hann ekki marktækur ( $t_{(4422)} = 1,22$ ;  $p > 0,05$ ) þó meðaltalið fyrir starfsfólk hjá sveitarfélögum með sterka fjárhagsstöðu ( $M = 4,20$ ;  $sf = 0,9$ ) hafi mælst hærra en hjá starfsfólki

sveitarfélaga með veika fjárhagsstöðu ( $M = 4,17$ ;  $sf = 0,8$ ). Þetta þýðir að starfsfólk sveitarfélaga með sterka fjárhagsstöðu upplifir jafn mikinn félagslegan stuðning frá vinnufélögum og starfsfólk með veika fjárhagsstöðu.

**Tafla 3.** Vinnutengd streita, starfsánægja og félagslegur stuðningur frá yfirmönnum og vinnufélögum eftir staðsetningu og fjárhagsstöðu sveitarfélags

	Staðsetning sveitarfélagsins		Fjárhagsstaða sveitarfélagsins	
	Höfuðborgar- svæði M (SF)	Landsbyggð M (SF)	Veik fjárhags- staða M (SF)	Sterk fjárhags- staða M (SF)
Vinnutengd streita	14,48 (6,91)	14,86 (6,67)	14,99 (6,99)	13,39 (6,63)
Almenn starfsánægja	4,23 (0,78)	4,14 (0,84)	4,20 (0,79)	4,18 (0,83)
Félagslegur stuðningur frá yfirmönnum	4,13 (0,96)	4,10 (0,98)	4,03 (1,00)	4,18 (0,94)
Félagslegur stuðningur frá vinnufélögum	4,19 (0,86)	4,19 (0,83)	4,17 (0,83)	4,20 (0,85)

Tafla 4 sýnir niðurstöður fyrir forspárþætti vinnutengdrar streitu í sex líkönum. Niðurstöður fjölbreytu aðhvarfsgreiningarinnar sýndi að bakgrunnspættir þátttakenda (kyn, aldur, hjúskaparstaða, starfsaldur, staða og yfirvinna) skýrði aðeins 7% breytileika vinnutengdrar streitu (líkan 1). Marktæk tengsl voru á vinnutengdri streitu við kyn, aldur, hjúskaparstöðu, 11-20 ára starfsaldur og fjölda yfirvinnutíma á mánuði í öllum sex líkönunum. Starfsánægja, félagslegur stuðningur yfirmanna og vinnufélaga, staðsetning sveitarfélaga og fjárhagsstaða þeirra reyndust einnig með marktæk tengsl við vinnutengda streitu (líkón 2-6).

Með starfsánægju ásamt bakgrunnspáttum þátttakenda var hægt að skýra tæp 21% af breytileika í vinnutengdri streitu (líkan 2), þannig að meiri ánægja í starfi þýddi færri stig á kvarðanum um vinnutengda streitu ( $beta = -3,209$ ,  $p < 0,001$ ) að teknu tilliti til kyns, aldurs, hjúskaparstöðu, starfsaldurs, stöðu og yfirvinnu þátttakenda. Með því að bæta við félagslegum stuðningi frá yfirmönnum og vinnufélögum við líkan 2 var hægt að skýra 1,5% til viðbótar af breytileikanum í vinnutengdri streitu (líkan 3). Félagslegur stuðningur frá vinnufélögum var með herra beta gildi ( $beta = -0,743$ ,  $p < 0,001$ ) en félagslegur stuðningur frá yfirmönnum ( $beta = -0,412$ ,  $p < 0,05$ ) í líkani 3 en það átti þó einnig við um líkan 4-6. Það þýðir að félagslegur stuðningur frá vinnufélögum hafði meiri verndandi áhrif á vinnutengda streitu en félagslegur stuðningur frá yfirmönnum, þ.e.a.s. þeir sem fengu félagslegan stuðning frá vinnufélögum mældust með færri stig á kvarðanum um vinnutengda streitu en þeir sem fengu félagslegan stuðning frá yfirmönnum. Í líkani 4 má sjá að staðsetning sveitarfélaga var ekki með marktæk tengsl við vinnutengda streitu að teknu tilliti til annarra þátta í líkaninu ( $beta = 0,204$ ,  $p > 0,05$ ) sem þýðir að ekki var munur á stigum á streitukvarðanum eftir því hvort þátttakendur komu frá sveitarfélagi á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni. Í líkani 5 var bætt við áhrifum af fjárhagsstöðu sveitarfélaga við bakgrunnspætti, starfsánægju og félagslegan stuðning frá vinnufélögum og yfirmönnum og þannig mátti skýra 22,5% af breytileika í vinnutengdri streitu. Fjárhagsstaða sveitarfélaga hafði marktæk áhrif á vinnutengda streitu ( $beta = 0,563$ ,  $p < 0,05$ ) að teknu tilliti til bakgrunnspátta, starfsánægju og félagslegs stuðnings frá vinnufélögum og yfirmönnum. Þetta þýðir að í sveitarfélögum þar sem fjárhagsstaðan er sterk mælast þátttakendur með færri stig á streitukvarðanum en hjá þátttakendum í sveitarfélögum með veika fjárhagsstöðu að teknu tilliti til annarra þátta í líkaninu. Líkan 6 sýnir áhrif bakgrunnspátta (kyns, aldurs, hjúskaparstöðu, starfsaldurs, stöðu og yfirvinnu), starfsánægju, félagslegs stuðnings vinnufélaga og yfirmanna, staðsetningar sveitarfélaga og fjárhagslegrar stöðu sveitarfélaga á vinnutengda streitu. Sjá má að allir forspárþættir ef frá er talin staða þátttakenda og starfsaldur 6-10 ár og 21 ár eða lengur reyndust hafa marktæk tengsl við vinnutengda streitu og skýrðu tæp 23% af breytileikanum í vinnutengdri streitu ( $F_{(16, 3837)} = 69,78$ ,  $p < 0,001$ ). Niðurstöðurnar sýna að starfsánægja var sá þáttur sem hafði hvað mestu tengslin við vinnutengda streitu að teknu tilliti til annarra þátta þannig að meiri almenn ánægja í starfi þýddi

færri stig á streitukvarðanum ( $\beta = -2,724, p < 0,05$ ). Næst mestu áhrifin á vinnutengda streitu var fjöldi unninna yfirvinnustunda, sérstaklega yfirvinna í 11 stundir eða meira ( $\beta = 1,566, p < 0,05$ ) þannig að þeir sem unnu meiri yfirvinnu mældust með hærri stig á streitukvarðanum. Fjárhagsstaða sveitarfélags hafði meiri áhrif á vinnutengda streitu ( $\beta = 0,692, p < 0,05$ ) en það hvort sveitarfélag væri staðsett á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni ( $\beta = 0,4213, p < 0,05$ ) að teknu tilliti til bakgrunnspátta, starfsánægju og félagslegs stuðnings frá yfirmönnum og vinnufélögum. Þetta þýðir að fjárhagsstaða sveitarfélags hefur meiri áhrif á fjölda stiga á streitukvarðanum en það hvort að sveitarfélagið sé staðsett á höfuðborgarsvæðinu en landsbyggðinni.

**Tafla 4.** Forspárþættir vinnutengdrar streitu

	Líkan 1	Líkan 2	Líkan 3	Líkan 4	Líkan 5	Líkan 6
Fasti	17,081**	29,936**	33,104**	32,704**	32,770**	31,867**
Kyn – kona	1,105**	1,263**	1,367**	1,381**	1,383**	1,415**
Aldur	-0,139**	-0,136**	-0,146**	-0,147**	-0,147**	-0,146**
Hjúskaparstaða – einhleypir	1,015**	1,116**	1,124**	1,134**	1,119**	1,138**
Starfsaldur – 6-10 ár	1,033**	0,542	0,451	0,451	0,470	0,475
Starfsaldur – 11-20 ár	0,581*	0,610*	0,584*	0,566*	0,611*	0,579*
Starfsaldur – 21 ár eða lengur	-0,003	-0,034	0,002	-0,032	-0,006	-0,079
Staða – sérfræðistarf	0,371	0,625	0,402	0,415	0,392	0,416
Staða – stjórnunarstarf	-0,329	0,091	-0,033	-0,015	-0,054	-0,023
Fjöldi yfirvinnutíma – 1-5 klst.	0,557*	0,820**	0,761*	0,787*	0,756*	0,808**
Fjöldi yfirvinnutíma – 6-10 klst.	0,789*	0,886*	0,724*	0,735*	0,742*	0,770*
Fjöldi yfirvinnutíma – 11 klst. eða fleiri	1,386*	1,276*	1,446*	1,465*	1,511*	1,566**
Almenn starfsánægja		-3,209**	-2,722**	-2,715**	-2,736**	-2,724**
Félagslegur stuðningur frá vinnufélögum			-0,743**	-0,747**	-0,757**	-0,769**
Félagslegur stuðningur frá yfirmönnum			-0,412*	-0,410*	-0,373*	-0,358*
Staðsetning – landsbyggð				0,204		0,421*
Fjárhagsstaða – veik					0,563*	0,692**
Leiðrétt R2	0,070	0,208	0,223	0,223	0,225	0,226

Ath: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,001$

## Umræður

Gott vinnuumhverfi stuðlar að aukinni vellíðan á vinnustað og góðum starfsanda. Vellíðan í vinnu tengdist upplifun starfsfólks á því að starf þeirra sé mikilvægt og gefandi. Tilgangur rannsóknarinnar var að skoða vinnuumhverfi starfsfólks íslenskra sveitarfélaga út frá vinnutengdri streitu, starfsánægju og félagslegum stuðningi yfirmanna og vinnufélaga. Leitast var við að fá upplýsingar um hvort fjárhagsstaða sveitarfélags eða staðsetning þess á höfuðborgarsvæðinu eða landsbyggðinni hafi áhrif á líðan og vinnuumhverfi starfsfólks sveitarfélaganna. Þegar á heildina er litið sýndu niðurstöðurnar að meirihluti starfsfólks sem tók þátt í rannsókninni var haldið vinnutengdri streitu þar sem 55,3% þeirra mældist yfir viðmiðunum fyrir vinnutengda streitu. Niðurstöðurnar sýna einnig að fjárhagsstaða sveitarfélaganna reyndist forspárþáttur fyrir vinnutengda streitu þannig að starfsfólk í sveitarfélögum með veika fjárhagsstöðu mældist með meiri vinnutengda streitu að teknu tilliti til bakgrunnspátta þátttakenda, starfsánægju og félagslegs stuðning frá yfirmönnum og vinnufélögum. Þessar niðurstöður gefa til kynna að á vinnustöðum sveitarfélaga með veika fjárhagsstöðu þá líður starfsfólkinu verr á vinnustaðnum. Staðsetning sveitarfélags var einnig forspárþáttur fyrir vinnutengda streitu þegar einnig var tekið tillit til fjárhagsstöðu sveitarfélags þannig að starfsfólk í sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu mældist með minni vinnutengda streitu. Sjá má að starfsánægja og

félagslegur stuðningur frá vinnufélögum og yfirmanni voru verndandi þættir gagnvart vinnutengdri streitu, sérstaklega almenn starfsánægja en yfirvinna jók á streituna. Þær niðurstöður eru í takt við aðrar rannsóknir á neikvæðum áhrifum vinnutengdra streituvalda á almenna líðan (Anderson o.fl., 2023; Fang o.fl., 2021; Hirschl og Gondim, 2020; Seinsche o.fl., 2023; Van der Heijen o.fl., 2017).

Hafa ber í huga að rannsóknin var framkvæmd á vordögum 2021 þegar COVID-19 faraldurinn var enn viðvarandi þannig að ætla má í ljósi rannsóknarniðurstaðna á áhrifum efnahagskreppunnar 2008 á líðan starfsfólks sveitarfélaga (sjá t.d. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2015, 2019, 2022; Hjördís Sigursteinsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2015) þá muni líðanin eiga eftir að versna enn frekar enda kemur efnahagssamdráttur á heimsvísu niður á heilsufari ekki síður en efnahagi (Marmot og Bell, 2009). Upplýsingar um hallarekstur stærstu sveitarfélaganna fjórða árið í röð vekja ekki vonir um breytingar til batnaðar á vinnuumhverfi starfsfólksins því eins og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir (2022) benda á þá versnaði líðan starfsfólks í umönnunarstörfum hjá sveitarfélögunum fyrstu árin eftir efnahagshrunið 2008 en þegar fjárhagsstaða sveitarfélaganna vænkaðist á ný þá hafði það áhrif á vinnuumhverfið og líðan starfsfólksins batnaði í kjölfarið. Að þeirra mati er það ekki tilviljun að verri líðan á vinnustað hafi haldist í hendur við þann fjárhagslega samdrátt sem átti sér stað hjá sveitarfélögunum á árunum 2010-2013 heldur sýni það álagið og óvissuna sem slíkt ástand skapar á vinnustöðum. Eins og fram kom í máli formanns Sambands íslenskra sveitarfélaga má að hluta til rekja íþyngjandi hallarekstur sveitarfélaganna til COVID-19. Því er spurning hvort að áhrifa af COVID-19 á rekstrarumhverfi sveitarfélaganna komi til með að leiða til verra vinnuumhverfis fyrir starfsfólk á komandi árum og meiri streitu, sérstaklega í þeim sveitarfélögum þar sem fjárhagsstaðan er veik og jafnvel auknar veikindafjarvistir eins og gerðist eftir kreppuna (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2014; Hjördís Sigursteinsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2015) og rannsókn Pereira o.fl., (2022) sýnir sem afleiðingu COVID-19 faraldursins á opinbert starfsfólk. Rannsóknir sýna líka að þegar fjárhags-erfiðleikar steðja að skipulagsheildum þá leitast þau við að draga úr kostnaði við starfsmannahald (Gandolfi, 2008; Greenhalgh og Rosenblatt, 2010; Östhus og Mastekaasa, 2010). Leiða má líkum að því að það muni sum íslensk sveitarfélög einnig gera enda er launakostnaðurinn stærsti einstaki útgjaldaliður þeirra. Slíkt getur falið í sér enn meira álag á starfsfólk sem heldur vinnunni með tilheyrandi áhrifum á heilsu og líðan á starfsfólksins á vinnustaðnum og vinnuumhverfið.

Niðurstöðurnar sýna einnig að starfsfólkið í rannsókninni var almennt ánægt í starfi og taldi sig fá góðan félagslegan stuðning bæði frá yfirmönnum og samstarfsfélögum. Það er mjög jákvætt þar sem nýlegar rannsóknir sýna mikilvægi ánægju í starfi og tengslin við félagslegan stuðning yfirmanna og vinnufélaga (Kurcharska og Bedford, 2019; Mérida-López o.fl., 2019; Ng og Sorensen, 2008; Pinna o.fl., 2020) og áhrif á almenna vellíðan (Yuh og Choi, 2017). Stærsti forspárþátturinn fyrir vinnutengda streitu var starfsánægja sem kemur ekki á óvart þar sem starfsánægja er einn af lykilþáttum í vellíðan á vinnustað. Niðurstöðurnar sýna mikilvægi þess að hlúa vel að þeim þáttum í vinnuumhverfinu sem hafa áhrif á starfsánægju í því augnamiði að draga úr vinnutengdri streitu.

Helsta takmörkun rannsóknarinnar er að hér er aðeins horft á einn mælipunkt (árið 2021) sem lýsir vinnutengdri streitu, starfsánægju og félagslegum stuðningi frá yfirmönnum og vinnufélögum á þeim tíma. Mikilvægt er að halda mælingum áfram og skoða þróun vinnutengdrar streitu yfir tíma og skoða fleiri þætti í vinnuumhverfinu sem tengjast streitu. Þá er gott að hafa í huga JD-R álags og bjargráðalíkanið og þeim þáttum sem geta verndað starfsfólk fyrir áhrifum mikilla starfskrafna (Schaufeli, 2017) og streituvöldum (Hirschi og Gondim, 2020). Skoða mætti til dæmis þætti eins og starfshvatningu og jákvæðan starfsanda (Anderson o.fl., 2023, Seinsche o.fl., 2023), tækifæri til starfsþróunar (Borzaga og Tortia, 2006; Wright og Davis, 2003), sjálfræði í starfi og stjórnunarhætti (WHO, 2020). Einnig má benda á að vinnustaðir sveitarfélaganna eru margir hverjir mjög ólíkir og störfin ólík. Til að mynda er vinnuumhverfi og vinnuskipulag starfsfólks í framkvæmdadeild ólíkt hjá þeim sem starfa í grunnskólum og leikskólum eða í stjórnsýslunni í skrifstofuvinnu. Frekari greining á gögnunum með þetta í huga er æskileg og skoða hvort vinnutengd streita, starfsánægja

eða félagslegur stuðningur yfirmanna og vinnufélaga komi öðruvísi út. Í framtíðarrannsókn mætti einnig skoða hvernig sjálfræði í starfi, starfsþróun og sveigjanleiki í vinnu tengist vinnuálagi, streitu og kulnun en það eru allt þættir sem tengjast vinnuskipulagi og vinnuumhverfi og hafa áhrif á líðan á vinnustað.

## Lokaorð

Í þessari rannsókn var leitast við að svara rannsóknarspurningunni: Hver eru áhrif fjárhagsstöðu og staðsetningar sveitarfélags á vinnuumhverfi starfsfólks á opinbera vinnumarkaðinum? Niðurstöðurnar sýna að starfsfólk í sveitarfélögum með veika fjárhagsstöðu og í sveitarfélögum á landsbyggðinni mælist með meiri vinnutengda streitu þegar búið var að taka tillit til kyns, aldurs, hjúskaparstöðu, starfsaldurs, stöðu, unninnar yfirvinnu, starfsánægju og félagslegs stuðnings vinnufélaga og yfirmanna á vinnustað en starfsfólk í sveitarfélögum með sterka fjárhagsstöðu og í sveitarfélögum á höfuðborgarsvæðinu. Niðurstöðurnar sýna einnig að rúmlega helmingur starfsfólks sveitarfélaganna sem tók þátt í rannsókninni var yfir viðmiðum hvað varðar vinnutengda streitu. Hægt er að draga þann lærdóm af efnahagshruninu árið 2008 fyrir kreppuna sem COVID-19 faraldurinn veldur, að líklega mun heilsa og líðan starfsfólks á vinnustað halda áfram að versna í nokkur ár eftir að faraldurinum lýkur. Það þýðir að líklega mun herra hlutfall starfsfólks mælast yfir streituvíðmiðum á komandi árum, almenn starfsánægja minnka sem og félagslegur stuðningur á vinnustað. Það er því full ástæða til þess að vera vakandi gagnvart vinnutengdri líðan starfsfólks næstu misserin. Einnig er mikilvægt að fylgjast vel með vinnuumhverfi starfsfólks sveitarfélaga, sérstaklega í þeim sveitarfélögum þar sem fjárhagsstaðan er veik, vegna þeirra neikvæðu þátta í vinnuumhverfinu sem óvissutímar og fjárhagserfiðleikar geta alið af sér.

## 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. <https://doi.org/10.5539/ijps.v4n1p91>
- Ahola, K., Väinänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A. og Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69, 51-57. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>
- Anderson, N., Nardelli, G., Ipsen, C. og Edwards, K. (2023). Exploring managerial job demands and resources in transition to distance management: A Qualitative Danish Case Study. *International Journal Environment Research and Public Health*, 20, 69. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010069>
- Arian, M., Soleimani, M. og Oghazian, M. (2018). Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. *Journal of Professional Nursing*, 34(5), 389-399. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.07.004>
- Aronsson, V., Toivanen, S., Leineweber, C., og Nyberg, A. (2019). Can a poor psychosocial work environment and insufficient organizational resources explain the higher risk of ill-health and sickness absence in human service occupations? Evidence from a Swedish national cohort. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(3), 310–317. <https://doi.org/10.1177/1403494818812638>
- Bakker, A. B. og de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety Stress Coping*, 34, 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B. og Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J. Occup. Health Psychol.*, 22, 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bhanthumnavian, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1051>
- Borzaga, C. og Tortia, E. (2006). Worker motivations, job satisfaction, and loyalty in public and nonprofit social services. *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, 35, 225-248. <https://doi.org/10.1177/0899764006287207>
- Buffet, M. A., Gervais, R. L., Liddle, M. og Eeckelaert, L. (2013). *Well-being at work: Creating a positive work environment. Literature Review*. (Rannsóknarskýrsla ISSN:1831-9351). Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2802/52064>
- Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*. World Health Organization. Sótt af: <https://www.who.int/publications/i/item/who-healthy-workplace-framework-and-model>

- Cantarelli, P., Belardinelli, P., og Belle, N. (2015). A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 115-144. <https://doi.org/10.1177/0734371X15578534>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress, *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Cotton, P. og Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707117>
- Cox, T. og Griffiths, S. (2010). Work-related stress: A theoretical perspective. Í S. Leka og J. Houdmont (ritstj.), *Occupational health psychology* (bls. 31–56). Chichester, West Sussex, Bretlandi: Wiley-Blackwell.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. og Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ellickson, M. C. og Logsdon, K. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343-358. <https://doi.org/10.1177/009102600203100307>
- Fang, L., Hsiao, L., Fang, S. og Chen, B. (2021). Workplace bullying, personality traits and health among hospital nurses: The mediating effect of social support. *Journal of Clinical Nursing*, 30(23-24), 3590-3600. <https://doi.org/10.1111/jocn.15881>
- Fernandes, C. og Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: A systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50, 24. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Fujishiro, K. og Heaney, C.A. (2007). Justice at work, job stress, and employee health. *Health Education & Behavior*, 36(3), 487-504 <https://doi.org/10.1177/1090198107306435>
- Galanakis, M. D. og Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Front. Psychol.* 13, 1022102. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Gandolfi, F. (2008). Reflecting on downsizing: What have managers learned? *Advanced Management Journal*, 73(2), 45-55. Sótt af: [https://www.researchgate.net/publication/341958407\\_Reflecting\\_on\\_Downsizing\\_What\\_Have\\_Managers\\_Learned](https://www.researchgate.net/publication/341958407_Reflecting_on_Downsizing_What_Have_Managers_Learned)
- Greenhald, L. og Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-10. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Ásta Snorradóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir (2014). Vinnufyrirkomulag og líðan í kjölfar kreppu. Yfirlitsgrein. *Íslenska þjóðfélagið*, 5(2), 39-55.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir (2015). Líðan leikskólakennara og leiðbeinenda í leikskólum í kjölfar efnahagshrunsins. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. <https://doi.org/10.24270/serritnetla.2019.38>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir (2016). Veikindafjarvistir, læknisheimsóknir og vinnutengd líðan í kjölfar bankahruns. Samanburður á starfsfólki skóla og öðru starfsfólki sveitarfélaga. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af [http://netla.hi.is/greinar/2013/ryn/08\\_ryn\\_arsrit\\_2016.pdf](http://netla.hi.is/greinar/2013/ryn/08_ryn_arsrit_2016.pdf)
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir (2019). Líðan leikskólakennara og leiðbeinenda í leikskólum í kjölfar efnahagshrunsins. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af [https://netla.hi.is/serrit/2019/menntun\\_barna\\_leik\\_grunn/06.pdf](https://netla.hi.is/serrit/2019/menntun_barna_leik_grunn/06.pdf)
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir (2022). Veikindi og veikindafjarvistir í umönnunarstörfum hjá sveitarfélögum. Hvað getum við lært af bankahruninu 2008. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 98(2), 44-53. Sótt af [https://www.prismic.io/doc/224fc1ba-fc6f-4dc8-9266-1942ce531c24\\_Veikindi+og+veikindafjarvistir.pdf](https://www.prismic.io/doc/224fc1ba-fc6f-4dc8-9266-1942ce531c24_Veikindi+og+veikindafjarvistir.pdf)
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P. og Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1-17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01131.x>
- Heiða Björg Hilmisdóttir, formaður stjórnar Sambands Íslenskra Sveitarfélaga. Erindi á fjármálaráðstefnu sveitarfélaga 2022, þann 13. október á Hilton Reykjavík Nordica. Munnleg heimild.
- Heiða Björg Hilmisdóttir, formaður stjórnar Sambands Íslenskra sveitarfélaga. Sótt af: [https://www.mbl.is/frettir/innlent/2023/09/20/naer\\_oll\\_sveitarfelog\\_rekin\\_med\\_tapi/](https://www.mbl.is/frettir/innlent/2023/09/20/naer_oll_sveitarfelog_rekin_med_tapi/)
- Hirschl, A. og Gondim, S. (2020). Stress and well-being at work: A literature review. *Ciência & Coletiva*, 25, 2721-2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Hjördís Sigursteinsdóttir (2016). Vinnugleðin hefur tapast, nú er bara álag og erfitt og lítil gleði – starfsumhverfi opinberra starfsmanna á tímum efnahagsþrenginga. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 13(2), 417-442. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2016.12.2.11>
- Hjördís Sigursteinsdóttir (2018). Líðan í lok vinnudags – um starfsaðstæður leik- og grunnskólakennara. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. <http://doi.org/10.24270/serritnetla.2019.27>
- Hjördís Sigursteinsdóttir og Fjóla Björk Karlsdóttir (2022). Does social support matter in the workplace? Social support, job satisfaction, bullying and harassment in the workplace during COVID-19. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(8), 4724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>
- Hjördís Sigursteinsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (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. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.03.023>
- Hobfoll, S. E. og Stokes, J. P. (1988). The process and mechanics of social support. Í S. Duck, D. F. Hay, S. E. Hobfoll,

- W. Ickes og B. M. Montgomery (ritstj.), *Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions* (bls. 497-517). Oxford: John Wiley & Sons.
- Holmgren, K., Fjällström-Lundgren, M., og Hensing, G. (2013). Early identification of work-related stress predicted sickness absence in employed women with musculoskeletal or mental disorders: A prospective, longitudinal study in a primary health care setting. *Disability and Rehabilitation*, 35(5), 418–426. <https://doi.org/10.3109/09638288.2012.695854>
- Karasek, R. og Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kiema-Junes, H., Saarinen, A., Muukkonen, H., Väyrynen, S., Ala-Mursula, L. og Hintsanen, M. (2020). Dimensions of social support in the experience of work engagement in middle age: A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(5), 679-689. <https://doi.org/10.1111/sjop.12640>
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership, *Public Administration Review*, 62, 231-241. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00173>
- Kivimäki, M., og Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 17(9), 1–9. <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>
- Kucharska, W. og Bedford, D. A. D. (2019). Knowledge Sharing and Organizational Culture Dimensions: Does Job Satisfaction Matter? *Electronic Journal of Knowledge Management*, 17(1), 1-18. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3406496>
- Kulikowski, K. og Sedlak, P. (2020). Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Curr. Psychol*, 39, 343-353. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9768-4>
- Kvist, T., Mäntynen, R., Partanen, P., Turunen, H., Miettinen, M. og Vehviläinen-Julkunen, K. (2012). The job satisfaction scale and survey results. *Nursing Research and Practice*. 2012, 210509. <https://doi.org/10.1155/2012/210509>.
- Lan, W. J., Huang, D. W., He, M. Y., Wang, Z. J. og Zeng, L. P. (2018). Relationship among rural teachers' social support, work family balance and job satisfaction. *Modern Preventive Medicine*, 45(5), 93–97.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., van Rhenen, W. Og van Doornen, L. J. P. (2006). Do burned-out and workengaged employees differ in the functioning of the hypothalamic-pituitary-adrenal axis? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(5), 339-348. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1029>
- Li, S., Li, Y., Lv, H., Jiang, R., Zhao, P., Zheng, X., Wang, L., Li, J., & Mao, F. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC public health*, 20, 160. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8287-7>
- Lindgård, A., Larsman, P., Hadzibajramovic, E. og Ahlborg, G., Jr. (2014). The influence of perceived stress and musculoskeletal pain on work performance and work ability in Swedish health care workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(4), 373-379. <https://doi.org/10.1007/s00420-013-0875-8>
- Llorens, S., Salanova, M., Chambel, J. M., Torrente, P. og Ângelo, R. P. (2022). Organizational drivers of burnout and work engagement: A multilevel study in portuguese firefighter brigades. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(7), 4053. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074053>
- Locke, J. (1969). *Problems and perspectives, a collection of new essays*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 með áorðum breytingum 2023. Sótt af 46/1980: Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum | Lög | Alþingi (althingi.is)
- Marmot, M. G. og Bell, R. (2009). How will the financial crisis affect health? *BMJ*, 338, b1314. <https://doi.org/10.1136/bmj.b1314>
- Maslach, C., og Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models. In C. L. Cooper & J. C. Quick (ritstj.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 36–56). <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
- McGuire, G. M. (2007). Intimate work: A typology of the social support that workers provide to their network members. *Work and Occupations*, 34(2), 125-147. <https://doi.org/10.1177/0730888406297313>
- Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana-Ortiz, C. og Rey, L. (2019). In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60, 59-66. <https://doi.org/10.1111/sjop.12483>
- Ng, T. W. H. og Sorensen, K. L. (2008). Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis. *Group & Organization Management*, 33(3), 243–268. <https://doi.org/10.1177/1059601107313307>
- Pereira, D., Leitao, J. og Ramos, L. (2002). Burnout and quality of work life among municipal workers: Do motivating and economic factors play a mediating role? *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(20), 13035. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013035>
- Pinna, R., De Simone, S., Cicotto, G. og Malik, A. (2020). Beyond organisational support: Exploring the supportive role of co-workers and supervisors in a multi-actor service ecosystem. *Journal of Business Research*, 121, 524-534. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.022>
- Rose, D., Seidler, A., Nübling, M., Latza, U., Brähler, E., Klein, E., Wiltink, J., Michal, M., Nickels, S., Wild, P., König, J., Claus, M., Letzel, S., og Beutel, M. (2017). Associations of fatigue to work-related stress, mental and physical health in an employed community sample. *BMC Psychiatry*, 17(1), 167. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1237-y>
- Rossiter, L. og Sochos, A. (2018). Workplace Bullying and Burnout: The Moderating Effects of Social Support. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27, 386-408. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1422840>
- Rousseau, V. og Aubé C. (2010). Social support at work and affective commitment to the organization: The moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions. *The Journal of Social Psychology*, 150(4), 321-340. <https://doi.org/10.1080/00224540903365380>

- Ruotsalainen, S., Jantunen, S. og Sinervo, T. (2020). Which factors are related til Finnish home care workers' job satisfaction, stress, psychological distress and perceived quality of care? – a mixed method study. *BMC Health Services Reserach*, 20, 896. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05733-1>
- Samband íslenskra sveitarfélaga (e.d.). Útgefið efni. Sótt af: <https://samband.is/um-sambandi/utgefid-efni/>
- Samband íslenskra sveitarfélaga (30. des. 2022). Batnandi hagur en áfram hallarekstur. Sótt: <http://www.samband.is/frettir/batnandi-hagur-en-aftram-hallarekstur/>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B. og Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*. Springer Science + Business Media.
- Schulte, P. og Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36, 422-429. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>
- Seiger, A. og Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.03.001>
- Seinsche, L., Schubin, K., Neumann, J. og Pfaff, H. (2023). Employees' Resources, Demands and Health While Working from Home during COVID-19 Pandemic. A Qualitative Study in the Public Sector. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 20(1), 411. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010411>
- Sigursteinsdóttir, H., Rafnsdóttir, G. L. og Einarsdóttir, Th. (2020a). Threats and physical violence in female-dominated workplaces in times of an economic crisis. *International Journal of Workplace Health Management*, 13, 377-391. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2019-009>
- Sigursteinsdóttir, H., Rafnsdóttir, G. L. og Jónsdóttir, G. (2020b). Bullying and harassment in downsized workplaces. What can we learn from the economic collapse in Iceland in 2008? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 7180. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197180>
- Srivastava, S., Misra, R., og Madan, P. (2019). The Saviors Are Also Humans: Understanding the Role of Quality of Work Life on Job Burnout and Job Satisfaction Relationship of Indian Doctors. *J. Health Manag*, 21, 210–229. <https://doi.org/10.1177/0972063419835099>
- Van der Heijden, B., Mulder, R. H., König, C. og Anselmann, V. (2017). Toward a mediation model for nurses' well-being and psychological distress effects of quality of leadership and social support at work. *Medicine*, 96(15), e6505. <https://doi.org/10.1097/MD.0000000000006505>
- Waddel, G. og Burton, A. K. (2006). Is work good for your health and wellbeing? *Occupational Health Review*, 124, 30-31.
- Wahrendorf, M., Sembajwe, G., Zins, M., Berkman, L., Goldberg, M. og Siegrist, J. (2012). Long-term effects of psychosocial work stress in midlife on health functioning after labor market exit: Results from the GAZEL study. The Journals of Gerontology Series B: *Psychological Sciences & Social Sciences*, 67(4), 471–480. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbs045>
- Weiss, H. M. og Brief, A. P. (2001). Affect at work: An historical perspective. Í R. L. Payne og C. L. Cooper (ritstj.), *Emotions at work: Theory, research, and application* (bls. 133–164). London: Wiley.
- World Health Organization (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. Sótt af: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- World Health Organization. (e.d.). Occupational health – stress at the workplace. Sótt af [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/)
- 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(1), 70-90. <https://doi.org/10.1177/0275074002250254>
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12(3), 262–277. <https://doi.org/10.1108/17511340610670179>
- Yuh, J. og Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal*, 54(4), 450-457. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2017.08.002>
- Östhus, S. og Mastekaasa, A. (2010). The impact of downsizing on remaining workers' sickness absence. *Social Science & Medicine*, 71(8), 1455-1462. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.06.045>

## Um höfund/a

**HJÖRDÍS SIGURSTEINSDÓTTIR** (hjordis@unak.is) er dósent í stjórnun við viðskiptadeild Háskólans á Akureyri. Hún lauk doktorsprófi í félagsfræði við Háskóla Íslands árið 2017.