

# Helgun í starfi og andleg heilsa

Könnun meðal opinberra starfsmanna

---

Edda María Birgisdóttir og Heiðrún Jenný Smáradóttir

## HUG- OG FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

Lokaverkefni til

BA gráðu í sálfræði

Félagsvísindadeild

Janúar 2018

# Helgun í starfi og andleg heilsa

Edda María Birgisdóttir og Heiðrún Jenný Smáradóttir

12 eininga lokaverkefni  
sem er hluti af  
*Bachelor of Arts-prófi í sálfræði*

Leiðbeinandi: Hjördís Sigursteinsdóttir

Félagsvísindadeild  
Hug- og félagsvísindasvið  
Háskólinn á Akureyri  
Akureyri, janúar 2018

Titill: Helgun í starfi og andleg heilsa  
Stuttur titill: Helgun í starfi og andleg heilsa  
12 eininga lokaverkefni sem er hluti af Bachelor of Arts-prófi í sálfræði

Höfundarréttur © 2018 Edda María Birgisdóttir og Heiðrún Jenný Smáradóttir  
Öll réttindi áskilin

Félagsvísindadeild  
Hug- og félagsvísindasvið  
Háskólinn á Akureyri  
Sólborg, Norðurslóð 2  
600 Akureyri

Sími: 460 8000

Skráningarupplýsingar:  
Edda María Birgisdóttir og Heiðrún Jenný Smáradóttir, 2017, B.A. verkefni,  
félagsvísindadeild, hug- og félagsvísindasvið, Háskólinn á Akureyri, 42 bls.

Prentun: Háskólaprent  
Akureyri, janúar, 2018



**Helgun í starfi og andleg heilsa**  
***Könnun meðal opinberra starfsmanna***

Edda María Birgisdóttir

Heiðrún Jenný Smáradóttir

Lokaverkefni til BA-prófs í sálfræði  
Leiðbeinandi: Hjördís Sigursteinsdóttir

Félagsvísindadeild  
Hug- og félagsvísindasvið Háskólans á Akureyri  
Janúar 2018



Tengsl milli helgunar í starfi og andlegrar heilsu

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BA-prófs við  
félagsvísindadeild, hug- og félagsvísindasviðs Háskólans á Akureyri.

© 2018 Edda María Birgisdóttir og Heiðrún Jenný Smáradóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfunda.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2018

## Ágrip

Helgun í starfi er misjöfn milli starfsmanna, en talið er að margvíslegir þættir geti haft áhrif á hversu helgaðir starfsmenn eru starfi sínu og vinnustaðnum. Rannsóknir hafa sýnt að helgun í starfi geti orðið fyrir áhrifum af ýmsu tagi. Vinnuaðstæður, heilsa og starfsumhverfi er meðal þeirra þátta sem geta haft áhrif á helgun í starfi. Viðfangsefni þessarar rannsóknar er að skoða helgun í starfi og kanna tengsl þess við andlega heilsu starfsmanna. Markmið rannsóknarinnar er að svara rannsóknarspurningunni: „*Eru tengsl á milli helgunar í starfi og andlegrar heilsu starfsmanna?*” Gagnasafnið sem notað var til þess að svara rannsóknarspurningunni er fengið úr rannsókninni *Heilsa og vellíðan á vinnustað* en sú rannsókn hefur verið framkvæmd árin 2010, 2011, 2013, 2015 og 2016 meðal opinberra starfsfólks sveitarfélags. Í þessari rannsókn voru notuð gögn úr fyrirlögninni 2016 og alls svöruðu 1099 einstaklingar rafrænum spurningalista (svarhlutfall 70,2%). Niðurstöður sýndu að tengsl helgunar í starfi og andlegrar heilsu voru miðlungs sterk jákvæð tengsl sem þýðir að meiri helgun í starfi tengist betri andlegri líðan. Einnig sýndu niðurstöður að helgun í starfi og líðan í lok vinnudags á síðastliðnum þremur mánuðum væru með miðlungs sterk jákvæð tengsl sem þýðir að meiri helgun í starfi tengdist betri líðan í lok vinnudags. Niðurstöður sýna að það er mikilvægt að huga að góðum vinnuaðstæðum, svo sem samskiptum og hvatningu á vinnustað því vinnuaðstæður geta skipt sköpum þegar kemur að helgun í starfi og andlegri líðan.

Lykilhugtök: Helgun í starfi, andleg heilsa, vinnutengd heilsa.



## Abstract

Work engagement can vary amongst employees but different factors can affect how engaged employees are to their job and their workplace. Research has shown that work engagement can be affected by various things. Work situations, health, and work environment are some factors that have been proven to significantly affect work engagement. The purpose of this research is to discover if there is in fact a relationship between work engagement and an employee's mental health. The target is to answer the research question: *"Is there a connection between work engagement and employee's mental health?"* The database that was used to answer the research question was from the research "Health and well-being at a workplace" but the research took place in 2010, 2011, 2013, 2015 and 2016 among public sector employees. The database from the 2016 research is what was used in this research where 1099 employees responded through electronic questionnaire (response-rate 70,2%). The results showed that the correlation between work engagement and mental health was a medium-strength positive relationship, meaning that the more engaged the employee is, the better health he maintains. The results also showed that work engagement and wellbeing after work showed medium strong positive relationship which also means the more engaged and employee is, the better wellbeing after work he maintains. Based on the findings from the data, it is important to maintain a good work environment, such as clear communication and positive motivation at the workplace, because good work situations can make a positive difference when it comes to work engagement and mental health.

Keywords: Work engagement, mental health and occupational health.

### **Formáli**

Þessi ritgerð er 12 ECTS eininga lokaverkefni sem er hluti af Bachelor of Arts-prófi í sálfræði við félagsvísindadeild Háskólans á Akureyri. Leiðbeinandi verkefnisins var Hjördís Sigursteinsdóttir aðjúnkt við viðskiptadeild Háskólans á Akureyri og vilja höfundar þakka henni kærlega fyrir aðstoð, liðleika og leiðbeinslu við vinnslu ritgerðarinnar. Hugmyndir ritgerðarinnar tóku nokkrum breytingum frá upphafi til enda en með samvinnu náðum við jafnvægi og héldum einbeitingu við allt sem máli skipti. Að lokum vilja höfundar þakka fjölskyldum og vinum fyrir stuðning og hvatningu á meðan skrifum stóð.

## Efnisyfirlit

Ágrip.....	ii
Abstract .....	iii
Formáli .....	iv
Efnisyfirlit.....	v
Töfluyfirlit .....	vii
1. Inngangur .....	1
2. Fræðileg umfjöllun.....	3
2.1. Helgun í starfi.....	3
2.1.1. Uppruni hugtaksins helgun í starfi .....	3
2.1.2. Skilgreining helgunar í starfi .....	3
2.1.3. Einkenni helgunar í starfi .....	4
2.1.4. Q12 spurningalistinn um helgun í starfi .....	4
2.1.5. Rannsóknir á helgun í starfi .....	5
2.2. Vinnutengd heilsa .....	7
3. Aðferðafræði .....	10
3.1. Gögn.....	10
3.2. Þátttakendur og framkvæmd .....	10
3.3. Mælitæki .....	10
3.4. Tölfræðileg úrvinnsla.....	12
4. Niðurstöður .....	13
4.1. Lýðfræðilegar upplýsingar .....	13
4.2. Helgun í starfi.....	14
4.3. Andleg heilsa .....	16
4.4 Tengsl helgunar í starfi við andlega líðan .....	19
5. Umræður og ályktanir .....	21

<b>5.1. Niðurstaða – ályktanir .....</b>	<b>21</b>
<b>5.2. Styrkleikar .....</b>	<b>22</b>
<b>5.3. Takmarkanir .....</b>	<b>23</b>
<b>5.4. Framtíðarrannsóknir .....</b>	<b>23</b>
<b>4. 6. Heimildaskrá .....</b>	<b>24</b>

**Töfluyfirlit**

Tafla 1. Dreifing á aldri þátttakenda.....	12
Tafla 2. Dreifing á starfsaldri þátttakenda .....	13
Tafla 3. Fylgnireikningar .....	19

**Myndayfirlit**

Mynd 1. Niðurstöður fullyrðinga um helgun í starfi .....	15
Mynd 2. Líðan í lok vinnudags .....	16
Mynd 3. Upplifun á stressi í lok vinnudags eftir kyni .....	17
Mynd 4. Útbrunninn í lok vinnudags eftir kyni .....	17
Mynd 5. Andleg líðan .....	19

## 1. Inngangur

Þörfum mannkyns og starfsemi er að stórum hluta mætt í starfi fólks, þar sem fólk stundar vinnu meirihluta lífs síns. Helgun í starfi (e. *work engagement*) getur aukið framleiðslugetu og frammistöðu starfsfólks. Þeir sem eru helgaðir starfi sínu hafa jákvætt, fullnægjandi og hvetjandi hugarfar gagnvart starfi sínu sem leiðir til þess að ákveðin vellíðan leiðir af því að sinna starfinu (Gulbahar, 2017). Helgun í starfi er hugtak sem var kynnt árið 1999 (Schaufeli og Bakker, 2004) og var Gallup fyrirtækið sem fékk heiðurinn af hugtakinu þegar þeir birtu það í bókinni sinni “First, break all the rules” á níunda áratugnum (Schaufeli, 2013). Helgun starfsmanna (e. *employee engagement*) er hugtak sem kom fram á tíunda áratugnum og er notað um þegar starfsmenn eru tilfinningatengdir vinnustaðnum og eru tilbúnir að leggja sig umfram þær grunnkröfur sem til þeirra eru gerðar (Harter, Schmidt og Keyes, 2003). Helgaðir starfsmenn hafa mikla trú á sér í starfinu og hafa mikla tengingu við það og eykur það líkur á að starfsmenn séu í stakk búnir að takast á við erfiðar vinnuaðstæður og flóknari verkefni sem felast í starfi þeirra. Þeir starfsmenn sem eru helgaðir starfi sínu - það er langvarandi ástand til lengri tíma - helgun í starfi er ekki ástand sem varir í stuttan tíma (Schaufeli o.fl., 2001). Könnunin sem Gallup hannaði til að mæla helgun í starfi inniheldur 12 spurningar. Þessar spurningar snúa að vinnustað þátttakenda og eru þær í dag staðlaður spurningalisti sem mælir helgun í starfi og kallast Q12 (Schaufeli, 2013). Þeir sem eru helgaðir starfi sínu eru þó ekki eins og þeir starfsmenn sem eru vinnufíklar (e. *work alcoholism*) því þeir sem eru helgaðir starfi sínu hafa meiri unun af því að vinna starf sitt (Bakker o.fl., 2008). Vinnutengd heilsa kemur inn á þrjá þætti: Andlega, tilfinningalega og líkamlega og þessir þættir geta haft áhrif á helgun í starfi. Vinnutengd heilsa er góð þegar starfsmenn sem eru tengdir sjálfum sér á andlegan, tilfinningalegan og líkamlegan hátt og eykur það frammistöðu þeirra í starfi (Muchinsky, 2003). Vinnustaðir þurfa að stuðla að mikilvægi hollustuhátta þegar kemur að vinnuaðstæðum til að stuðla að heilsu starfsmanna því einstaklingar eyða miklum tíma af ævinni í vinnunni. Vinnuaðstæður þurfa að vera góðar til að starfsmenn finni fyrir starfsánægju og hvatningu í starfi sem og eykur lífsgæði starfsmanna og samfélagsins (World Health Organization, 1995). Kahn hefur fjallað um að tengsl séu á milli vinnuaðstæðna og helgunar í starfi. Kahn telur að slæmar vinnuaðstæður starfsmanns geti haft áhrif á helgun í starfi (Christian o.fl., 2011). Smith og fleiri (2012) uppgötvuðu að

andleg veikindi eins og kvíði og þunglyndi eru tilkomin vegna vinnutengdrar streitu (Smith og fl., 2012). Vinnutengd streita getur haft mikil áhrif á einstaklinginn bæði andlega og líkamlega sem síðar getur haft áhrif á starfsánægju og starfshæfni (Nabirye og fl., 2011).

Áhugi höfunda á þessari rannsókn má rekja til sameiginlegs áhuga á sálfræði ásamt áhuga á andlegri og líkamlegri heilsu en höfundar hafa báðir stundað íþróttir frá unga aldri. Höfundar telja því heilsu í öllum myndum vera mikilvæga en áherslan í rannsókninni var á vinnutengda heilsu. Að auki skal velta upp áhuga höfunda á mannauðstjórnun og hlutverki mannauðsdeila innan fyrirtækja en telja höfundar mikilvægt að stuðlað sé að góðum og hollum vinnubrögðum stjórnenda gagnvart starfsfólki og eins að vinnuaðstæður starfsmanna séu góðar.

Í þessari rannsókn er fjallað um helgun í starfi og skoðað hvort andleg heilsa kunni að tengjast helgun starfsfólks í starfi. Sett var fram eftirfarandi rannsóknarspurning: „*Eru tengsl á milli helgunar í starfi og andlegrar heilsu starfsmanna?*”



## 2. Fræðileg umfjöllun

Í þessum kafla verður greint frá stöðu þekkingar á hugtakinu helgun í starfi ásamt heilsutengdri líðan á vinnustað.

### 2.1. Helgun í starfi

#### 2.1.1. Uppruni hugtaksins helgun í starfi

Hugtakið helgun í starfi var kynnt árið 1999 og síðan þá hafa margar rannsóknir og vangaveltur átt sér stað varðandi helgun í starfi (Schaufeli o.fl., 2004). Það er ekki vitað með vissu hvar eða hvenær helgun var upprunalega notað í tengslum við störf eða atvinnu fólks. Gallup var þó það fyrirtæki sem fékk heiðurinn af hugtakinu eftir að hafa birt það í bók sinni “First, break all the rules” á níunda áratugnum. Í bókinni var birt niðurstaða könnunar sem bar nafnið sterkir vinnustaðir eða „Strong workplaces” þar sem 100.000 starfsmenn tóku þátt í könnuninni. Könnunin inniheldur 12 spurningar sem snúa að vinnustað þátttakenda en þessi spurningarlisti varð seinna meir Q12 spurningalisti Gallup sem er í dag staðlaður spurningarlisti um helgun í starfi (Schaufeli, 2013). Fjallað verður nánar um Q12 síðar í þessum kafla.

#### 2.1.2. Skilgreining helgunar í starfi

William Kahn var fyrstur til að útskýra hugtakið „helgun í starfi“ en hann vildi meina að þeir sem eru helgaðir haldi áfram þó að á móti blási og leggja allt sitt af mörkum til að ná markmiðum í starfi (Bakker A. B., 2011). Helgun starfsmanna (e. *employee engagement*) er hugtak sem kom fram um árið 1990 um þegar starfsmenn eru tilfinningatengdir vinnustaðnum og eru tilbúnir að leggja sig fram umfram þær grunnkröfur sem til þeirra eru gerðar (Harter, Schmidt og Keyes, 2003). Harter og félagar (2003) tilgreina fjögur atriði sem einkenna helgun. Fyrsta atriði er að grunnþarfir séu til staðar, annað atriðið er að verkefni séu skilgreind og allt til staðar til að vinna þau. Þriðja atriðið er vilji starfsmanna til að tilheyra hópi eða stærri heild. Fjórða og síðasta atriðið er að starfsfólk hafi tækifæri til að þróast í starfi og ræða um starfsþróun.

### 2.1.3. Einkenni helgunar í starfi

Helgun starfsmanna felur í sér að starfsmenn búi yfir jákvæðu hugarfari gagnvart gildum fyrirtækisins sem þeir starfa hjá (Digwamaje, 2015). Það sem einkennir því helgaða starfsmenn er að þeir trú á fyrirtækið og búa yfir löngun til að vinna vel. Þeir bera virðingu fyrir samstarfsfélögum, eru hjálpsamir og hafa metnað til að ná lengra og afla sér aukinnar þekkingar (Robinson, Perryman og Hayday, 2004). Í niðurstöðum Bakker, Schaufeli og fleirra (2008) er fjallað um að rannsóknir á helgun í starfi. Þær geta haft áhrif á að breikka sýn okkar á vinnu sem slíkri og þeim áhrifum sem starf getur haft. Þeir komast einnig að því að þeir starfsmenn sem búa yfir mikilli þekkingu á starfi sínu og eru orkumiklir hafa fleiri úrræði til starfsins og eru þar af leiðandi betur í stakk búnir til að sinna starfinu betur. Í greiningu þeirra fara þeir nánar í þau atriði sem er vitað um helgun í starfi en stikla einnig á þeim þáttum sem þeir telja sig ekki vita um helgun í starfi. Það sem þótti virkilega áhugavert í yfirferð þeirra félaga var umfjöllun þeirra á að helgun í starfi er ekki það sama og vinnufíkn (e. *work alcoholism*). Helsti munurinn þar á er ánægjan af starfinu. Þeir sem eru helgaðir starfinu vinna starfið með glöðu geði og hafa gaman af því á meðan að vinna fyrir vinnufíkla er fíkn. Vinnan dregur þá úr félagslegri virkni, hamingju, heilsu og samskiptum við fólk (Bakker o.fl., 2008). Að auki gerðu Bakker og félagar (2011) langtímarannsókn til að skoða hvaða persónuleikaeinkenni tengjast helgun í starfi. Þeir töldu þrjú persónuleikaeinkenni tengjast helgun í starfi en þau eru sjálfvirkni, sjálfsálit og bjartsýni. Niðurstöður úr þeirri rannsókn sýna að helgaðir starfsmenn hafa alla þessa þrjá eiginleika. Sjálfvirknin gefur starfsmönnum trú á því sem þeir eru að gera og þora að takast á við áskoranir. Sjálfsálitið ýtir undir betri þátttöku í starfi og það að hafa ákveðið hlutverk innan vinnustaðarins gefur aukið sjálfstraust. Að lokum gefur bjartsýnin starfsmönnum trú á að þeim muni vegna vel í lífinu (Bakker A. B., 2011).

### 2.1.4. Q12 spurningalistinn um helgun í starfi

Eins og fjallað er um að ofan gaf Gallup út Q12 spurningarlistann sem er hannaður með það að markmiði að mæla helgun í starfi. Spurningarkönnunin inniheldur 12 spurningar samtals (Thackray, 2005) en til nánari útskýringar á hvernig spurningarlistinn mælir helgun í starfi verður farið yfir Q12 spurningarlistanum sem er skipt í fjóra þætti eftir því hvað hver spurning mælir hverju sinni. Fyrstu tvær spurningarnar tilheyra fyrsta þætti spurningalistans sem er kallaður grunnbúðir. Þær fjalla um forsendur starfsmanns til að

vinna starfið, þ.e.a.s. að hann hafi tæki og tól til að vinna vinnuna ásamt því að vita hvers er ætlast til af honum. Annar þátturinn er kallaður búðir 1 en undir þær falla spurningar þrjú til sex sem fjalla um framlag starfsmannsins. Þessar spurningar mæla hvort hæfni starfsmannsins passi við starfið, hvort honum hafi verið hrósað, hvort hann finni fyrir væntumþykju frá vinnufélögum og yfirmönnum og hvort hann hafi fundið fyrir hvatningu til að þróast í starfi. Þriðji þátturinn er kallaður búðir 2 og taka þær yfir spurningar sjö til tíu. Þessi þáttur gefur mynd af því hvort starfsmaðurinn sé með sterka tengingu við vinnustaðinn en spurningarnar mæla hvort starfsmaðurinn tengi gildi sín við hlutverk fyrirtækisins, hvort hann eigi góða vini í fyrirtækinu og hvort honum finnist álit sitt skipta máli. Síðustu tvær spurningar listans eru kallaðar búðir 3 þar sem spurt er um frekari starfsþróun og þroska. Annars vegar er spurt um hvort einhver hafi rætt um frammistöðu starfsmannsins á síðastliðnum sex mánuðum og hins vegar er spurt um hvort starfsmaðurinn hafi fengið tækifæri á að læra og vaxa í starfi. Listinn skiptir þátttakendum niður í þrjá flokka með mælingum sínum. Þessir flokkar eru helgað starfsfólk, ekki helgað starfsfólk og andsnúið starfsfólk sem verður útskýrt hér á eftir. Þeir sem mælast helgaðir í starfi eru þeir starfsmenn sem finna tengingu við fyrirtækið sitt og vinna starf sitt af ástríðu. Starfsmenn í þessum flokki eru þeir sem sjá til að fyrirtækið haldi áfram. Þeir sem mælast ekki helgaðir í starfi eru þeir starfsmenn sem mæta í vinnuna, vinna sína vinnu og fara svo heim og setja ekki næga orku eða ástríðu í starfið sitt. Þeir sem mælast andsnúnir eru þeir starfsmenn sem eru óhamingjusamir í starfi sínu og smita óhamingju sína út í fyrirtækið. Þessir starfsmenn draga úr starfsfélögum sínum sem eru helgaðir í starfi (Forbringer, 2002).

### **2.1.5. Rannsóknir á helgun í starfi**

Margar rannsóknir hafa verið gerðar um mælingar á helgun í starfi. Hér verður fjallað um nokkrar rannsóknir sem snúa að því en undir það fellur upplifun og mat starfsmanna á helgun í starfi. Í rannsókn Simpson (2009) var kannað hversu vel að sér hjúkrunarfræðingar í Bandaríkjunum væru um helgun í starfi. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að mælingar og stefnuföst útskýring á helgun í starfi kemur sér vel til að bæta hegðun innan vinnustaðar, frammistöðu í starfi og gæði umönnunarmála (Simpson, 2009). Önnur rannsókn var framkvæmd meðal finnskra heilbrigðisstarfsmanna (Mauno, 2007) þar sem könnuð var upplifun starfsmanna á helgun í starfi með tilliti til þriggja einkenna helgunar í starfi, þ.e. þróttar, hollustu og alteknum áhuga. Niðurstöðurnar skiptust í nokkra flokka en Mauno og félagar komust að því að heilbrigðisstarfsmenn upplifðu minni einlægan áhuga heldur en

hina tvo þættina, þrótt og hollustu, við störf sín. Rannsakendur giskuðu á að þessar niðurstöður væru frekar algengar í öðrum rannsóknum. Mauno og félagar veltu því upp að slíkar niðurstöður vekji til umhugsunar hvort að einlægur áhugi eigi í raun heima innan einkenna helgunar í starfi. Rannsakendur fundu svo í niðurstöðum sínum að þeir sem tilheyra sérmenntuðum störfum séu líklegri til að vera helgaðir starfi sínu heldur en þeir sem starfa t.d. við ræstingar, aðstoðarstörf eða í vörugeymslum. Að auki var komist að því í niðurstöðum að helgun í starfi er ekki tímabundið hugarfar heldur er um að ræða stöðugt hugarfar starfsmanna. Að lokum komust rannsakendur að því að þróttur og hollusta sjá fyrir um svipaða undanfara (e. *antecedent*). Það er að segja að þessir tveir þættir sýndu svipað samband við atvinnuauðlindir (e. *job resources*) sem leiddi af sér þá niðurstöðu að stjórnun í starfi (e. *job control*) (ein af atvinnuauðlindunum) hefur hvað jákvæðustu áhrif á helgun í starfi. Þar af leiðandi þyrfti ákveðið stig stjórnunar í starfi að vera til staðar til að auka helgun í starfi (Mauno o.fl., 2007). Til viðbótar hafa rannsóknir sýnt að skipulögð félagsstarfsemi og sveigjanleiki (e. *resilience*) hefur áhrif á helgun í starfi (Villavicencio-Ayub o.fl., 2014).

Í rannsókn Hakanen og Schaufeli (2012) spyrja rannsakendur hvort kulnun og helgun í starfi spái fyrir um þunglyndiseinkenni og lífsánægju. Rannsóknin var langtímarannsókn með þremur tímapunktum en hún stóð yfir í sjö ár. Niðurstöður rannsóknarinnar voru að kulnun sýnir fram á þunglyndiseinkenni og lífsánægju (e. *life dissatisfaction*). Aftur á móti sýndu niðurstöður á helgun í starfi fram á neikvæð áhrif á þunglyndiseinkenni og jákvæð áhrif á starfsánægju. Rannsóknin sýnir fram á að kulnun og helgun í starfi eru ekki beinar andstæður eins heldur hafa hvort um sig stigvaxandi og einstök áhrif á þunglyndiseinkenni og lífsánægju (Hakanen og Schaufeli, 2012). Madhura Gokhale (2015) rannsakaði aftur á móti hvert sambandið er milli vinnutengdra lífsgæða og helgunar í starfi meðal menntaskólakennara. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að fólk sem tileinkar sér starf sitt er líklegra til að upplifa starfsánægju og vellíðan en vellíðan í þessari rannsókn er almenn vellíðan, samskipti heima fyrir og í vinnunni, upplifun streitu í vinnunni, stjórnun í vinnunni og umhverfi. Að lokum komst hann að því að þeir sem gegna einhverskonar stjórnun innan starfs síns finna fyrir alteknum áhuga á starfinu. Öfugt við rannsókn Gokhale, þá sýnir rannsókn Gillet og féлага (2013) á 343 hjúkrunarfræðingum í Frakklandi, tengsl milli vinnutengdra lífsgæða og helgunar í starfi og einnig Kanten og Sadullah (2012) en þeir rannsökuðu 138 skrifstofumenn. Þær niðurstöður ýta enn frekar undir niðurstöður Liat Eldor (2016) um aukið gildi helgunar í starfi en hann kemst að því að helgun í starfi gefi fyrirtækjum samkeppnisforskot, stuðli að velferð samfélagsins og

bæti líf starfsmanna. Í grein Eldor er áhugaverður samanburður viðhorfa gagnvart vinnu. Höfundur ber saman helgun í starfi, starfsánægju og atvinnuþátttöku (e. *job involvement*). Helgun í starfi sem slík sker sig frá hinum tveimur viðhorfunum að því leiti að hún gefur fyrirtækinu, starfsfólki og samfélaginu aukið gildi. Eldor setur upp líkan fyrir hvern þátt fyrir sig til að útskýra betur hvaða auknu gildi eiga sér stað. Líkan fyrir fyrirtækið er svörun viðskiptavina, frumleg hegðun og skilvirkni. Líkan fyrir persónulegt líf starfsmanna snýr að því að sjálfsálit starfsmannsins eykst, framfarir í starfi eiga sér stað og huglæg velferð. Líkan fyrir samfélagið er þátttaka samfélagsins, félagsleg þátttaka og umhverfisvæn hegðun (Eldor, 2016).

Hakanen og félagar gerðu svo rannsókn (2005) á helgun í starfi með það að markmiði að kanna hvernig vinnuaðstæður kennara séu tengdar vinnutengdri heilsu og skuldbindingu kennara til skólans. Þeir gerðu ráð fyrir því að starfskröfur myndu sjá fyrir hversu skuldbundnir kennararnir væru í gegnum helgun þeirra til starfsins. Hakanen og félagar komust að því að háar starfskröfur eru tengdar kulnun en kulnun er þegar starfsmenn finna fyrir einkennum þreytu og eru síður virkir í starfi. Háar starfskröfur er einnig tengdar slæmri heilsu á meðan þeir sem búa yfir starfsauðlindum (e. *job resources*) hafa tengingu við helgun í starfi og skuldbindingu til fyrirtækisins og þ.a.l. með neikvætt samband við kulnun. Að vera helguð í starfi var því með jákvætt samband við að vera skuldbundin stofnuninni eða vinnustaðnum (Hakanen o.fl., 2006). Kahn hefur einnig fjallað um vinnuaðstæður í tengslum við helgun í starfi en hann vil meina að slæmar vinnuaðstæður geti haft slæm áhrif á helgun starfsmannsins. Hann telur að neikvæðu áhrifin komi frá líkamlegum kröfum og vinnuaðstæðum en með aukinni streitu og líkamlegu álagi fer starfsmönnum að líða óþægilega sem leiðir til neikvæðrar reynslu í starfi. Af því leiðir að líkamlegar kröfur og vinnuaðstæður, svo sem hitastig, hávaði og heilsufarsáhættur, eru tengdar við helgun í starfi (Christian o.fl., 2011).

## 2.2. Vinnutengd heilsa

Góð vinnutengd heilsa lýsir sér best þegar að starfsmenn eru í góðri tengingu við sig sjálfa, líkamlega, andlega og tilfinningalega og endurspeglar það frammistöðu þeirra í starfi. Andstæðan við góða vinnutengda heilsu er þegar starfsmenn hljóta skaða eða verða veikir sökum vinnu eða vegna vinnutengdra aðstæðna (Muchinsky, 2003). Það telst mikilvægt að viðhalda góðri vinnutengdri heilsu þar sem flest allir eyða þriðjung ævinnar í vinnunni en samkvæmt Alþjóða heilbrigðissamtökunum (1995) er hollusta á vinnustað

ein af dýrmætustu eignum samfélaga, landa og einstaklinga. Mikilvægt er að stuðla að heilsu á vinnustöðum sem getur haft áhrif á starfsánægju, hvatningu og lífsgæði einstaklinga og samfélagsins (World Health Organization, 1995). Vellíðan, sjálfsálit og sjálfsmynd spila mikilvæg hlutverk á mótun í starfi og hlutverki starfsmanna innan fyrirtækja (Bakker, 2011). Knarr fjallaði um níu þætti umhverfis sem eru fjölbreytt umhverfi, umhverfisaðstæður, tækifæri til að nota færni, tækifæri til að stjórna, félagsleg staða, líkamlegt öryggi, tækifæri til mannlegra samskipta, framboð á peningum og utanaðkomandi markmið. Þessir þættir endurspeglu líðan starfsmanna innan vinnustaðarins sem snúa að því hvernig umhverfi getur haft áhrif á andlega líðan (Muchinsky, 2003).

Andleg heilsuvandamál starfsfólks þar á meðal vinnutengd streita, hefur aukist undanfarin ár. Starfsfólk gerir sér aukna grein fyrir að þau andlegu veikindi sem bera að garði séu tilkomin vegna vinnutengdrar streitu samanber kvíða eða þunglyndi (Smith og fl., 2012). Vinnutengd streita getur haft áhrif á starfsánægju, starfshæfni og haft áhrif á andlega og líkamlega heilsu starfsmanna. (Nabirye og fl., 2011). Vinnutengd streita leynist víða en rannsókn Hafdísar Skúladóttur, Hjördísar Sigursteinsdóttur, Sigríðar Halldórsdóttur og Þóreyar Agnarsdóttur (2008) sýnir fram á að streituvaldandi þættir eru til staðar í starfsumhverfi íslenskrar heilbrigðisþjónustu (Hafdís Skúladóttir o.fl., 2016). Einnig hefur verið sýnt fram á að vinnutengd streita getur haft slæm líkamleg áhrif en í niðurstöðum úr rannsókn Hafdísar og félaga (2016) um heilsu hjúkrunardeildarstjóra kom fram að þeir sem voru yfir streituvíðmiðum höfðu tíðari og meiri verki frá hálsi/hnakka og herðum/öxlum en þeir sem voru undir streituvíðmiði (Hafdís Skúladóttir o.fl., 2016). Talið er að þeir þættir sem spá fyrir um streitu í starfi eru vanmat og einhæfni í starfi, neikvæð samskipti, óljós ábyrgð og óöryggi en þessar niðurstöður komu fram úr rannsókn á kragasjúkrahúsum (Birna G. Flygenring og Herdís Sveinsdóttir, 2014). Hafdís og félagar birtu einnig grein (2014) um rannsókn meðal íslenskra hjúkrunardeildarstjóra þar sem streita og þættir í vinnuumhverfi hjúkrunardeildarstjóra voru kannaðir. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að 45% þátttakenda voru yfir streituvíðmiðum PSS-streitukvarðans. PSS-streitukvarðinn er alþjóðlegur skali sem mælir skynjun á streitu (Cohen, 1994). Niðurstöður rannsóknarinnar sýna einnig að þeir hjúkrunardeildarstjórar sem höfðu minni reynslu og unnu fleiri vinnudaga mældust frekar yfir streitumörkum. Aðrir áhættuþættir sem fundust voru lítil stjórnunarreynsla og langir vinnudagar (Hafdís Skúladóttir o.fl., 2014). Samkvæmt Muchinsky (2003) getur

vinnutengd heilsa, hvort sem það kemur að andlegum, tilfinningalegum eða líkamlegum þáttum, haft áhrif á helgun starfsmanna í starfi (Muchinsky, 2003).

### 3. Aðferðafræði

Í þessum kafla verður fjallað um þær aðferðir sem notast var við rannsóknina auk þess sem farið verður yfir framkvæmd rannsókna, þátttakendur, mælitæki og tölfræðilega úrvinnslu. Aðferðafræði er mikilvægur þáttur í vísindum þar sem að hún er skipulögð þekking okkar á heiminum (Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson, 2003).

#### 3.1. Gögn

Í rannsókninni var notast við fyrirliggjandi gögn úr rannsókninni *Heilsa og vellíðan á vinnustað*. Sú rannsókn hefur verið framkvæmd fimm sinnum hjá einu sveitarfélagi árin 2010, 2011, 2013, 2015 og 2016. Í þessari rannsókn var aðeins notast við gögn á einum tímapunkti (árið 2016) til þess að skoða helgun í starfi og tengsl hennar við andlega heilsu.

#### 3.2. Þátttakendur og framkvæmd

Allir starfsmenn, 18 ára og eldri, sem voru í 50% eða hærra stöðugildi fengu beiðni í tölvupósti um að taka þátt í könnunni. Starfsmenn samþykktu þátttöku með því að smella á meðfylgjandi tengil í tölvupóstinum sem leiddi þá inn í könnunina þar sem þeir gátu svarað spurningalistanum. Tölvupóstur, ásamt þremur ítrekunarpóstum, var sendur á 1.566 starfsmenn á haust dögum 2016 og svöruðu alls 1099 þeirra spurningalistanum (svarhlutfall 70,2%). Þátttakendur voru upplýstir um að þeim var frjálst að hafna þátttöku í rannsókninni án útskýringa og einnig gátu þátttakendur sleppt því að svara einstökum spurningum.

#### 3.3. Mælitæki

Spurningalistinn sem notaður var í rannsókninni *Heilsa og vellíðan á vinnustað* samanstendur af spurningum sem notaðar hafa verið í öðrum rannsóknum á heilsu, líðan og starfstengdum viðhorfum. Í þessari rannsókn verður fjallað um niðurstöður spurninga um helgun í starfi og andlega og líkamlega heilsu starfsfólks. Gögnin voru einnig greind eftir kyni, aldri og starfsaldri.

Helgun í starfi var mæld með 12 fullyrðingum; (1) „Ég veit til hvers er ætlast af mér í mínu starfi“ (2) „Ég hef þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfi mínu vel“ (3) „Ég hef tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem ég kann best á hverjum degi“ (4) „Ég hef fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu sjö dögum“ (5) „Yfirmaðurinn minn eða einhver í vinnunni, virðist bera umhyggju fyrir mér sem



*einstaklingi“ (6) „Einhver í vinnunni hvetur mig til að þróast/eflast í starfi“ (7) „Álit mitt virðist skipta máli í vinnunni“ (8) „Mér finnst hlutverk og starfsemi vinnustaðarins gefa til kynna að starf mitt sé mikilvægt“ (9) „Vinnufélagar mínir eða samstarfsmenn leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki“ (10) „Ég á góða(n) vinkonu/vin í vinnunni“ (11) „Á síðastliðnum sex mánuðum hefur einhver í vinnunni rætt við mig um framfarir mínar í starfi“ (12) „Ég hef fengið tækifæri til að læra og vaxa í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum“.*

Fyrstu tvær fullyrðingarnar snúa að grunnþörfum starfsmanna, fullyrðingar 3-6 að eigin framlagi starfsmanna, fullyrðingar 7-10 að tengslum við vinnustaðinn og síðustu tvær um starfsþróun. Gefnir voru fimm svarmöguleikar við þessum fullyrðingum, frá (1) alveg ósammála að (5) alveg sammála. Þessum 12 fullyrðingum var steipt saman í nýja breytu sem kölluð var helgun í starfi. Innra réttmæti mældist 0,881 samkvæmt alfastuðli. Þátttakendur sem mældust með gildi frá 4,2 til 5,0 töldust helgaðir í starfi (starfsfólk sem stundar vinnu sína af ástríðu og hefur mikil tengsl við vinnustaðinn), þeir sem voru með gildi frá 3,69 til 4,19 töldust ekki helgaðir í starfi (starfsfólk sem leggur til tíma en ekki orku eða ástríðu í vinnu sína) og þeir sem voru með gildi frá 1,0 til 3,69 töldust vera andsnúnir í starfi (starfsfólk sem er ekki aðeins óánægt í vinnunni heldur er það einnig upptekið af því að láta óánægjuna í ljós.)

Til að skoða andlega heilsu voru notaðar tvær spurningar um líðan í lok vinnudags og sjö staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar. Spurningarnar um líðan í lok vinnudags voru; (1) „Hefur þér oft eða sjaldan fundist þú stressuð/aður í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði?“ og (2) „Hefur þér oft eða sjaldan fundist þú útbrunnin/n í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði?“ Gefnir voru fimm svarmöguleikar frá (1) mjög oft að (5) mjög sjaldan. Þessum tveimur spurningum um líðan í lok dag var steipt saman í nýja breytu sem kölluð var líðan í lok dags. Innra réttmæti mældist 0,743 samkvæmt alfastuðli. Spurningapakinn um hugsanir og tilfinningar; (1) „Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðarinnar?“ (2) „Mér hefur þótt ég gera gagn?“ (3) „Ég hef verið afslöppuð/aður?“ (4) „Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál?“ (5) „Ég hef hugsað skýrt?“ (6) „Mér hefur fundist ég nán/n öðrum?“ og (7) „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn?“ Gefnir voru fimm svarmöguleikar við staðhæfingunum frá (1) alveg ósammála til (5) alveg sammála. Þessum sjö staðhæfingum um hugsanir og tilfinningar var steipt saman í nýja breytu sem kölluð var andleg líðan. Innra réttmæti mældist 0,852 samkvæmt alfastuðli.

### 3.4. Tölfræðileg úrvinnsla

Við úrvinnslu voru svör þátttakenda unnin í SPSS og að hluta til flutt yfir í tölvureikniforritið Excel svo auðveldara væri að vinna með niðurstöður og uppbyggingu taflna. Úrvinnslan í SPSS fól meðal annars í sér krosstöflur, lýsandi tölfræði, t-próf og stikulaus próf á borð við kí-kvaðrat próf. Lýsandi tölfræði var notuð til að skoða bakgrunnsbreytur þátttakenda en þær voru kyn, aldur og starfsaldur þátttakenda. Notast var við krosstöflur til að skoða hvernig helgun í starfi, líðan í lok dags og andleg heilsa skiptust niður eftir því hvaða bakgrunnsbreyta var prófuð. Notast var við t-próf til að skoða hvort um mun á helgun í starfi væri að ræða meðal kynja. T-próf var einnig notað til að kanna mun á líðan í lok vinnudags og andlegri líðan milli kynja. Í sama tilgangi var dreifigreining notuð til að skoða mun á helgun í starfi, líðan í lok vinnudags og andlegri heilsu milli aldurs og starfaldurs. Til að skoða á milli hvaða hópa var munur í dreifigreiningunni var notað eftiráprófið Tukey HSD. Kí-kvaðrat próf var svo notað til að skoða hvort um marktækan mun væri að ræða á helgun í starfi milli aldurshópa og starfaldurshópa. Að lokum voru gerðir fylgnireikningar til að skoða tengsl milli helgunar í starfi og líðan í lok vinnudags annars vegar, og helgunar í starfi og andlegrar líðan hins vegar.

#### 4. Niðurstöður

Í þessum kafla eru settar fram niðurstöður rannsóknarinnar um helgun í starfi og andlega heilsu þátttakenda. Einnig er helgun í starfi skoðuð út frá kyni, aldri og starfsaldri. Notast verður við myndir og töflur til frekari útskýringar.

##### 4.1. Lýðfræðilegar upplýsingar

Konur voru í miklum meirihluta svarenda eða 79% þeirra sem svöruðu spurningunni um kynferði og karlar 21%. Alls gáfu 25 starfsmenn ekki upp kynferði sitt.

Í töflu 1 hér að neðan má sjá hvernig aldur þátttakenda dreifðist. Algengast var að þátttakendur voru á aldrinum 41-51 árs eða 30% svarenda og 26% á aldrinum 51-60 ára. Fæstir voru á aldrinum 61 árs eða eldri eða 11%. 19 þátttakendur gáfu ekki upp aldur sinn.

**Tafla 1. Dreifing á aldri þátttakenda**

Aldur	%	N
30 ára eða yngri	14,5%	157
31-40 ára	19,3%	207
41-50 ára	29,6%	320
51-60 ára	25,9%	280
61 árs eða eldri	10,7%	116
	100%	1080

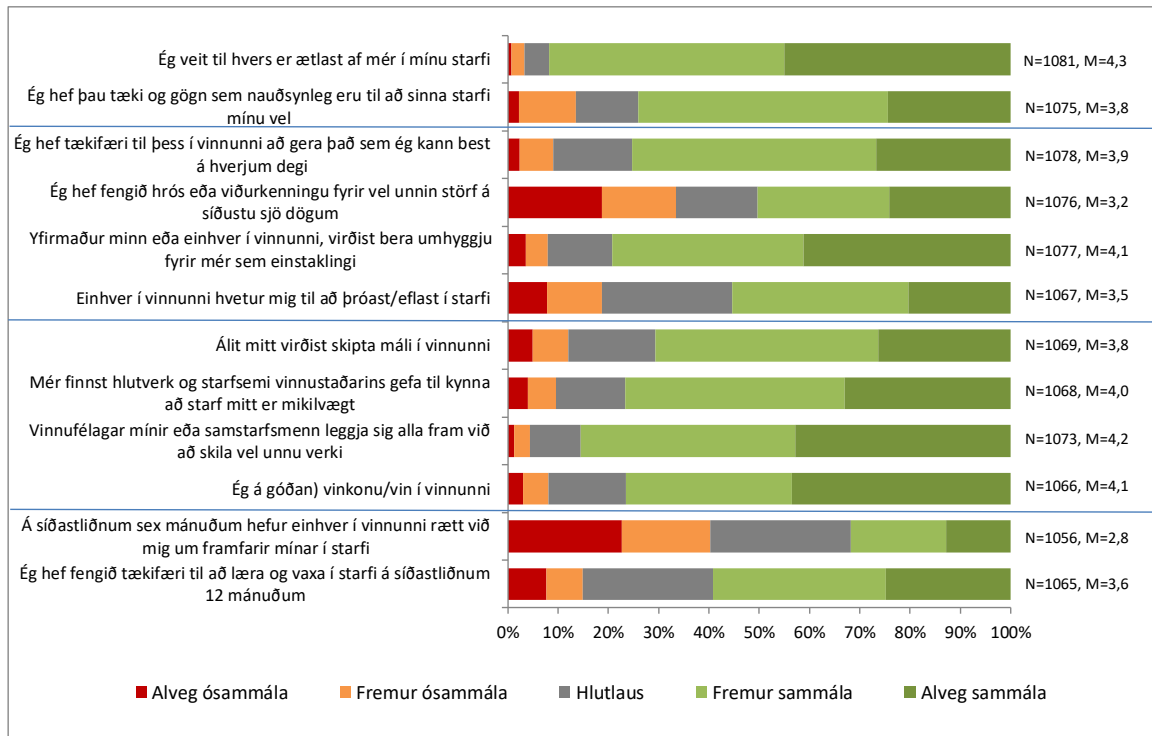
Í töflu 2 má sjá hvernig starfsaldur þátttakenda dreifðist. Algengast var að starfsmenn hefðu unnið hjá sveitarfélaginu í 6-20 ár eða 30% svarenda en fæstir höfðu unnið í 21 ár eða lengur eða 11%.

**Tafla 2. Dreifing á starfsaldri þátttakenda**

Starfsaldur	%	N
Ár eða skemur	10,6%	115
13 mánuðir - 5 ár	33,0%	359
6-10 ár	20,0%	218
11-20 ár	25,8%	281
21 ár eða lengur	10,7%	116
Samtals	100%	1080

#### 4.2. Helgun í starfi

Eins og áður hefur komið fram mæla þessar tólf fullyrðingar varðandi helgun í starfi fjóra meginþætti: Grunnþarfir starfsmanna, eigið framlag starfsfólks, tengsl við vinnustaðinn og starfsþróun. Sjá má á mynd 1 að greinilegt er að grunnþrófum starfsmanna er þokkalega fullnægt en þó má gera betur, sérstaklega hvað varðar bjargir, bæði í búnaði og efni þannig að starfsmenn geti sinnt starfi sínu með fullnægjandi hætti. Starfsmönnum finnst framlag sitt skipta máli í miklum mæli en þó eru einhverjir starfsmenn sem ekki eru á sömu blaðsíðu. Einnig má sjá að rúmlega helmingur starfsmanna hefur fengið hrós fyrir störf sín undanfarið og gætu þessir þættir unnið saman þar sem hrós getur leitt til að fólki finnst það skipta meira máli. Starfsmenn finna fyrir umhyggju frá samstarfsfélögum í miklum mæli en þó ekki allir. Ekki er hægt að segja það sama um hvatningu við að eflast í starfi þar sem töluverður fjöldi finnur ekki fyrir slíku. Tenging við vinnustaðinn er í nokkuð góðum málum en starfsmenn hafa góða trú á samstarfsfélögum sínum. Þó er hluti starfsmanna sem finnst þeirra álit ekki skipta máli í vinnunni og einnig hluti starfsmanna sem eiga ekki góða vini í vinnunni en hægt væri að bæta úr því með hópefli. Gildi starfsmanna og hlutverk fyrirtækisins eiga góða leið saman þó bæta mætti úr þeirri tengingu hjá nokkrum starfsmönnum. Þroski og starfsþróun kemur ekki vel út en mjög margir starfsmenn hafa ekki fengið samtal um framfarir sínar í starfi undanfarið. Væntingar og framfarir teljast því ekki augljósar en hægt væri að bæta úr því með reglulegum fundum. Þroskinn stendur þó betur þar sem helmingur starfsmanna hefur fengið að læra og vaxa í starfi á síðastliðnu ári en þó má bæta verulega úr því með hvatningu og samskiptum.



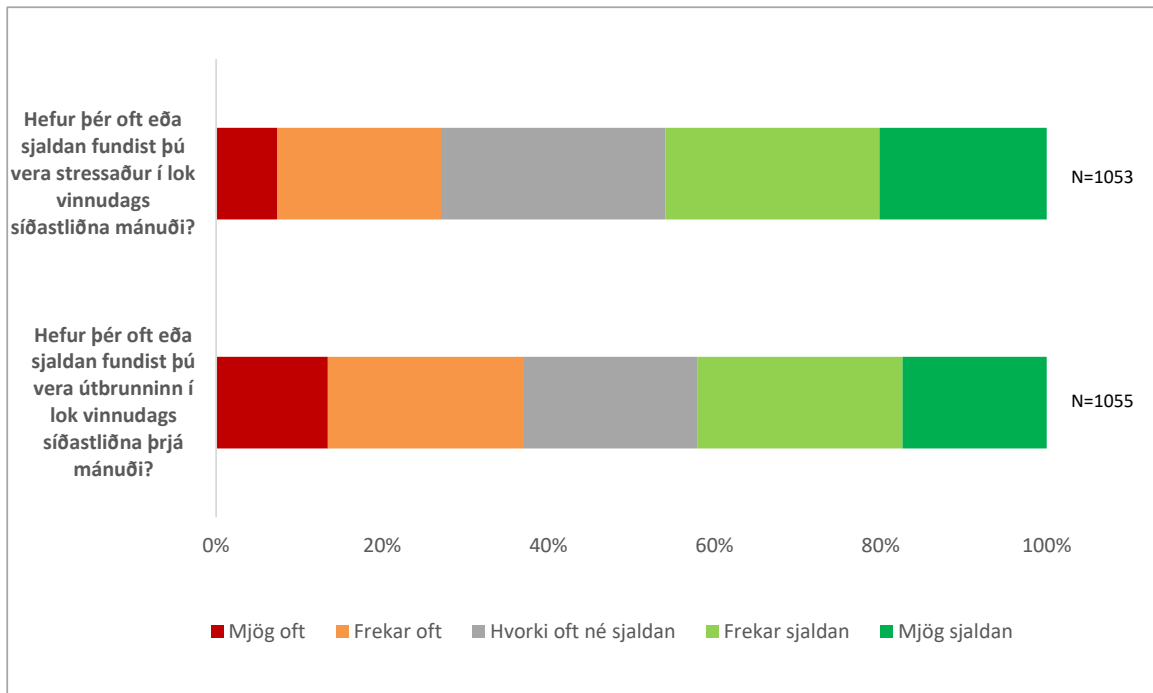
### Mynd 1. Niðurstöður fullyrðinga um helgun í starfi

Meðaltal fyrir helgun í starfi mældist 3,78 og staðalfrávikidið 0,78. Helgun í starfi mælist meiri meðal kvenna ( $M=3,82$ ;  $sf=0,68$ ) en karla ( $M=3,63$ ;  $sf=0,78$ ) ( $t_{(1057)} = 3,6$ ;  $p < 0,05$ ). Niðurstöðurnar sýndu að ekki kom fram munur á helgun í starfi eftir aldurshópum ( $F(4, 1060) = 1,32$ ,  $p = 2,66$ ) né starfsaldri ( $F(4, 1073) = 0,82$ ,  $p = 0,51$ ).

Við nánari greiningu á helgun í starfi þá sýna niðurstöðurnar að 27,3% starfsfólksins var í raun helgað starfi sínu eða 296 manns. Með öðrum orðum þá stundar 27% starfsfólksins vinnu sína af ástríðu og hefur mikil tengsl við vinnustaðinn. Hlutfallslega flestir voru andsnúnir í starfi sínu eða 40,9% (443 manns) og 31,8% starfsfólksins flokkast sem ekki helgaðir starfi sínu eða 344 manns. Fleiri konur en karlar tilheyra hópnum að vera helgaður í starfi eða 28,8% konur á móti 22,7% karla ( $\chi^2(2, n=1059) = 8,17$ ,  $p < 0,05$ ). Í þessari greiningu kom heldur ekki munur á helgun í starfi og aldri starfsmanna ( $\chi^2(8, n=1065) = 8,95$ ,  $p = 0,35$ ) eða starfsaldri ( $\chi^2(8, n=1074) = 6,58$ ,  $p = 0,58$ ).

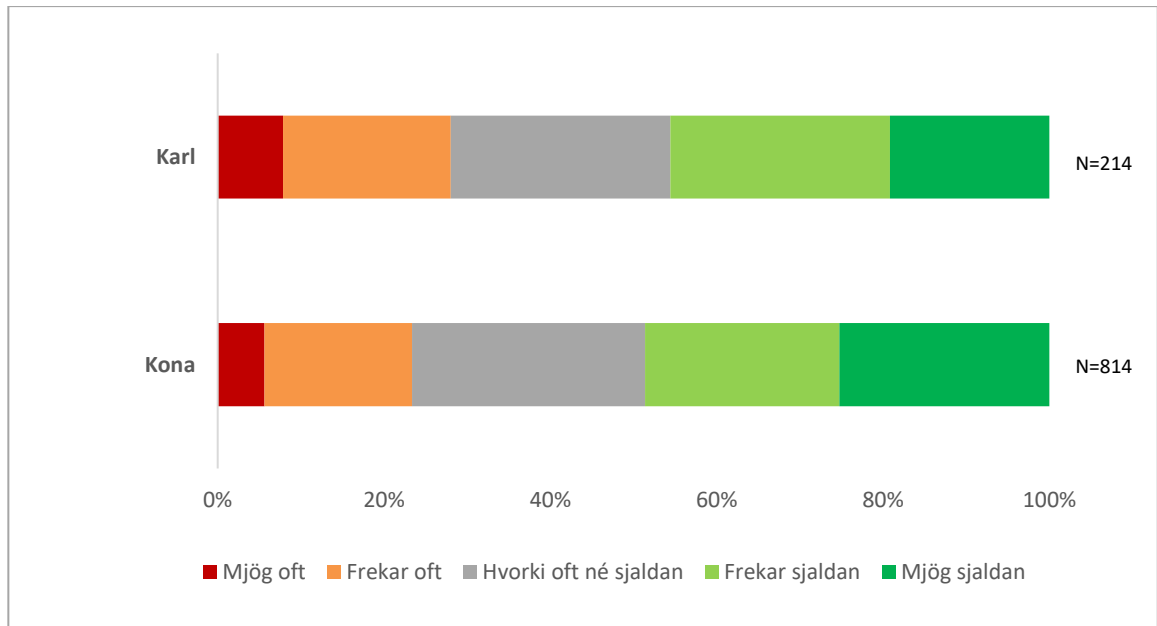
### 4.3. Andleg heilsa

Niðurstöðurnar sýndu að innan við helmingur starfsmanna leið nokkuð vel í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði áður en könnunin var framkvæmd. Um 7% starfsmanna voru mjög oft stressaðir í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði og 20% til viðbótar frekar oft. Jafnframt kom í ljós að 14% starfsmanna fannst þeir vera mjög oft útbrunnir í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði og 24% til viðbótar frekar oft.



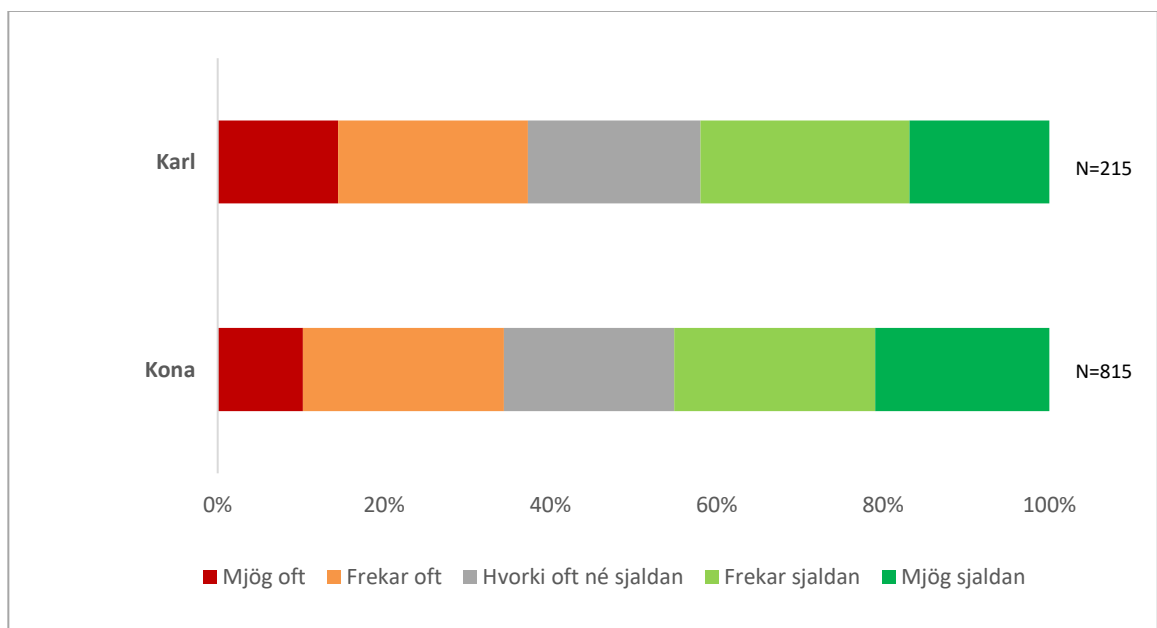
**Mynd 2. Líðan í lok vinnudags**

Konur voru mjög oft stressaðar í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði eða í um 8% tilvika, frekar oft í um 20% tilvika. Karlar voru mjög oft stressaðir í lok vinnudags í tæplega 6% tilvika en frekar oft í um 18% tilvika. Ekki kom fram munur á viðhorfum kvenna og karla til þess hversu oft eða sjaldan þau væru stressuð í lok vinnudags á síðastliðnum þremur mánuðum ( $t_{(1026)} = 1,72; p = 0,09$ ).



**Mynd 3. Upplifun á stressi í lok vinnudags eftir kyni**

Konur töldu sig oft mjög útbrunnar í lok vinnudags í um 15% tilvika en frekar oft í 23% tilvika. Þá voru karlar sjaldnar mjög oft útbrunnir í lok vinnudags eða í 10% tilvika en frekar oft í 24% tilvika. Ekki kom fram munur á viðhorfum kvenna og karla til þess hversu oft eða sjaldan þau væru útbrunnin í lok vinnudags á síðastliðnum þremur mánuðum ( $t_{(1028)} = 1,43$ ;  $p = 0,15$ ).

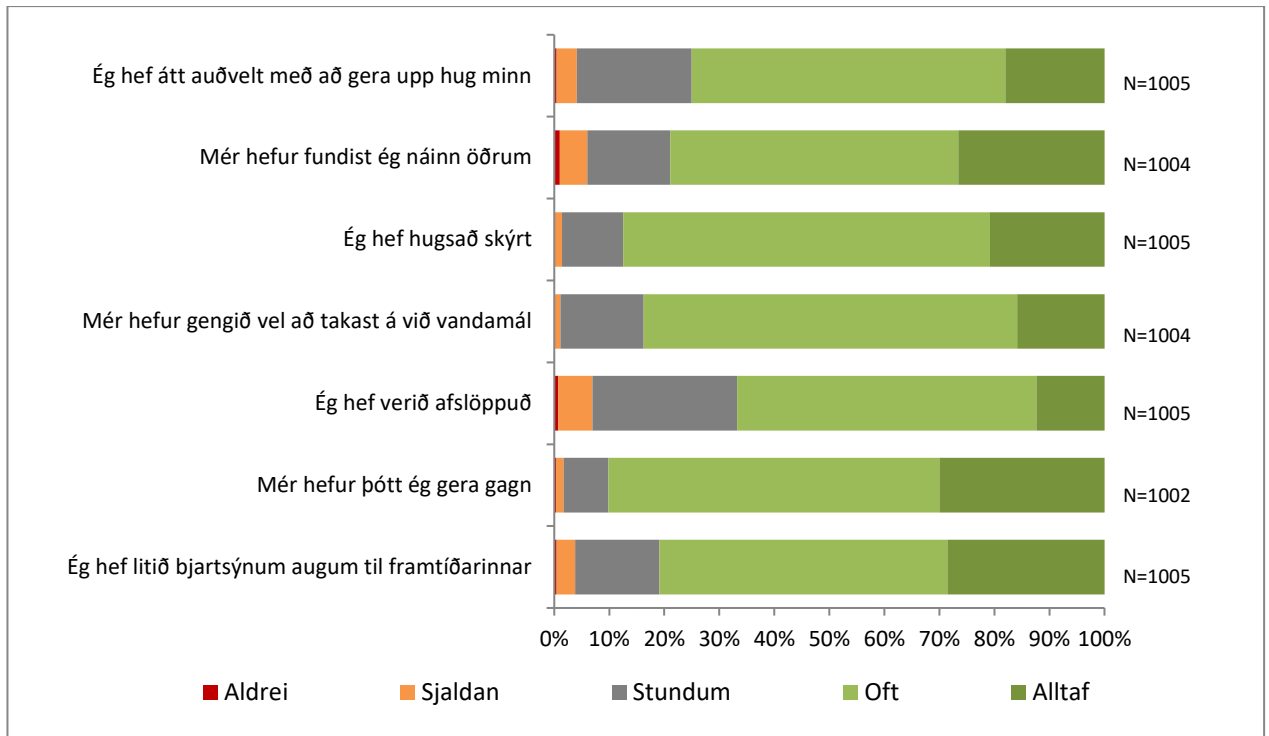


**Mynd 4. Útbrunninn í lok vinnudags eftir kyni**

Niðurstöðurnar sýndu að ekki kom fram munur á líðan kvenna og karla í lok vinnudags á síðastliðnum þremur mánuðum ( $t_{(1021)} = 1,80; p = 0,72$ ). Hins vegar sýndu niðurstöðurnar mismunandi líðan í lok vinnudags eftir aldri ( $F(4, 1037) = 3,95, p = 0,03$ ). Eftiraprófið sýndi að þátttakendur á 61 árs eða eldri ( $M=3,5; sf=1,07$ ) leið mun betur í lok vinnudags en þátttakendum í öðrum aldurshópum ( $M=3,1-3,3; sf=1,05-1,19$ ). Einnig sýndu niðurstöðurnar mismunandi að líðan í lok vinnudags eftir starfsaldri ( $F(4, 1046) = 3,39, p = 0,03$ ). Eftiraprófið sýndi mun á þeim sem höfðu unnið í eitt ár eða skemur hjá sveitarfélaginu ( $M=3,5; sf=1,08$ ) og þeirra sem höfðu unnið í 11-20 ár ( $M=3,1; sf=1,10$ ) þannig að þátttakendur sem höfðu unnið í eitt ár eða minna hjá sveitarfélaginu leið betur í lok vinnudag á síðastliðnum þremur mánuðum en þeir sem höfðu unnið hjá sveitarfélaginu í 11-20 ár.

Mynd 5 sýnir niðurstöður fyrir hugsanir og tilfinningar á síðastliðnum þremur mánuðum. Algengast var að starfsfólki fyndist það gera gagn en 90% svarenda fannst þeim alltaf eða oft gera gagn. Einnig var algengt að starfsfólki fannst það hugsa skýrt en um 87% starfsfólks fannst það alltaf eða oft hugsa skýrt. Starfsfólki fannst það alltaf eða oft vera náíð öðrum í 79% tilvika en 10 af þeim sem svöruðu þeirri spurningu fannst þau aldrei náin öðrum. Starfsfólki fannst það í 67% tilvika alltaf eða oft ná að vera afslappað, af því starfsfólki sem svaraði þeirri spurningu voru sjö af þeim aldrei afslappaðir. Starfsfólk virtist einnig eiga erfitt með að gera upp hug sinn en 75% starfsfólks fannst það alltaf eða oft átt auðvelt með að gera upp hug sinn. Að lokum var starfsfólk heldur bjartsýnt en 81% starfsfólks fannst það alltaf eða oft líta bjartsýnum augum til framtíðarinnar.





**Mynd 5. Andleg líðan**

Niðurstöðurnar sýndu að ekki kom fram munur á hugsunum og tilfinningum (andlegri líðan) kvenna og karla á síðastliðnum þremur mánuðum ( $t_{(1010)} = -0,71$ ;  $p = 0,48$ ). Hins vegar sýndu niðurstöðurnar mismunandi andlega líðan eftir aldri ( $F(4, 1017) = 10,87$ ,  $p < 0,05$ ). Eftiráprófið sýndi verri andlega líðan hjá þátttakendum 30 ára og yngri ( $M=3,78$ ;  $sf=0,61$ ) en hjá þátttakendum í öðrum aldurshópum ( $M=3,96-4,18$ ;  $sf=0,47-0,51$ ). Einnig sýndu niðurstöðurnar mismunandi andlega líðan eftir starfsaldri ( $F(4, 1025) = 2,58$ ,  $p = 0,03$ ). Eftiráprófið sýndi verri andlega líðan þátttakenda sem höfðu unnið í meira en eitt ár og skemur en fimm ár hjá sveitarfélaginu ( $M=3,93$ ;  $sf=0,58$ ) en þeirra sem höfðu unnið í 21 ár eða lengur hjá sveitarfélaginu ( $M=4,00$ ;  $sf=0,50$ ).

#### 4.4 Tengsl helgunar í starfi við andlega líðan

Skoðuð voru tengsl milli helgunar í starfi og líðan í lok dags á síðastliðnum þremur mánuðum og andlegri líðan síðustu þrjú mánuði. Niðurstöðurnar sýndu miðlungs sterk jákvæð tengsl milli helgunar í starfi og líðan í lok vinnudags á síðastliðnum þremur mánuðum ( $r = 0,31$ ,  $n=1058$ ,  $p < 0,05$ ) þannig að meiri helgun í starfi tengdist betri líðan í lok vinnudags. Einnig komu fram miðlungs sterk jákvæð tengsl milli helgunar í starfi og andlegri líðan síðustu þrjú mánuði ( $r = 0,36$ ,  $n=1036$ ,  $p < 0,05$ ) þannig að meiri helgun í starfi tengdist betri andlegri líðan.

Tafla 3. Fylgnireikningar

	Líðan í lok vinnudags	Andleg líðan	Helgun í starfi
Líðan í lok vinnudags	1		
Andleg líðan	0,370**	1	
Helgun í starfi	0,306**	0,360**	1

\*\*  $p < 0,01$

## 5. Umræður og ályktanir

Í þessum kafla verða niðurstöður rannsóknar ræddar ásamt því að farið verður yfir styrkleika hennar, takmarkanir, framtíðarrannsóknir og ályktanir af niðurstöðum.

### 5.1. Niðurstaða – ályktanir

Markmið rannsóknarinnar var að svara rannsóknarspurningunni: „*Eru tengsl á milli helgunar í starfi og andlegrar heilsu starfsmanna?*” Fjöldi starfsmanna sem tóku þátt í rannsókninni voru 1099 en konur voru í miklum meirihluta þátttakenda eða 79% á móti 21% karla. Algengasta aldursbil þátttakenda var 41-50 ára eða 30% svarenda og algengasti starfsaldurinn voru þeir sem höfðu starfað í 6-10 ár eða 30% svarenda. Helgun starfsmanna meðal starfsmanna sveitafélaga mældist 42% en konur mældust marktækt helgaðari heldur en karlar. Aldur og starfsaldur höfðu þau ekki marktæk áhrif á algengi helgunar meðal starfsmanna.

Andleg heilsa starfsmanna var mæld með líðan í lok vinnudags en streita í lok vinnudags mældist mjög oft í 7% tilvika og frekar oft í 20% tilvika. Að vera útbrunninn í lok dags mældist mjög oft í 14% tilvika en frekar oft í 24% tilvika. Konur mældust oftast stressaðari og úrvinda eftir vinnudaginn heldur en karlar eða í um 28% tilvika á móti 24% þegar streita var mæld og í um 38% tilvika á móti 34% þegar útbrunnið var mælt. Það kemur hins vegar ekki á óvart þar sem konur eru líklegri til að tjá sig hvernig þeim líður á meðan karlmenn halda því frekar fyrir sig sjálfa og eru því ólíklegri til að viðurkenna að þeir séu stressaðir eða útbrunnir.

Sá aldurshópur sem mældist hvað minnst heilsuhraustur út frá þessum mælingum andlegrar heilsu voru þeir sem voru á aldrinum 41-50 ára og sá starfsaldur sem kom hvað verst út úr þeim mælingum voru þeir sem höfðu unnið í 11-20 ár hjá sama sveitarfélagi. Þegar fullyrðingunum útbrunnin og stressuð í lok dags var steipt saman í eina breytu kom í ljós að þeir sem voru mjög oft eða frekar oft voru að meðaltali 34% tilfella.

Notast var við sjö spurninga kvarða sem mældi andlega heilsu starfsmanna og samkvæmt þeim mælingum voru starfsmenn heldur heilsuhraustir. Mælingarnar sýndu fram á að algengast væri að starfsmönnum gengi vel að takast á við vandamál sín, væru afslappaðir, nánir hvor öðrum og ættu auðvelt með að gera upp hug sinn ásamt því að hugsa skýrt. Einnig sýndu þessar mælingar að algengt væri að starfsmönnum fyndist þeir gera gagn ásamt því að líta björtum augum á framtíðina. Það heyrði til undantekninga að starfsmenn upplifðu sig án úrræða þegar kæmi að því að takast á við þessa þætti. Það þótti

algengast að starfsmenn náðu að takast á við vandamál sín eða í 68% tilvika. Þegar fullyrðingarnar voru allar steyptar saman í eina breytu kom í ljós að starfsmenn næðu oftast að takast á við þessa þætti eða í 54% tilvika og í 5% tilvika tókst þeim alltaf að takast á við þessa þætti.

Niðurstöður á tengslum helgunar í starfi og andlegrar heilsu voru miðlungs sterk jákvæð tengsl sem þýðir að meiri helgun í starfi tengist betri andlegri líðan. Einnig sýndu niðurstöður að helgun í starfi og líðan í lok vinnudags á síðastliðnum þremur mánuðum væru með miðlungs sterk jákvæð tengsl sem þýðir að meiri helgun í starfi tengdist betri líðan í lok vinnudags. Niðurstöðurnar fengu rannsakendur til að velta fyrir sér hvort vinnuumhverfið sem slíkt hjá opinberum starfsmönnum skorti það sem stiklað er á í Q12 spurningarlista Gallup þ.e.a.s. hvatningu, samskipti, eflingu, umhyggju, tækifæri til starfsþróunar og vinskap svo eitthvað sé nefnt.

Niðurstöðurnar þessarar rannsóknar styðjast við þær rannsóknir sem fjallað hefur verið um í fræðilegri umfjöllun. Þess til rökstuðnings má nefna rannsókn Hakanen og Schaufeli (2012) þar sem þeir félagar fjalla um að starfsmenn sem eru helgaðir í starfi hafa jákvæða tengingu við starfsánægju og neikvæða tengingu við þunglyndiseinkenni. Eldor (2016) fjallar einnig um í rannsókn sinni að gildi helgunar í starfi bæti líf starfsmanna en niðurstöður þessarar rannsóknar koma heim og saman við það þar sem gildi helgunar í starfi skila sér í betri andlegri líðan starfsmanna. Velta má þessum niðurstöðunum fyrir sér í samandi við rannsókn Bakker og Schaufeli (2008) sem telja að helgun í starfi dragi úr vinnufíkn en auki félagslega virkni, hamingju og samskiptum við annað fólk. Vandamálið snýr því ekki að því hvort starfsmenn séu ekki helgaðir starfinu heldur hvort að andleg heilsa starfsmanna haldist í hendur við helgun í starfi.

Niðurstöðurnar komu rannsakendum á óvart þar sem að líðan í lok vinnudags var ekki nægilega góð þrátt fyrir að starfsmenn væru helgaðir í starfi. Rannsakendur þessa verkefnis sáu fyrir sér að betri líðan héldist meira í hendur við helgun í starfi, þ.e. tengslin væru sterkari. Ráðlegt væri því fyrir stjórnendur opinberra stofnanna að stuðla að þessum þáttum til að bæta andlega heilsu og þar af leiðandi koma í veg fyrir að starfsmönnum líði illa þrátt fyrir að þeir séu helgaðir.

## 5.2. Styrkleikar

Styrkleikar rannsóknarinnar er hátt svarhlutfall og að notaður var spurningalisti sem reynst hefur vel við að mæla helgun í starfi. Einnig má velta því upp að umfangsefnið sem slíkt, helgun í starfi, er nýlegt viðfangsefni sem gerir rannsóknir sem þessa eina af

mörgum til að koma efninu á framfæri. Að okkur vitandi er þetta fyrsta rannsóknin á Íslandi sem mælir helgun í starfi meðal opinberra starfsmanna.

### 5.3. Takmarkanir

Takmarkanir þessar rannsóknar gætu fyrst og fremst verið þær að spurningakönnunin sem notast var við þessa rannsókn er sjálfsmat á eigin heilsu. Sú takmörkun birtist þannig að fólk metur eigin heilsu á annan hátt en aðrir meta hana, fólk telur að það sé við góða heilsu en er í raun og veru ekki við jafn góða heilsu og það telur sig vera sem lýsir sér í vanmati á eigin heilsu. Önnur takmörkun getur verið sú að rannsóknin notast einungis við einn tímamarkpunkt en rannsóknin sjálf og niðurstöður gætu mögulega sýnt fram á aðrar niðurstöður ef notast hefði verið við fleiri tímamarkpunkta eins og til að mynda gengur og gerist í langtímarannsókn.

### 5.4. Framtíðarrannsóknir

Til frekari rannsókna á þessu efni væri áhugavert að rannsaka fylgni á hamingjunni heima fyrir og helgun í starfi. Það væri hægt að vinna langtímarannsóknir á efninu til að rannsaka hvort starfsfólk verði fyrir áhrifum heimilislífsins og hvort það bitni á helgun í starfi eða öfugt.

Annað sem væri áhugavert að kanna hvort það sé hægt að sjá fyrir kulnun og vinnutengda streitu með streitukvarðaraðnum eftir því hversu helgaðir starfsmenn eru og þá hvaða áhrif helgun í starfi hefur á kulnun og vinnutengda streitu.

Að lokum væri áhugavert að taka saman þær niðurstöður sem hafa komið í ljós hjá fyrirtækjum sem hafa unnið með Q12 spurningalistann og unnið markvisst að helgun í starfi til að sjá árangurinn sem hefur orðið eftir að fyrirtækin fóru að einblína á helgun í starfi. Ef það sést marktækur munur á framvindu fyrirtækisins og aukningu á starfsánægju án þess að fólk finni fyrir kulnun getur það verið gott rannsóknarefni til að koma þessu markvisst að hjá fyrirtækjum til að ná meiri árangri sem væri í formi langtímarannsókna til að fylgjast með framgangi mála til lengri tíma og hafa fleiri tímamarkpunkta til að styðjast við

#### 4. 6. Heimildaskrá

- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Psychological Science*, 265-269. DOI:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., og Taris, W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress*, 187-200. DOI:10.1080/02678370802393649
- Birna G. Flygenring og Herdís Sveinsdóttir. (2014). Starfsánægja, streita og heilsufar á breytingatímum: Rannsókn á Kragasjúkrahúsum. *The Icelandic Journal of Nursing*, 50-60. Sótt 10. janúar af <http://www.hirsla.lsh.is/lsh/bitstream/2336/337072/1/Starfsanaegja,+streita+og+heilsufar.pdf>
- Christian, M. S., Garza, A. S., og Slaughter, J. E. (2011). A Quantitative Review and Test of it's Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 89-136. DOI:10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Cohen, S. (1994). *Perceived Stress Scale*. Sótt 10. janúar 2018 af <http://mindgarden.com/documents/PerceivedStressScale.pdf>
- Digwamaje, O. B. (2015). *The Drivers of Employee Engagement*. Johannesburg: Creative Commons. Sótt 21. desember 2017 af <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>
- Eldor, L. (2016). Work Engagement: Toward a General Theoretical Enriching Model. *Human Resource Development Review*, 317-339. DOI:10.1177/1534484316655666
- Forbringer, L. R. (2002). *Overview of the Gallup Organization's Q-12 Survey*. Sótt 11. janúar 2018 af [http://daveatwood.com/uploads/2/8/4/4/2844368/overview\\_of\\_the\\_gallup\\_organization\\_s\\_q-12\\_survey.pdf](http://daveatwood.com/uploads/2/8/4/4/2844368/overview_of_the_gallup_organization_s_q-12_survey.pdf)
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., og Colombat, P. (2013). The Mediating Role of Organizational Justice in the Relationship Between Transformational Leadership and Nurses' Quality of Work Life: A Cross-Sectional

- Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 1359-1367. DOI:10.1016/j.ijnurstu.2012.12.012
- Gokhale, M. (2015). Work-Related Quality of Life and Work Engagement of College Teachers. *Annamalai International Journal of Business Studies and Research*, 60-63. Sótt 5. janúar 2018 af <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=4d9d4d64-b5f1-4a61-a978-5e4c78e9062f%40sessionmgr4006>
- Gulbahar, B. (2017). The Relationship between Work Engagement and Organizational Trust: A Study of Elementary School Teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 149. DOI:[10.11114/jets.v5i2.2052](https://doi.org/10.11114/jets.v5i2.2052)
- Hafdís Skúladóttir, Hjördís Sigursteinsdóttir, Sigríður Halldórsdóttir, og Þórey Agnarsdóttir. (2014). Vinnutengd streita og starfsumhverfi íslenskra hjúkrunardeildarstjóra. *The Icelandic Journal of Nursing*, 42-48. Sótt 10. janúar 2018 af [http://www.hirsla.lsh.is/lsh/bitstream/2336/314249/1/HJ\\_2014\\_90\\_1.pdf](http://www.hirsla.lsh.is/lsh/bitstream/2336/314249/1/HJ_2014_90_1.pdf)
- Hafdís Skúladóttir, Hjördís Sigursteinsdóttir, Sigríður Halldórsdóttir og Þórey Agnarsdóttir. (2016). Stoðkerfisverkir hjá hjúkrunardeildarstjórum og tengsl verkja við streitu. *Tímarit Hjúkrunarfræðinga*, 1-11. Sótt 10. janúar 2018 af [http://hjukrun.is/library/Skrar/Timarit/Timarit-2016/1-tbl-2016/Stodkerfisverkir\\_hja\\_%20hjukrunardeildarstjorum.pdf](http://hjukrun.is/library/Skrar/Timarit/Timarit-2016/1-tbl-2016/Stodkerfisverkir_hja_%20hjukrunardeildarstjorum.pdf)
- Hafdís Skúladóttir, Hjördís Sigursteinsdóttir, Sigríður Halldórsdóttir og Þórey Agnarsdóttir. (2016). Tengsl streituvaldandi þátta í starfsumhverfi, svefns og stoðkerfisverkja hjá millistjórnendum í opinberri þjónustu. *Icelandic Review of Politics and Administration*, 467-486. DOI:[10.13177/irpa.a.2016.12.2.13](https://doi.org/10.13177/irpa.a.2016.12.2.13)
- Hakanen, J. J., og Schaufeli, W. B. (2012). Do Burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction? A Three-Wave Seven-Year Prospective Study. *Journal of Affective Disorders*, 415-424. DOI:[10.1016/j.jad.2012.02.043](https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043)
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., og Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 495-513. DOI:[10.1016/j.jsp.2005.11.001](https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001)
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., og Keyes, C. L. (2003). Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes. *Flourishing: The Positive Person and the*

- Good Life*, 205-224. Sótt 15. janúar 2018 af <http://media.gallup.com/documents/whitePaper--Well-BeingInTheWorkplace.pdf>
- Kanten, S., og Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 360-366. DOI:10.1016/j.sbspro.2012.09.057
- Mauno, S., Kinnunen, U., og Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 149-171. DOI:10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology Applied to Work*. Belmont: Wadsworth/Thompson Learning. Sótt 6. janúar 2018 af <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=8f6b93fb-c19f-4d2b-962b-eed1d923d82c%40sessionmgr4010>
- Schaufeli, W. (2013). What is Engagement? Í C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz og E. Soane, *Employee Engagement in Theory and Practice* (bls. 15-35). London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., og Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92. Sótt 10. janúar 2018 af <http://www.jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Fall%202007/Org%20Develop/presentation/ARTICLES/measure%20engage%20and%20burnout.pdf>
- Schaufeli, W., og Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit. Sótt 6. janúar 2018 af [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 1012-1024. DOI:10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003
- Thackray, J. (2005). The Gallup Q12. *Gallup Management Journal*, 1-2. Sótt 12. janúar 2018 af [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31644934/gallup\\_q12.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1516229247&Signature=HNmLuEqbtOF3xlC50J8Fw0wKm0o%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dgallup\\_q12.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31644934/gallup_q12.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1516229247&Signature=HNmLuEqbtOF3xlC50J8Fw0wKm0o%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dgallup_q12.pdf)



Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cardenas, S., og Valencia-Cruz, A. (2014). Work Engagement and Occupational Burnout: It's Relation to Organizational Socialization and Psychological Resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 45-55. DOI:10.5460/jbhsi.v6.2.47026

World Health Organization. (1995). *Global Strategy On Occupational Health For All*. Beijing: World Health Organization. Sótt 21. desember 2017 af [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/36845/1/WHO\\_OCH\\_95.1.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/36845/1/WHO_OCH_95.1.pdf)