



2010

Þjóðarspegillinn

Líðan og heilsa starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga

Skiptir félagslegur stuðningur á vinnustað máli?

Hjördís Sigursteinsdóttir

Félags- og mannvísindadeild
Ritstjórar: Helga Ólafs og Hulda Proppé

Rannsóknir í félagsvísindum XI. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2010

Ritstýrð grein

Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands

ISBN 978-9935-424-02-0



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Líðan og heilsa starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga

Skiptir félagslegur stuðningur á vinnustað máli?

Hjördís Sigursteinsdóttir

Á haustmánuðum 2008 urðu miklar breytingar í efnahagslífi þjóðarinnar en þá hrundi bankakerfi landsins með ófyrirsjáanlegum afleiðingum. Ytra rekstarumhverfi sveitarfélaga gjörbreyttist og allar fjárhagsáætlanir þeirra runnu út í sandinn (Gunnlaugur A. Júlíusson, 2008). Vaxandi verðbólga síðustu misseri hefur haft mikil áhrif á rekstur og efnahag sveitarfélaga á Íslandi enda hafa tekjur dregist saman en útgjöld farið vaxandi (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2009c). Fram til þessa hafa sveitarfélögin brugðist við efnahagsþrengingum með aðhaldi og sparnaði í rekstri en það þarf að ganga enn lengra til þess að ná endum saman (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2009b). Sveitarfélögin eru stór vinnuveitandi með um tæplega 20.000 stöðugildi (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2009a). Samkvæmt upplýsingum af vef Hagstofu Íslands voru um 168 þúsund manns starfandi á vinnumarkaði árið 2009 (Hagstofa Íslands, e.d.) og segir það okkur að meira en 12% starfandi fólks á vinnumarkaði á Íslandi starfar hjá sveitarfélögunum. Stærsti einstaki útgjaldaliður sveitarfélaganna er launagreiðslur og nema þær um og yfir 50% af heildar-rekstrarkostnaði þeirra (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2009a). Að mati Gunnlaugs A. Júlíussonar er uppsögn á starfsfólki síðasta úrræðið sem ber að nýta til niðurskurðar á kostnaði en bendir hann jafnframt á að sveitarfélögin verði að taka mið af því rekstarumhverfi sem þau búa við og þróun starfsmannamála þurfi einnig að taka mið af því (Gunnlaugur A. Júlíusson, e.d.).

Í grein sinni *How does downsizing affect survivors? Insights from the literature* hefur Dr. Vilas V. Kulkarni tekið saman niðurstöður úr nokkrum rannsóknum á starfsumhverfi starfsfólks á tímum efnahagsþrenginga, samdráttar og skipulagsbreytinga. Þessar rannsóknir upplýsa að niðurskurður hefur neikvæð áhrif á starfsfólk sem heldur starfinu í fyrirtækjum eða stofnunum og koma áhrifin fram m.a. í andlegri vanlíðan, aukinni streitu, starfsóöryggi, verri starfsanda og minni samkennd og traust meðal starfsfólks og yfirmanna. Jafnframt kemur þar fram að samskipti starfsfólks verða minni og löngun til að hætta í starfi eykst sem leiðir til minni afkasta og skilvirkni í starfi (Kulkarni, 2008).

Margir hafa rannsakað neikvæð áhrif niðurskurðar á heilsu starfsfólks sem eftir eru í fyrirtækjum og stofnunum í tengslum við efnahagsþrengingar. Má þar t.d. nefna rannsóknir á veikindafjarveru, dánartíðni, áhrif á hreyfi- og stoðkerfið, hjarta- og æðasjúkdóma og depurð (sjá t.d. Grunberg, Moore og Greenberg, 2001; Kivimäki, Vahtera og Ferrie, 2001; Kivimäki, Vahtera og Ferrie, 2001; Kivimäki, Vahtera, Pentti og Ferrie, 2000; Moore, Grunber, Greenberg, 2004; Vahtera o.fl., 2004; Vahtera, Kiviäki og Forma, 2005; Vahtera, Kivimäki og Pentti, 1997; Westerlund o.fl., 2004; Westerlund, Theorell og Alfredsson, 2004). Rannsóknir sýna að það starfsfólk sem eftir er í fyrirtækjum eða stofnunum sem þurfa að skera niður í starfsmannahaldi standa oft frammi fyrir langvarandi breytingum á vinnuumhverfi sínu, sérstaklega hvað varðar auknar kröfur í starfi, endurskipulagningu verkþátta og breytingar á starfshópum (sjá t.d. Allen, Freeman og Russel, 2001; Burke og Cooper, 2000; Kivimäki o.fl., 2000).

Ljóst er að afleiðingar efnahagshrunsins á sveitarfélögin eru aðeins að litlu leyti komnar fram og komandi ár munu leiða í ljós hvaða áhrif það hefur á starfsfólk sveitarfélaga og fjölskyldur þeirra. Tilgangur og markmið með þessari rannsókn er að skoða hvaða áhrif efnahagshrunið hefur á starfsfólk sveitarfélaga og leitast er við að skoða hvort áhrif efnahagshrunsins komi eins við starfsfólkið eftir því hvort um er að ræða karla eða konur og hvort áhrifin séu önnur hjá stærri eða minni sveitarfélögum eða landfræðilegri legu þeirra. Í þessari grein verður fjallað um félagslegan stuðning á vinnustað og áhrif hans á sjálfsmetna andlega og líkamlega heilsu starfsfólks frá efnahagshruninu í október 2008.

Félagslegur stuðningur á vinnustað

Hobfoll og Stokes (1988, bls. 499) skilgreina félagslegan stuðning sem „félagsleg samskipti eða samband sem veita einstaklingum raunverulega aðstoð eða umhyggjusöm og ástrík tengsl milli einstaklinga eða hóps“. Hann felur einnig í sér stuðning í formi upplýsingagjafa, þ.e. að veita ráðgjöf og leiðsögn en mikil þörf er á úrræðum til að takast á við auknar kröfur og álag í starfi (Seiger og Wiese, 2009).

Félagslegur stuðningur er mikilvæg breyta í rannsóknnum á vinnustreitu (Bowling, Beehr og Swader, 2005; Viswesvaran, Sanche og Fisher, 1999). Rannsóknir hafa staðfest að félagslegur stuðningur á vinnustað hefur jákvæð áhrif á andlega líðan starfsmanna á vinnustað (Bromet, Dew, Parkinson, Cohen og Schwartz, 1992; Escriga-Aguir og Tenias-Burillo, 2004; Fujita og Kanoka, 2003; Kawakami, Haratani og Araki, 1992; Park, Wilson og Lee, 2004; Plaisier, Bruijn, deGraaf, ten Have, Beekman og Penninx, 2007; Stansfeld, Fuhrer, Shipley og Marmot, 1999; Watanabe, Irie og Kobayashi, 2004). Jafnframt sýna ýmsar rannsóknir að félagslegur stuðningur hafi bæði áhrif á orsök og afleiðingar á þætti sem tengjast beint vinnustreitu sem hefur bæði áhrif á andlega líðan og líkamlega heilsu starfsfólks (sjá t.d. Cohen, 1988; Cooper, 1998; Dekker og Schaufeli, 1995; House, 1981; Karasek og Teorell, 1990). Þeir telja að félagslegur stuðningur dragi úr óöryggi starfsfólks á vinnustað og leiða til þess að fleira starfsfólk nái stjórn á vinnuadstæðum sínum (Bastien, 1987; Terry, Callan og Saratori, 1996). Því hefur verið horft til félagslegs stuðnings á vinnustað sem heilsuefningu í því augnamiði að draga úr vinnustreitu (Baker, Israel og Schurman, 1996; Karasek og Teorell, 1990; Oginska-Bulik, 2005) og auka starfsánægju (McCalister, Dolbier, Webster, Mallon og Steinhard, 2006). Seiger og Wiese (2009) benda þó á að mikill félagslegur stuðningur getur haft neikvæð áhrif á suma einstaklinga, sérstaklega ef hann ógnar valdasviði þeirra. Einnig benda þeir á að mikill félagslegur stuðningur geti orðið til þess að gera suma einstaklinga algjörlega háða öðrum og jafnvel þannig að þeim finnist þeir vera skuldbundnir viðkomandi vegna góðvildarinnar.

Áhrif félagslegs stuðnings á heilsu starfsfólks sem stendur frammi fyrir breytingum á vinnustað getur farið eftir því frá hverjum félagslegur stuðningur kemur, þ.e. hvort það er yfirmaður eða samstarfsmaður sem veitir hann (Väänänen, Pahkin, Kalimo og Buunk, 2004). Þversniðsrannsóknir hafa gefið í skyn að þar sem breytingar eiga sér stað á vinnustað þá hafi félagslegur stuðningur frá yfirmönnum meiri áhrif en félagslegur stuðningur frá vinnufélögum. Skýringuna er væntanlega að finna í því að yfirmenn hafa fleiri möguleika á úrræðum fyrir starfsfólk þegar um breytingar og tilfærslur á starfi er að ræða (Terry o.fl., 1996). Í þeim aðstæðum hefur félagslegur stuðningur frá vinnufélögum takmörkuð áhrif þar sem þeir hafa einnig sjálfir áhyggjur af sínu starfi af sömu ástæðum og hinir (Begley, 1998). Einnig getur í slíkum aðstæðum farið af stað neikvæður orðrómur sem er byggður á misskilningi eða ófullnægjandi upplýsingum sem gerir vinnufélaga tortryggna gagnvart hver öðrum (Buunk, 1990; Terry o.fl., 1996).

Nokkrar rannsóknir hafa sýnt að konur eru tvisvar sinnum líklegri en karlar til að þjást af þunglyndi og kvíða (sjá t.d. Alonsoo.fl., 2004; Plaisier o.fl., 2007). Í því ljósi hafa rannsakendur beint sjónum sínum að félagslegum stuðningi á vinnustað og skoðað hvort það komi fram munur eftir því hvort um konu eða karl er að ræða. Þær rannsóknir sýna að tilhneigingin er sú að konur bæði veita oftar félagslegan stuðning á vinnustað en karlar og þær fá einnig oftar félagslegan stuðning á vinnustað en karlar (Beehr, Farmer, Glazer, Gudanowski og Nair, 2003; Fuhrer, Stansfeld, Chemali og Shipley, 1999) en þó hefur sá félagslegur stuðningur sem karlar hafa fengið haft jákvæðari áhrif á þá en á konur (Beehr, o.fl., 2003; Fuhrer og Stansfeld, 2002; Plaisier o.fl., 2007; Schwarzer, 2005; Väänänen, Buunk, Kivimäki, Pentti og Vahtera, 2005; Walen og Lachman, 2000). Rannsóknir hafa skýrt þennan mismun á áhrifum félagslegs stuðnings á konur og karla þannig að tilfinningalegt álag kvenna við að veita og taka við félagslegum stuðningi frá vinnufélögum er mikið og leiðir til þess að ávinningur þeirra sjálfra af félagslegum stuðningi frá vinnufélögum verður ekki eins mikill og hjá körlum (Fuhrer o.fl., 1999; Schwarzer og Gutiérrez-Dona, 2005; Stansfeld, Fuhrer og Shipley, 1998; Walen og Lachman, 2000).

Aðferð og gögn

Rannsóknin byggir á gögnum sem safnað var í febrúar, mars og apríl 2010. Um var að ræða netkönnun meðal starfsfólks 20 sveitarfélaga á Íslandi; Akureyrarbæ, Akranesi, Álftanesi, Borgarbyggð, Fjallabyggð, Fljótaldshéraði, Garðabæ, Grindavík, Hafnarfjarðarbæ, Hveragerði, Ísafjarðarbæ, Kópavogsbæ, Mosfellsbæ, Norðurþingi, Reykjanesbæ, Seltjarnarnesi, Sveitarfélaginu Árborg, Sveitarfélaginu Höfn, Skagafirði, Vestmannaeyjum. Netföngin voru fengin hjá forsvarsmönnum sveitarfélaganna. Skilyrði fyrir þátttöku í könnuninni var að vera í 50% eða hærra stöðugildi hjá sveitarfélaginu þegar könnunin var framkvæmd og hafa þekkt netfang. Það voru 7.329 starfsmenn sem uppfylltu þessi skilyrði. Sendar voru þrjár ítrekanir á starfsfólkið og alls voru það 4.908 þátttakendur sem sendu inn svar. Það kom hins vegar í ljós að í 184 tilvikum var spurningalistinn ekki útfylltur og því er nettósvarhlutfall 64,5%. Unnið var úr svörum þeirra sem eru í 75% eða hærra stöðugildi eða 3925 manns, 20% karlar og 80% konur.

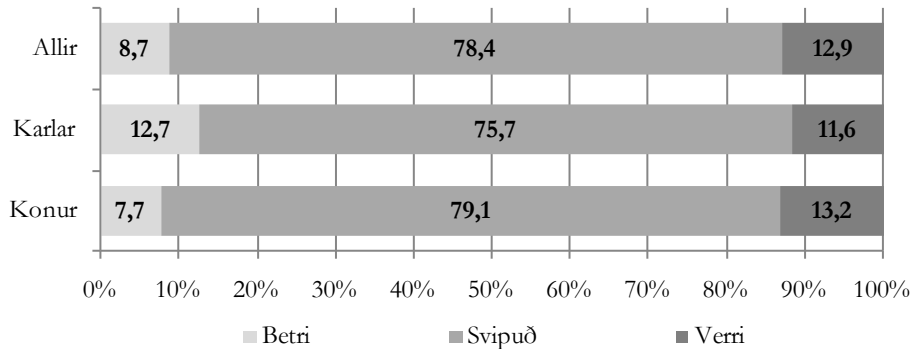
Spurningalistinn sem notaður er í rannsókninni samanstendur af stöðluðum mælikvörðum á heilsu og líðan starfsfólks á vinnustöðum auk sérsniðinna mælinga. Einkum var litið til tveggja spurningalista, Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni í þýðingu Hólmfríðar K. Gunnarsdóttur og spurningalista Lýðheilsustöðvar um heilsu og líðan Íslendinga. Hér er eingöngu skoðaðar spurningar er snúa að félagslegum stuðningi og sjálfsmati á því hvort andleg og líkamleg heilsa sé betri eða verri en fyrir efnahagsþröngingum sem varð í október 2008.

Félagslegur stuðningur var mældur með sjö spurningum; (1) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum ef á þarf að halda?“, (2) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?“, (3) „Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“, (4) „Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“, (5) „Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni, ef á þarf að halda?“, (6) „Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál, ef á þarf að halda?“, og (7) „Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?“ Gefnir voru fimm svarmöguleikar, frá (1) mjög sjaldan eða aldrei að (5) mjög oft eða alltaf.

Ákveðið var að gefa sér að það sé jafn mikið bil á milli þrepa í kvarðanum og á þeirri forsendu var notuð línuleg aðhvarfsgreining til að skoða tengsla milli breyta. Í aðhvarfsgreiningunni er karl notaður sem viðmið í kynjabreytunni. Búseta er flokkuð í tvennt, höfuðborgarsvæði og landsbyggð og er höfuðborgarsvæðið notað sem viðmið.

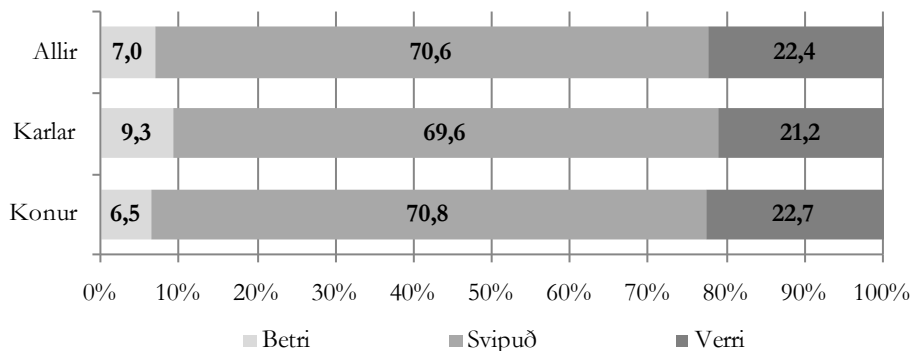
Niðurstöður

Eins og fram kemur á mynd 1 er líkamleg heilsa flestra starfsmanna sveitarfélaganna svipuð fyrir og eftir efnahagshrunið sem varð í október 2008 (78,4%). Það eru þó fleiri sem meta líkamlega heilsu sína verri en betri fyrir efnahagshrunið eða 12,9% sem telja hana verri og 8,7% sem telja hana betri. Hjá konum er það 13,2% sem meta líkamlega heilsu sína verri eftir efnahagshrun og 7,7% metur hana betri. Þessu er öfugt farið hjá körlum en 12,7% metur líkamlega heilsu sína betri en fyrir efnahagshrun og 11,6% að hún sé verri. Munurinn á svörum kvenna og karla er marktækur ($Tau-c=,002$; $\alpha=,04$).



Mynd 1. Er líkamleg heilsa þín betri eða verri en fyrir efnahagshrunið sem varð í október 2008?

Á mynd 2 má sjá að andleg heilsa flestra starfsmanna sveitarfélaganna er svipuð nú og fyrir efnahagshrunið (70,6%). Það eru þó mun fleiri sem meta andlega heilsu sína verri en betri fyrir efnahagshrunið eða 22,4% sem telja hana verri og 7,0% sem telja hana betri. Nokkur munur er á því hvernig karlar og konur meta andlega heilsu sína þó hann hafi ekki verið marktækur. Um 23% kvenna metur andlega heilsu sína verri eftir efnahagshrun en fyrir og tæp 7% metur hana betri. Nokkuð hærra hlutfall karla en kvenna metur andlega heilsu sína betri en fyrir efnahagshrun eða rúm 9% og rúm 21% karla metur hana verri nú en fyrir efnahagshrunið.



Mynd 2. Er andleg heilsa þín betri eða verri en fyrir efnahagshrunið sem varð í október 2008?

Tafla 1 sýnir sjálfsmetinn félagslegan stuðning starfsfólks sveitarfélaga á vinnustað eftir kynferði. Sjá má að konur telja sig fá oftar félagslegan stuðning á vinnustað en karlar og skiptir þá engu hvort horft er til félagslegs stuðnings frá yfirmönnum eða vinnufélögum. Að mati bæði kvenna og karla fá þau oftar félagslegan stuðning frá sínum yfirmönnum en vinnufélögum.

Tafla 1. Sjálfsmetinn félagslegur stuðningur á vinnustað eftir kynferði

	Líkan 1	Líkan 2	Líkan 3	Líkan 4
Fasti	2,776 ***	3,045 ***	3,054 ***	3,135 ***
Kyn - kona	,092 ***	,105 ***	,105 ***	,105 ***
Búseta - landsbyggð	-,014 ^ó	-,016 ^ó	-,021 ^ó	-,020 ^ó
Aldur	,004 ***	,004 ***	,004 ***	,004 ***
Félagslegur stuðningur yfirmanna	---	-,067 ***	---	-,051 ***
Félagslegur stuðningur vinnufélaga	---	---	-,066	-,035 ***
Leiðrétt R ²	,007	,016	,014	,017

ó= ómarktækt # p<,10 * p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Í töflu 2 má sjá niðurstöður aðhvarfsgreiningar á forspárþáttum líkamlegrar heilsu starfsfólks sveitarfélaga eftir efnahagshrun í október 2008. Þar má sjá að líkamleg heilsa kvenna er betri en líkamleg heilsa karla þegar áhrifum af búsetu, aldri og félagslegum stuðningi er stjórnað. Þannig er líkamleg heilsa kvenna að meðaltali 0,105 stigum betri en líkamleg heilsa karla eftir efnahagshrun þegar tekið hefur verið tillit til annarra þátta. Aldur hefur áhrif á líkamlega heilsu starfsfólks og breytast áhrifin ekkert þótt tekið sé tillit til fleiri þátta. Félagslegur stuðningur hefur áhrif á líkamlega heilsu starfsfólks sveitarfélaganna, bæði stuðningur frá yfirmönnum og vinnufélögum. Líkamleg heilsa starfsfólks er að meðaltali 0,067 stigum verri eftir því sem félagslegur stuðningur er veittur sjaldnar af yfirmanni að teknu tilliti til kyns, aldurs og búsetu. Áhrifin af félagslegum stuðningi frá vinnufélögum eru mjög svipuð eða 0,066 stig. Þegar tekið er bæði tillit til tíðni félagslegs stuðnings yfirmanna og vinnufélaga ásamt öðrum breytum má sjá að félagslegur stuðningur yfirmanna skiptir meira máli en félagslegur stuðningur vinnufélaga þó stuðningur frá báðum skipti vissulega máli.

Tafla 2. Forspárþættir líkamlegrar heilsu starfsfólks sveitarfélaga eftir efnahagshrun í október 2008, óstaðlaðir betastuðlar

	Líkan 1	Líkan 2	Líkan 3	Líkan 4
Fasti	3,112 ***	3,597 ***	3,595 ***	3,739 ***
Kyn - kona	,048 ^ó	,071 *	,062 *	,072 *
Búseta - landsbyggð	-,104 ***	-,107 ***	-,115 *	-,110 ***
Aldur	,001 ^ó	,001 ^ó	,000 ^ó	,000 ^ó
Félagslegur stuðningur yfirmanna	---	-,116 ***	---	-,092 ***
Félagslegur stuðningur vinnufélaga	---	---	-,107 ***	-,053 **
Leiðrétt R ²	,007	,031	,022	,033

ó= ómarktækt # p<,10 * p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tafla 3 sýnir niðurstöður aðhvarfsgreiningar á forspárþætti andlegrar heilsu starfsfólks sveitarfélaga eftir efnahagshrun í október 2008. Þar má sjá að aldur hefur lítil áhrif á andlega heilsu starfsfólks en hins vegar hefur kyn og búseta þó nokkur áhrif. Greinilegt er að andleg heilsa starfsfólks sveitarfélaga á höfuðborgarsvæðinu er betri en starfsfólks sveitarfélaga á landsbyggðinni þegar búið er að taka tillit til kyns og aldurs. Andleg heilsa starfsfólks sveitarfélaga á landsbyggðinni er að meðaltali 0,104 stigum verri en andleg heilsa starfsfólks sveitarfélaga á höfuðborgarsvæðinu. Áhrifin af búsetu aukast þegar tekið er tillit til félagslegs stuðnings á vinnustað, sérstaklega þegar tekið er tillit til félagslegs stuðnings frá vinnufélögum. Félagslegur stuðningur á vinnustað skiptir máli fyrir andlega heilsu starfsfólks sveitarfélaga og eftir því sem félagslegur stuðningur er veittur sjaldnar því verri verður andleg heilsa starfsfólks

sveitarfélaga. Félagslegur stuðningur yfirmanna á vinnustað hefur meiri áhrif á andlega heilsu þeirra heldur en félagslegur stuðningur vinnufélaga á vinnustað.

Tafla 3. Forspárþættir andlegrar heilsu starfsfólks sveitarfélaga eftir efnahagshrun í október 2008, óstaðlaðir betastuðlar

	Karlur		Konur		Allir				
	Meðal- tal	Fjöldi	Staðal- frávik	Meðal- tal	Staðal- frávik	Meðal- tal	Fjöldi	Staðal- frávik	
Félagslegur stuðningur	3,86	698	0,76	4,06	2809	0,71	4,02	3507	0,73
Félagslegur stuðningur yfirmanna	3,90	717	0,95	4,12	2932	0,88	4,08	3649	0,89
Félagslegur stuðningur vinnufélaga	3,73	707	0,85	3,98	2909	0,80	3,93	3616	0,81

Umræða

Margvíslegar breytingar hafa átt sér stað á vinnumarkaði síðustu misserin. Umfram eftirspurn eftir vinnuafli hefur breyst í offramboð á vinnuafli með tilheyrandi atvinnuleysi og brottflutningum fólks. Í gegnum tíðina hefur atvinnuöryggi þeirra sem starfa hjá íslenska ríkinu eða sveitarfélögum í landinu verið talið meira en þeirra sem starfa á almennum vinnumarkaði. Ytra rekstrarumhverfi ríkisins sem og sveitarfélaga hefur þó breyst svo mikið frá því að bankakerfi landsins hrundi í október 2008 að alls staðar blasir við samdráttur og niðurskurður sem hefur líka áhrif á starfsmannahald þeirra. Þetta þýðir að það atvinnuöryggi sem fólst í því að vera starfsmaður ríkis eða sveitarfélaga er verulega ógnað.

Þessi rannsókn sýnir að 13% svarenda metur líkamlega heilsu sína verri nú en fyrir efnahagshrunið og rúm 22% líður ver andlega. Nokkuð hærra hlutfall kvenna en karla meta bæði líkamlega og andlega heilsu sína verri nú en fyrir efnahagshrun. Þó má sjá að þegar áhrifum af aldri og búsetu er stjórnað er niðurstaðan sú að líkamleg og andleg heilsa kvenna betri en karla og er munurinn marktækur hvað líkamlega heilsu varðar. Þó ekki sé hægt að fullyrða að þær efnahagsþrengingar sem sveitarfélögin standa nú frammi fyrir séu orsök þess að starfsfólkið meti líkamlega og andlega heilsu sína verri nú en áður en efnahagsþrengingarnar urðu þá hafa erlendar rannsóknir sýnt að niðurskurður í starfsmannahaldi hefur ýmis konar neikvæð áhrif á bæði líkamlega og andlega heilsu starfsfólks sem eftir er starfandi í fyrirtækjum og stofnunum (Kulkarni, 2008).

Einnig hafa rannsóknir sýnt að við slíkar aðstæður þá minnki samskipti milli starfsfólks (Kulkarni, 2008) en góð samskipti og samvinna yfirmanna og samstarfs-fólks skiptir máli, ekki síst þegar breytingar eiga sér stað á vinnustaðnum. Väänänen, og fl. (2004) benda á að félagslegur stuðningur, sérstaklega frá yfirmanni, skiptir starfsfólki sem stendur frammi fyrir breytingum á vinnustað verulegu máli. Sjá má af niðurstöðum þessarar rannsóknar að félagslegur stuðningur frá yfirmanni hefur veruleg áhrif á andlega líðan kvenna.

Það er mat starfsfólks sveitarfélaga í þessari rannsókn að það fái oft félagslegan stuðning á vinnustað og oftast stuðning frá yfirmönnum en vinnufélögum. Nokkur munur er á félagslegum stuðningi hvort um konu eða karl er að ræða en konur meta að þær fái oftast félagslegan stuðning en karlar. Það á bæði við félagslegan stuðning frá yfirmönnum og vinnufélögum. Þetta kemur heim og saman við það sem erlendar rannsóknir hafa sýnt (sjá t.d. Beehr o.fl., 2003 og Fuhrer o.fl., 1999) en þær rannsóknir

sýna líka að karlar fá meira út úr þeim félagslega stuðningi sem þeir fá en konur sem er mjög athyglisvert. Jafnframt sýna niðurstöður þessarar rannsóknar að félagslegur stuðningur á vinnustað hefur áhrif á bæði andlega og líkamlega heilsu starfsfólks þannig að þeir sem fá sjaldnar félagslegan stuðning líður ver bæði líkamlega og andlega.

Heimildir

- Alonso, J., Angermeyer, M. C., Berert, S., Bruffaerts, R., Brugha, T. S. o.fl. (2004). Prevalence of mental disorders in Europe: Results from the European study of the epidemiology of mental disorders (ESEMeD) project. *Acta Psychiatrica Scandinavica Supplement*, 420, 21-27.
- Allen, T. D., Freeman, D. M. og Russel, J. E. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 74, 45-64.
- Baker, E., Israel, B. A. og Schurman, S. (1996). The integrated model: Implications for worksite health promotion and occupational health and safety practice. *Health Education Quarterly*, 23, 175-190.
- Bastien, B. T. (1987). Common patterns of behaviour and in corporate mergers and acquisitions. *Human Resource Management*, 26, 17-330.
- Beehr, T. A., Farmer, S. J., Glazer, S., Gudanowski, D. M. og Nair, V. N. (2003). The enigma of social support and occupational stress: source congruence and gender role effects. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 220-231.
- Begley, T. M. (1998). Coping strategies as predictors of employment distress and turnover after an organizational consolidation: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 305-330.
- Bowling, N. A., Beehr, T. A. og Swader, W. M. (2005). Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 476-489.
- Bromet, E. J., Dew, M. A., Parkinson, D. K., Cohen, S. og Schwartz, J. E. (1992). Effects of occupational stress on the physical and psychological health of women in a microelectronics plant. *Social Science & Medicine*, 34, 1377-1383.
- Burke, R. L. og Cooper, C. L. (2000). *The organization in crisis*. Oxford: Blackwell.
- Buunk, B. P. (1990). Affiliation and helping interactions within organizations: A critical analysis of the role of social support with regard to occupational stress. Í W. Stroebe og M. Hewstone (ritstjórar), *European review of social psychology* (1. bindi; bls. 293-322). New York: Wiley.
- Cooper, G. (1998). *Theories of Organizational Stress*. Oxford University Press: New York.
- Cohen, S. (1988). Psychosocial models of the role of social support in the etymology of physical disease. *Health Psychology*, 7, 269-297.
- Dekker, S. W. A. og Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.
- Escriba-Aguir, V. og Tenias-Burillo, J. M. (2004). Psychological well-being among hospital personnel: The role of family demands and psychosocial work environment. *International archives of Occupational and Environmental Health*, 77, 401-408.
- Fuhrer, R. og Stansfeld, S. A. (2002). How gender affects patterns of social relations and their impact on health: a comparison of one or multiple sources of support from "close persons". *Social Science & Medicine*, 54, 811-825.
- Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., Chemali, J. og Shipley, M.J. (1999). Gender, social relations and mental health: prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study). *Social Science & Medicine*, 48, 77-87.
- Fujita, D. og Kanaoka, M. (2003). Relationship between social support, mental health and health care consciousness in developing the industrial health education of male employees. *Journal of Occupational Health*, 45, 392-399.
- Grunberg, L., Moore, S. og Greenberg, E. (2001). Differences in psychological and physical health among layoff survivors: The effect of layoff contact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 15-25.

- Gunnlaugur A. Júlíusson, 2008. *Greinargerð um rekstrarumbverfi sveitarfélaga. Fjórðagsleg afköoma sveitarfélaga 2007. Rekstrarumbverfi sveitarfélaga 2009-1010*. Reykjavík: Hag- og upplýsingasvið Sambands íslenskra sveitarfélaga.
- Hagstofa Íslands (e.d.). *Starfandi fólk á vinnumarkaði*. Sótt 20. ágúst 2010 af <http://www.hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01001%26ti=Atvinnu%FE%E1ttaka%2C+atvinnuleysi%2C+vinnut%EDmi+og+fj%F6ldi+starfandi+eftir+%E1rsfj%F3r%F0ungum+2003%2D2010+%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/hlutfall>
- 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 (ritstjórar), *Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions* (bls. 497-517). Oxford: John Wiley & Sons.
- House, J. S. (1981). *Work-stress and Social Support*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Kawakami, N., Haratani, T. og Araki, S. (1992). Effects of perceived job stress on depressive symptoms in blue-collar workers of an electrical factory in Japan. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 18, 195-200.
- Karasek, R. A. og Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of work life*. New York: John Wiley & Sons.
- Kivimäki, M., Vahtera, J. og Ferrie, J. E. (2001). Organisational downsizing and musculoskeletal problems in employees: a prospective study. *Occupational Environmental Medicine*, 58, 811-17.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J. og Ferrie, J. E. (2000). Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. *BMJ*, 320, 971-5.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Thomson, L., Griffiths, A. og Cox, T. (2001). Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: A 7-year 3 wave panel study. *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 59-73.
- Kulkarni, V. V. (2008). *How does downsizing affect survivors? Insights from the literature*. Sótt 12. september 2009 af <http://ssrn.com/abstract=1100532>
- McCalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W. og Steinhardt, M.A. (2006). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 20, 183-191.
- Moore, S., Grunberg, L. og Greenberg, E. (2004). Repeated downsizing contact: the effects of similar and dissimilar layoff experiences on work and well-being outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 247-57.
- Oginska-Bulik, N. (2005). The role of personal and social resources in preventing adverse health outcomes in employees of uniformed professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18, 233-240.
- Park, K. O., Wilson, M. G. og Lee, M. S. (2004). Effects of Social Support at Work on Depression and Organizational Productivity. *American Journal of Health Behavior*, 28(5), 444-455.
- Plaisier, I., De Bruijn, J. G., de Graaf, R., ten Have, M., Beekman, A. T. og Penninx, B. W. (2007). The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science & Medicine*, 64, 401-410.
- Samband íslenskra sveitarfélaga. (2009a). *Árbók sveitarfélaga 2009*. Reykjavík: Höfundur.
- Samband íslenskra sveitarfélaga. (2009b, janúar). *Fréttabréf Hag- og upplýsingasviðs*, 1(1).
- Samband íslenskra sveitarfélaga. (2009c, júní). *Fréttabréf Hag- og upplýsingasviðs*, 3(1).
- Schwarzer, R. (2005). More spousal support for men than for women: a comparison of sources and types of supp. *Sex roles*, 52, 523-532.
- Schwarzer, R. og Gutiérrez-Dona, B. (2005). More spousal support for men than for women: A comparison of sources and types of support. *Sex Roles*, 52, 463-473.

- 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.
- Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., og Shipley, M. J. (1998). Types of social support as predictors of psychiatric morbidity in a cohort of British Civil Servants (Whitehall II Study). *Psychological Medicine*, 28, 881-892.
- Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Shipley, M. J. og Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: Prospective results from the Whitehall II Study. *Occupational Environmental Medicine*, 56, 302-307.
- Terry, D. J., Callan, V. J. og Saratori, G. (1996). Employee adjustment to an organisational merger: Stress coping and intergroup differences. *Stress Medicine*, 12, 105-122.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenäki, T., Linna, A. o.fl. (2005). Organisational downsizing as a predictor of disability pension: The 10-town prospective cohort study. *Journal of Epidemiol Community Health*, 59, 238-42.
- Vahtera, J., Kivimäki, M. og Pentti, J. (1997). Effect of organisational downsizing on health of employees, *Lancet*, 350, 1124-28.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Virtanen, P. o.fl. (2004). Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *British Medical Journal*, 328, 555-558.
- Väänänen, A., Buunk, B. P., Kivimäki, M., Pentti, J. og Vahtera, J. (2005). When it is better to give than to receive: Long-term health effects of perceived reciprocity in support exchange. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 175-193.
- Väänänen, A., Pahkin, K., Kalimo, R. og Buunk, B. P. (2004). Maintenance of subjective health during a merger: the role of experienced change and pre-merger social support at work in white- and blue-collar workers. *Social Science & medicine*, 58, 1903-1915.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. og Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334.
- Walen, H. R., og Lachman, M. E. (2000). Social support and strain from partner, family, and friends: Costs and benefits for men and women in adulthood. *Journal of Social and personal Relationships*, 17, 5-30.
- Watanabe, M., Irie, M. og Kobayashi, F. (2004) Relationship between effort-reward imbalance, low social support and depressive state among Japanese male workers. *Journal of Occupational Health*, 46, 78-81.
- Westerlund, H., Ferrie, J., Hagberg, J., Jeding, K., Oxenstierna, G og Theorell, T. (2004). Workplace expansion, long-term sickness absence, and hospital admission. *Lancet*, 363, 1193-7.
- Westerlund, H. T., Theorell, T. og Alfredsson, L. (2004). Organizational instability and cardiovascular risk factors in white-collar employees: An analysis of correlates of structural instability of workplace organization on risk factors for coronary heart disease in a sample of 3,904 white collar employees in the Stockholm region. *European Journal of Public Health*, 14(1), 37-42.