

# Tveir vinnumarkaðir og hrun: Áhrif á upplifun og hegðun starfsmanna

Arney Einarsdóttir og Ásta Bjarnadóttir<sup>1</sup>

## Ágrip

Markmið þessarar rannsóknar er að kanna hvort efnahagshrunið og efnahagslægðin sem hófst á Íslandi haustið 2008 hafi haft áhrif á starfstengd viðhorf og hegðun starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði, og hvort áhrifin séu þau sömu hjá starfsmönnum einkafyrirtækja og starfsmönnum opinberra stofnana. Byggt er á gögnum sem safnað var frá 3.083 starfsmönnum 59 fyrirtækja og stofnana 2007/2008 og 772 starfsmönnum 18 fyrirtækja og stofnana 2009. Niðurstöður benda til þess að heildarupplifun starfsfólks á vinnumarkaði hafi breyst á mismunandi hátt eftir geirum atvinnulífsins. Viðhorf og hegðun starfsmanna einkafyrirtækja voru mun jákvæðari fyrir hrun, en eftir hrun hefur dregið saman með opinbera geiranum og einkageiranum. Heildarupplifun starfsfólks einkafyrirtækja stendur í stað, en starfsfólk opinberra stofnana er jákvæðara í afstöðu sinni til starfs og vinnuveitanda.

## Abstract

The purpose of this study is to explore how the economic collapse and recession have affected employee attitudes and job-related behaviors in the labour market in Iceland, and compare the impact in the public sector versus the private sector. The first wave of data collection occurred in late 2007/early 2008 and involved employee surveys from 3,083 individuals in 59 organizations. The second wave of data collection was executed in the spring of 2009 and involved survey data from 772 employees in 18 organizations. The results indicate that overall employee positivity has been affected differently based on sectors. Employees in the private firms have not been affected overall, whereas employees in the public sector have been positively affected.

*JEL-flokkun: L33, M50, J28*

*Lykilhugtök: Viðhorf starfsfólks, einkafyrirtæki, opinberar stofnanir, efnahagslægð*

---

<sup>1</sup> Arney Einarsdóttir, MA, er lektor við viðskiptadeild Háskólans í Reykjavík og Ásta Bjarnadóttir, PhD, er forstöðumaður innlendra háskólasamskipta við Háskóla Íslands. Höfundar þakka Berglindi Ingvarsdóttur, Brynhildi Helgadóttur, Kristínu Brynju Gústafsdóttur og Valdísi Vöku Kristjánsdóttir fyrir aðstoð við gagnaöflun og ritrýnum fyrir góðar ábendingar.

## 1 Inngangur

Hugtakið efnahagslægd (recession) er notað til að lýsa alvarlegum samdrætti í efnahagslífi. er einskorðast ekki við eina atvinnugrein (Hall, Feldstein, Frankel, Gordon, Romer, C., Romer, D. og Zarnowitz, 2003). Helstu einkenni efnahagslægðar eru samdráttur í þjóðarframleiðslu, minnkandi tekjur þjóðarbús og heimila, minnkandi fjárfesting, lækkun verðbólgu, lægri hagnaður fyrirtækja og aukið atvinnuleysi. Dæmigerð efnahagslægd varir í fjóra ársfjórðunga og hefur í för með sér samdrátt í þjóðarframleiðslu um 2%. Að meðaltali hafa OECD löndin upplifað fimm efnahagslægðir tímabilinu 1960-2007, eða um eina á hverjum tíu árum. Efnahagslægðir síðustu áratuga hafa verið tiltölulega stuttar og mildar og hafa varað að meðaltali í 11 mánuði eftir síðari heimsstyrjöldina (Claessens, Kose og Terrones, 2009; Hall o.fl., 2003). Rannsókn Claessens og félaga (2009) á 122 efnahagslægðum bendir til þess að ef bæði verður hrun á lánsfjármarkaði (credit crunch) og verðhrun á fasteignamarkaði (house price bust) vari lægðin lengur og sé dýpri.

Efnahagslægðin sem hófst á Íslandi haustið 2008 er alvarlegri en víða annars staðar þar sem um er að ræða tvöfaldan vanda, eða bæði bankakreppu og gjaldeyriskreppu (Seðlabanki Íslands, 2008). Bankakreppan orsakaðist af falli þriggja stærstu bankanna, en gjaldeyriskreppan af skyndilegum straumhvörfum í fjármagnsflæði (Seðlabanki Íslands, 2008). Áhrifin á íslenskt efnahagslíf og viðskiptaumhverfi voru skyndileg og afdrifarík. Verg landsframleiðsla (GDP) dróst til dæmis saman um 3,6% frá síðasta ársfjórðungi ársins 2008 til fyrsta ársfjórðungs ársins 2009, og þjóðarútgjöld um 3,3%. Fjárfesting dróst saman um 31,3% og samneysla um 2,2% á sama tímabili (Hagstofa Íslands, 2009).

Eignarhald er eitt af því sem greinir á milli einkageirans og opinbera geirans, en fleiri atriði eru einnig ólík. Stofnanir og fyrirtæki opinbera geirans eru ekki rekin með hagnaðarmarkmið að leiðarljósi, heldur til að sinna grunnþjónustupáttum og almannahagsmunum í samfélaginu (Perry og Rainey, 1988; Lienert, 2009). Þá eru opinberar stofnanir fjármagnaðar að mestu með opinberum framlögum, byggðum á fjárlögum sem samþykkt eru fyrir eitt ár í senn, meðan einkafyrirtæki byggja sínar tekjur á gjaldtöku af viðskiptavinum (Wamsley og Zald, 1973)

Eignarhald, markmið og fjármögnun eru þó ekki það eina sem skilur á milli einkafyrirtækja og opinberra stofnana. Regluverkið, menningin og vinnubrögðin eru einnig ólík. Töluverður munur er til dæmis á starfsumhverfi, réttindum og skyldum starfsfólks í einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum. Hér á landi má í raun segja að um tvo vinnurmarkaði sé að ræða, svo ólíkt er regluverkið og umgjörðin. Þetta birtist meðal annars í ólíkri umgjörð um ráðningar starfsmanna, ráðningarsambandið, launakerfin og mismiklu svigrúmi stjórnenda til aðgerða á borð við uppsagnir og skipulagsbreytingar (Lára V. Júlíusdóttir, 1997 og Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996). Gjarnan er talað um að íslenski vinnurmarkaðurinn (þ.e. einkageirinn) sé sveigjanlegur, en með því er átt við hversu mikið svigrúm stjórnendur hafa til breytinga er varða mannaflann, svo sem varðandi ráðningar, uppsagnir, launabreytingar og tilfærslur en einnig vísar hugtakið í aðra þætti, svo sem skattlagningu atvinnutekna og hindranir á flutningi vinnuafis milli staða eða landa (Katrín Ólafsdóttir, 2008). Þá má skilgreina sveigjanleikann út frá því hvort stjórnendur skipuleggi starfsemina þannig að innra skipulag endurspegli ytri aðstæður (Árelía Eydís Guðmundsdóttir, 2002) eða sem andstæðu regluveldis og skrifræðis (Weber, 1968). Opinberi vinnurmarkaðurinn er ekki eins sveigjanlegur, einkum vegna þrengri lagaramma um breytingar er varða mannafla.

Rannsóknir benda til þess að menning og viðtekin vinnubrögð séu ólík á hinum tveimur vinnumörkuðum. Sem dæmi má nefna allsherjarrannsókn (meta-analysis) Boyne frá 2002 sem bendir til þess að opinberar stofnanir og opinber fyrirtæki séu lokaðri fyrir breytingum í umhverfinu, hafi óljósari markmið og þar sé lögð meiri áhersla á ferla og reglur en niðurstöður og árangur. Aðferðir og áherslur á sviði mannauðsstjórnunar virðast vera ólíkar, og eru vísbendingar um að opinberar stofnanir beiti mýkri nálgun en einkageirinn (Boyne, Jenkins og Poole, 1999). Mannauðsstjórnun í opinberum stofnunum í Evrópu virðist vera formlegri hvað varðar stefnumörkun og eru þær líklegri til að vera með skriflegar stefnur á sviði mannauðsstjórnunar, en í einkafyrirtækjum er meiri formfesta varðandi þjálfunarferli og starfsþróun (Vanhala, 2008).

Prýstingur er gjarnan settur á opinbera geirann að hann beiti aðferðum einkageirans á sviði starfsmannamála (Boyne, 2006; Vanhala, 2008). Opinberar stofnanir á Íslandi hafa á síðustu áratugum leitast við að tileinka sér aðferðir einkafyrirtækja, meðal annars í tengslum við verkefni sem gekk undir vinnuheitinu Nýskipan í ríkisrekstri og var hrundið í framkvæmd upp úr 1995. Því var ætlað að hvetja stjórnendur opinberra stofnana til að beita aðferðum einkageirans á sviði starfsmannastjórnunar og var t.d. starfsmannalögunum breytt árið 1996 í þeim anda (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2007). Vísbendingar eru um að opinberar stofnanir hafi náð nokkrum árangri í þessa átt (Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Finnur Oddsson, 2009), og að tiltölulega lítill munur sé á starfsmannastefnum einkarekinna og opinberra skipulagsheilda (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2006). Rannsókn meðal opinberra starfsmanna árið 2006 bendir til jákvæðrar þróunar á sviði mannauðsstjórnunar og viðhorfa starfsfólks frá árinu 1998 (Ómar H. Kristmundsson, 2007) en starfsfólk einkafyrirtækja hér á landi telur þó stjórnendur enn beita árangursríkari aðferðum á sviði mannauðsstjórnunar en starfsfólk opinberra stofnana (Hlín Kristbergsdóttir, Leifur Geir Hafsteinsson og Arney Einarsdóttir, 2008).

Pegar kemur að væntingum starfsmanna hafa erlendar rannsóknir sýnt meiri áherslu ríkisstarfsmanna á starfsöryggi en að starfsfólk einkafyrirtækja sækist frekar eftir launum og öðrum efnislegum hlunnindum (Lewis og Frank, 2002). Þessi áherslumunur gæti skýrst af því að ríkisgeirinn hefur boðið starfsöryggi, hugsanlega til að bæta upp takmarkaða möguleika á mjög háum launum. Þá bendir nýleg hollensk rannsókn til þess að gildismat stjórnenda á þessum tveimur vinnumörkuðum sé í grundvallaratriðum ólíkt, þar sem stjórnendur í einkafyrirtækjum meti arðsemi og nýsköpun mikils en stjórnendur í opinberum stofnunum leggi áherslu á lögmæti og óhlutdrægni (Van Der Wal, De Graaf og Lasthuizen, 2008).

En hver eru helstu áhrif efnahagslægðar og rekstrarerfiðleika á þessa tvo ólíku vinnumarkaði og starfsfólk þeirra?

## 2 Samdráttaraðgerðir á vinnumarkaði

### 2.1 Fyrri rannsóknir

Samdráttaraðgerðir má skilgreina sem allar skipulagðar kostnaðarlækkandi aðgerðir sem hafa áhrif á og draga úr auðlindum skipulagsheildarinnar, mannauði og/eða fjármagni, og hafa það að meginmarkmiði að leiðrétta, snúa við, eða bæta rekstrarlega frammistöðu (Akdogan og Cingoz, 2009; DeWitt, 1993; Mishra og Spreitzer, 1998; Zingheim og Schuster, 2002). Undir þessa skilgreiningu falla uppsagnir starfsfólks en einnig ýmsar aðrar aðgerðir

sem varða starfsmenn svo sem að nýta náttúrulegt brottfall, frýsting í ráðningum, launalækkunar og lækkun starfshlutfalls, þegar það er gert í hagræðingarskyni.

Uppsagnir hafa mikið verið rannsakaðar á síðari árum, og þá ekki síst áhrif þeirra á þá starfsmenn sem eftir sitja í fyrirtækjunum. Svokallað eftirlifendaheilkenni (survivor syndrome) er talið birtast í almennt neikvæðum viðhorfum og neikvæðri starfstengdri hegðun eins og auknum veikindum og fjarvistum, aukinni slysatíðni, einbeitingarskort og mistökum í starfi, sem aftur orsakar slakari frammistöðu í starfi og minni framleiðni (Gandolfi, 2008; Appelbaum, Leblanc og Shapiro, 1998; Ryan og Macky, 1998). Sumir fræðimenn sem rannsaka uppsagnir hafa bent á að þær skili ekki alltaf tilætluðum árangri, hafi neikvæð áhrif á framleiðni starfsmanna og orðspor fyrirtækisins og kalli jafnvel á aðra uppsagnahrinu stuttu síðar (Zyglidopoulos, 2004).

Minna hefur farið fyrir rannsóknum á áhrifum launalækkana, enda bendir margt til þess að þær séu sjaldgæfari og almenn tregða sé gagnvart því að lækka laun. Rannsókn meðal 885 starfsmannastjóra í Svíþjóð, þar sem kannað var hvort beitt hefði verið launalækkunum í efnahagslæggðinni þar upp úr 1990, gefur til dæmis til kynna að aðeins 1,1% starfsmanna hafi í raun lækkað í launum (Agell og Bennmarker, 2002). Sama má segja um Finnland í efnahagsþrengingum þar í landi á sama tíma; raunlækkun launa átti sér einkum stað í gegnum launafrystingu, frekar en beinar lækkanir, þrátt fyrir verðbólgu (Böckerman, Laaksonen og Vainiomäki, 2007). Íslenskir stjórnendur hafa einnig verið tregir til að grípa til launalækkana, eins og glöggur kemur fram í rannsókn sem gerð var meðal íslenskra stjórnenda árið 2005, en meirihluti sagðist ekki myndu lækka laun í niðursveiflu (Zoega og Karlsson, 2006).

Hagfræðingar hafa rannsakað ástæðurnar fyrir þessu, og reynt að skýra af hverju vinnumarkaðurinn bregst ekki við samdrætti eins og aðrir samkeppnismarkaðir, þ.e. með því að lækka verð. Ástæðan virðist vera sú að launalækkanir séu taldar hafa langvarandi neikvæð áhrif á starfsanda (Bewley, 1998). Þessi áhrif koma einkum fram ef starfsfólk telur aðferðina sem notuð var í ákvörðunartöku um lækkun ekki sanngjarna (Greenberg, 1987; McFarlin og Sweeney, 1992, Pfeifer, 2007).

## 2.2 Áhrif efnahagslæggðarinnar á íslenskan vinnumarkað

Efnahagslæggðin sem hófst haustið 2008 hefur haft mikil áhrif á hinn almenna vinnumarkað á Íslandi. Mörg fyrirtæki hafa orðið gjaldþrota og enn fleiri hafa þurft að beita uppsögnum og hópuppsögnum til að mæta minnkandi tekjum. Afleiðingar þess má sjá í auknu atvinnleysi, en það jókst úr 2,5% á fjórða ársfjórðungi ársins 2007 í rúmlega 7% á fyrsta árfjórðungi ársins 2009 og stendur í 7,6% á fyrsta ársfjórðungi ársins 2010 (Hagstofa Íslands, e.d.1).

En hvað hefur gerst í nærumhverfi starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði? Hvaða aðgerða hefur verið gripið til og hverjir hafa helst orðið fyrir þeim?

CRANET könnunin á Íslandi er hluti af alþjóðlegu samstarfsneti um samanburðar-rannsóknir í mannauðsstjórnun. Könnunin hefur verið gerð þrisvar hér á landi, 2003, 2006 og 2009, meðal starfsmannastjóra fyrirtækja með yfir 70 starfsmenn. Árið 2009 var vegna efnahagshrunsins spurt sérstaklega um kostnaðarlækkandi aðgerðir er gripið hefði verið til (Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Finnur Oddsson, 2009). Tafla 1 sýnir svör 138 starfsmannastjóra í könnuninni vorið 2009 við spurningu um hvaða kostnaðarlækkandi aðgerða gripið hefði verið til í þeirra skipulagsheild síðustu átta mánuði.

Tafla 1. Samdráttaraðgerðir í íslenskum fyrirtækjum og stofnunum sl. átta mánuði (byggt á CRANET könnuninni sem gerð var í mars-maí 2009).\*

	Allir svarendur (n=138)	Frumvinnsla, iðnaður og orkumál (n=28)	Verslun og þjónusta (n=68)	Opinber þj. og stjórnslá (n=41)
Hópuppsagnir	14%	15%	19%	5%
Frysting í ráðningum	43%	36%	49%	39%
Launalækkun stjórnenda	35%	36%	37%	32%
Launalækkun starfsmanna	21%	21%	29%	7%
Yfirvinnubann	43%	43%	49%	34%
Minnkað starfshlutfall starfsmanna	35%	36%	41%	24%
Boðið launalaus frídaga	15%	18%	15%	12%
Dregið úr hlunnindum	22%	14%	22%	27%
Starfslokasamn. v. aldurs	15%	14%	19%	7%
Launalaus námsleyfi	12%	11%	9%	17%

Heimild: Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Finnur Oddsson, 2009.

\* Svarendur gátu valið fleiri en einn valkost og því eru samtölur hærri en 100%.

Eins og sjá má í töflu 1 voru voru launalækkarnir orðnar nokkuð hversdagslegar hér á landi vorið 2009 þar sem vel yfir þriðjungur fyrirtækja og stofnana höfðu lækkað laun stjórnenda á næstliðnum átta mánuðum. Lækkun launa almennra starfsmanna var nokkuð sjaldgæfari, sérstaklega hjá opinberum stofnunum, en aðeins 7% þeirra hafði gripið til launalækkana hjá starfsfólki, saman borið við 21%-29% fyrirtækja. Sama gildir um hópuppsagnir; aðeins 5% opinberra stofnana höfðu gripið til hópuppsagna þegar könnunin var gerð vorið 2009, en 15% til 19% fyrirtækja (Arney Einarsdóttir o.fl., 2009). Allar tegundir samdráttaraðgerða höfðu verið meira notaðar í einkageiranum, með þeim undantekningum að launalaus námsleyfi og lækkun hlunninda voru algengari í opinberum stofnunum.

Vísbendingu úr annarri átt um aðgerðir á þessu sviði má fá gegnum kannanir sem stéttarfélag gera reglulega meðal félagsmanna sinna. Kannanir VR og SFR frá vorinu 2009 sýna að um fjórðungur félagsmanna í VR hafði þá orðið fyrir tekjuskerðingu af einhverjum toga, en aðeins 12% SFR félaga, en í því félagi eru einkum opinberir starfsmenn (VR, e.d.1; SFR, e.d.1). Það segir sína sögu að fyrir árið 2009 var hvorki spurt um launaskerðingu í könnunum stéttarféлага né í Cranet könnunum.

Ofangreindar niðurstöður sýna að efnahagslæggðin hefur haft mikil áhrif á íslenskan vinnumarkað. Þær benda til þess að áhrifin hafi verið meiri í einkageiranum fyrstu mánuðina eftir hrun, og sýna fram á minni sveigjanleika opinberra geirans (Arney Einarsdóttir, 2010).

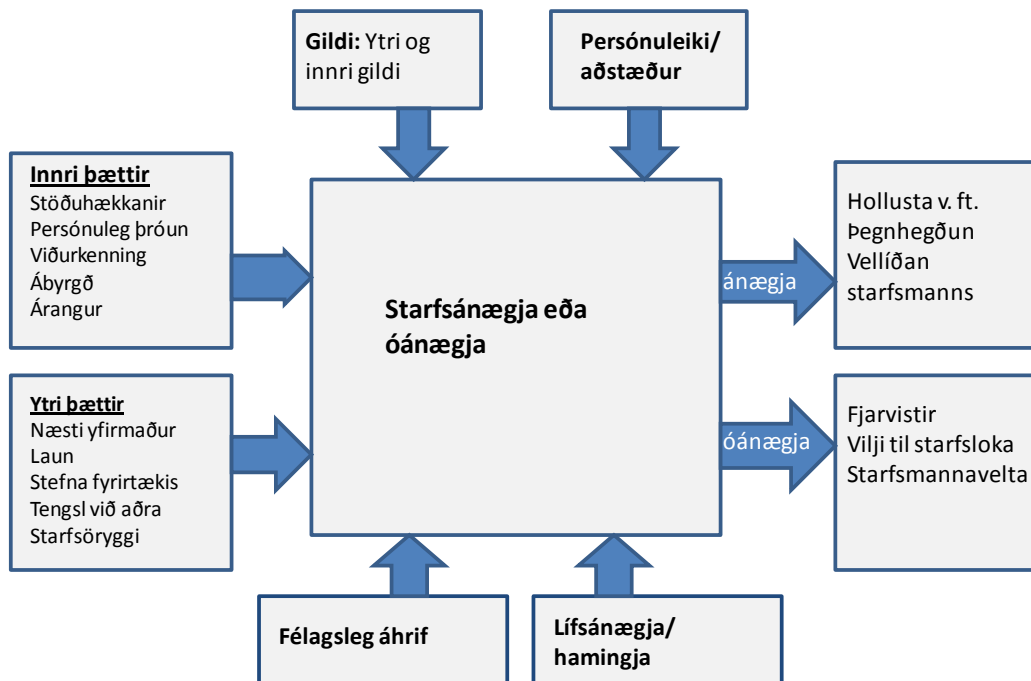
Efnahagslæggðin á Íslandi mun hugsanlega hafa aukin áhrif í opinbera geiranum á komandi misserum í ljósi boðaðra aðgerða stjórnvalda um niðurskurð, sparnað og endurskipulagningu. Enda hefur fjárhagsleg staða ríkissjóðs versnað til muna, og jafnvel rætt um þrefalda kreppu, þ.e.a.s. skuldakreppu ríkisins til viðbótar við hinar tvær (Upplýsingamiðstöð stjórnvalda, e.d.).

Stóra spurningin er hvort efnahagsástandið og aðgerðir sem gripið hefur verið til hafi haft áhrif á viðhorf og starfstengda hegðun starfsfólks og þar með getu þess til að takast á við áskoranir efnahagslæggðarinnar.

### 3 Viðhorf og starfstengd hegðun

Flestir vinnuveitendur vilja hafa ánægða starfsmenn sem sýna vinnustaðnum hollustu, mæta vel og stundvíslega, staldra lengi við í starfi og eru tilbúnir að leggja á sig meira en það allra nauðsynlegasta. Á móti ætlast starfsmenn til þess að vinnuveitandinn bjóði öruggt starfsumhverfi þar sem möguleikar eru á persónulegri þróun, góðum tengslum við annað fólk og viðurkenningu fyrir vel unnin störf. Tengslin á milli þessara gagnkvæmu, en þó oft óorðuðu og óformlegu væntinga og loforða, hafa verið kölluð sálfræðilegi samningurinn (psychological contract) og margar rannsóknir benda til þess að brot á honum geti haft mikil áhrif á starfsmenn og viðhorf þeirra (Rousseau og Tijoriwala, 1998; Suazo, Turnley og Mai-Dalton, 2005; Suazo, 2009; Lee, 2010). Rannsóknir hafa jafnframt bent til breytileika á sálfræðilegum samningum eftir löndum (Rousseau og Schalk, 2000), en einnig eftir greinum atvinnulífsins (Bellou, 2007; Calo, 2006).

Lykillugtak í rannsóknum á viðhorfum og hegðun starfsmanna er starfsánægja. Sem dæmi um kenningalegan ramma sem nær yfir ýmis hugtök á þessu sviði og lýsir tengslum þeirra er kenning Ghazzawis (2008). Hún skilgreinir forspárþætti starfsánægju og afleiðingar hennar á einfaldan og lýsandi hátt. Kenningin gerir ráð fyrir að eftirfarandi fimm meginþættir spái fyrir um starfsánægju: Persónuleiki, innri og ytri gildi, starfsaðstæður (innri og ytri), félagslegir þættir og lífsánægja. Hollusta, þegnhegðun og vellíðan eru taldar til jákvæðra afleiðinga starfsánægju en fjarvistir, vilji til starfsloka og starfsmannavelta til neikvæðra afleiðinga óánægju í starfi (sjá mynd 1).



Mynd 1. Kenningarlegur rammi starfsánægju – forspárþættir og afleiðingar

Heimild: Ghazzawi, 2008 (birt með heimild höfundar).

Þær hugsmíðar, þ.e. fræðilegu hugtök sem aðgerðabundin eru með mælingum (constructs), sem unnið er með í þessari rannsókn eru starfsánægja, hollusta, eigin þegnhegðun og þegnhegðun annarra, upplifun á stuðningi og sanngirni í verklagi og ferlum, auk bjartsýni. Skoðum nú þessa mikilvægu þætti og hvernig má mæla þá.

- Starfsánægja (job satisfaction) vísar til jákvæðs eða neikvæðs viðhorfs starfsmanns til starfsins og fyrirtækisins, en þetta viðhorf ræðst af einstaklingsbundinni upplifun á starfinu í samanburði við væntingar starfsmannsins um starfið og umgjörð þess (Locke, 1976; Cranny, Smith og Stone 1992). Starfsánægju má mæla með almennum hætti (global approach) og einnig með því að mæla ýmsa undirþætti starfsánægju (facet approach) (Spector, 1985). Orsakir og afleiðingar starfsánægju eru flóknar og samtvinnaðar en ljóst er að starfsánægja er mikilvægur áhrifavaldur til dæmis á hollustu og viðdvöl starfsmanna (Judge og Watanabe, 1993), auk þess að vera mikilvægur forspárþáttur um lífsánægju (Argyle, 2001).
- Erlendar samanburðarrannsóknir milli starfsmanna hins opinbera og einkafyrirtækja hafa verið nokkuð misvísandi hvað starfsánægju varðar. Ein grísk rannsókn benti til að starfsfólk í opinbera geiranum væri ánægðara í starfi en starfsfólk einkafyrirtækja (Demoussi og Giannakopoulos, 2007) en áströlsk rannsókn sýndi hins vegar engan mun milli þessara hópa (Macklin, Smith og Dollard, 2006). Rannsókn Hlínar Kristbergsdóttur og félagar (2008) hér á landi sýndi ekki marktækan mun á almennri starfsánægju milli starfsfólks opinbera geirans og einkageirans, þótt munur hafi birst á öðrum þáttum.
- Hollusta (commitment) er skilgreind sem sú upplifun að tilheyra skipulagsheild og orsakar vilja til að leggja sitt af mörkum til að hún nái árangri (Porter, Steers, Mowday og Boulian, 1974). Meyer og Herscovitch (2001) greina hollustu í þrjár viddir, tilfinningalega hollustu (affective), hollustu vegna skyldurækni (normative) og þægindatengda hollustu (continuance). Hollusta er mikilvægur forspárþáttur um tengsl einstaklinga við fyrirtækið sem þeir starfa hjá, og hefur almennt neikvæð tengsl við áform um að segja upp störfum og fjarvistir (Loi, Ngo og Foiley, 2006), en varðandi þann þátt veitir hollusta betri forspá en starfsánægja enda hegðunartengdari. Vísendingar eru um meiri hollustu starfsmanna í einkareknum fyrirtækjum en opinberum stofnunum (Lyons, Duxbury og Higgins, 2006). Hollusta mældist til að mynda meiri í einkafyrirtækjum í uppganginum á Íslandi, samanborið við opinberar stofnanir, þótt munurinn hafi verið lítill (Hlín Kristbergsdóttir o.fl., 2008). Í þessari rannsókn er eingöngu unnið með tilfinningalega hollustu.
- Þegnhegðun (organizational citizenship behavior) er hugtak sem notað er til að lýsa vilja starfsmanna til að leggja á sig meira en það allra nauðsynlegasta í tengslum við vinnustaðinn og starfið, til dæmis hjálpssemi við samstarfsfólk, frumkvæði í starfi varðandi umbætur og þróun og að verja fyrirtækið þegar það verður fyrir gagnrýni. Sýnt hefur verið fram á tengsl þegnhegðunar við starfsánægju, sanngirni, hollustu og trygð (Podsakoff, MacKenzie, Pain og Bachrack, 2000). Til að minnka skekkjuáhrif þar sem um sjálfsmat er að ræða getur verið viðeigandi að spyrja annars vegar um eigin þegnhegðun og hins vegar mat á þegnhegðun annarra. Í áðurnefndri rannsókn hér á landi (Hlín Kristbergsdóttir o.fl., 2008) mældist þegnhegðun marktækt meiri í einkafyrirtækjum, þótt munurinn væri ekki mikill og áhrifin veik
- Upplifun á vinnuveitandanum er samheiti yfir mikilvæg viðhorf um jákvæða eiginleika fyrirtækis eða stofnunar sem starfsmaður starfar hjá, og tengist of sterkt samskiptum við næsta yfirmann. Undirþættir eru meðal annars stuðningur frá fyrirtækinu (organizational support) og sanngirni (organizational justice). Upplifun á stuðningi hefur

- jákvæð tengsl við frammistöðu starfsmanna (Eisenberger, Huntington, Hutchison og Sowa, 1986; Rhoades og Eisenberger, 2001) en neikvæð tengsl við óæskilega hegðun (Rhoades og Eisenberger, 2002; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter og Ng, 2001). Þá benda rannsóknir til neikvæðra tengsla stuðnings við streitu, fjarvistir og áform um að hætta í starfi (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch and Rhoades, 2001).
- Sanngirni er venjulega skipt upp í eftirfarandi þrjá þætti: Sanngirni í verklagi og ferlum (procedural justice), sanngirni í samskiptum (interactional justice) og sanngirni í úthlutun (distributional justice) (Cohen-Carash og Spector 2001; Colquitt o.fl., 2001). Hér verður aðeins unnið með sanngirni í verklagi og ferlum, og þar með talið verklag er varðar upplýsingastreymi. Verklag og ferlar eru mikilvægur þáttur í tengslum við breytingar sem vinnuveitendur standa fyrir, og getur það haft úrslitaáhrif á hvort starfsmenn samþykkja eða hafna breytingum (Greenberg, 1987).
  - Í rannsókn Hlínar Kristbergsdóttur og félaga (2008) komu fram vísbendingar um að starfsfólk í einkageiranum upplifði meiri stuðning vinnuveitenda og meiri sanngirni í verkferlum, samanborið við starfsmenn opinberra stofnana.
  - Bjartsýni er viðhorf sem byggist á mati á aðstæðum og er gjarna undir áhrifum af persónuleika einstaklinga, meðal annars getu þeirra til að líta á erfiðar aðstæður sem áskoranir frekar en vandamál eða hindranir (Scheier, Carver og Bridges, 1994). Bjartsýni tengist oft grundvallar eiginleikum svo sem sjálfstrausti (self esteem), trú á eigin getu (general self-efficacy), stjórnrot (locus of control), taugaveiklun (neuroticism) og neikvæðri tilfinningahneigð (negative affectivity), sem er andstæðan við jákvæða tilfinningahneigð og bjartsýni (Judge og Larsen, 2001). Að einhverju leyti er því um stöðugan eiginleika er tengist persónuleika að ræða (Staw, Bell og Clausen, 1985; Steel og Rentsch 1997). Tengslin í ofangreindum rannsóknum eru þó almennt fremur veik og því verulegt rúm fyrir áhrif umhverfisþátta einnig, þar með talið starfstengda þætti. Í rannsókn Hlínar Kristbergsdóttur og félaga (2008) fyrir hrún eru vísbendingar um meiri bjartsýni starfsfólks í einkageiranum en í opinberum stofnunum, en óljóst er hvort sá munur er tilkominn vegna persónuleika einstaklinganna eða umhverfisþátta.

## 4 Rannsóknin

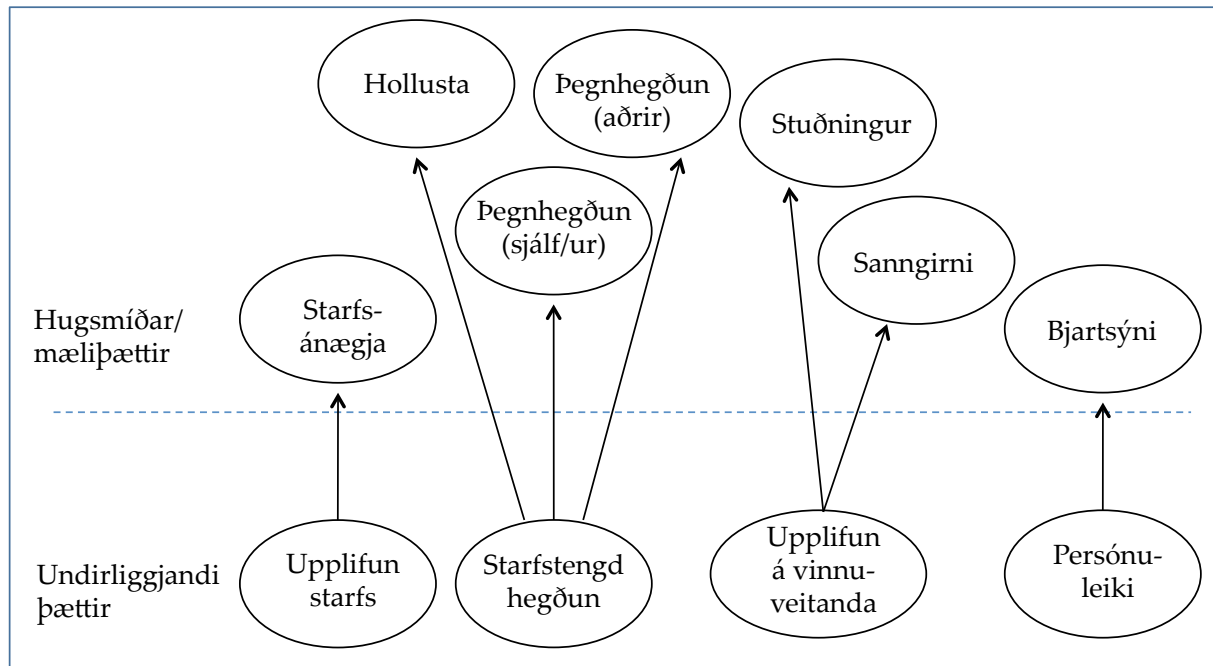
### 4.1 Markmið og rannsóknarspurningar

Markmið þessarar rannsóknar er að skoða tvær megingreinar atvinnulífsins með tilliti til viðhorfa og hegðunar starfsmanna fyrir og eftir hrún.

Í lok árs 2007 og byrjun árs 2008, þ.e. nokkru fyrir hrún, var framkvæmd rannsókn í 59 íslenskum fyrirtækjum og stofnunum, í þeim tilgangi að bera saman upplifun starfsfólks í einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum á ýmsum vinnusálfræðilegum þáttum. Niðurstöður sýndu að mörgu leyti jákvæðari viðhorf í einkageiranum en þeim opinbera. Starfsfólk í einkageiranum upplifði meiri stuðning vinnuveitenda og meiri sanngirni í verkferlum og var einnig bjartsýnna en starfsfólk í opinberum stofnunum (Hlín Kristbergsdóttir o.fl., 2008).

Sú athugun sem hér er lýst er óbeint framhald af rannsókn Hlínar og félaga (2008), og leitast við að svara því hvort afleiðingar efnahagsástandsins hafi komið fram á ólíkan hátt á þessum tveimur vinnumörkuðum. Niðurstöðurnar geta gefið vísbendingu um getu starfsfólks til að takast á við áskoranir efnahagslæggðar og endurreisnar í kjölfarið, og geta verið stjórnendum leiðsögn í samskiptum við starfsmenn.





Mynd 2. Hugsmíðar/mæliþættir rannsóknar og fjórir undirliggjandi þættir

Leitast verður við að svara eftirfarandi rannsóknarspurningum:

1. Hefur efnahagsástandið, með tilheyrandi samdráttaraðgerðum og uppsögnum, breytt starfstengdum viðhorfum og hegðun starfsfólks á vinnumarkaði almennt?
2. Ef áhrif koma fram, eru þau hin sömu eða mismunandi í opinberum stofnunum annars vegar og í einkageiranum hins vegar?

Rannsóknarspurningum verður svarað með því að bera saman upplifun starfsfólks hér á landi í annars vegar einkareknum og hins vegar opinberum skipulagsheildum um áramót 2007-2008 við upplifun starfsfólks í hlutmengi sömu stofnana og fyrirtækja vorið 2009.

Þau starfstengdu viðhorf og hegðunarþættir sem hér er unnið með, má flokka í fjóra undirliggjandi meginþætti; upplifun á starfinu, starfstengda hegðun, upplifun á vinnuveitanda og loks persónueinkennið bjartsýni. Þetta er sýnt nánar á mynd 2, en þar eru mældar hugsmíðar sýndar í efri hluta og undirliggjandi þættirnir fjórir í neðri hluta.

#### 4.2 Aðferð

Hér er gerð grein fyrir þátttakendum og úrtaki rannsóknarinnar, mælitækinu sem notað er, helstu atriðum varðandi framkvæmdina og aðferðum við úrvinnslu.

Rannsóknin er eins og áður segir framhald af rannsókn Hlínar Kristbergsdóttur og félagar (2008). Í þeirri athugun var könnun send á 5.610 starfsmenn í alls 59 íslenskum skipulagsheildum, 28 einkafyrirtækum og 32 opinberum stofnunum á tímabilinu og fór gagnaöflun fram á tímabilinu frá nóvember 2007 til loka janúar 2008. Svarendur voru 3.083 talsins, og svarhlutfall því 55%.

#### 4.3 Þátttakendur

Sú rannsókn sem hér er lýst byggir á úrtaki þátttakenda í hluta þeirra fyrirtækja og stofnana sem tóku þátt í fyrri rannsókn (Hlín Kristbergsdóttir og félagar, 2008). Leitað var til þeirra fyrirtækja og stofnana sem höfðu verið með gott svarhlutfall í fyrri rannsókninni, þar sem

talið var að gæði gagnanna yrðu meiri, ef svarhlutfall í báðum umferðum væri hátt, og líkur til þess voru hámarkaðar með þessari aðferð. Ef þessi aðferð við val á þátttökufyrirtækjum leiðir til skekkju, til dæmis jákvæðari svarenda, ætti sú skekkja að koma fram á sama hátt í opinbera geiranum og einkageiranum.

Þátt tóku alls átta einkafyrirtæki og tíu opinberar stofnanir. Könnunin var send á 1.711 þátttakendur, 834 starfsmenn í opinberum stofnunum og 877 starfsmenn í einkafyrirtækjum. Svarendur voru alls 772 talsins, 288 úr einkafyrirtækjum og 484 úr opinberum stofnunum. Svarhlutfall í heildina var því 45% (33% í einkafyrirtækjum en 58% í opinberum stofnunum). Um 52% svarenda voru karlar og 48% konur og endurspeglar það hlutfall mjög vel atvinnuþátttöku á íslenskum vinnumarkaði 2009 (Hagstofa Íslands, e.d. 2). Um 49% svarenda er með háskólapróf en um 29% vinnuafli á vinnumarkaði er með háskólapróf (Hagstofa Íslands, e.d. 3) og er hlutfall háskólamenntaðra því hærra í svarendahópnum. Um 80% svarenda er á aldrinum 30-59 ára. Af svarendum starfa 37% í einkafyrirtæki en 62% í opinberri stofnun, en það er hærra hlutfall en raunin er á vinnumarkaði þar sem alls um 33% vinnuafli starfar í opinberum stofnunum (Hagstofa Íslands, e.d. 4). Þetta ætti þó ekki að koma að sök þar sem svipuð skekkja var í fyrri gagnaöflun sem samanburður er gerður við.

#### 4.4 Mælitæki

Í þessari rannsókn voru notaðar sömu hugsmíðar og mælipættir og í rannsókn Hlínar Kristbergsdóttur og féлага (2008). Almenn starfsánægja var metin með alls fjórum spurningum og hollusta með sex spurningum, og var lögð áhersla á tilfinningalega hollustu, sem nefnd er hér að framan. Þegnhegðun var metin með alls fjórtán spurningum, þ.e. eigin þegnhegðun með níu spurningum og þegnhegðun samstarfsfólks með fimm spurningum. Stuðningur var metinn með átta spurningum, sanngirni vinnuveitanda með sjö spurningum og bjartsýni með fjórum spurningum. Heildarupplifun er greind með því að nota alla mælipættina og því samastendur sá mælikvarði af alls 43 spurningum, og er vægi þeirra allra jafnt. Í öllum tilvikum er um að ræða stytta útgáfu upprunalegra erlendra spurningalista fyrir viðkomandi hugsmíðar, en þeir voru styttil til að hámarka svarhlutfall, og byggðist sú stytting meðal annars á niðurstöðu fyrri þáttgreininga og áreiðanleikagreininga.

Spurningarnar sem notaðar voru til að meta ofangreinda sjö mælipætti voru settar fram sem fullyrðingar sem svarendur tóku afstöðu til á kvarðanum 1-5, þar sem 1 stendur fyrir mjög ósammála og 5 fyrir mjög sammála (sjá nánar um mælitækið í Hlín Kristbergsdóttur og félagar, 2008). Innri samkvæmni þessara kvarða var hér á bilinu 0,79-0,85 og áreiðanleiki allra mælipátta því metinn ásættanlegur (sjá töflu 2).

Loks var spurt um bakgrunn þátttakenda með sex bakgrunnsspurningum þar sem spurt var um kyn, aldur, starfsaldur, stjórnunarlega ábyrgð, menntunarstig og vinnustundafjölda á viku.

#### 4.5 Framkvæmd

Leitað var til forstöðumanna á sviði starfsmannamála í rúmlega 20 skipulagsheildum sem höfðu tekið þátt í rannsókninni 2007-2008. Alls 18 þeirra sem leitað var til ákváðu að taka þátt aftur. Þeir sem samþykktu þátttöku voru beðnir að útvega annað hvort netföng allra starfsmanna eða að taka slembiúrtak 50 starfsmanna úr starfsmannaskrá. Þátttakendur fengu upplýsingar frá viðkomandi stjórnendum um að könnunin væri fyrirhuguð, áður en hún var lögð fyrir. Könnunin var framkvæmd rafrænt. Þátttakendum var sendur tölvupóstur með hlekk inn á könnunina og voru sendar tvær áminningar á því 1-2ja vikna tímabili sem

fyrirlögn stóð yfir í hverju fyrirtæki. Fyrirlögn fór fram á tímabilinu 1. mars til 15. apríl 2009 og var þátttakendum boðið að taka þátt í happdrætti.

#### 4.6 Úrvinnsla

Áreiðanleiki kvarðanna var greindur með alphastuðli Chronbachs, en hann byggist á fylgni, og metur innri samkvæmni í safni af spurningum sem eiga að mæla einvíða undirliggjandi hugsmíð. Einnig var gerð þáttagreining (principal components analysis).

Rannsóknarspurningum var svarað með t-prófi fyrir óháð úrtök (independent samples t-test) og meðaltöl mælipátta (hugsmíða) fyrir starfsfólk einkafyrirtækja og opinberra stofnana borin saman á tveimur tímapunktum, fyrir hrún og eftir hrún. Áhrifastærð (effect size) t-prófsins var greind með *d*-stuðli Cohens, en til að reikna hann er deilt í mismun meðaltala með heildarstaðalfrávik. Tölfræðileg marktækni í stóru gagnasafni þarf því ekki að þýða að áhrifin skipti máli, og *d*-stuðull Cohens er aðferð til að meta styrk áhrifa (Cohen, 1988). Viðmið Cohens (1988) við túlkun á styrk áhrifa hvers þáttar eru þau, að  $d \geq 0,20$  teljast veik áhrif,  $d \geq 0,50$  miðlungssterk áhrif og  $d \geq 0,80$  sterk áhrif.

## 5 Niðurstöður

Hér er gerð grein fyrir niðurstöðum áreiðanleikagreiningar og fylgniathugunar á mælipáttunum, og síðan farið yfir rannsóknarspurningarnar út frá greiningu á marktækni meðaltala milli hinna tveggja vinnumarkaða á tveimur mismunandi tímapunktum.

### 5.1 Áreiðanleiki og aðgreining hugsmíða

Eins og sjá má í töflu 2 er innri samkvæmni (alpha áreiðanleiki) allra mælipátta sem mældir voru ásætlanleg eða á bilinu 0,79 til 0,85. Marktæk fylgni er á milli allra hugsmíða í greiningunni, en mest milli stuðnings og sanngirni ( $r=0,62$ ), enda vísa þeir þættir báðir til viðhorfs til vinnuveitanda. Minnst fylgni er á milli bjartsýni og annarra hugsmíða, svo sem sanngirni ( $r=0,17$ ), hollustu ( $r=0,24$ ), stuðnings ( $r=0,25$ ) og þegnhegðunar samstarfsfólks ( $r=0,24$ ). Allar hugsmíðar eru að vissu marki tengdar innbyrðis og tengdar við heildarupp-

Tafla 2. Meðaltöl (M, á kvarðanum 1-5), staðalfrávik (sf), fylgni á milli hugsmíða og áreiðanleiki (alphastuðull Chronbachs, feitlettraður)

	M	sf	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Starfsánægja	4,06	0,79	<b>0,84</b>							
2. Hollusta	3,73	0,77	0,51*	<b>0,80</b>						
3. Þegnhegðun-eigin	4,13	0,47	0,37*	0,40*	<b>0,80</b>					
4. Þegnhegðun-samstarfsf.	3,90	0,55	0,33*	0,36*	0,38*	<b>0,79</b>				
5. Stuðningur	3,62	0,63	0,36*	0,55*	0,38*	0,40*	<b>0,84</b>			
6. Sanngirni	3,23	0,72	0,32*	0,44*	0,28*	0,39*	0,62*	<b>0,82</b>		
7. Bjartsýni	4,10	0,60	0,30*	0,24*	0,42*	0,24*	0,25*	0,17*	<b>0,81</b>	
8. Heildarupplifun	3,83	0,44	0,70*	0,77*	0,64*	0,63*	0,76*	0,70*	0,53*	<b>0,85</b>

\*Fylgni marktæk við 0,05 öryggismörk,

lifun, og skýrir sá ráðandi þáttur um 25% dreifingarinnar. Þáttagreining bendir þó til að þær séu aðgreinanlegar frá hvor annari, þ.e. að kvarðarnir séu einvíðir, eins og í fyrri rannsókn (Hlín Kristbergsdóttir o.fl., 2008).

Tafla 3. Meðaltöl, staðalfrávik, niðurstöður t-prófa og áhrifastærðir við samanburð milli 2007/2008 og 2009

	2009	2007/2008				Áhrifastærð (Cohen's d)
	M (sf)	M (sf)	df	t-gildi	P	
Starfsánægja	4,06 (0,79)	4,01 (0,78)	3847	-1,61	0,11	0,06
Hollusta	3,73 (0,77)	3,49 (0,79)	3845	-7,86	0,00	0,31
Þegnhegðun - eigin	4,13 (0,47)	4,08 (0,51)	3841	-2,05	0,04	0,08
Þegnh. - samstarfsm.	3,90 (0,55)	3,82 (0,61)	3759	-3,39	0,00	0,14
Stuðningur	3,62 (0,63)	3,47 (0,75)	3827	-5,12	0,00	0,21
Sanngirni	3,23 (0,73)	3,09 (0,81)	3795	-4,42	0,00	0,18
Bjartsýni	4,10 (0,60)	4,13 (0,61)	3736	1,26	0,21	-0,05
Heildarupplifun	3,82 (0,44)	3,73 (0,49)	3853	-5,06	0,00	0,21

### 5.2 Upplifun starfsfólks fyrir og eftir hrun

Í töflu 3 má sjá niðurstöður t-prófa þar sem borin eru saman meðaltöl svara í svarendahópnum í heild, eftir því hvenær mæling fór fram, þ.e. 2007/2008, eða 2009. Fram kemur að marktæk breyting til hins betra er sýnileg á öllum hugsmíðum nema tveimur til þremur, þ.e.a.s. starfsánægju og bjartsýni, þótt áhrifin séu reyndar mjög lítil á eigin þegnhegðun. Breytingin er mest á hollustu, stuðningi og sanngirni og eru áhrifin þar miðlungssterk en veikari hvað varðar upplifun starfsfólks á þegnhegðun samstarfsfólks.

Til að fá heildarmynd af viðhorfum starfsmanna eftir tegund skipulagsheilda og tímasetningu mælinga var reiknaður kvarðinn um heildarupplifun (eða „heildarjávæðni“) sem áður er lýst. Mynd 3 sýnir að heildarupplifun starfsfólks í opinberum stofnunum hefur orðið jákvæðari á milli þessara tveggja tímabila, 2007-2008 og 2009, en heildarupplifun starfsfólks í einkafyrirtækjum stendur hins vegar í stað. Þessi niðurstaða er greind nánar, þ.e. út frá mælipáttunum sjö, á mynd 4.

Á mynd 4 má sjá að eftir hrun hefur orðið marktæk jákvæð breyting hvað varðar upplifun starfsfólks í opinberum stofnunum á starfsánægju, hollustu, þegnhegðun (bæði eigin og annarra), stuðningi og sanngirni. Þróunin er hins vegar ekki eins jákvæð hjá

		Tími mælingar	
		2007/2008	2009
<b>Vinnu- markaður</b>	Einka- fyrirtæki	3,82	3,81
	Opinberar stofnanir	3,65	3,83

Mynd 3. Meðaltal heildarupplifunar svarenda í mælingum á starfstengdum viðhorfum og hegðun, eftir vinnumarkaði og tíma (á kvarðanum 1-5)

einkafyrirtækjum, því þar reynist vera neikvæð breyting í stuðningi, sanngirni og bjartsýni, en jákvæð breyting á hollustu.

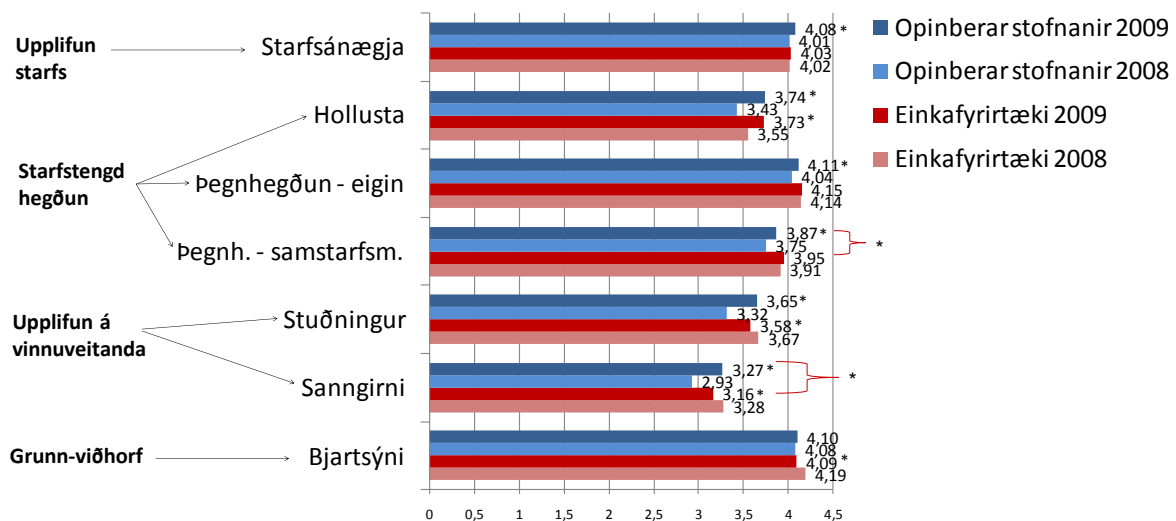
Niðurstaðan varðandi sanngirni er sérstaklega athyglisverð því staða þessara tveggja hópa hefur í raun snúist við á þeim þætti ( $d = -0,15$ ). Jákvæðu áhrifin á starfsfólk opinberra stofnana eru þó nokkuð sterkari ( $d = 0,43$ ) en neikvæðu áhrifin á starfsfólk einkafyrirtækja ( $d = -0,16$ ). Það sama á við um upplifun á stuðningi, þ.e.a.s. jákvæðu áhrifin á starfsfólk opinberra geirans eru mun sterkari milli tímabila ( $d = 0,44$ ) en neikvæðu áhrifin hjá starfsfólki einkafyrirtækja ( $d = -0,13$ ). Hollusta hefur aukist bæði í einkafyrirtækjum ( $d = 0,22$ ) og opinberum stofnunum ( $d = 0,39$ ), en áhrifin eru þó sterkari hjá hinu opinbera.

Ef horft er til opinberra starfsmanna eingöngu og breytinga á upplifun frá því fyrir hrun má sjá að starfsfólk opinberra stofnana er nú jákvæðara á öllum þáttum nema einum, þ.e.a.s. bjartsýni stendur í stað. Starfsfólk einkafyrirtækja er hins vegar ekki eins jákvætt og áður, og kemur það fyrst og fremst fram í upplifun á sanngirni ( $d = -0,16$ ) og stuðningi ( $d = -0,13$ ). Þá hefur bjartsýni þeirra minnkað ( $d = -0,15$ ). Þó gætir jákvæðra áhrifa á hollustu, sem er meiri eftir hrun ( $d = 0,22$ ) og vegur það upp á móti lægra mati á stuðningi, sanngirni og bjartsýni í heildarupplifun starfsfólks í einkafyrirtækjum.

## 6 Umræða

Lagt var upp með að varpa ljósi á hvort efnahagshrunið og efnahagslægdin sem hófst á Íslandi haustið 2008 hafi haft áhrif á viðhorf og starfstengda hegðun starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði og hvort áhrifin séu sambærileg á starfsmenn einkageirans og opinberra geirans. Gögn frá starfsmönnum í einkareknum og opinberum skipulagsheildum á tveimur mismunandi tímabilum (um og eftir áramót 2007-2008 og við upphaf árs 2009) voru notuð. Niðurstöður benda til þess að efnahagsástandið hafi haft mismunandi áhrif á almenn starfstengd viðhorf og hegðun eftir geirum atvinnulífsins. Starfsánægja og heildarupplifun verða á tímabilinu marktækt jákvæðari í opinbera geiranum, en breytingin er lítil eða jafnvel í neikvæða átt í einkageiranum. Staðan er því sú á árinu 2009 að heildarupplifun starfsmannahópanna tveggja er jöfn, þ.e. jafn jákvæð.

Efnahagsástandið hefur haft jákvæð áhrif á hollustu starfsfólks á íslenskum



Mynd 4. Samanburður á viðhorfi starfsfólks í einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum og samanburður milli ára.

vinnumarkaði, og gildir það jafnt um opinbera geirann sem einkageirann. Þetta þarf ekki að koma á óvart í ljósi þess að mun erfiðara er nú að finna nýtt starf ef til starfsloka kemur. Niðurstöður eru að því leyti jákvæðar fyrir íslenskt atvinnulíf, enda starfsmannavelta sem hlýst af lækkaðri hollustu almennt kostnaðarsöm og truflandi. Einnig hefur upplifun á eigin þegnhegðun sem og þegnhegðun samstarfsfólks aukist frá árinu 2008 í opinbera geiranum. Á sviði starfstengdrar hegðunar hefur því dregið saman með starfsfólki í opinbera geiranum og einkageiranum í kjölfar hrunsins.

Upplifun starfsfólks á stuðningi og sanngirni af hálfu vinnuveitenda er nú jákvæðari á vinnumarkaðnum í heild en raunin var á uppgangstíma íslensks atvinnulífs á árunum 2007 og 2008. Þá breytingu má þó alfarið rekja til jákvæðara mats starfsfólks opinbera geirans, þar sem upplifun starfsfólks í einkageiranum á stuðningi og sanngirni vinnuveitanda versnaði nokkuð milli 2008 og 2009.

Þessar niðurstöður má að öllum líkindum rekja til þeirra beinu áhrifa sem efnahagsástandið hefur nú þegar haft á aðstæður og starfsöryggi þessara tveggja hópa. Uppsagnir og aðrar samdráttaraðgerðir í einkafyrirtækjum með tilheyrandi brotthvarfi samstarfsfólks og óvissu um eigin framtíð, starfsöryggi og starfskjör eru eflaust að segja til sín í upplifun starfsmanna einkafyrirtækja. Starfsöryggi og starfskjörum opinberra starfsmanna hafði ekki verið ógnað með sambærilegum hætti á þeim tíma sem þessi gagnaöflun var framkvæmd, sem var um átta mánuðum eftir hrun. Niðurstöðurnar endurspeglar því ákveðinn aðstæðumun milli starfsfólks í íslenskum einkafyrirtækjum og í opinberum stofnunum. Þetta gæti þó breyst, þar sem opinberar stofnanir eru vegna stífari lagaramma og meira skrifræðis og reglufestu svifaseinni í að grípa til samdráttaraðgerða, en gætu engu að síður gert það síðar. Þá getur það skipt máli að hjá opinberum stofnunum eru breytingar á tekjum lengur að koma fram, enda tekjur þeirra ákvarðaðar einu sinni á ári í fjárlögum, og hvatinn til breytinga því ef til vill síðkomnari. Mikilvægt er þó að fylgjast grannt með þróun þessara mála hjá opinberum starfsmönnum nú þegar sparnaðaraðgerðir og endurskipulagning ógna starfsöryggi og stöðugleika á þeim vettvangi (Upplýsingamiðstöð stjórnvalda, e.d.).

Athyglisvert er að skoða þessar niðurstöður í ljósi niðurstaðna kannana VR og SFR frá sama tímabili, en þar má sjá að meðan félagsmenn í VR standa í stað hvað varðar ánægju með laun (55% ánægðir 2008 en 54% ánægðir 2009) þá verða félagsmenn í SFR sáttari við sín laun á þessu tímabili (19% ánægðir 2008 og 27% ánægðir 2009) (SFR, e.d.2, VR, e.d.2). Þessar niðurstöður gætu bent til þess að starfsfólk í opinberum stofnunum hafi stillt af sínar væntingar í ljósi efnahagslæggðarinnar og að starfsöryggi og upplifun á stuðningi og sanngirni vegi þyngra í heildarmati og upplifun þeirra nú en áður. Sú upplifun dregur ef til vill úr þeirri óánægju sem almennt hefur ríkt um launakjör hjá hinu opinbera.

Bjartsýni virðist á heildina lítið lítið hafa breyst hjá starfsfólki á íslenskum vinnumarkaði, og eru áhrifin alls engin hjá opinberum starfsmönnum. Bjartsýni starfsfólks í einkafyrirtækjum hefur hins vegar minnkað frá árinu 2008, þó svo að áhrifin séu veik. Þetta hefur orðið til þess að dregið hefur saman með starfsfólki einkageirans og opinbera geirans varðandi þessa eiginleika, jafnvel þótt um sé að ræða þátt sem tengist persónuleika og talinn er stöðugur hjá einstaklingum. Það er áhyggjuefni fyrir íslenskt atvinnulíf ef starfsfólk í einkafyrirtækjum er að tapa bjartsýni sinni, enda getur það haft áhrif á getu einstaklinganna til að takast á við áskoranir og óvæntar breytingar.

Helsti annmarki rannsóknarinnar er að um er að ræða hlutmengi starfsmanna og stofnana úr fyrri gagnaöflun og úrtak starfsmanna og stofnana í seinni gagnaöflun er því ekki nákvæmlega það sama og í þeirri fyrri. Svarendahópurinn er því töluvert minni en

2007/2008, en þó er í báðum tilvikum um að ræða nokkuð stór gagnasöfn, með yfir 500 svarendur. Þá er það veikleiki að hlutfall háskólamenntaðra í svarendahópnum er stærri en raunin er á vinnumarkaði og spegla því niðurstöður sterkar viðhorf starfsfólks með háskólamenntun en annarra hópa á vinnumarkaði.

Það væri verðugt rannsóknarefni í framhaldinu að skoða langtímaáhrif efnahagslæggða á starfstengda hegðun starfsfólks í fyrirtækjum eftir því hvort eða hvaða samdráttaraðgerðum hafi verið beitt í viðkomandi skipulagsheild og einnig hvort og hvernig áhrifin koma fram hjá starfsfólki í opinberum stofnunum í ljósi boðaðra aðgerða stjórnvalda. Áhrifin gætu orðið mikil, einkum ef starfsfólk upplifir framhaldið sem brot á sálfræðilega samningnum. Því er mikilvægt að fylgja þessari rannsókn eftir og skoða þessa þætti nánar.

## 7 Lokaorð

Almennt er viðhorf starfsfólks í einkageiranum neikvæðara eftir hrun en það var fyrir hrun, að því undanskildu að hollusta hefur aukist. Hugsanlegt er að svör einhverra þátttakenda gefi vísbendingu um einhvers konar eftirlifendaheilkenni. Stjórnendur í einkageiranum þurfa að vinna markvisst að því að hlúa að því starfsfólki sem eftir situr og þá sérstaklega að horfa til stuðnings og sanngirni í verklagi. Þetta er sérstaklega mikilvægt í öllum erfiðum ákvörðunum sem lúta að starfsfólki og gætu haft áhrif á sálfræðilega samninginn milli starfsmanns og vinnuveitanda.

Hvað opinbera geirann varðar þá er það jákvæð niðurstaða að starfsfólk í opinbera geiranum sýnir nú meiri starfsánægju, meiri þegnhegðun og meiri upplifun á sanngirni og stuðningi. Stjórnendur í opinbera geiranum þurfa að leitast við að viðhalda þessu, ekki síst í fyrirhuguðum hagræðingaraðgerðum, til dæmis með því að leggja áherslu á samráð og sanngirni í verklagi og ferlum.

Ýmiss konar óhagræði leiðir af því að skipta hinum smáa vinnumarkaði Íslands upp í tvo aðskilda vinnumarkaði. Ýmsar hindranir, bæði raunverulegar og huglægar, koma í veg fyrir að vinnuafli flæði óheft á milli og þar með er komið í veg fyrir að þekking, færni og geta færast á milli geiranna tveggja. Höfundar telja að æskilegt væri að færa vinnumarkaðina nær hvor öðrum, með því að endurskoða heildstætt lagaramma sem varða öll starfsmannamál hér á landi. Þar sem þessi rannsókn bendir til þess að viðhorf hópanna séu að færast saman ætti það að auðvelda slíka endurskoðun.

## Heimildir

Agell, J. og Bennmarker, H. (2002). *Wage policy and endogenous wage rigidity: A representative view from the inside*. IFAU-Working Paper 2002:12.

Akdogan, A og Cingoz, A. (2009). The effect of organizational downsizing and layoffs on organizational commitment: A field research. *Journal of American Academy of Business*, 14, 227-284.

Appelbaum, S.H., Leblanc, M. og Shapiro, B.T. (1998). The aftermath of downsizing. A case study of disengagement, disidentification, disenfranchisement and disenchantment. *The Journal of Management Development*. 17(6), 402-431.

Argyle, M. (2001). *The Psychology of Happiness*, 2. útg. London: Routledge.

- Arney Einarasdóttir. (2010). Mannaflatengdar samdráttaraðgerðir - Sveigjanleiki fyrirtækja og stofnana í kreppu. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XI: Viðskipta- og hagfræðideild*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Arney Einarasdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Finnur Oddsson. (2009). *Staða mannauðsstjórnunar á Íslandi: Cranet rannsóknin 2009*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Árelía Eydís Guðmundsdóttir. (2002). *Íslenskur vinnumarkaður á umbrotatímum: Sveigjanleiki fyrirtækja, stjórnun og samskipti aðila vinnumarkaðarins*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Bellou, V. (2007). Shaping psychological contracts in the public and private sectors: A human resources management perspective. *International Public Management Journal*, 10(3), 327-349.
- Bewley, T. F. (1998). Why not cut pay? *European Economic Review*, 42, 459-490.
- Boyne, G.A., Jenkins, G. And Poole, M. (1999). Human resource management in the public and private sectors: an empirical comparison. *Public Administration*, 77, 407-20.
- Boyne, G.A. (2002). Public and private management: What's the difference? *Journal of Management Studies*, 29, 91-122.
- Boyne, G.A. (2006). Strategies for public service turnaround: Lessons from the private sector. *Administration & Society*; 38(3), 365- 388.
- Böckerman, P., Laaksonen, S. og Vainiomäki, J. (2007). Who bears the burden of wage cuts? Evidence from Finland during the 1990s. *International Journal of Manpower*, 28(2), 100-121.
- Calo, T.J. (2006). The Psychological Contract and the Union Contract: A Paradigm Shift in Public Sector Employee Relations. *Public Personnel Management*. Washington, 35(4), 331-342.
- Claessens, S., Kose, M. A. og Terrones, M. E. (2009). What happens during recessions, crunches and busts?. *Economic Policy*, 24, 653-700.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power analysis for the behavioral sciences* (2. útgáfa). New York: Academic Press.
- Cohen-Carash, Y. og Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E. Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H. og Ng, K.Y. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cranny, C.J., Smith , P.C. og Stone, E.F. ( 1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York, NY: Lexington Books.
- Demoussi, M. og Giannakopoulos, N. (2007). Exploring job satisfaction in private and public employment. Empirical evidence from Greece. *Labour*, 21, 333-359.
- DeWitt, R. (1993). The structural consequences of downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 30-40.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, R.D. og Rhoades. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. og Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Gandolfi, F. (2008). Reflecting on downsizing: What have managers learned? *S.A.M. Advanced Management Journal*; 73(2), 46-56.
- Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda. *The Business Review, Cambridge* 11, (2), 1-10.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*. 12(1), 9-22.



- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2006). Starfsmannastefna - stefnumiðað plagg eða hátíðaryfirlýsing: Samanburður á starfsmannastefnu fyrirtækja, stofnana og sveitarfélaga. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VII: Viðskipta- og hagfræðideild*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 133-145.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2007). Forstöðumenn ríkisstofnana; embættismenn eða fagstjórnendur: Greining á hæfniskröfum æðstu stjórnenda sem birtast í lögum nokkurra ríkisstofnana. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII: Viðskipta- og hagfræðideild*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 181-192.
- Hagstofa Íslands. (2009). *Hagtíðindi – Þjóðhagsreikningar* (94. árg. 38.tbl. 8. júní). Sótt 1. júní 2010 af <https://www.hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=9750>
- Hagstofa Íslands. (e.d. 1). Sótt 1. júlí 2010 af <http://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%2D2009+%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/hlutfall>
- Hagstofa Íslands. (e.d. 2). Sótt 1. júlí 2010 af <http://hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01105%26ti=Vinnu marka%F0urinn+eftir+kyni%2C+aldri%2C+b%FAsetu+og+menntun+1991%2D2009+%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>
- Hagstofa Íslands. (e.d. 3) Sótt 1. júlí 2010 af <http://hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01105%26ti=Vinnu marka%F0urinn+eftir+kyni%2C+aldri%2C+b%FAsetu+og+menntun+1991%2D2009+%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>
- Hagstofa Íslands. (e.d. 4) sótt 1. júlí 2010 af <http://hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01105%26ti=Vinnu marka%F0urinn+eftir+kyni%2C+aldri%2C+b%FAsetu+og+menntun+1991%2D2009+%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>
- Hall, R., Feldstein, M., Frankel, J., Gordon, R., Romer, C., Romer, D. og Zarnowitz, V. (2003). The NBER'S Business-Cycle Dating Procedure. Business Cycle Dating committee, National Bureau of Economic Research. Sótt 8. júní 2009 af [http://michaelcarliner.com/blog/wpcontent/uploads/2008/02/NBER\\_0310\\_Business\\_Cycle\\_Dating.pdf](http://michaelcarliner.com/blog/wpcontent/uploads/2008/02/NBER_0310_Business_Cycle_Dating.pdf)
- Hlín Kristbergadóttir, Leifur Geir Hafsteinsson og Arney Einarsdóttir. (2008). Samanburður á upplifun starfsmanna einkarekinna fyrirtækja og starfsmanna hins opinbera af vinnustað og starfi. *Sálfræðiritið*, 13, 107-126.
- Judge, T.A. og Larsen, R.J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction. A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 86(1) 67-98.
- Judge, T.A. og Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*. 6, 939-948.
- Katrín Ólafsdóttir. (2008). *Er íslenskur vinnumarkaður sveigjanlegur?* (skýrsla). Reykjavík: Viðskiptadeild Háskólans í Reykjavík.
- Lára V. Júlíusdóttir. (1997). *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*. Alþýðusamband Íslands; Reykjavík.
- Lee, H. (2010). An Empirical Study on Work Attitudes in Government Service. *Business Renaissance Quarterly*, 5(1), bls. 89-103.
- Lewis, G.B. og Frank, S.A. (2002). Who wants to work for the government? *Public Administration Review*. 62(4), 395-404.

- Lienert, I. (2009). *Where Does the Public Sector End and the Private Sector begin.* (WP/09/122). International Monetary Fund. Sótt 8. júní 2009 af <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2009/wp09122.pdf>
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Í M.D. Dunnette (Ritstj.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1297-1349). Chicago: Rand McNally & Company.
- Loi, R. Ngo, H.Y. og Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996.
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E. og Higgins, C.A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 66, 605-618.
- Macklin, D.S., Smith, L.A. og Dollard, M.F. (2006). Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology*, 58, 130-143.
- McFarlin, D. B. og Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- Meyer, J.P. og Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Mishra, A.K. og Spreitzer, G.M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- Ómar H. Kristmundsson. (2007). Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006 – Niðurstöður 2007. Reykjavík: Fjármálaráðuneytið. Sótt 29. september 2010 af <http://www.fjarmalaraduneyti.is/media/Starfsmannamal/Konnun-a-starfsumhverfi-rikisstarfsmanna-2006-nidurstodur.pdf>
- Perry, J.L. og Rainey, H.G. (1988). The public-private distinction in organization theory: A critique and research strategy. *The Academy of Management Review*, 13, 182-201.
- Pfeifer, C. (2007). The Perceived Fairness of Layoffs in Germany: Participation, Compensation, or Avoidance? *Journal of Business Ethics*, 74(1), 25-37.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Pain, J.B. og Bachrack, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-564.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 56, 603-609.
- Rhoades, L. og Eisenberger, R. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rhoades, L. og Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rousseau, D.M. og Schalk, R. (2000). Learning from cross-national perspectives on psychological contract. Í Rousseau og Schalk (ritstjórar). *Psychological Contracts in Employment - Cross-National Perspectives*. US: Sage publications.

- Rousseau, D.M. og Tijoriwala, S.A. (1998). Assessing psychological contracts: issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-696.
- Ryan, L. og Macky, K.A. (1998). Downsizing Organizations: Uses, Outcomes and Strategies. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 36, 29-45.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. og Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A Reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*. 67(6), 1063-1078.
- Seðlabanki Íslands. (2008). Kreppur vegna skyndilegra straumhvarfa fjármagnsflæðis. (Rammagrein IV-1). *Peningamál*, 3.
- SFR. (e.d.1). *Launakönnun 2009: Starfsöryggi, launaskerðing, ánægja með lífið*. Sótt 24. október 2010 af <http://www.sfr.is/kannanir-sfr/launakonnun-sfr/launakonnun-2009/helstunidurstodur/starfsoryggi-anaegja-med-lifid/>
- SFR. (e.d.2). *Launakönnun 2008: SFR-VR*. Sótt 24. október 2010 af <http://www.sfr.is/kannanir-sfr/launakonnun-sfr/launakonnun-2008/sfr---vr/>
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Staw, B.M., Bell, N.E. og Clausen, J.A. (1985). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-78.
- Steel, R.P. og Rentsch, J.R. (1997). The dispositional model of job attitudes revisited: Findings of a 10-year study. *Journal of Applied Psychology*, 82, 873-879.
- Suazo, M.M. (2009). The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), 136 – 160.
- Suazo, M.M., Turnley, W.H. og Mai-Dalton, R.R. (2005). The Role of Perceived Violation in Determining Employees' Reactions to Psychological Contract Breach. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 12(1), 24-37.
- Van Der Wal, Z., De Graaf, G. og Lasthuizen, K. (2008). What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public Administration*, 86, 465-482.
- Upplýsingamiðstöð stjórnvalda (e.d.). Sótt 30.júní 2010 af <http://www.island.is/endurreisn/stjornvold/adgerdir-stjornvalda/endurskipulagning-opinberrar-thjonustu/>
- Vanhala, S. (2008). Public HRM in the European human resource management landscape. The Academy of Management Conference: The questions we ask. Anaheim, US 8-13. ágúst 2008. AOM: Anaheim.
- Weber, M. (1968). *Economy and Society*. New York: Bedminister Press.
- VR. (e.d.1). *Launakönnun 2009: Hvernig er ástandið?* Sótt 1. október 2010 af <http://www.vr.is/index.aspx?GroupId=477075>
- VR. (e.d.2). *Launakönnun 2009: VR og SFR samanburður*. Sótt 24. Október 2010 af <http://www.vr.is/index.aspx?GroupId=477074>
- Wamsley, G. og Zald, M. (1973). *The Political Economy of Public Organizations*. Lexington, MA: Lexington books.
- Zingheim, P.K. og Schuster, J.R. (2002). In a downturn do you cut pay, slash the workforce or protect precious talent? *Strategy & Leadership*, 30(1), 23-27.
- Zoega, G. og Karlsson, T. (2006). Does wage compression explain rigid money wages? *Economic Letters*, 93, 111-115.

Zyglidopoulos, S.C. (2004). The impact of downsizing on the corporate reputation for social performance. *Journal of Public Affairs*, 4(1), 11-25.