



Líðan í lok vinnudags – um starfsaðstæður leik- og grunnskólakennara

Hjördís Sigursteinsdóttir

► Abstract ► Um höfundinn ► About the author ► Heimildir

Markmið rannsóknarinnar var að skoða líðan leik- og grunnskólakennara í lok vinnudags og starfsaðstæður þeirra til að komast að því hvaða þættir í starfsumhverfi þeirra ýmist skapa eða draga úr góðri líðan á vinnustað. Settar voru fram fjórar rannsóknarspurningar: (1) Hvernig leið leik- og grunnskólakennurum í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði? (2) Líður leik- og grunnskólakennurum betur eða verr í lok vinnudags en öðru starfsfólki sveitarfélaga? (3) Hvaða tengsl eru milli starfsaðstæðna leik- og grunnskólakennara og þess að vera stressaðir í lok vinnudags? (4) Hvaða tengsl eru milli starfsaðstæðna leik- og grunnskólakennara og þess að vera úrvinda í lok vinnudags? Rannsóknin er byggð á rafrænni spurningalistakönnun sem lögð var fyrir allt starfsfólk sveitarfélags á haustdögum 2016, eða 1566 manns. Svarhlutfallið var 70,2%. Leik- og grunnskólakennarar voru 45,2% svarenda í rannsókninni. Niðurstöðurnar sýna að 35,4% leik- og grunnskólakennara fannst þeir hafa verið mjög oft eða frekar oft stressaðir í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði og 49,7% fannst þeir hafa verið mjög eða frekar oft úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði. Sjá mátti að leik- og grunnskólakennarar voru í mun meira mæli en annað starfsfólk sveitarfélaga stressaðir og úrvinda í lok vinnudags ($p < 0,001$). Fram komu ýmist meðalsterk eða veik tengsl milli staðhæfinganna um starfsaðstæður og þess að vera stressaður og úrvinda í lok dags. Það þýðir að líðan þeirra leik- og grunnskólakennara sem upplifðu starfsaðstæður góðar var betri í lok vinnudags en þeirra sem upplifðu starfsaðstæður síðri. Sterkust voru tengslin milli þess að vera stressaður og úrvinda í lok vinnudags og að upplifa ójafnvægi milli vinnu og einkalífs, óánægju með stjórnun vinnustaðarins og almenna óánægju í starfinu. Niðurstöðurnar sýna mikilvægi þess að huga vel að streituvaldandi þáttum í starfsumhverfi leik- og grunnskólakennara og styrkja heilsuverndandi þætti í starfsumhverfinu, kennurum og nemendum til heilla.

Efnisorð: Grunnskólakennarar, leikskólakennarar, starfsaðstæður, stress í lok vinnudags, úrvinda í lok vinnudags

Inngangur

Góð heilsa er lykilatriði í velferð á öllum sviðum lífsins, ekki síst hvað snertir starfsævina og líðan í starfi. Góð heilsa snýst ekki bara um að vera laus við sjúkdóma eða veikindi heldur einnig að upplifa líkamlega, andlega og félagslega vellíðan (World Health Organization, 1986). Góð heilsa og andleg vellíðan er að hluta til háð því hvernig fólk bregst við þeim aðstæðum sem það stendur frammi fyrir hverju sinni, hvort það tekst á við erfiðar aðstæður á jákvæðan eða neikvæðan hátt (Antonovsky, 1988). Ýmsir fræðimenn hafa bent á mikilvægi þess að líða vel í vinnunni og að vellíðan í vinnu eykur einnig vellíðan utan vinnunnar og þar með lífsgæði okkar (Hughes, Ginnett og Curphy, 2006; Kalleberg, 1977; Saari og Judge, 2004).

Rannsóknir hafa meðal annars sýnt að góðir og heilsusamlegir vinnustaðir eru vinnustaðir þar sem starfsfólk upplifir sig öruggt og ánægt og að stuðlað sé að góðri heilsu. Þetta eru vinnustaðir þar sem starfsfólkið fær að vinna starfið með þeim tækjum og tólum sem nauðsynleg eru og því er gert kleift að þróast í starfi. Á þessum vinnustöðum tekur starfsfólkið þátt í að þróa vinnustaðinn og þar er leitað leiða til að lágmarka slysaþættu, veikindafjarvistir og vinnutengda streitu (Kauppinen o.fl., 2007; Whitehead, 2006). Vinnutengd streita hefur meðal annars verið skilgreind sem neikvæð andleg og líkamleg viðbrögð sem koma fram þegar misræmi verður milli starfskrafna, getu, þarfa og eiginleika starfsfólks (Cox og Griffiths, 2010; Di Martino, 2003; World Health Organization, e.d.; Wahrendorf o.fl., 2012).

Íslendingar eru almennt jákvæðari en aðrar þjóðir þegar spurt er um viðhorf til vinnunnar (Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012), en fyrir flest okkar er vinnan stór hluti af lífinu og því er mjög mikilvægt að huga vel að líðan á vinnustaðnum. Það getur skilað sér í góðum starfsanda, öflugu starfsfólki og árangursríku starfi. Einnig hefur verið sýnt fram á að líðan í vinnu tengist þáttum eins og vinnuálagi, helgun í starfi og kulnun (Fisher, 2010). Algennt er að nota skilgreiningu Bakker og Demerouti (2008) á helgun í starfi en samkvæmt þeim er helgun í starfi jákvætt, gefandi, vinnutengt hugarfar sem einkennist af krafti (e. vigor), eldmóði (e. dedication) og einbeitingu (e. absorption) þar sem kraftur vísar til mikillar orku og andlegrar seiglu í vinnu, eldmóður vísar til þess að leggja sig allan fram í starfi og sinna starfinu af einlægum áhuga og einbeiting vísar til þess að vera einbeittur og niðursökkinn í starfið á jákvæðan hátt og eiga erfitt með að slíta sig frá starfinu. Kulnun í starfi lýsir sér aftur á móti í örþreytu starfsfólks, áhugaleysi á starfinu og því að starfsfólk sé bæði andlega og líkamlega úrvinda eftir vinnudaginn. Samkvæmt skilgreiningu Schaufeli og Enzmann (1998) er kulnun í starfi viðvarandi, neikvætt, vinnutengt hugarástand sem einkennist af því að vera úrvinda, samhliða streitu, tilfinningu um skerta starfsgetu, minni drifkrafti og að viðhorf til vinnunnar hafi áhrif á frammistöðu í starfi. Talið er að kulnun í starfi sé afleiðing af langvarandi álagi og streituvöldum í starfsumhverfinu (Frey, 2003, Kramer, Maguire og Brewer, 2011; Schaufeli, Leiter og Maslach, 2009).

Leik- og grunnskólakennarar eru í krefjandi starfi, sem rannsóknir hafa sýnt að skorar hátt í streitu og oft á tíðum er erfitt fyrir þá að finna jafnvægi milli vinnu og heimilislífs (Cockburn, 1996; Cooper og Travers, 1996; Galton og MacBeath, 2008; Johnson o.fl., 2005; Kyriacou, 2000). Bermejo-Toro og Prieto-Ursúa (2006) segja að um 60–70% grunnskólakennara sýni streitueinkenni og að 30% grunnskólakennara hafi einkenni kulnunar. Þá sýndu niðurstöður rannsókna Kim (2004) og Samantrai (1992) að það væri mjög algennt að starfsfólk sem vinnur hjá hinu opinbera hætti í starfi vegna kulnunar og þess að það væri andlega úrvinda eftir vinnudaginn. Vellíðan á vinnustað hefur mikið um það að segja hvort starfsfólk nær að sinna starfi sínu eins vel og mögulegt er, en líðan grunn- og leikskólakennara og starfsaðstæður þeirra hafa ekki bara áhrif á þeirra eigin heilsu heldur getur þetta einnig haft áhrif á nemendur og þroskaferli þeirra. Í því ljósi er full þörf á að rannsaka líðan íslenskra leik- og grunnskólakennara í lok vinnudags og starfsaðstæður þeirra til að komast að því hvaða þættir það eru í starfsumhverfi þeirra sem ýmist skapa eða draga úr góðri líðan á vinnustað. Settar voru fram fjórar rannsóknarspurningar: (1) Hvernig leið leik- og grunnskólakennurum í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði? (2) Líður leik- og grunnskólakennurum betur eða verr í lok vinnudags en öðru starfsfólki sveitarfélaga? (3) Hvaða tengsl eru milli starfsaðstæðna leik- og grunnskólakennara og þess að vera stressaðir í lok vinnudags? (4) Hvaða tengsl eru milli starfsaðstæðna leik- og grunnskólakennara og þess að vera úrvinda í lok vinnudags?

Líðan á vinnustað

Einstaklingar mótast af umhverfi sínu og starfi (Mayo, 1933/2003) og því er mikilvægt að starfsfólk sjái tilgang með vinnu sinni, bæði fyrir sjálft sig og umhverfið (Antonovsky, 1988; Blauner, 1964). Vinnan er ekki bara tæki til að afla tekna heldur er hún einnig hluti af sjálfsmynd okkar (Blauner, 1964; Waddell og Burton, 2006) og hefur áhrif á andlega og líkamlega heilsu okkar (Waddell og Burton, 2006). Þetta á ekki síst við um okkur Íslendinga þar sem atvinnustig hefur almennt verið hátt og vinnudagurinn langur (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009).

Hugtakið vellíðan hefur verið skilgreint á ýmsan hátt (Kesebir og Diener, 2008) en skilgreiningarnar eiga það sammerkt að snúa að ánægjulegum þáttum í lífinu. Fjölskylda, félagsleg tengsl, trú og heilsa tengist vellíðan í einkalífinu en starfið sjálft, laun, tækifæri til starfsþróunar og samstarfsfélkið tengist vellíðan í vinnu (Danna og Griffin, 1999; Liu, Yang og Yu, 2014). Líkamleg vellíðan vísar til líkamlegs heilbrigðis og í andlegri vellíðan felst það að vera við góða geðheilsu. Utriainen og Kyngäs (2011) lýsa vellíðan í vinnu sem þeirri upplifun starfsfólks að starfið sé mikilvægt og gefandi, góð stjórnun sé á vinnustaðnum og þar sé gott vinnuskipulag, félagslegur stuðningur og öruggt og heilbrigt vinnuumhverfi. Aukin vitund um áhrif jákvæðrar sálfræði á vinnustað, það er að segja að skoðað sé hvað það er sem einkennir og byggir upp heilbrigðan, vel starfandi einstakling (Peterson, 2006), hefur beint sjónum fræðimanna að rannsóknum á vellíðan í starfi, starfsánægju og jákvæðum viðhorfum og reynslu varðandi vinnu, störf og vinnuveitendur (Seligman og Csikszentmihalyi, 2000). Slíkar rannsóknir hafa því beint í auknum mæli að góðri andlegri heilsu en ekki eingöngu því hvort vart verði streitu, andlegrar vanlíðanar eða þjáninga. Rath og Harter (2010) halda því fram að vellíðan í vinnu sé það sem skiptir okkur mestu máli hvað varðar almenna hamingju og vellíðan. Niðurstöður rannsóknar Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur, Ástu Snorradóttur og Hjördísar Sigursteinsdóttur (2014) sýna að líðan starfsfólks sveitarfélaga í kjölfar efnahagshrunsins árið 2008 fór versnandi, veikindafjarvistir jukust, sem og samskiptavandamál á vinnustöðum, og sjá mátti að þessi þróun var verri á vinnustöðum þar sem uppsagnir eða breytingar höfðu orðið.

Skilningur okkar á vellíðan á vinnustað, því hvað skapar hana og áhrifum hennar hefur farið vaxandi síðustu árin enda hafa fræðimenn verið að mæla ýmsar hliðar ánægju, hamingju og líðanar á vinnustað í tugi ára (Fisher, 2010), einkum þætti eins og starfsánægju (e. job satisfaction), þátttöku í starfi (e. job involvement), flæði (e. flow states), hollustu við vinnustaðinn (e. commitment), helgun í starfi (e. engagement), neikvæðar og jákvæðar tilfinningar (e. positive and negative emotions) og geðsveiflur í vinnu (e. moods at work), innri hvatningu (e. intrinsic motivation), það hvernig starfsfólk þrífst á vinnustaðnum (e. thriving) og kraft í starfi (e. vigor). Fisher (2010) telur að til þess að meta almenna vellíðan á vinnustað þurfi að mæla almenna starfsánægju, hollustu og helgun í starfi. Þessar þrjár mælingar meta almennt viðhorf til skipulagsheildarinnar (raunverulega skuldbindingu), viðhorf til starfsins og þætti þess (starfsánægju) og innri skuldbindingu og ánægju með starfið sjálft (helgun í starfi). Minna hefur verið um rannsóknir á því hvaða einstakir þættir það eru í starfsumhverfinu sem hafa mest áhrif á líðan starfsfólks í lok vinnudags.

Það er ljóst að vellíðan í starfi hefur ýmsar hliðar (Grant, Christianson og Price, 2007; Page og Vella-Brodrick, 2009; Warr, 2013) og margvíslegir mælikvarðar eru notaðir til að mæla hana. Fræðimenn hafa rannsakað starfsánægju frá því í kringum 1920 og líklega er þetta það hugtak sem mest hefur verið rannsakað innan skipulagsheilda (Weiss og Brief, 2001; Wright, 2006), bæði með staðfestum mælikvörðum á almenna starfsánægju og frammistöðu. Skilgreining Locke (1969) á starfsánægju er mjög þekkt en hann segir að starfsánægja endurspeglí jákvætt tilfinningalegt ástand sem sé afleiðing af skynjun og reynslu hvers og eins af starfinu. Að hans mati er starfsánægja lykilþáttur í líðan starfsfólks á vinnustað og hún getur haft áhrif á fjarveru starfsfólks og frammistöðu á vinnustað, sem og starfsmannaveltu. Hann bendir á að það þarf að vera samræmi á milli þarfa starfsfólks og þess hvað það fær út úr starfinu og það ráði miklu um það hvort starfsfólk þrífst í starfi sínu eða ekki. Einnig bendir Locke á mikilvægi þess að starfsfólk viti við hverju má búast í starfi.

Hægt er að líta á starfsánægju sem hliðstæðu við lífshamingju – mikilvægan þátt í andlegri vellíðan. Í langtímarannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur (2016) kemur fram að þegar á heildina er litið er starfsfólk sveitarfélaga almennt ánægt í starfi sínu þó ýmsir þættir í starfsumhverfinu hafi orðið þess valdandi að starfsánægja var mun minni í fyrirlögn spurningalistakönnunarinnar árið 2013 en árið 2010.

Hollusta við vinnustaðinn er einnig algengur mælikvarði á viðhorf til vinnu og vellíðan í starfi. Hollusta sem byggist á persónulegri samsömun við markmið og gildi skipulagsheildarinnar og það að starfsmönnum finnst þeir tilheyra vinnustaðnum hefur mikið að segja varðandi vellíðan í

starfi (Black, 2012, Riggio, 2009). Helgun í starfi er einnig hugtak sem á síðustu áratugum hefur verið vinsælt að skoða í sambandi við vellíðan á vinnustað þó ekki séu allir á sömu skoðun um hvernig eigi að mæla hana (Macey og Schneider, 2008).

Rannsóknir sýna að skýr tengsl eru milli líðanar í starfi og vinnutengdrar streitu (Giorgi o.fl., 2017; Kinnunen–Amoroso og Liira, 2016; Naude og McCabe, 2005), en talið er að vinnutengd streita ýti undir sjúkdóma og hafi neikvæðar afleiðingar fyrir félagslega, sálfélagslega og líffræðilega heilsu starfsfólks. Einnig er talið að starfsfólk sem upplifir streitu á vinnustað sé líklegt til þess að vera oftast fjarverandi frá vinnu, sýna verri frammistöðu og hafa meiri tilhneigingu til að hætta í starfi (Giorgi o.fl., 2017). Vinnutengdri streitu fylgir líka mikill félagslegur og efnahagslegur kostnaður og því er mikilvægt fyrir skipulagsheildir að bregðast við þeirri vá sem streita er og gera það sem í þeirra valdi stendur til að draga úr vinnutengdri streitu (Kinnunen–Amoroso og Liira, 2016).

Samkvæmt þriðju samevrópsku skoðanakönnun Vinnuverndarstofnunar Evrópu (EU-OSHA) telur um helmingur starfsfólks á vinnumarkaði í Evrópu að vinnutengd streita sé algeng á vinnustað þess og 16% telja hana mjög algenga. Einnig kemur fram að konur eru líklegri en karlar til þess að telja að vinnutengd streita sé algeng á vinnustaðnum, eða 54% á móti 49% karla, sem og starfsfólk í heilbrigðis- eða umönnunargeiranum frekar en starfsfólk í öðrum geirum. Íslenskir vinnustaðir voru með í þessari könnun og hún sýnir að um 47% íslensku þátttakendanna telja vinnutengda streitu algenga eða mjög algenga á sínum vinnustað og að hlutfallslega fleiri karlar (55%) en konur (42%) telja vinnutengda streitu algenga eða mjög algenga á sínum vinnustað. Jafnframt kemur í ljós að algengast er að karlar (51%) telji skipulagsbreytingar eða óöryggi með atvinnu helstu orsök vinnutengdrar streitu en algengast er að konur (63%) telji helstu ástæðu vinnutengdrar streitu tengjast vinnuálagi og fjölda vinnustunda (Vinnueftirlitið, 2013). Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Þóreyjar Agnarsdóttur, Sigríðar Halldórsdóttur, Hafdísar Skúladóttur og Hjördísar Sigursteinsdóttur (2014) meðal hjúkrunardeildarstjóra eru 45% þeirra yfir streituvíðmiðum PSS–streitukvarðans (e. The Perceived Stress Scale) og jafnframt koma fram sterk jákvæð tengsl milli vinnutengdrar streitu og þess að vera andlega úrvinda eftir vinnudaginn. Að mati hjúkrunardeildarstjóranna er það mikið vinnuálag í starfi, lélegt upplýsingaflæði á vinnustað og óskýrt starfssvið sem veldur miklu andlegu álagi í starfi. Rannsókn Klassen og Chiu (2010) meðal grunnskólakennara sýnir að kvenkyns kennarar finna meira fyrir streitu í starfi en karlkyns kennarar.

Starfsumhverfið og andleg líðan á vinnustað

Í fyrstu grein vinnuverndarlaganna, laga nr. 46 frá 1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, segir að leitast skuli við að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu. Upphaflega fólst vinnuverndarstarfið í því að koma í veg fyrir slys og líkamlegt heilsutjón vegna starfsins sjálfs eða starfsumhverfisins en hin síðari ár hefur áherslan einnig verið á andlegan aðbúnað á vinnustað. Segja má að heilsusamlegt starfsumhverfi sé ekki aðeins laust við skaðlegar starfsaðstæður heldur sé það starfsumhverfi sem stuðlar að góðri heilsu (World Health Organization, e.d.). Talið er að gott starfsumhverfi auki starfsánægju, skuldbindingu og frammistöðu í starfi (Raziq og Maulabakhsh, 2015; Sardžoska og Tang, 2012).

Nútíma starfsumhverfi einkennist gjarnan af margvíslegum kröfum sem gerðar eru til starfsfólks og valda álagi hjá því. Þá er starfsfólk oft beðið að skila vinnu sinni hraðar og á styttri tíma, og það hefur einnig áhrif á álag og líðan í vinnu (European Agency for Safety and Health at Work, 2009). Rannsóknir hafa sýnt að starfskröfur eins og mikið vinnuálag, andleg áreynsla og óljós hlutverk geta leitt til líkamlegra og andlegra heilsuvandamála hjá starfsfólki (Doi, 2005; Giorgi o.fl., 2017; Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, 2017; Karasek og Theorell, 1990; Liu o.fl., 2015; Nieuwenhijzen, Bruinvels og Frings-Dresen, 2010). Viðunandi starfsálag getur vissulega virkað sem hvatning en óhóflegar kröfur geta hins vegar valdið því að starfsfólk upplifi sig vanmáttugt. Það veldur vanlíðan og með

tímanum geta þessar óhóflegu kröfur leitt til vinnutengdrar streitu (Leka, Griffiths, Cox, 2007). Til þess að sporna við streitu starfsfólks á vinnustað er mikilvægt að starfsfólkið hafi tækifæri og úrræði til þess að bregðast við streituvaldandi starfsaðstæðum á vinnustaðnum því ella getur skapast viðvarandi streita meðal starfsfólksins (Ursin og Eriksen, 2004). Finna má ýmsa fleiri þætti í starfsumhverfinu sem hafa áhrif á líðan starfsfólks á vinnustað. Má þar nefna til dæmis starfið sjálft, möguleika á starfsþróun og starfsframa, jafnvægi milli vinnu og einkalífs, virðingu á vinnustað (Karanika-Murray og Weyman, 2013; Kauppinen o.fl., 2007; Mellor og Webster, 2013; Noor, 2003), vinnuskipulag og stjórnun, sjálfræði í starfi, samskipti milli starfsfólks og samskipti við yfirmenn (Riggio, 2009; Schulte og Vainio, 2010), ótta við mistök, ótta við að ná ekki tilsettum markmiðum, einelti og félagslega útilokun (Kelloway, 2017).

Liu, Yang og Yu (2014) telja að starfsumhverfið í opinbera geiranum sé öðruvísi en í einkageiranum og aðrir hvatar sem drífi starfsfólk í opinbera geiranum áfram í starfi. Að þeirra mati einkennist starfsumhverfið í opinbera geiranum meira af regluveldi og skrifræði en í einkageiranum, og því að starfskröfur eru gjarnan ekki í samræmi við aðföng og bjargráð sem viðkomandi stofnanir eða vinnustaðir hafa yfir að ráða. Eðli opinberra starfa valdi því að starfsfólkið sé helgaðra starfi sínu og hollara vinnustaðnum og telja þau að þessi mikli áhugi og skuldbinding við starfið dragi úr neikvæðum streituvaldandi þáttum í umhverfinu á starfsfólkið.

Árið 2005 gerðu Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir rannsókn á starfsumhverfi kennara og líðan þeirra í starfi og birtust niðurstöðurnar í þremur greinum í tímaritinu Uppeldi og menntun (2007a, 2007b, 2008). Niðurstöðurnar sýna að þeir kennarar sem lenda sjaldan í hlutverkaárekstrum og finnast starfið vel skilgreint með skýra hlutverkaskipan varðveita betur vinnugleði sína. Höfundar álykta út frá því að mikilvægt sé að allt vinnufyrirkomulag og -skipulag valdi sem minnstri hættu á hlutverkaárekstrum og að hlutverk séu sem skýrust því annars verði togstreita á milli tíma og krafta kennarans. Jafnframt kemur fram að sveigjanleiki í starfi og geta til að bregðast við nýjum eða óvæntum aðstæðum vinnur gegn kulnun í starfi og þeir kennarar sem upplifa stuðning, hvatningu og hrós á vinnustað eru ánægðari með starf sitt og sýna minni streitu í starfi. Í rannsókn Herdísar Sveinsdóttur, Hólmsfríðar K. Gunnarsdóttur og Hildar Friðriksdóttur (2003) á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi kennara kemur fram að 11% þátttakenda eru oftast líkamlega úrvinda eftir vinnudaginn, rúmlega 27% telja sig sjaldan eða aldrei geta ráðið vinnuhraða sínum og 12% telja að erfitt sé að samræma fjölskyldulíf og atvinnu. Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2014) benda á að efnahagslegur samdráttur hjá sveitarfélögum í kjölfar efnahagshrunsins árið 2008 hafi haft neikvæð áhrif á leikskólakennarastarfið og þannig hugsanlega haft neikvæð áhrif á líðan og öryggi barna í leikskólanum.

Gögn og aðferð

Rannsóknin var þýðisrannsókn þar sem rafrænn spurningalisti með stöðluðum spurningum var lagður fyrir allt starfsfólk Akureyrarbæjar.

Þátttakendur og framkvæmd

Þátttakendur í rannsókninni voru allt starfsfólk Akureyrarbæjar sem var við störf þegar gagnaöflun átti sér stað. Netfangalistinn var fenginn hjá mannauðsdeild Akureyrarbæjar auk þess sem starfsfólki var gert kleift að svara spurningalistanum á opnu svæði í tölvum á vinnustöðum sínum. Beiðni um þátttöku í rannsókninni var send til starfsfólksins á haustdögum 2016, alls 1566 manns. Starfsfólki var gert ljóst að því væri frjálst að hafna þátttöku í rannsókninni án útskýringa og einnig að hægt væri að sleppa því að svara einstökum spurningum. Jafnframt var áréttað að svör yrðu ekki rakin til þátttakenda. Eftir þrjár ítrekanir í tölvupósti, skilaboð frá stjórnendum og auglýsingar á vinnustöðum höfðu 1099 starfsmenn svarað spurningalistanum (svarhlutfall 70,2%). Mikill meirihluti þátttakenda var konur, eða 79,1%, en það hlutfall endurspeglar nokkuð vel hlutfall kvenna meðal starfsfólks íslenskra sveitarfélaga, sem er um 75% (Samband íslenskra sveitarfélaga, e.d.).

Um 45% svarenda voru leik- og grunnskólakennarar, eða 497 manns. Megingreiningar í þessari grein snúa að leik- og grunnskólakennurum en þó er annað starfsfólk sveitarfélagsins haft til samanburðar á líðan í lok vinnudags og viðhorfi til starfsaðstæðna. Grunnskólakennarar í rannsókninni voru mun fleiri en leikskólakennarar, eða 315 (63,4%) á móti 182 leikskólakennurum (36,6%). Hlutfall kvenna meðal leik- og grunnskólakennara er mun hærra en almennt meðal starfsfólks sveitarfélaga, eða 89,3% konur og 10,7% karlar.

Matstæki og úrvinnsla

Spurningalistinn samanstóð af spurningum sem notaðar hafa verið í öðrum rannsóknnum á heilsu, líðan og starfstengdum viðhorfum starfsfólks og tengjast líðan í lok vinnudags og starfsaðstæðum. Í þessari grein voru notaðar spurningar um líðan í lok vinnudags en þær eru úr spurningalista sem notaður var til að skoða streitu og kulnun á vinnustað. Spurningar um starfsaðstæður eru aðallega úr tveimur spurningalistum, annars vegar vinnustaðgreiningu Gallup og hins vegar úr könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. Fimm manna teymi frá Akureyrarbæ auk höfundar valdi spurningar í spurningalistann og staðfærði á sveitarfélagið og vinnustaði þess. Spurningalistinn var síðan forþröfaður á 20 starfsmönnum sveitarfélagsins og orðalag spurninga endurskoðað af teyminu eftir þá prófun.

Líðan í lok vinnudags var metin með tveimur spurningum; (a) „Hefur þér oft eða sjaldan fundist þú vera stressaður í lok vinnudags síðastliðna mánuði?“ (b) „Hefur þér oft eða sjaldan fundist þú vera úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði?“ Svarmöguleikar fyrir þessar tvær spurningar voru (1) „mjög oft“, (2) „frekar oft“, (3) „hvorki oft né sjaldan“, (4) „frekar sjaldan“, (5) „mjög sjaldan“.

Starfsaðstæður voru mældar með átján staðhæfingum; (a) „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“, (b) „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“, (c) „Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuástöðu mína“, (d) „Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínum vinnustað“, (e) „Ég er í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi“, (f) „Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum“, (g) „Ég hugsá oft um að hætta í vinnunni“, (h) „Ég veit til hvers er ætlast af mér í vinnunni“, (i) „Ég hef þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfi mínu vel“, (j) „Ég hef tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem ég kann best á hverjum degi“, (k) „Ég hef fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu sjö dögum“, (l) „Yfirmaður minn eða einhver í vinnunni virðist bera umhyggju fyrir mér sem einstaklingi“, (m) „Einhver í vinnunni hvetur mig til að þróast/eflast í starfi“, (n) „Álit mitt virðist skipta máli í vinnunni“, (o) „Mér finnst hlutverk og starfsemi vinnustaðarins gefa til kynna að starf mitt sé mikilvægt“, (p) „Ég hef fengið tækifæri til að læra og vaxa í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum“, (q) „Það er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum“, (r) „Þegar á heildina er litið er ég ánægður með stjórnun vinnustaðarins“. Þessar staðhæfingar voru mældar á fimm þrepa Likert-kvarða; (1) „mjög ósammála“, (2) „frekar ósammála“, (3) „hvorki né“, (4) „frekar sammála“, (5) „mjög sammála“. Auk þess að nota staðhæfingarnar einar og sér í gagnagreiningunni var búin til ein breyta úr þessum átján staðhæfingum. Fékk nýja breytan heitið starfsaðstæður en áður en það var gert var kvarðanum á fullyrðingunni „Ég hugsá oft um að hætta í vinnunni“ snúið við. Innri áreiðanleiki þessara átján staðhæfinga var mældur með Cronbach's alpha- áreiðanleikastuðlinum og reyndist hann vera 0,927.

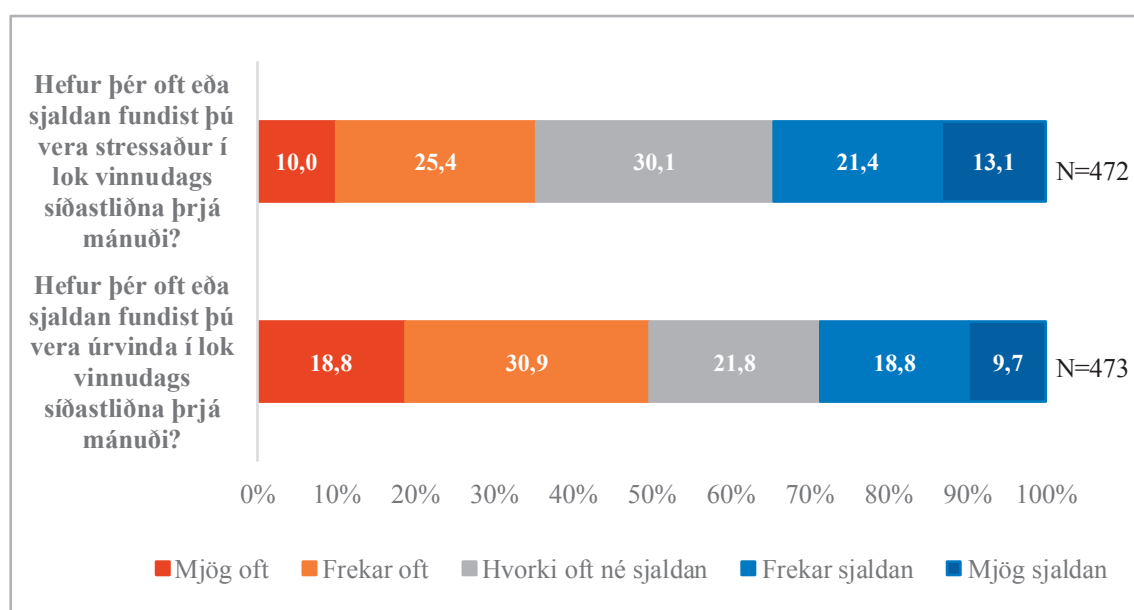
Við gagnagreiningu var notuð lýsandi tölfræði ásamt víðeigandi marktæktarprófum. Stuðst var við SPSS-tölfræðiprófið (útgáfa 22) og marktækt miðuð við 95% öryggismörk. Til að skoða hvort munur væri á líðan í lok vinnudags eftir leik- og grunnskólakennurum, sem og eftir leik- og grunnskólakennurum á móti öðru starfsfólki sveitarfélagsins var notað óháð t-próf. Til að skoða mun á líðan í lok vinnudags eftir bakgrunnsbreytum (kyn, aldur og starfsaldur) var notað óháð t-próf og einbreytudreifingreining (e. one-way ANOVA), allt eftir því hvort um tvo eða fleiri hópa var að ræða. Sömu tölfræðipróf voru notuð til að skoða mun á viðhorfi til starfsaðstæðna eftir leik- og grunnskólakennurum, leik- og grunnskólakennurum á móti öðru starfsfólki

sveitarfélagsins og einnig eftir bakgrunnsbreytum. Pearson-r var notað til að mæla fylgni milli líðanar í lok vinnudags og starfsaðstæðna. Stuðst var við skilgreiningu Cohens (1988, bls. 79–81) til að meta hvort um veik (0,10–0,29), miðlungs- (0,30–0,49) eða sterk tengsl (0,50–1,0) væri að ræða.

Niðurstöður

Líðan í lok vinnudags

Niðurstöðurnar sýna að mörgum leik- og grunnskólakennurum líður ekki nógu vel í lok vinnudags. Um 35% þeirra fannst þeir hafa verið mjög eða frekar oft stressaðir í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði og tæpur helmingur svaraði því til að þeim fyndist þeir hafa verið mjög eða frekar oft úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði (sjá nánar mynd 1).



Mynd 1. Líðan í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði.

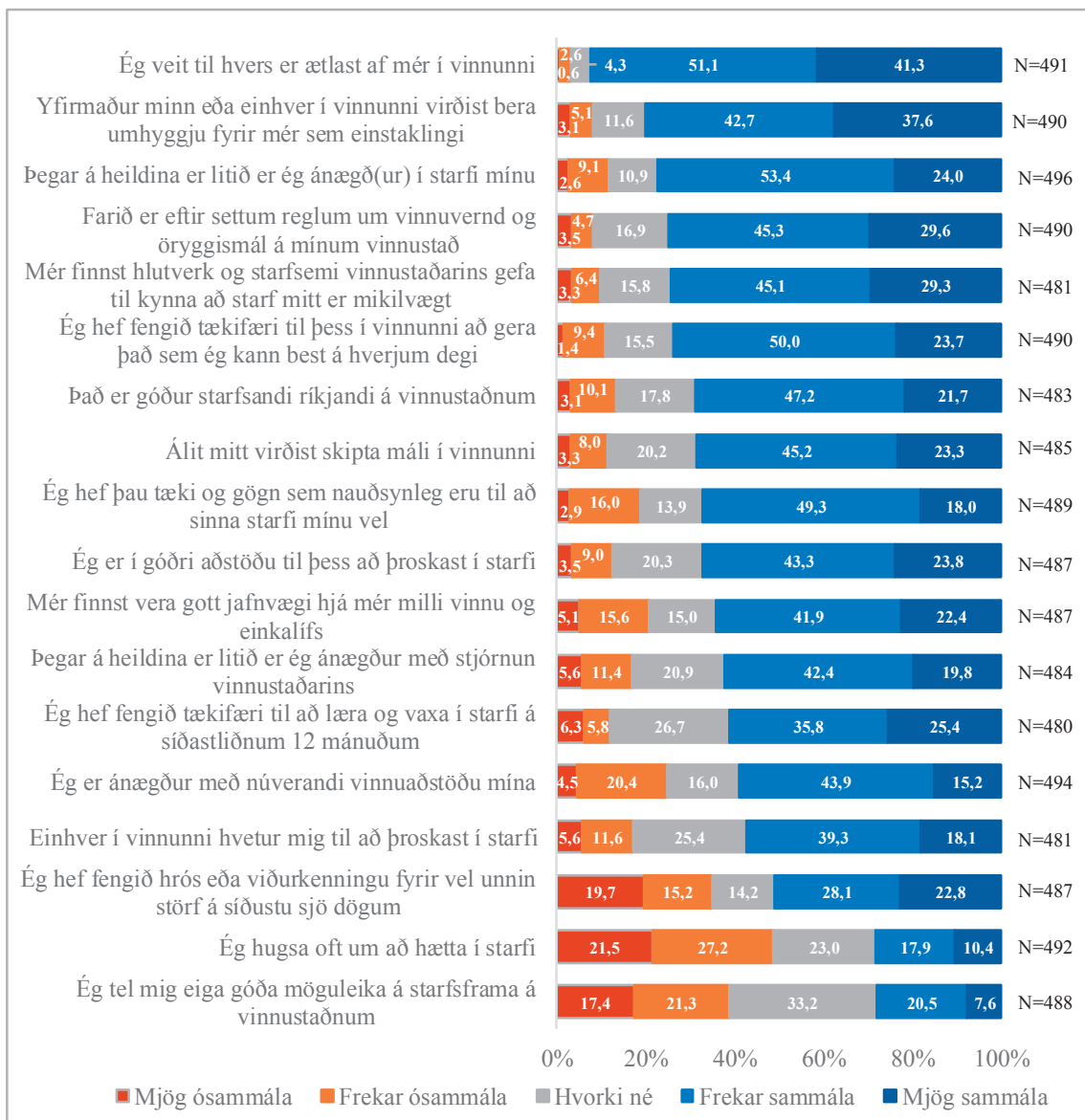
Ekki kom fram munur á líðan í lok vinnudags eftir því hvort um leik- eða grunnskólakennara var að ræða, hvorki hvað varðaði upplifun á stressi í lok vinnudags ($t_{(470)} = 1,21; p > 0,05$) né það að vera úrvinda í lok vinnudags ($t_{(471)} = 1,30; p > 0,05$). Það kom heldur ekki fram munur eftir kynferði varðandi upplifun á stressi í lok vinnudags ($t_{(476)} = 1,00; p > 0,05$) eða það að vera úrvinda í lok vinnudags ($t_{(478)} = 0,50; p > 0,05$). Ekki kom heldur fram munur eftir aldri svarenda á upplifun á stressi í lok vinnudags ($F(4, 473) = 2,50; p > 0,05$) eða því að vera úrvinda í lok vinnudags ($F(4, 475) = 2,04; p > 0,05$). Starfsaldur hafði heldur ekki áhrif á líðan í lok vinnudags, hvorki varðandi stress ($F(4, 480) = 0,77; p > 0,05$) né það að vera úrvinda ($F(4, 482) = 0,23; p > 0,05$).

Hins vegar kom í ljós að leik- og grunnskólakennarar höfðu verið í mun meira mæli bæði stressaðir ($t_{(1051)} = 7,28; p < 0,05$) og úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði ($t_{(1053)} = 9,08; p < 0,05$) en starfsfólks sveitarfélagsins sem sinnir öðrum störfum en leik- og grunnskólakennslu.

Starfsaðstæður

Mynd 2 sýnir niðurstöður fyrir þær átján staðhæfingar sem notaðar voru til að skoða viðhorf starfsfólks sveitarfélagsins til starfsaðstæðna á vinnustað. Í langflestum tilvikum var starfsfólk

mjög eða frekar sammála staðhæfingunni um að það vissi til hvers væri ætlast af því í vinnunni (95,2%), rúmlega 80% voru mjög eða frekar sammála því að yfirmaður eða einhver í vinnunni virtist bera umhyggju fyrir þeim sem einstaklingi og rúm 77% voru þegar á heildina var litið ánægð í starfi sínu. Jafnframt mátti sjá að um 75% voru mjög eða frekar sammála því að farið væri eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á vinnustað þeirra, að hlutverk og starfsemi vinnustaðarins gæfi til kynna að starf þeirra væri mikilvægt og að þau hefðu fengið tækifæri til þess daglega í vinnunni að gera það sem þau kynnu best. Meira en helmingur svarenda var mjög eða frekar sammála öllum staðhæfingunum nema tveimur, en aðeins rúm 28% voru mjög eða frekar sammála því að eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum og að hugsa oft um að hætta í starfi. Það að hugsa oft um að hætta í starfi var sú staðhæfing sem hlutfallslega flestir voru mjög eða frekar ósammála, eða tæp 49%. Tæp 39% voru mjög eða frekar ósammála því að eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum og tæp 35% því að hafa fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu sjö dögum. Enn fremur má sjá á mynd 2 að um fjórðungur svarenda var mjög eða frekar ósammála því að vera ánægður með núverandi vinnuaðstöðu sína.



Mynd 2. Fullyrðingar um starfsaðstæður

Fram kom munur á viðhorfi til starfsaðstæðna eftir því hvort um leikskólakennara ($M=4,0$; $SF=0,63$) eða grunnskólakennara ($M=3,5$; $SF=0,69$) var að ræða, en leikskólakennarar voru ánægðari með starfsaðstæður sínar en grunnskólakennarar ($t_{(514)} = 7,86$; $p < 0,05$). Einnig kom fram munur ($t_{(502)} = 2,60$; $p < 0,05$) á viðhorfi til starfsaðstæðna eftir kyni, þannig að konur ($M=3,72$; $SF=0,69$) eru ánægðari með starfsaðstæður sínar en karlar ($M=3,47$; $SF=0,79$). Hvorki kom fram munur á viðhorfi til starfsaðstæðna eftir aldri leik- og grunnskólakennara ($F(4, 498) = 1,77$; $p > 0,05$) né starfsaldri ($F(4, 505) = 1,18$; $p > 0,05$).

Niðurstöðurnar sýna einnig að það var ekki munur á viðhorfi til starfsaðstæðna milli leik- og grunnskólakennara og starfsfólks sveitarfélagsins sem sinnir öðrum störfum en leik- og grunnskólakennslu ($t_{(1091)} = 1,58$; $p < 0,05$).

Starfsaðstæður og líðan í lok vinnudags

Tafla 1 sýnir tengsl þessara átján staðhæfinga um starfsaðstæður og líðanar í lok vinnudags. Þar má sjá marktæk tengsl milli allra átján staðhæfinganna og þess að hafa verið úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði og sextán staðhæfinga og þess að hafa verið stressaður í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði. Sterkustu tengslin reyndust vera milli líðanar í lok vinnudags og þess að finnast vera gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs, ánægju með stjórnun vinnustaðarins og að vera ánægður í starfinu. Þetta þýðir að starfsfólk sem var ánægðara með jafnvægið milli vinnu og einkalífs, stjórnun vinnustaðarins og var ánægðara í starfi sínu var síður stressað eða úrvinda í lok vinnudags.

Niðurstöðurnar sýndu að það að hafa verið stressaður í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði hafði miðlungssterk tengsl við fullyrðinguna „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“, $r = 0,387$, $n = 463$, $p < 0,05$. Skýrð dreifing var 15%. Einnig komu fram veik tengsl við staðhæfinguna „Ég hef þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til þess að sinna starfi mínu vel“, $r = 0,288$, $n = 469$, $p < 0,05$, og við staðhæfinguna „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins“, $r = 0,286$, $n = 470$, $p < 0,05$. Skýrð dreifing var 8% fyrir báðar þessar staðhæfingar. Tengslin milli líðanar í lok vinnudags og allra staðhæfinganna voru þannig að þeir sem leid verr á vinnustaðnum voru í meira mæli ósammála staðhæfingunum, nema staðhæfingunni „Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi“, $r = -0,193$, $n = 471$, $p < 0,05$, sem þýðir að það starfsfólk sem hugsar sjaldnar um að hætta í starfi hafði síður verið stressað í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði. Niðurstöðurnar sýndu einnig meðalsterk tengsl við staðhæfinguna „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“, en veik við aðrar staðhæfingar, ef frá eru taldar tvær staðhæfingar: „Ég hef fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu sjö dögum“, $r = 0,069$, $n = 468$, $p > 0,05$, og „Einhver í vinnunni hvetur mig til að þróast/eflast í starfi“, $r = 0,034$, $n = 464$, $p > 0,05$, en í þeim tveimur staðhæfingum voru tengslin ekki marktæk.

Það að hafa verið úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði hafði mun sterkari tengsl við staðhæfingarnar um starfsaðstæður á vinnustaðnum en það að hafa verið stressað(ur) í lok vinnudags. Fimm af átján staðhæfingum reyndust vera með meðalsterk tengsl við það að hafa verið úrvinda í lok vinnudags. Eins og með það að hafa verið stressaður í lok vinnudags reyndust sterkustu tengslin vera við staðhæfinguna „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“, $r = 0,346$, $n = 465$, $p < 0,05$, og var skýrð dreifing 12%. Næststerkustu tengslin voru við staðhæfinguna „Þegar á heildina litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins“, $r = 0,341$, $n = 471$, $p < 0,05$, einnig með skýrða dreifingu upp á 12%. Staðhæfingarnar „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“ ($r = 0,322$, $n = 473$, $p < 0,05$), „Ég hugsa oft um að hætta í starfi“ ($r = 0,321$, $n = 472$, $p < 0,05$) og „Það er góður starfsandi ríkjandi í vinnustaðnum“ ($r = 0,319$, $n = 469$, $p < 0,05$) voru einnig allar með meðalsterk tengsl við það að hafa verið úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði og 10% skýrða dreifingu. Minna jafnvægi milli vinnu og einkalífs, minni ánægja með stjórnun, minni ánægja í starfi og meiri löngun til að hætta í starfi þýðir því oftár úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði. Allar

aðrar staðhæfingar um starfsaðstæður reyndust vera með veik tengsl við það að hafa verið úrvinda í lok dags síðastliðna þrjá mánuði, sjá nánar töflu 1.

Umræður

Í þessari rannsókn var skoðuð líðan í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði meðal leik- og grunnskólakennara Akureyrarbæjar og tengsl hennar við ýmsa þætti í starfsumhverfinu. Settar voru fram fjórar rannsóknarspurningar: (1) Hvernig leið leik- og grunnskólakennurum í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði? (2) Líður leik- og grunnskólakennurum betur eða verr í lok vinnudags en öðru starfsfólki sveitarfélaga? (3) Hvaða tengsl eru milli starfsaðstæðna leik- og grunnskólakennara og þess að vera stressaður í lok vinnudags? (4) Hvaða tengsl eru milli starfsaðstæðna leik- og grunnskólakennara og þess að vera úrvinda í lok vinnudags? Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að rúmum 35% leik- og grunnskólakennara fannst þeir hafa verið mjög oft eða frekar oft stressaðir í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði og tæpum helmingi fannst þeir hafa verið mjög eða frekar oft úrvinda í lok vinnudags. Niðurstöðurnar sýna einnig að leik- og grunnskólakennarar höfðu í mun meira mæli verið stressaðir og úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði en annað starfsfólk sveitarfélaga. Fram komu miðlungs- og veik tengsl milli ýmissa staðhæfinga varðandi starfsaðstæður og þess að hafa verið stressaður og úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði. Sterkust voru tengslin við jafnvægi milli vinnu og heimilislífs, stjórnun vinnustaðarins og starfsánægju.

Kennarastarfið er mjög krefjandi starf og hafa rannsóknir sýnt háa tíðni streitu meðal kennara (sjá t.d. Bermejo-Toro og Prieto-Ursúa, 2006; Herdísí Sveinsdóttur o.fl., 2003). Það kemur því ekki á óvart að helmingur þátttakenda í þessari rannsókn skuli hafa upplifað sig andlega úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjá mánuði, en það er um leið áhyggjuefni. Vellíðan á vinnustað skiptir máli fyrir starfsfólki því eins og kemur fram hjá World Health Organization (1986), þá snýst góð heilsa um að upplifa líkamlega, andlega og félagslega vellíðan, og ef svo mörgum kennurum líður ekki nægilega vel í lok vinnudags og ekki er brugðist við því getur það haft alvarlegar afleiðingar fyrir starfsfólkið og lífsgæði þess, eins og Kalleberg (1977) benti réttilega á. Vanlíðan starfsfólks hefur einnig slæm áhrif á vinnustaðinn sjálfan þegar fram í sækir með ýmiss konar vandamálum, svo sem kulnun í starfi, og síðast en ekki síst hefur vanlíðan kennara áhrif á nemendurna, en skólarnir eru auðvitað líka þeirra vinnustaðir.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna tengsl á milli starfsaðstæðna og vellíðanar á vinnustað þannig að þeir kennarar sem voru síður ánægðir með starfsaðstæður sínar töldu sig í meira mæli stressaða og/eða úrvinda í lok vinnudags. Þessar niðurstöður eru í samræmi við aðrar rannsóknir þar sem líðan á vinnustað hefur verið könnuð (sjá t.d. Fisher, 2010; Karanika-Murray og Weyman, 2013; Riggio, 2009). Sterkustu tengslin við líðan í lok vinnudags hjá kennurum voru við jafnvægi milli vinnu og einkalífs og kemur sú niðurstaða heim og saman við aðrar rannsóknir sem bent hafa á að kennarar eigi oft á tíðum erfitt með að finna jafnvægi milli vinnu og heimilislífs (sjá t.d. Galton og MacBeath, 2008; Johnson o.fl., 2005). Rannsókn Herdísar Sveinsdóttur, Hólmfríðar K. Gunnarsdóttur og Hildar Friðriksdóttur (2003) sýndi að 12% kennara í þeirri rannsókn áttu erfitt með að samræma vinnu og einkalíf. Það hlutfall er mun lægra en þessi rannsókn sýnir, en það gefur vísbendingar um aukið álag í kennarastarfinu hin síðari ár.

Yfirleitt voru kennararnir jákvæðir gagnvart þeim átján staðhæfingum sem settar voru fram um störf þeirra og starfsaðstæður. Niðurstöðurnar sýna að kennararnir vita í langflestum tilvikum til hvers er ætlast af þeim í starfi, að yfirmaður eða einhver á vinnustaðnum ber umhyggju fyrir þeim sem einstaklingum, að þegar á heildina er litið eru þeir ánægðir í starfi sínu, að farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál, að hlutverk og starfsemi vinnustaðarins gefur til kynna að starfið sé mikilvægt og að kennararnir fái daglega tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem þeir kunna best. Kauppinen o.fl. (2007) og Whitehead (2006) benda á að einkenni góðra vinnustaða sé til dæmis það að starfsfólkið hafi þau tæki og tól sem nauðsynleg eru til að vinna

starfið, starfsfólki sé gert kleift að þróast í starfi og að finna megi lítil merki um vinnutengda streitu. Í þessari rannsókn má segja að töluverður meirihluti hafi verið sammála staðhæfingum sem þessum þó vissulega gefi niðurstöðurnar til kynna að þó nokkur hluti kennaranna sé haldinn vinnutengdri streitu. Hugsanlega er það rétt hjá Liu, Yang og Yu (2014) að eðli starfa kennaranna valdi því að þeir séu helgaðri starfi sínu og hollari vinnustaðnum en ella, þrátt fyrir álag og kröfur í starfi, og því séu niðurstöðurnar jákvæðari en ella. Locke (1969) tengir starfsánægju við viðhorf okkar til starfsins og telur hana vera mikilvægan þátt í huglægri vellíðan.

Nýlegar rannsóknarniðurstöður (sjá t.d. Karanika-Murray og Weyman, 2013; Mellor og Webster, 2013) staðfesta eldri niðurstöður um mikilvægi þess að eiga möguleika á starfsframa á vinnustaðnum. Í þessari rannsókn kom fram að aðeins 28% kennaranna voru mjög eða frekar sammála staðhæfingunni „Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum“ og sama hlutfall hugsar oft eða mjög oft um að hætta í starfi. Þessar niðurstöður gefa vísbendingar um að þó að kennarar hafi menntað sig sérstaklega til þess að sinna þessu starfi, þá sé eitthvað í starfsumhverfinu sem huga þurfi betur að til að auka vellíðan í starfi og hindra það að kennarar hrökklist úr starfi. Rannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur (2016) sýndi minnkandi starfsánægju meðal starfsfólks sveitarfélaga árin eftir efnahagshrunið 2008 og tengdist það ýmsum þáttum í starfsumhverfi þess. Leik- og grunnskólakennarar eru starfsfólk sveitarfélaga og því má gera ráð fyrir að það hafi orðið breytingar á starfsumhverfi þeirra á síðustu árum, og líklega ekki til batnaðar.

Rúm 62% kennaranna eru mjög eða frekar sammála því að þegar á heildina er litið séu þeir ánægðir með stjórnun vinnustaðarins og 17% eru mjög eða frekar ósammála staðhæfingunni. Niðurstöðurnar sýna einnig að næststerkustu tengslin eru milli almennrar ánægju með stjórnun vinnustaðarins og þess að hafa verið stressaður og að hafa verið úrvinda í lok vinnudags síðastliðna þrjú mánuði, þannig að minni ánægja með stjórnun vinnustaðarins þýddi oftar stressaður og/eða úrvinda í lok vinnudags. Stjórnun og stjórnunarhættir hafa mikil áhrif á vellíðan á vinnustað, eins og aðrir fræðimenn hafa einnig komist að (sjá t.d. Riggio, 2009; Schulte og Vainio, 2010). Talað er um að neikvæð afstaða til stjórnenda sýni að bæta þurfi stjórnunarhætti og samskipti við starfsfólk. Draga má þá ályktun af þessum niðurstöðum að gagnlegt væri að skoða enn frekar stjórnun og stjórnunarhætti á vinnustöðum leik- og grunnskólakennara.

Það er vel þekkt að þættir eins og álag og lítið sjálfræði í starfi tengist streitu í starfi (sjá t.d. Karasek og Theorell, 1990). Þó ekki hafi verið spurt mikið út í álag í starfi eða notaður sérstakur streitukvarði til að meta vinnutengda streitu, þá má draga þá ályktun út frá þessum niðurstöðum að þó nokkrir kennaranna séu haldnir vinnutengdri streitu því stress og það að vera úrvinda í lok vinnudags í langan tíma leiðir á endanum til streitu og jafnvel kulnunar ef ekkert er að gert.

Hafa ber í huga að þessi rannsókn byggist á sjálfsmati á heilsu og líðan leik- og grunnskólakennaranna og upplifun þeirra á starfsaðstæðum hjá einu sveitarfélagi. Því ber að varast að yfirfæra þessar rannsóknarniðurstöður á alla leik- og grunnskólakennara. Hins vegar er er þetta rannsókn í einu af stærri sveitarfélögum landsins meðal allra leik- og grunnskólakennara sem þar starfa og með háu svarhlutfalli. Því eiga þessar niðurstöður að vera góð vísbending um starfsaðstæður og líðan leik- og grunnskólakennara í lok vinnudags. Jafnframt er vert að benda á að í rannsókn Þóreyjar Agnarsdóttur, Sigríðar Halldórsdóttur, Hafdísar Skúladóttur og Hjördísar Sigursteinsdóttur (2014) á vinnutengdri streitu meðal hjúkrunardeildarstjóra reyndist tæplega þriðjungur hjúkrunardeildarstjóranna sem fundu ekki fyrir streitu þó vera yfir streituvíðmiðunum samkvæmt PSS-streitukvarðanum (e. The Perceived Stress Scale).

Þó ekkert nýtt komi fram í þessum niðurstöðum sem ekki hefur birst í öðrum rannsóknum staðfestir þessi rannsókn að það er vandamál á vinnustöðum leik- og grunnskólakennara hjá þessu sveitarfélagi að meira en þriðjungur leik- og grunnskólakennara er stressaður í lok vinnudags og meira en helmingur er úrvinda í lok vinnudags. Þessu er mikilvægt að koma á framfæri því langvarandi streita getur leitt til kulnunar í starfi sem hugsanlega leiðir svo til brottfalls af

vinnumarkaði. Kulnun í starfi bendir gjarnan til þess að staðblær sé ekki góður og stjórnun léleg á vinnustaðnum. Stjórnendur hafa mikil áhrif á staðblæinn á vinnustaðnum, hvað má og hvað má ekki, hvaða gildi eru höfð í heiðri, hvort sýnd er samúð í verki og hvort starfsfólkið fær þann stuðning á vinnustaðnum sem á þarf að halda. Rannsóknir sýna að það er afar mikilvægt að huga vel að líðan og heilsu starfsfólks enda getur það skilað sér í öfluggu starfsfólki, árangursríku starfi og góðum staðblæ. Niðurstöður þessarar rannsóknar vekja vonandi upp spurningar sem stjórnendur eiga eftir að íhuga vel og leiða vonandi til þess að hugað verði betur að streituvaldandi þáttum í starfsumhverfi leik- og grunnskólakennara og heilsuverndandi þættir styrktir, kennurum og nemendum til heilla.

Lokaorð

Það skiptir miklu máli fyrir heilsu leik- og grunnskólakennara að þeim líði vel í vinnunni, starfsaðstæður þeirra séu sem bestar og þeim líði sem best í lok vinnudags. Líðan leik- og grunnskólakennara í starfi snertir ekki aðeins þá heldur allt samfélagið, enda sjá þeir um að mennta, þroska og efla komandi kynslóðir. Niðurstöður rannsóknarinnar gefa til kynna að ekkert er að gert til að bæta starfsaðstæður leik- og grunnskólakennara geti andleg vanlíðan í lok vinnudags aukist. Mikilvægt er því að huga vel að starfsaðstæðum svo hægt sé að efla starfið innan skólanna en einnig er mikilvægt að skoða hvernig hægt er að bæta jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Stytting vinnuvikunnar er krafa sem er alltaf að verða háværi í samfélaginu og snýst um að sporna gegn óhóflegum vinnutíma og mæta kröfum um meiri tíma og samveru fjölskyldunnar. Slík aðgerð væri mikilvægt skref í að auka jafnvægi milli vinnu og einkalífs, sem kæmi öllum vel, bæði kennurum og nemendum.

Tafla 1. Fullyrðingar um starf og starfsaðstæður og tengsl þeirra við líðan í lok vinnudags

	Stressuð/ stressaður í lok vinnudags	Úrvinda í lok vinnudags
1. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu	0,264*	0,322*
2. Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs	0,387*	0,346*
3. Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína	0,239*	0,252*
4. Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínum vinnustað	0,173*	0,206*
5. Ég er í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi	0,219*	0,282*
6. Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum	0,155*	0,204*
7. Ég hugsa oft um að hætta í starfi	-0,193*	-0,321*
8. Ég veit til hvers er ætlast af mér í vinnunni	0,199*	0,184*
9. Ég hef þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfi mínu vel	0,288*	0,269*
10. Ég hef tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem ég kann best á hverjum degi	0,252*	0,266*
11. Ég hef fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu sjö dögum	0,069	0,161*
12. Yfirmaður minn, eða einhver úr vinnunni, virðist bera umhyggju fyrir mér sem einstaklingi	0,106*	0,152*
13. Einhver í vinnunni hvetur mig til að þróast/eflast í starfi	0,034	0,141*
14. Álit mitt virðist skipta máli í vinnunni	0,140*	0,266*
15. Mér finnst hlutverk og starfsemi vinnustaðarins gefa til kynna að starf mitt er mikilvægt	0,142*	0,276*
16. Ég hef fengið tækifæri til að læra og vaxa í starfi á síðastliðnum tólf mánuðum	0,166*	0,258*
17. Það er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum	0,242*	0,319*
18. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins	0,286*	0,341*

* Marktækt miðað við 95% öryggismörk

Well-being at work and working conditions of kindergarten and primary school teachers

Health is a key factor of well-being in all aspects of life, not least work-related life. Health, as defined by the World Health Organization (WHO), encompasses a state of complete physical, mental, and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity (World Health Organization, 1986). Antonovsky (1988) argued that good health partly depends on whether individuals respond to a difficult situation in a positive or a negative way, and their ability to see the context of the conditions they face (Antonovsky, 1988). Our well-being in the workplace can have a major impact on our lives. Several scholars have defined a healthy workplace as one where employees feel safe and satisfied, that supports good health, well-being and the ability to cope, stimulates activity towards development of the workplace, hinders accidents, and reduces absenteeism and stress (Kauppinen et al., 2007; Whitehead, 2006).

The aim of the study was to examine the well-being at work and working conditions of municipal employees, particularly kindergarten and primary school teachers. Four research questions were asked: (1) How did kindergarten and primary school teachers feel at the end of the work day for the past three months? (2) Did kindergarten and primary school teachers feel differently at the end of the work day for the past three months than other municipal employees? (3) What is the connection between working conditions of kindergarten and primary school teachers and a feeling of being stressed at the end of the workday? (4) What is the connection between working conditions of kindergarten and primary school teachers and a feeling of exhaustion at the end of the workday? This study is based on an electronic questionnaire survey submitted to all employees of one municipality in Iceland (total 1,566) in autumn 2016. The response rate was 70.2%. Kindergarten and primary school teachers were 45.2% of the respondents.

The results show that 35.4% of kindergarten and primary school teachers were very often or rather often found to be stressed by the end of the work day in the past three months and 49.7% were found to be very or rather often exhausted by the end of the work day in the past three months. There was no difference between kindergarten teachers and primary school teachers regarding well-being at the end of the work day, neither with reference to experience, stress nor exhaustion. The results showed, however, that kindergarten and primary school teachers were stressed and exhausted to a far greater extent than other municipal employees by the end of the work day in the past three months ($p < 0.05$). There was a positive link between various questions regarding working conditions and being stressed and exhausted by the end of the work day during the past three months; that is, the wellbeing of the kindergarten and primary school teachers was higher at the end of the work day for those who experienced favourable working conditions. The strongest connections were between feeling less stressed and exhausted by the end of work day and experiencing a balance between work and home life, satisfaction with management and general job satisfaction. The results clearly indicated the importance of good working conditions. Managers need to be aware of the work-related well-being of employees and do everything in their power to promote a healthy work environment, not only for teachers but also for students and for the benefit of the municipalities concerned. The results of this study will hopefully lead to further investigation into stressful factors in the working environment of kindergarten and primary school teachers.

Key words: Primary school teachers, kindergarten teachers, working conditions, stress, exhaustion.

Um höfundinn

Hjördís Sigursteinsdóttir (hjordis@unak.is) er dósent við Viðskipta- og raunvísindasvið Háskólans á Akureyri. Hún lauk doktorsprófi í félagsfræði frá Háskóla Íslands árið 2017 og meistaraþrófi í félagsfræði frá Háskóla Íslands árið 2008. Áhersla hennar í rannsóknum er á heilsu og líðan á vinnustað, starfstengd viðhorf og kynjamun.

About the author

Hjördís Sigursteinsdóttir (hjordis@unak.is) is Associate Professor at the University of Akureyri, School of Business and Science. She has a PhD in sociology from the University of Iceland (2017) and an M.A. in sociology from the University of Iceland (2008). Her research focus is on health and well-being at work, work-related attitude and gender.

Heimildir

- Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir. (2007a). Líðan kennara í starfi – vinnugleði eða kulnun? *Uppeldi og menntun*, 16(1), 73–92.
- Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir. (2007b). Jákvætt starfsumhverfi kennara – aukin vinnugleði. *Uppeldi og menntun*, 16(2), 29–43.
- Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir. (2008). Faglegt sjálfstraust grunnskólakennara. *Uppeldi og menntun*, 17(1), 69–86.
- Antonovsky, A. (1988). *Unravelling the mystery of health – How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bakker, A. D. og Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. doi:10.1108/13620430810870476
- Bermejo-Toro, L. og Prieto-Ursúa, M. (2006). Teachers' irrational beliefs and their relationship to distress in the profession. *Psychology in Spain*, 10(1), 88–96.
- Black, C. (2012). Why healthcare organizations must look after their staff. *Nursing Management*, 19(6), 27–30. doi:10.7748/nm2012.10.19.6.27.c9319
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cockburn A. D. (1996). Primary teachers' knowledge and acquisition of stress relieving strategies. *British Journal of Educational Psychology*, 66(3), 399–410. doi: 10.1111/j.2044-8279.1996.tb01205.x
- Cooper, C. og Travers, C. J. (1996). *Teachers under pressure: stress in the teaching profession*. New York: Routledge.
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2. útgáfa). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cox, T. og Griffiths, S. (2010). Work-related stress: A theoretical perspective. Í S. Leka og J. Houdmont (ritstjórar), *Occupational health psychology* (bls. 31–56). Chichester, West Sussex, Bretlandi: Wiley-Blackwell.
- Danna, K. og Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. doi:10.1177/014920639902500305
- Di Martino, V. (2003). Workplace violence in the health sector: Relationship between work stress and workplace violence in the health sector. Sótt af http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVstresspaper.pdf
- Doi, Y. (2005). An epidemiologic review on occupational sleep research among Japanese workers. *Industrial Health*, 43(1), 3–10.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2009). OSH in figures: Stress at work – facts and figures. Sótt af https://osha.europa.eu/en/node/6862/file_view
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Frey, R. J. (2003). Stress. Í E. Thackery og M. Harris (ritstjórar), *The Gale encyclopedia of mental disorders* (bls. 937–943). Farmington Hills: Thomson Gale.

- Galton, M. og MacBeath, J. (2008). *Teachers under pressure*. London: SAGE.
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza-Montes, A., Fiz Pérez, J., . . . Mucci, N. (2017). Work-related stress in the banking sector: A review of incidence, correlated factors and major consequences. *Frontiers in Psychology*, 8, 2166. doi:10.3389/fpsyg.2017.02166
- Grant, A. M., Christianson, M. K. og Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. doi:10.5465/amp.2007.26421238
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2009). Líðan í kjölfar efnahagshruns. Samanburður þriggja hópa. Í Gunnar Þ. Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum X* (bls. 789–798). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Ásta Snorradóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir. (2014). Vinnufyrirkomulag og líðan í kjölfar kreppu. Yfirlitsgrein. *Íslenska þjóðfélagið*, 5(2), 39–55.
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir. (2003). *Heilsufar, líðan og vinnu-umhverfi kennara*. Sótt af https://www.vinnuefirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2003_kennaraskyrla.pdf
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2016). Vinnugleðin hefur tapast, nú er bara álag og erfitt og lítil gleði – starfsumhverfi opinberra starfsmanna á tímum efnahagsþrenginga. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 12(2), 417–442. doi:10.13177/irpa.a2016.12.2.11
- Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Guðbjörg Andrea Jónsdóttir. (2017). Changes in occupational mental and physical health and health symptoms during the economic recession. *Work: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 56(4), 603–615. doi:10.3233/WOR-172523.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C. og Curphy, G. J. (2006). *Leadership. Enhancing the lessons of experience* (5. útgáfa). Singapore: McGraw Hill.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. o.fl. (2005). Observation piece: The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. doi:10.1108/0268394051057980
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124–143. Sótt af <http://www.jstor.org/stable/2117735?seq=1> – page_scan_tab_contents
- Karanika-Murray, M. og Weyman, A. K. (2013). Optimising workplace interventions for health and well-being: A commentary on the limitations of the public health perspective within the workplace health arena. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(2), 104–117. doi:10.1108/IJWHM-11-2011-0024
- Karasek, R. og Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., . . . Tossavainen, A. (2007). *Work and health in Finland 2006*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kelloway, E. K. (2017). Mental health in the workplace: Towards evidence-based practice. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 58(1), 1–6. doi:10.1037/cap0000084
- Kesebir, P. og Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117–125. doi:10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x
- Kim, S. (2004). Factors affecting state government information technology employee turnover intentions. *The American Review of Public Administration*, 35(2), 137–156. doi:10.1177/0275074004273150
- Kinnunen-Amoroso, M. og Liira, J. (2016). Work-related stress management between workplace and occupational health care. *Work: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 54(3), 507–515. doi:10.3233/WOR-162317
- Klassen, R. M. og Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. doi:10.1037/a0019237
- Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir. (2012). *Vinna og heimili fyrir og eftir bankahrun*. Reykjavík: Þjóðmálastofnun Háskóla Íslands.
- Kramer, M., Maguire, P. og Brewer, B. (2011). Clinical nurses in Magnet hospitals confirm productive, healthy unit work environments. *Journal of Nursing Management*, 19(3), 5–17. doi:10.1111/j.13652834.2010.01211.x

- Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2014). Staða leikskólakennara í tveimur sveitarfélögum í kjölfar hruns. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 10(1), 77–98. doi:10.13177/irpa.a.2014.10.1.5
- Leka, S., Griffiths, A. og Cox, T. (2007). *Work organization & stress*. Protecting workers' health series no. 3. Nottingham: Work, Health & Organizations.
- Liu, B., Yang, K. og Yu, W. (2014). Work-related stressors and health-related outcomes in public service: Examining the role of public service motivation. *The American Review of Public Administration*, 45(6), 653–673. doi:10.1177/0275074014524298
- Locke, J. (1969). *Problems and perspectives, a collection of new essays*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Macey, W. H. og Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- Mayo, E. (1933/2003). *Human problems of an industrial civilization*. New York, NY: Routledge.
- Mellor, N. og Webster, J. (2013). Enablers and challenges in implementing a comprehensive workplace health and well-being approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(2), 129–142. doi:10.1108/IJWHM-08-2011-0018
- Naude, M. og McCabe, R. (2005). Increasing retention of nursing staff at hospitals: Aspects of management and leadership. *Australian Bulletin of Labour*, 31(4), 426–439.
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D. og Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress disorders: A systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277–286. doi:10.1093/occmed/kqq081
- Noor, N. M. (2003). Work- and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. *Community, Work & Family*, 6(3), 297–319. doi:10.1080/1366880032000143474.
- Page, K. M. og Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what,' 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458. doi:10.1007/s11205-008-9270-3
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Rath, T. og Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. New York, NY: Gallup Press.
- Raziq, A. og Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. doi:10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to industrial/organizational psychology* (5. útgáfa). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Saari, L. M. og Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. doi:10.1002/hrm.20032
- Samantrai, K. (1992). Factors in decision to leave: Retaining social workers with MSWs in public child welfare. *Social Work*, 37(5), 454–458. doi:10.1093/sw/37.5.454
- Samband íslenskra sveitarfélaga. (e.d.). *Kjara- og starfsmannamál – tölulegar upplýsingar*. Sótt af <http://www.samband.is/verkefni/kjara-og-starfsmannamal/>
- Sardžoska, E. G. og Tang, T. L. P. (2012). Work-related behavioral intentions in Macedonia: Coping strategies, work environment, love of money, job satisfaction, and demographic variables. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 373–391. doi:10.1007/s10551-011-1096-2
- Schaufeli, W. B. og Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor and Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. og Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. doi:10.1108/1360430910966406
- Schulte, P. og Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422–429. doi:10.5271/sjweh.3076
- Seligman, M. E. P. og Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5
- Utriainen, K. og Kyngäs, H. (2011). Ageing hospital nurses' well-being at work: psychometric testing of the dignity and respect in ageing nurses' work scale. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(3), 617–624. doi: 10.1111/j.1471-6712.2011.00873.x

- Ursin, H. og Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology* 29(5), 567–592. doi:10.1016/S0306-4530(03)00091-X
- Vinnueftirlitið (2013). *Niðurstöður skoðanakönnunar um helstu ástæður vinnutengdrar streitu*. Sótt af: https://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/evropsk_konnun_um_starfsoryggi__2_%5B1%5D.pdf
- Waddell, G. og Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* Sótt af: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf
- Wahrendorf, M., Sembajwe, G., Zins, M., Berkman, L., Goldberg, M. og Siegrist, J. (2012). Long-term effects of psychosocial work stress in midlife on health functioning after labor market exit: Results from the GAZEL study. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences & Social Sciences*, 67(4), 471–480. doi:10.1093/geronb/gbs045
- Warr, P. (2013). How to think about and measure psychological well-being. Í M. Wang, R. R. Sinclair og L. E. Tetrick (ritstjórar), *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (bls. 76–90). New York, NY: Psychology Press/Routledge.
- Weiss, H. M. og Brief, A. P. (2001). Affect at work: An historical perspective. Í R. L. Payne og C. L. Cooper (ritstjórar), *Emotions at work: Theory, research, and application* (bls. 133–164). London: Wiley.
- Whitehead, D. (2006). Workplace health promotion: The role and responsibility of health care managers. *Journal of Nursing Management*, 14(1), 59–68. doi:10.1111/j.1365-2934.2005.00599.x
- World Health Organization. (1986). *Constitution of the World Health Organization*. Sótt af http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44192/1/9789241650472_eng.pdf
- World Health Organization. (e.d.). Occupational health – stress at the workplace. Sótt af http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12(3), 262–277.
- Dórey Agnarsdóttir, Sigríður Halldórsdóttir, Hafdís Skúladóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir. (2014). Vinnutengd streita og starfsumhverfi íslenskra hjúkrunardeildarstjóra. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 90(1), 42–48.



Hjördís Sigursteinsdóttir (2018).

Líðan í lok vinnudags – Um starfsaðstæður leik- og grunnskólakennara.

Netla – veftímarit um uppeldi og menntun. Sérrið 2018 – Menntakvika 2018. Menntavísindasvið Háskóla Íslands.

Sótt af http://netla.hi.is/serrit/2018/menntakvika_2018/03.pdf

DOI: <https://doi.org/10.24270/serritnetla.2019.27>