



PERMA-spurningalistinn fyrir vinnustaði: Velfarnaður grunnskólakennara

Björg Kristín Ragnarsdóttir, Ingibjörg V. Kaldalóns og Amalía Björnsdóttir

► Abstract ► Um höfunda ► About the authors ► Heimildir

Í þessari grein er sjónum beint að velfarnaði grunnskólakennara. Markmið rannsóknarinnar var tvíþætt, annars vegar að þýða og staðfæra mælitæki sem ætlað er að meta velfarnað á vinnustöðum og hins vegar að prófa það meðal starfandi grunnskólakennara og afla upplýsinga um velfarnað þeirra. Mælitækið byggist á PERMA-velfarnaðarkenningu Seligman sem beinir sjónum að kenningum og rannsóknum sem leita svara við hvað gefur lífinu gildi. Velfarnaður er skoðaður út frá fimm þáttum: Jákvæðum tilfinningum, áhuga og innlifun, félagslegum tengslum, tilgangi og árangri. PERMA-spurningalistinn fyrir vinnustaði (e. the workplace PERMA-profiler) var þýddur á íslensku og lagður fyrir félagsmenn í Félagi grunnskólakennara ($N = 4847$, svarhlutfall 42%). Áreiðanleiki niðurstaðna var viðunandi eða góður, á bilinu 0,70–0,86 fyrir einstaka þætti og 0,89 fyrir heildarkvarðann almennan velfarnað. Fylgni þáttanna og heildarkvarðans við mælingu á hamingju og almenna starfsánægju var sterkari við mælingar á starfsánægju en hamingju. Þetta bendir til þess að mælitækið gefi réttmætar niðurstöður og mæli frekar velfarnað í starfi en velfarnað almennt. Meðaltal velfarnaðarþátta mældist yfir 6,5 af 10 nema á þeim þáttum sem taka á neikvæðri upplifun. Tilgangur fékk hæsta meðaltal velfarnaðarþátta ($M = 8,4$) og algengast var að kennarar gæfu þættinum hátt gildi (8 eða hærra) en fæstir gáfu þættinum árangri svo háa einkunn. Almennur velfarnaður var meiri hjá 61 árs og eldri en þeim sem voru yngri og hann var meiri hjá konum en körlum. PERMA-spurningalistann fyrir vinnustaði má nýta í vinnu að bættum velfarnaði því hann sýnir hvar er þörf á inngripi og með reglubundinni fyrirliögn hans má kanna hvort inngrip hafa tilskilin áhrif.

Efnisorð: PERMA-spurningalistinn fyrir vinnustaði, velfarnaður kennara, jákvæð sálfræði, PERMA

Inngangur

Í rannsókn þessari er varpað ljósi á velfarnað (e. well-being) grunnskólakennara út frá svokallaðri PERMA-velfarnaðarkenningu. Þar er fjallað um velfarnað út frá fimm meginþáttum, sem eru jákvæðar tilfinningar, áhugi og innlifun, félagsleg tengsl, tilgangur og árangur. Nýlegur matskvarði sem metur velfarnað á vinnustöðum (e. the workplace PERMA-profiler) var þýddur, staðfærður og lagður fyrir félagsmenn í Félagi grunnskólakennara vorið 2019 til að kanna ýmsa þætti velfarnaðar hjá þeim.

Í *Aðalnámskrá grunnskóla* (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2013) kemur fram að kennarar gegni lykil- og forystuhlutverki í starfi grunnskóla þar sem gæði menntunar og árangur standi

og falli með þeim. Þetta er í samræmi við niðurstöður fræðimanna um að kennarar hafi mikil áhrif á námsrangur nemenda sinna (Grenville-Cleave og Boniwell, 2012; Kidger o.fl., 2016; McCallum o.fl., 2017; Samúel Lefever og Inga Karlsdóttir, 2010) og jafnframt að slæm líðan kennara geti haft neikvæð áhrif á nám nemenda (Klusmann o.fl., 2016). Kennarastarfið er eitt þeirra starfa sem eru talin bæði líkamlega og andlega streituvaldandi (Försäkringskassan, 2014; Guðný Björg Guðlaugsdóttir, 2018; Guðný Guðleif Einarsdóttir, 2018; Johnson o.fl., 2005; Ósk Auðunsdóttir, 2018; Sveinfríður Olga Veturliðadóttir, 2018). Fólki sem sinnir störfum sem fela í sér nán tengsl við fólk er líkleggra en aðrir til að vera frá vinnu í lengri tíma sökum andlegra veikinda (Försäkringskassan, 2014). Nýleg íslensk rannsókn sýnir að kulnun kennara hefur aukist frá því fyrir efnahagshrun 2008 og að 42% grunnskólakennara eru yfir greiningarmörkum örmögnunarröskunar (Sif Einarsdóttir o.fl., 2019). Í ársriti starfsendurhæfingarsjóðsins VIRK (2018) kemur jafnframt fram að kennarar hafa lengi verið einn fjölmennasti hópurinn sem leitað hefur aðstoðar vegna kulnunar, og nefndar hafa verið ástæður eins og óraunhæfar kröfur og andlegt álag í starfi. Ein leið til að fyrirbyggja kulnun í starfi grunnskólakennara er að auka skilning á því sem býr að baki velfarnaði þeirra og jákvæðri upplifun í starfi þannig að vinna megi með þá þætti.

Ýmsar ólíkar skilgreiningar hafa verið settar fram á hugtakinu velfarnaður (Butler og Kern, 2016; Dodge o.fl., 2012) en í þessari rannsókn er litið á velfarnað sem eftirsóknarverða og margþætta upplifun einstaklings sem næst með því að honum farnist vel á ýmsum sviðum (Butler og Kern, 2016). Velfarnaður er eitt af meginumfjöllumarefnum jákvæðrar sálfræði (e. positive psychology). Hugtakið jákvæð sálfræði var sett fram af Martin Seligman (1998) en hann vakti athygli á að rannsóknir sálfræðinnar hefðu nánast einvörðungu verið bundnar við að ráða bót á sjúkdómum, vandamálum eða veikleikum mannsins. Með rannsóknum á grunni jákvæðrar sálfræði skyldi í auknum mæli beina sjónum að þáttum sem stuðluðu að velfarnaði og farsæld (Peterson, 2006). Á síðastliðnum árum hafa rannsakendur og talsmenn jákvæðrar sálfræði þó í auknum mæli bent á að ekki sé rétt að líta á hið jákvæða og neikvæða sem andstæða póla. Erfiðar tilfinningar og reynsla af áföllum geti til dæmis stuðlað að auknum velfarnaði í kjölfar áfallaþroska. Flokkun í annaðhvort jákvæða eða neikvæða þætti geti ekki heldur alltaf átt rétt á sér, þar sem t.d. óhófleg bjartsýni geti stundum haft slæmar afleiðingar og hófleg svartsýni geti stundum verið af hinu góða (Lomas og Ivtzan, 2016).

Niðurstöður rannsókna benda til þess að velfarnaður kennara sé oft minni en annarra fagstétta (Grenville-Cleave og Boniwell, 2012; Johnson o.fl., 2005; Kidger o.fl., 2016). Þetta er áhyggjuefni vegna mikilvægis starfa þeirra og viðvarandi kennaraskorts og því er mikilvægt að hlúa að velfarnaði þeirra svo að þeir hverfi síður úr starfi. Með því að efla eigin velfarnað geta kennarar einnig verið nemendum sínum góð fyrirmynd og stuðlað þannig að auknum velfarnaði þeirra (Hoare o.fl., 2017). Það er ekki síst mikilvægt í ljósi heimsfaraldurs COVID-19 að beina sjónum að velfarnaði kennara bæði fyrir og í kjölfar faraldursins. Til að það sé mögulegt þarf matskvarða sem varpað geta ljósi á ólíka þætti velfarnaðar, eins og gert er í þessari rannsókn. Markmið með rannsókninni er tvíþætt, það er annars vegar að þýða og staðfæra nýlegan matskvarða sem metur velfarnað á vinnustöðum til að fá í hendur mælitæki sem nota má í rannsóknum á velfarnaði í starfi. Hins vegar er markmiðið að öðlast aukinn skilning á ólíkum þáttum velfarnaðar meðal kennara út frá PERMA-kenningunni. Niðurstöður mælinga sem og aukinn skilningur á ólíkum þáttum velfarnaðar geta jafnframt nýst sem leiðarvísir í átt að auknum velfarnaði (Butler og Kern, 2016).

Velfarnaðarkenningar

Rannsóknir síðustu ára á velfarnaði hafa verið flokkaðar eftir tveimur megin sjónarhornum; annars vegar eftir kenningum um huglægan velfarnað; sældarkenningum (e. hedonic theories) og sáttarkenningum (e. life-satisfaction theories), og hins vegar kenningum sem nálgast farsæld á hlutlægari máta, þ.e.a.s. farsældarkenningum (e. eudaimonic theories) (Kristján Kristjánsson,

2011). Í sældarkenningum er velfarnaður skilgreindur út frá líðan, þ.e.a.s. umfangi jákvæðra tilfinninga á tilteknu tímabili miðað við neikvæðar. Sáttarkenningar skilgreina velfarnað út frá því að hvaða marki fólk telur sig hafa náð þeim markmiðum sem það hefur sett sér í lífinu. Farsældarkenningar beinast að merkingu og sjálfsþekkingu. Farsældin felst í því að lifa í samræmi við hið sanna sjálf (e. authentic self) sem endurspeglar þarfir og tilfinningar sem búa hið innra. Slík sjálfsþekking gefur verkum fólks og athöfnum merkingu (Kristján Kristjánsson, 2011; Ryan o.fl., 2008).

Í velfarnaðarkenningu sálfræðingsins Seligman (2011) er leitast við að samþætta þessar meginálганir. Að mati hans er velfarnaður samsettur úr ólíkum þáttum sem hver um sig er mælanlegur og stuðlar að velfarnaði en skilgreinir ekki velfarnað einn og sér. Til útskýringar má nota veðrið sem dæmi. Það er ekkert eitt og sér sem skilgreinir veðrið á tæmandi hátt heldur myndast það af samverkandi áhrifum strauma, hitabreytinga og skýjamyndunar. Velfarnaðarkenning Seligman (2011) lýsir fimm þáttum sem hver um sig og saman stuðla að velfarnaði:

- *Jákvæðar tilfinningar* (e. positive emotions) er fyrsti þáttur kenningarinnar og hornsteinn hennar. Jákvæðar tilfinningar endurspeglar hamingju og lífsánægju á huglægum hátt (Seligman, 2011). Rannsóknir á áhrifum jákvæðra tilfinninga hafa sýnt að þau geta verið líkamleg, félagsleg, vitsmunaleg og sálræn (Fredrickson og Branigan, 2005).
- *Áhugi og innlíf* (e. engagement) vísar til tengingar við viðfangsefni, þ.e. ánægjunnar yfir því að finna sig í hæfilega krefjandi og áhugaverðum verkefnum þannig að maður gleymi stund og stað. Þessu hugarástandi lýsir Seligman (2011) með hugtakinu flæði (e. flow) sem er úr smiðju Csikszentmihalyi (1990). Í slíku ástandi athafnar fólk sig af innri áhugahvöt og nýtir hæfni sína og styrkleika. Auk þess einkennist flæði af skýrum markmiðum og stöðugri endurgjöf svo áhugi á viðfangsefninu viðhaldist. Með flæðisástandi eflast hæfileikar og hefur verið sýnt fram á að eftir því sem slíkum upplifunum fjölga eykst sjálfstraust fólks. Góður árangur, minni kvíði og þekking á eigin styrkleikum fylgir einnig auknu flæði (Nakamura og Csikszentmihalyi, 2009).
- *Félagsleg tengsl* (e. positive relationships) er sá þáttur sem hefur hvað mest áhrif á velfarnað fólks (Peterson, 2006), enda eru þau talin ein af grunnþörfum mannsins (Ryan og Deci, 2017). Góð félagsleg tengsl eru bæði talin veita öflugt viðnám við neikvæðri líðan og efla jákvæða upplifun (Seligman, 2011). Félagleg tengsl og kærleikur manna á milli stjórna bæði af vitsmunum og tilfinningum. Út frá vitsmunalegu sjónarhorni má nefna að sambönd sem einkennast af umhyggju geta skapað félagslegan stuðning sem getur t.d. dregið úr áhrifum streitu og þannig tengst góðri heilsu (Bakker o.fl., 2000). Tilfinningaleg hlið félagslegra tengsla vísar einmitt til mikilvægis tilfinningabanda milli fólks allt frá fæðingu til dauðadags. Traust tilfinningabönd í frumbersku efla félagsleg tengsl og þrautseigju í æsku og fylgja einstaklingum í gegnum ævina þar sem þau geta stuðlað að betra sjálfsmati, auknu streituþoli og minnkað líkur á þunglyndi. Þau geta einnig stuðlað að því að fólk leiti sér frekar aðstoðar þegar þörf er á og sýni öðrum stuðning við lausn vandamála, og aukið líkur á að fólk leiti sátta í ágreiningi (Bartels og Zeki, 2004).
- *Tilgangur* (e. meaning) er það að tilheyra og þjóna einhverju sem hefur þýðingu fyrir einstaklinginn en einkorðast ekki einungis við hann (Seligman, 2011). Slíkt felur oft í sér gildi (e. values) sem geta t.d. verið trúarleg, siðferðileg eða stjórnmálaleg. Gildi geta þannig legið í kjarna þeirra markmiða sem hver og einn stefnir að og túlka má gildi sem þá óbilandi trú að sum markmið séu ákjósanlegri en önnur. Þau gefa þá vísbendingu um tilgang fólks (Peterson, 2006). Samantekt rannsókna (Goodman o.fl., 2018) á ágæti þess að hafa skýran tilgang hefur sýnt að slíkt tengist aukinni lífshamingju og betra sjálfsáliti, sem birtist meðal annars í því að vinna í átt að markmiðum verður frekar álitin viðráðanleg áskorun en eitthvað óyfyrstíganlegt. Þar að auki getur tilgangur stuðlað að aukinni þrautseigju í tilfinningalegum áskorunum og áföllum lífsins og þar með aukið líkur á langlífi.

- *Árangur* (e. accomplishment), en þá er átt við árangur, sigur eða leikni sem markmið í sjálfu sér (Seligman, 2011). Rannsóknir Angelu Duckworth (2016) út frá hugtakinu töggur (e. grit) hafa einmitt varpað ljósi á það sem greinir þá sem ná einstökum árangri frá öðrum. Töggur byggist á miklum sjálfsga og er sambland mikillar þrautseigju og ástríðu fyrir langtímamarkmiðum. Rannsóknir hafa sýnt að því meiri tögg sem fólk býr yfir, þeim mun meiri líkur eru á auknum velfarnaði (Salles o.fl., 2014; Vainio og Daukantaité, 2016). Einnig helst aukinn töggur í hendur við aukið vaxtarhugarfar (e. growth mindset) (Duckworth, 2016). Þannig getur efling vaxtarhugarfars verið möguleg leið til að efla tögg (Duckworth, 2013). Vaxtarhugarfar felur í sér þá trú að hæfni sé alltaf hægt að bæta með fyrirhöfn, markmiðum og aðstoð annarra. Með slíku hugarfari verður lærdómur álitinn jákvæð upplifun og eigin annmarkar nokkuð sem má bæta. Í hnotskurn felur vaxtarhugarfar í sér ánægju af því að reyna á sig og að gefast ekki upp þrátt fyrir mótlæti og áskoranir (Dweck, 2017).

Upphafsstaf hvers þáttar (á ensku) setti Seligman (2011) saman í orðið PERMA, sem er nafn kenningarinnar. Þættirnir fimm í PERMA-kenningunni geta hver fyrir sig og sameiginlega eflt skilning á velfarnaði fólks út frá upplifun á jákvæðum tilfinningum, tilgangi, áhuga og innlifun, árangri og gæðum tengslanets í lífi þess. Kenningin hefur þó verið gagnrýnd fyrir að ná ekki að fanga þá fjölmörgu þætti sem stuðla að velfarnaði. Til dæmis skilgreinir Alþjóðaheilbrigðisstofnunin (World Health Organization, 2022) velfarnað bæði út frá líkamlegum, andlegum og félagslegum þáttum. Í sumum rannsóknum hefur því spurningum um líkamlega heilsu verið bætt við PERMA-mælitækið. Í þeim hefur verið fjallað um PERMA-**H** þar sem H stendur fyrir „health“ (Kern, 2022; McQuaid og Kern, 2017). Fleiri hafa bent á að kenningin nái ekki fyllilega að skýra velfarnað. Guðbjörg Pálsdóttir (2020) notaði PERMA-kenninguna til að meta velfarnað íslenskra grunnskólakennara í meistaraverkefni sínu. Hún kannaði með viðtölum að hvaða marki PERMA-spurningalistinn skýrði velfarnað átta kennara sem upplifðu sig hamingjusama í lífi og starfi. Greining gagna sýndi að PERMA náði ekki fyllilega að skýra velfarnað viðmælenda þó svo að allir þættirnir hefðu komið fram í frásögnum þeirra, en sjálfsþekking og lífsorka voru einnig töluvert veigamiklir þættir. Af PERMA-þáttunum vógu jákvæðar tilfinningar mest ásamt félagslegum tengslum, tilgangi og upplifun á árangri. Loks hefur PERMA-kenningin verið gagnrýnd fyrir að vera einskorðuð við einstaklingsbundna þætti og horfa ekki nægilega til ytri þátta sem geta haft áhrif á velfarnað, svo sem hvernig stuðningur og kerfisleg umgjörð hefur áhrif á velfarnað (Acton og Glasgow, 2015). Þrátt fyrir þessa gagnrýni hefur kenningin þótt vera gagnleg til að efla skilning á ólíkum þáttum velfarnaðar sem snúa að einstaklingnum, og nýst þannig sem leiðarvísir í átt að auknum velfarnaði (Butler og Kern, 2016).

Mælingar á velfarnaði byggðar á PERMA

Kern o.fl. (2014) könnuðu tengsl velfarnaðarþátta PERMA-kenningarinnar við nokkrar þekktar mælingar á velfarnaði meðal starfsmanna einkarekins framhaldsskóla í Ástralíu (N = 153) þar sem þau lögðu spurningalista fyrir alla starfsmenn. Markmið með rannsókninni var að þróa mælitæki sem byggðist á PERMA-kenningunni og kanna réttmæti þess. Niðurstöðurnar leiddu í ljós að hátt skor á PERMA-velfarnaðarþáttunum fimm fór saman með betri heilsu og aukinni lífs- og starfsánægju og vinnustaðarhollustu. Með því að greina ólíka þætti velfarnaðar má bæði öðlast betri skilning á velfarnaði og kanna vægi hvers þáttar í tengslum við það sem verið er að rannsaka. Rannsókn Kern og félaga sýndi til að mynda að PERMA-þættirnir jákvæðar tilfinningar, tilgangur og árangur höfðu sterkari tengsl við lífsánægju og heilsu. Hins vegar reyndust áhugi/innlifun og félagsleg tengsl tengjast meira starfsánægju og vinnustaðarhollustu.

Í kjölfar rannsóknarinnar á tengslum þátta PERMA-kenningarinnar við aðrar mælingar á velfarnaði hófu Butler og Kern (2016) þróun styttri kvarða sem ætlað var að meta almennan velfarnað út frá fimm þáttum PERMA-kenningarinnar. Þróun mælitækisins skiptist í þrjá meginhluta sem voru byggðir á 11 rannsóknum með samtals 39.154 þátttakendum frá ýmsum

löndum og fór gagnaöflun fram um fjögurra ára skeið. Höfundar leituðust við að þróa eins stuttan og handhægan kvarða og unnt var án þess að tapa mælingarfræðilegum eiginleikum. Sú vinna leiddi af sér spurningalista (e. PERMA-profilir) með þremur spurningum fyrir hvern þátt PERMA-kennningarinnar auk átta viðbótarspurninga. Ein mat almenna hamingju, þrjár spurningar voru um heilsu, ein um einmanaleika og þrjár um neikvæðar tilfinningar sem mátu depurð, reiði og kvíða. Með viðbótarspurningunum gafst víðtækara mat á velfarnaði og líðan, auk þess sem með þeim gafst tækifæri til að skoða tengsl PERMA-kvarðans við aðrar mælingar á velfarnaði. Mat á almennri hamingju veitir svarendum tækifæri undir lok spurningalistans til að leggja almennt mat á velfarnað sinn eftir að hafa svarað á ígrundaðan hátt spurningum sem snúast um einstaka þætti hans.

Samhliða þróun almenna PERMA-profilir-spurningalistans þróaði Kern (2014) sérstaka vinnustaðaútgáfu af honum (e. workplace PERMA-profilir). Með honum er velfarnaður á vinnustað metinn út frá þremur spurningum fyrir hvern þátt kennningarinnar, eins og gert er í almenna listanum. Líkt og í almenna spurningalistanum eru neikvæðar tilfinningar og heilsa þar metnar með þremur spurningum og einmanaleiki og almenn starfsánægja með einni. Watanabe o.fl. (2018) þróuðu japanska útgáfu af PERMA-spurningalistanum fyrir vinnustaði til að kanna hvort hann hentaði fyrir japanskan vinnumarkað. Þar að auki var rannsókn þeirra sú fyrsta til að meta gæði kvarðans. Niðurstöðurnar sýndu fram á ágæti PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði þar sem áreiðanleiki og réttmæti reyndist gott. Þættir spurningalistans tengdust andlegri og líkamlegri heilsu. Þeir höfðu sterkari tengsl við ánægju á vinnustað en lífsánægju, sem bendir til þess að vinnustaðaspurningalistinn mæli ekki það sama og upphaflegi, almenni PERMA-spurningalistinn, sem metur almennan velfarnað.

Dreer (2021) byggði rannsókn sína á þýskri útgáfu af upprunalega PERMA-spurningalistanum. Þar leitaðist hann við að kanna gildi spurningalistans meðal þýskra kennara ($N = 511$) og tengsl hans við kvarða sem mælir ánægju í kennslu (e. *Teacher Satisfaction Scale*). Í stað þess að nota vinnustaðaútgáfu PERMA-kvarðans útfærði hann hefðbundna spurningalistann á þann hátt að spurningarnar vísuðu til starfsins. Tilgangur fékk hæstu meðaleinkunn þátttakenda og meðalskor PERMA-þáttanna var hærra meðal þeirra sem voru ánægðir í starfi en þeirra sem mældust með minni ánægju. Þá var fylgni ánægjukvarðans mest við PERMA-þættina jákvæðar tilfinningar ($r = 0,71$) og árangur ($r = 0,60$). Dreer kannaði einnig mun á niðurstöðum PERMA-þáttanna eftir kyni og aldri. Marktækur munur var á körlum og konum í þáttunum um tilgang og áhuga og innlifun, þar sem konur mældust með hærri skor. Yngri kennarar mældust með hærri skor á félagslegum tengslum en þeir sem eldri voru en ekki var munur á öðrum þáttum.

Eins og þær niðurstöður sem hér hefur verið tæpt á benda til getur PERMA-kenningin og þeir matskvarðar sem á henni byggjast hentað vel til að efla skilning á velfarnaði, bæði almennt og á vinnustað. Til þess að stuðla að velfarnaði kennara er mikilvægt að hafa gott mælitæki til að meta hann og með íslensku mælitæki sem varpar ljósi á ólíka þætti velfarnaðar eins og hér er gert er stigið skref í þá átt. Auk þess gefa mælitæki, sem notuð eru víðar en á Íslandi, tækifæri til alþjóðlegs samanburðar. Reglubundin fyrirlögn vinnustaðaspurningalista veitir upplýsingar sem geta nýst við að bæta líðan starfsfólks og efla starfsánægju. Því eru eftirfarandi rannsóknarspurningar settar fram:

- Hver er áreiðanleiki og hvert er réttmæti mælitækisins – PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði – meðal starfandi grunnskólakennara á Íslandi?
- Hvernig mælast velfarnaðarþættir PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði hjá starfandi grunnskólakennurum á Íslandi?

Aðferð

Þátttakendur

Þátttakendur í rannsókninni voru félagsmenn í Félagi grunnskólakennara sem starfa við kennslu eða verkefnastjórn í grunnskólum. Í febrúar 2019 voru þeir 4.847 talsins og fengu þeir allir boð um þátttöku. Alls bárust svör frá 2.025 félagsmönnum, eða 42%. Viðmið var sett um að þátttakendur hefðu svarað 2/3 hlutum spurninganna um PERMA-þættina til að svör þeirra yrðu notuð. Þannig urðu svörin sem notuð voru í úrvinnslu 1.676, eða tæp 35% af þýðinu.

Meirihluti þátttakenda var konur, eða 87%, 56% þátttakenda voru búsett á höfuðborgarsvæðinu og 81% í fullu starfi. Um 76% voru yfir fertugu og 72% með meira en 10 ára starfsreynslu (sjá nánar *Töflu 1* og Björg Kristín Ragnarsdóttir, 2019).

Tafla 1. Upplýsingar um þátttakendur.

	Hlutfall	Fjöldi
<i>Kyn</i>		1.616
Kona	87%	1.397
Karl	13%	214
Annað	0,3%	5
<i>Aldur</i>		1.623
30 ára eða yngri	4%	61
31–40 ára	20%	318
41–50 ára	31%	507
51–60 ára	30%	493
61 árs eða eldri	15%	244
<i>Búseta</i>		1.623
Höfuðborgarsvæðið	56%	914
Utan höfuðborgarsvæðisins	44%	709
<i>Starfshlutfall</i>		1.621
Minna en 50%	4%	71
50–74%	5%	86
75–99%	10%	159
100%	81%	1305
<i>Starfsreynsla</i>		1.628
2 ár eða skemur	8%	134
3–4 ár	6%	104
5–9 ár	13%	219
10–14 ár	18%	297
15 ár eða meira	54%	874

Mælitæki rannsókna

PERMA-spurningalistinn fyrir vinnustaði (e. the workplace PERMA-profiler) var lagður fyrir auk nokkurra fleiri spurninga. Hann er útgáfa af upprunalegu mælitæki PERMA-kenningarinnar (e. The PERMA-profiler) þar sem spurningarnar hafa verið lagaðar að starfsvettvangi fólks (Butler og Kern, 2016). Í vinnustaðaútgáfunni eru 23 spurningar og þar af 15 sem byggjast á þáttunum fimm í PERMA-vefarnaðarkenningu. Að auki eru þrjár spurningar sem meta *neikvæðar*

tilfinningar, þrjár sem kalla fram huglægt mat á *heilsu* svarenda, ein sem kannar *einmanaleika* og loks spurning um *almenna starfsánægju* (sjá *Töflu 2*). Spurningin um almenna starfsánægju er aftarlega í PERMA-spurningalistanum og gefst svarendum tækifæri til leggja almennt mat á velfarnað sinn í starfi eftir að hafa svarað spurningum sem snúnast um einstaka þætti hans. Til að fá heildarmynd af *almennum velfarnaði* er notaður þáttur sem inniheldur spurningarnar 15 sem meta PERMA-þættina auk spurningarinnar um almenna starfsánægju. Svarmöguleikar voru á 11 punkta raðkvarða, 0–10, þar sem núll táknar að engu leyti eða aldrei og tíu alltaf eða að öllu leyti (Butler og Kern, 2016). Þannig má túlka niðurstöður sem einkunn sem þátttakendur gefa hverjum þætti. Við greiningu niðurstaðna var einkunnin 8 notuð sem viðmið til að aðgreina þá sem töldust búa við mikinn velfarnað og var þetta viðmið ákveðið af rannsakendum.

Tafla 2. Breytur sem notaðar eru í rannsókninni.

	Fjöldi spurninga
PERMA-spurningalisti fyrir vinnustaði	
PERMA-þættirnir	
Jákvæðar tilfinningar (P)	3
Áhugi og innlifun (E)	3
Félagsleg tengsl (R)	3
Tilgangur (M)	3
Árangur (A)	3
Almenn starfsánægja	1
Neikvæðar tilfinningar	3
Einmanaleiki	1
Heilsa	3
Samtals	23
Almenn hamingja	1

Auk PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði voru bakgrunnsspurningar og spurning um almenna hamingju svarenda (*Þegar á heildina er litið, hversu hamingjusama/n telur þú þig vera?*). Spurning um almenna hamingju tengist fræðilega viðfangsefni PERMA-kvarðans og getur fylgni hennar við PERMA-kvarðann gefið vísbendingar um samleitniréttmæti hans. Spurningin er úr spurningalista Embættis landlæknis (e.d.), *Heilsa og líðan Íslendinga* (Embætti landlæknis, 2019). Dóra Guðrún Guðmundsdóttir (2015) notaði spurninguna einnig til samanburðar við íslenskaðan vellíðunarkvarða og voru marktæk tengsl á milli hinnar stöku spurningar og vellíðunarkvarðans ($r = 0,58$; $p < 0,001$).

Framkvæmd rannsókna

Undirbúningur og framkvæmd rannsóknarinnar fólst í þýðingu enska PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði yfir á íslensku, bakþýðingu og forprófun. Rannsakandi og aðili með gott vald á enskri tungu þýddu spurningalistann og voru þýðingarnar síðan bornar saman. Í kjölfar þess voru báðar þýðingarnar bornar undir sérfræðing á sviði velfarnaðar og spurningalistinn útfærður samkvæmt ábendingum hans. Síðan lagði sérfræðingur í aðferðafræði mat sitt á listann. Rafræn útgáfa spurningalistans var svo útbúin á heimasíðunni kannanir.is.

Spurningalistinn var forprófaður meðal fjögurra grunnskólakennara á höfuðborgarsvæðinu og svöruðu þeir honum rafrænt að rannsakanda viðstöddum en með prentaða útgáfu hans til hliðsjónar til að skrá athugasemdir og vangaveltur. Í kjölfarið fengu grunnskólakennararnir tækifæri til að koma með athugasemdir. Ábendingar voru fáar en gagnlegar og voru endurbætur gerðar á spurningalistanum í samræmi við þær.

Í mars 2019 var sent kynningarbréf í rafrænu formi ásamt tengli á spurningalistann til félagsmanna í Félagi grunnskólakennara þar sem þeim var boðin þátttaka í rannsókninni og kynntur tilgangur hennar. Jafnframt voru þátttakendur upplýstir um að svör þeirra yrðu ekki persónugreinanleg og að fyllsta trúnaðar yrði gætt. Þátttakendur höfðu tvær vikur til að svara spurningalistanum. Þegar vika var liðin var sendur tölvupóstur á trúnaðarmenn allra grunnskóla og þeir beðnir að hvetja kennara síns skóla til þátttöku. Þegar fjórir dagar voru eftir af þátttökutímanum var áminningarbréf sent þar sem hvatt var til þátttöku.

Að þátttökutíma liðnum voru gögnin færð yfir í tölfræðiforritið SPSS. Þar voru gæði mælitækisins könnuð út frá áreiðanleika niðurstaðna, fylgni þátta innbyrðis og við almenna spurningu um hamingju og starfsánægju. Áreiðanleiki var skoðaður með Cronbach alfa. Velfarnaður svarenda út frá PERMA-þáttunum var kannaður og greindur eftir kyni og aldri. Í túlkun niðurstaðna er miðað við að veik fylgni sé 0,10 til 0,29, meðalfylgni 0,30 til 0,49 og sterk fylgni 0,50 til 1,00 (Field, 2018). Reiknað var t-próf tveggja óháðra úrtaka til að skoða mun eftir kyni og áhrifsstærð var metin með Cohen. Miðað er við að 0,1 sé lítil áhrif, 0,3 meðaláhrif og 0,5 mikil áhrif (sjá Field, 2018). Samanburður var gerður á meðaltölum eftir aldri og dreifigreining (one-way ANOVA) notuð til að kanna hvort hann væri marktækur. Áhrifsstærð var metin með eta í öðru veldi. Margfaldur samanburður Games-Howell var notaður til bera saman ólík meðaltöl. Niðurstöður eru settar fram í töflum og sjá má hvort munur á meðaltölum er tölfræðilega marktækur ($p < 0,05$) út frá bókstafamerkingum.

Niðurstöður

PERMA-spurningalistinn fyrir vinnustaði

Niðurstöður útreikninga á áreiðanleika niðurstaðna PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði sýndu að hann var í flestum tilvikum innan viðunandi marka. Alfastuðull var á bilinu 0,70–0,90, sem gefur til kynna ágætast stöðugleika niðurstaðna (sjá *Töflu 3*). Mestur var áreiðanleiki fyrir þáttinn heilsa ($\alpha = 0,90$) og minnstur var hann fyrir þáttinn *áhugi og innlifun* ($\alpha = 0,70$). Þó svo að almenn viðmið um áreiðanleika hafi verið viðunandi sýndu niðurstöður útreikninga að ef spurningunni um hvort fólk hefði ákveðna stefnu til að vinna eftir í starfi væri sleppt myndi áreiðanleiki þáttarins *tilgangs* aukast úr 0,72 í 0,85. Jafnframt sýndu niðurstöður útreikninga að áreiðanleiki þáttarins *árangur* myndi aukast örlítið, úr 0,78 í 0,80, ef spurningunni um hvort fólk tækist að ráða við þau verkefni sem því væru falin væri sleppt.

Tafla 3. Áreiðanleiki niðurstaðna íslenska PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði.

Cronbach alfa

Jákvæðar tilfinningar (P)	0,86
Áhugi og innlifun (E)	0,70
Félagsleg tengsl (R)	0,83
Tilgangur (M)	0,72
Árangur (A)	0,78
Almennur velfarnaður (O)	0,89
Neikvæðar tilfinningar (N)	0,75
Heilsa (H)	0,90

Marktæk fylgni var milli PERMA-þáttanna og annarra þátta og spurninga. Jákvæð fylgni var lítil til sterk ($0,24 < r < 0,88$), þar sem *jákvæðar tilfinningar* og *almenn starfsánægja* höfðu sterkustu fylgnina sín á milli en minnst var fylgnin milli *heilsu* og *áhuga og innlifunar*. Eins og búast mátti við var fylgni PERMA-þáttanna við þáttinn *neikvæðar tilfinningar* og spurningu sem mælir *einmanaleika* neikvæð. Neikvæða fylgnin mældist frá því að vera sterk til lítil ($-0,63 < r < -0,19$), þar sem samband *neikvæðra tilfinninga* og *jákvæðra tilfinninga* var sterkast og samband *einmanaleika*

við *áhuga* og *innlifun* var minnst. Þátttakendur mátu heilsu sína almennt góða en fylgni mælingar á heilsu við PERMA-þættina var sterkust við *jákvæðar tilfinningar* og minnst við *áhuga* og *innlifun*, sjá Töflu 4.

Mælitækið virðist hafa mælt það sem lagt var upp með því sterkt samband var milli PERMA-þáttanna og spurningarinnar um *almenna starfsánægju* þátttakenda. Sú spurning var aftast í spurningalistanum og gaf svarendum kost á að leggja almennt mat á ánægju í starfi. Spurningin hafði einnig sterka fylgni við *neikvæðar tilfinningar*, *hamingju* og þáttinn um *almennan velfarnað* (sem hún tilheyrir).

Vísbendingar um gæði mælitækisins komu einnig fram í tengslum þess við spurninguna um almenna hamingju, sem var bætt við til að kanna réttmæti mælitækisins. Fylgni var jákvæð við þá þætti og atriði sem snúa að jákvæðum hliðum velfarnaðar og neikvæð við þá þætti og atriði sem fjalla um neikvæða upplifun í starfi. Fylgnin var missterk; hún var sterkust milli *hamingju* og *jákvæðra tilfinninga* en minnst milli *hamingju* og mælinga á *einmanaleika*.

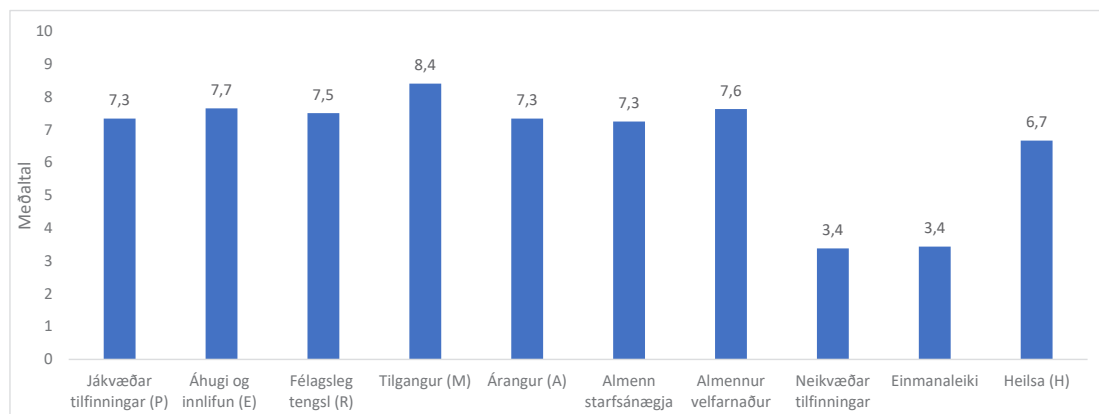
Niðurstöður fylgniútreikninga benda til þess að mælitæki rannsóknarinnar mæli frekar velfarnað í starfi en velfarnað almennt í lífi fólks. Það má sjá þegar bornar eru saman spurningarnar um *almenna starfsánægju* og viðbótarspurningin um almenna *hamingju* þar sem spurningin um almenna starfsánægju var með sterkari fylgni við PERMA-þættina fimm en spurningin um almenna hamingju, sjá Töflu 4.

Tafla 4. Fylgni PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði og almenningar hamingju.

Pearson fylgni	P	E	R	M	A	Alm	O	N	Lon	H
(P) Jákvæðar tilfinningar	0,62**									
(E) Áhugi og innlifun	1595									
(R) Félagsleg tengsl	0,64**	0,38**								
N	1599	1596								
(M) Tilgangur	0,61**	0,58**	0,58**							
N	1600	1596	1603							
(A) Árangur	0,60**	0,48**	0,40**	0,51**						
N	1591	1605	1594	1594						
(Alm) Almenn starfsánægja	0,88**	0,57**	0,60**	0,59**	0,53**					
N	1605	1601	1606	1607	1598					
(O) Almennur velfarnaður	0,90**	0,75**	0,77**	0,81**	0,73**	0,84**				
N	1567	1567	1567	1567	1567	1567				
(N) Neikvæðar tilfinningar	-0,63**	-0,30**	-0,43**	-0,34**	-0,43**	-0,57**	-0,55**			
N	1574	1586	1575	1576	1584	1580	1539			
(Lon) Einmanaleiki	-0,35**	-0,19**	-0,41**	-0,27**	-0,20**	0,34**	-0,37**	0,41**		
N	1606	1618	1608	1609	1615	1613	1566	1597		
(H) Heilsa	0,44**	0,24**	0,35**	0,28**	0,35**	0,43**	0,42**	-0,39**	-0,19**	
N	1602	1611	1602	1603	1608	1608	1562	1590	1623	
Hamingja#	0,54**	0,37**	0,39**	0,40**	0,38**	0,50**	0,53**	-0,39**	-0,21**	0,49**
N	1596	1592	1597	1598	1589	1605	1558	1571	1604	1600
#Viðbótarspurning										
** $p < 0,01$										

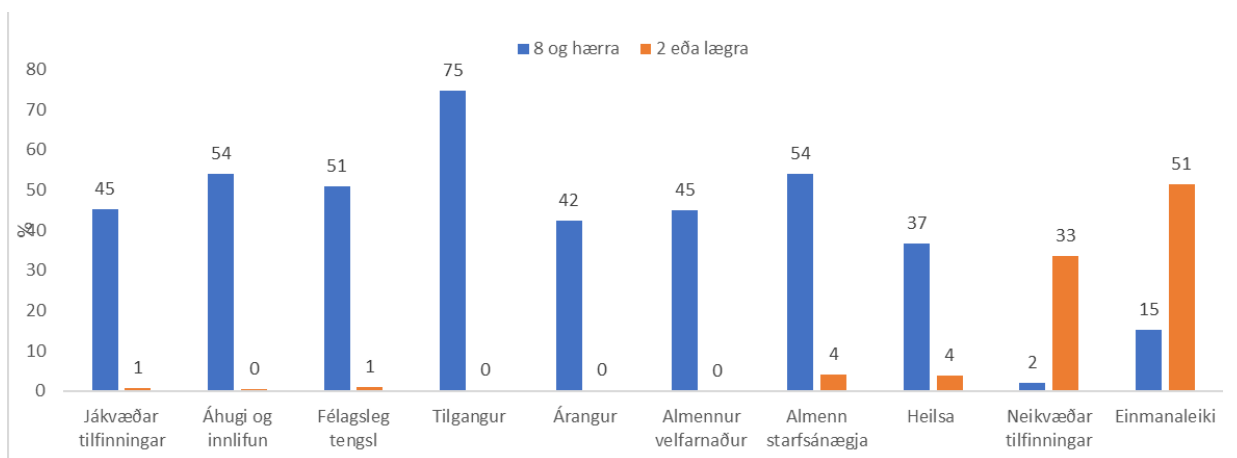
Velfarnaður kennara

Útkomu PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði má sjá á *Mynd 1*. Svarkvarðinn var á bilinu 0–10 þar sem 0 þýðir að engu leyti eða aldrei og 10 alltaf eða að öllu leyti og má túlka niðurstöður sem einkunnir sem þátttakendur gefa hverjum þætti.



Mynd 1. Meðaltöl niðurstaðna PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði.

Þátttakendur voru þannig með meðaltalið 6,5 eða hærra í einkunn á öllum þáttum nema þeim sem fjalla um neikvæða upplifun í starfi; þar var meðaltalið undir 3,5. *Almennur velfarnaður* í starfi var með meðaltalið 7,6 en hann er samansettur úr öllum spurningum PERMA-þáttanna auk spurningarinnar um *almenna starfsánægju*. Þátturinn *tilgangur* var með hæstu meðaleinkunn einstakra þátta og *áhugi og innlifun* var með næsthæsta meðaltalið (sjá nánar *Mynd 1*).



Mynd 2. Hlutfall þátttakenda með háa eða lága einkunn í PERMA-spurningalistanum fyrir vinnustaði.

Niðurstöður sýndu jafnframt að 45% þátttakenda mátu velfarnað sinn almennt 8 eða hærra á svarkvarða mælingarinnar, sem var á bilinu 0–10. Flestir þátttakendur, eða 75%, gáfu *tilgangi* í starfi 8 eða hærra í einkunn en fæstir gáfu *árangri* í starfi þá einkunn, eða 42%. Niðurstöður um *heilsu* þátttakenda voru ekki eins afgerandi þar sem svör dreifðust meira í tvo hópa þeirra sem mátu heilsu sína betri og verri. Í þáttunum *neikvæðar tilfinningar* og *einmanaleiki* voru lágir einkunnir merki um velfarnað. Um þriðjungur var með lága einkunn á þættinum *neikvæðar tilfinningar* en ríflega helmingur þegar spurt var um *einmanaleika* (sjá nánar *Mynd 2*).

Greining á velfarnaði út frá bakgrunnsupplýsingum sýndi að hann var breytilegur eftir kyni og aldri (sjá nánar *Töflu 5*).

Tafla 5. Kynjamunur.

	Konur		Karlar		t-gildi	p-gildi	Cohen
	M	sf	M	sf			
Jákvæðar tilfinningar (P)	7,37	1,6	7,20	1,6	1,46	0,143	0,11
Áhugi og innlifun (E)	7,73	1,4	7,12	1,6	5,23	<0,001	0,43
Félagsleg tengsl (R)	7,55	1,7	7,27	1,8	2,27	0,023	0,17
Tilgangur (M)	8,48	1,3	8,00	1,6	4,19	<0,001	0,36
Árangur (A)	7,34	1,3	7,33	1,4	0,03	0,975	0,00
Almennur velfarnaður	7,67	1,2	7,36	1,3	3,56	<0,001	0,27
Neikvæðar tilfinningar	3,40	2,1	3,24	2,0	1,04	0,299	0,08
Einmanaleiki	3,42	3,2	3,50	3,0	-0,34	0,735	0,03
Heilsa	6,65	2,3	6,93	2,1	1,72	0,086	0,13

Konur voru með marktækt hærra skor en karlar á *áhuga og innlifun, félagslegum tengslum, tilgangi* og samsettri mælingu á *almennum velfarnaði*. Áhrifsstærð var í meðallagi fyrir þættina *áhuga og innlifun* og *tilgang* en lítil fyrir hina þættina (sjá *Töflu 5*).

Velfarnaður var einnig kannaður eftir aldri þátttakenda og má sjá niðurstöður í *Töflu 6*.

Tafla 6. Velfarnaður eftir aldri.

	40 ára eða yngri		41– 50 ára		51–6 0 ára		61 árs eða eldri		F- gildi	p- gildi	eta ²
	M	sf	M	sf	M	sf	M	sf			
	Jákvæðar tilfinningar (P)	7,2 ^a	1,6	7,3 ^a	1,6	7,3 ^a	1,7	7,7 ^b			
Áhugi og innlifun (E)	7,4 ^a	1,5	7,7 ^b	1,4	7,7 ^b	1,5	8,0 ^c	1,4	10,95	<0,001	0,02
Félagsleg tengsl (R)	7,5 ^a	1,7	7,6 ^a	1,7	7,4 ^a	1,7	7,5 ^a	1,8	0,56	0,644	0,00
Tilgangur (M)	8,3 ^a	1,3	8,4 ^{ab}	1,4	8,4 ^{ab}	1,2	8,6 ^b	1,3	3,53	0,014	0,01
Árangur (A)	7,0 ^a	1,3	7,3 ^b	1,2	7,4 ^b	1,4	7,7 ^c	1,1	13,93	<0,001	0,03
Almennur velfarnaður	7,5 ^a	1,2	7,6 ^a	1,2	7,6 ^a	1,2	7,9 ^b	1,2	5,83	0,001	0,01
Neikvæðar tilfinningar	3,8 ^c	1,9	3,4 ^b	2,0	3,3 ^b	2,1	2,7 ^a	2,0	15,10	<0,001	0,03
Einmanaleiki	3,1 ^b	3,0	3,4 ^{ab}	3,1	3,8 ^a	3,3	3,4 ^{ab}	3,1	3,61	0,013	0,01
Heilsa	6,5 ^a	2,2	6,6 ^{ab}	2,2	6,7 ^{abc}	2,4	7,1 ^c	2,2	3,86	0,009	0,01

Velfarnaður elstu þátttakendanna var yfirleitt meiri en þeirra sem voru yngri (sjá *Töflu 6*). Það sést með því að skoða bókstafina við hlið meðaltalsins. Meðaltal sem merkt er með ^a er t.d. ólíkt meðaltali sem er merkt með ^b en ekki meðaltali sem merkt er með ^{a,b} þar sem bókstafurinn ^a kemur fyrir í báðum merkingum. Munur var á öllum þáttum nema *félagslegum tengslum* og *einmanaleika* hjá elsta og yngsta hópnum. Ef skoðaður er *almennur velfarnaður* og *jákvæðar tilfinningar* þá var elsti hópurinn marktækt hærri en allir hinir aldurshóparnir en ekki var munur innbyrðis á hinum aldurshópnum. Á þáttunum *árangri* og *áhuga og innlifun* voru þeir elstu marktækt hærri en hinir og yngstu marktækt lægri en allir hinir, en ekki var munur innbyrðis á 41–50 ára og 51–60 ára. Sama mynstur kemur fram á þættinum *neikvæðar tilfinningar* nema í öfuga átt, yngstu eru hæstir en elstu lægstir (sjá nánar *Töflu 6*).

Umræða

Tilgangur þessarar rannsóknar var tvíþættur, annars vegar að kanna gæði PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði og var það gert með því að leggja hann fyrir starfandi grunnskólakennara á Íslandi. Hins vegar var svo ætlunin að mæla velfarnaðarþætti PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði hjá starfandi grunnskólakennurum á Íslandi og kanna hvort munur væri eftir aldri og kyni.

Áreiðanleiki niðurstaðna mælitækisins reyndist viðunandi fyrir nokkra þætti, eða á bilinu 0,7–0,8, en góður fyrir hina þar sem hann var yfir 0,8 (Nunnally og Bernstein, 1994). Áreiðanleiki samsetta kvarðans *almenns velfarnaðar* reyndist einnig vera góður. Þó ætti að skoða frekar tvær spurningar sem drógu úr áreiðanleika. Hugsanlega þarf að bæta þýðinguna eða að spurningarnar eiga ekki við á Íslandi eða hjá íslenskum kennurum. Niðurstöður mælinga á réttmæti sýndu m.a. að PERMA-þættirnir höfðu sterkari tengingu við upplifun í starfi en við hamingju almennt, sem bendir til þess að mælitækið mæli fremur velfarnað í starfi en velfarnað almennt í lífi fólks. Það er í samræmi við niðurstöðu rannsóknar Watanabe o.fl. (2018) á ágæti PERMA-kvarðans á japönskum vinnumarkaði. Mikilvægt er að prófa íslenska útgáfu PERMA-spurningalistans fyrir vinnustaði hjá fleiri starfsstéttum á Íslandi en kennurum og afla þannig frekari upplýsinga um gagnsemi hans.

Með því að skoða velfarnað út frá ólíkum þáttum gefst tækifæri til að afla aukinnar vitneskju um það sem býr að baki almennum velfarnaði fólks. Niðurstöður sýndu að sterkt samband var á milli velfarnaðarþáttarinnar um jákvæðar tilfinningar kennara í starfi og annarra PERMA-velfarnaðarþátta. Hugsanlega getur aukin upplifun á jákvæðum tilfinningum þannig eftir upplifun á öðrum velfarnaðarþáttum og öfugt, að aukin upplifun á öðrum velfarnaðarþáttum geti aukið jákvæðar tilfinningar í starfi. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu einnig að jákvæðar tilfinningar kennaranna tengdust sterklega almennri starfsánægju og hamingju, og það sterkar en öðrum þáttum velfarnaðar. Líta má á þessar niðurstöður sem vísbendingu um réttmæti niðurstaðna spurningalistans því útreikningar sýndu að fylgni var í þá átt sem búist var við og innan viðunandi marka. Þess vegna ætti að vera hægt að ganga út frá að mælitækið gefi raunhæfa mynd af velfarnaði þátttakenda.

Mælitækið varpar ljósi á upplifun í starfi, bæði þeirra sem eru ánægðir í starfi og þeirra sem eru síður ánægðir. Velfarnaðarþættir PERMA-kenningarinnar snúast um jákvæðar tilfinningar, áhuga og innlifun, félagsleg tengsl, tilgang og árangur. Niðurstöður sýndu að meðaltal grunnskólakennaranna sem tóku þátt í rannsókninni var yfir 6,5 á kvarðanum 0–10 í öllum þeim atriðum mælingarinnar sem mátu jákvæða upplifun í starfi. Einkunnin 8 var notuð sem viðmið til að aðgreina þá sem töldust búa við meiri velfarnað. Miðað við þá túlkun var velfarnaður mikill hjá yfir 40% þátttakenda á öllum þáttum listans, þar sem flestir voru á þættinum um tilgang og fæstir á þættinum um árangur. Neikvæðar tilfinningar og einmanaleiki gáfu vísbendingar um neikvæða upplifun í starfi en reyndust sjaldgæfari en jákvæð upplifun í starfi.

Meirihluti kennara var þeirrar skoðunar að starf þeirra væri mikilvægt og hefði þýðingu fyrir þá. Bæði fékk þátturinn um tilgang hæstu meðaleinkunn allra velfarnaðarþáttanna og flestir kennarar gáfu honum einkunnina 8 eða herra. Niðurstöðurnar benda því til þess að hann sé einn megindrifkrafturinn í velfarnaði kennara. Þetta er í samræmi við fyrri rannsóknir sem hafa sýnt að tilgangur er mikilvægur þáttur í starfsánægju og velfarnaði kennara (Guðbjörg Pálsdóttir, 2020; Lavy og Bocker, 2018). Ágæti þess að vera með skýran tilgang getur birst í aukinni lífshamingju og betra sjálfsáliti og það getur stuðlað að aukinni þrautseigju í vinnu í átt að markmiðum og í áskorunum lífsins (Goodman o.fl., 2018). Sterkt samband var milli tilgangs í starfi og annarra þátta PERMA. Það getur verið vísbending um að með aukinni upplifun á tilgangi í starfi aukist jákvæðar tilfinningar, áhugi og innlifun, félagsleg tengsl sem og árangur, en þó er ekki hægt að fullyrða að um orsakasamband sé að ræða. Á sama hátt dregur úr upplifun á tilgangi í takt við minni upplifun á jákvæðum tilfinningum, áhuga og innlifun, félagslegum

tengslum og árangri. Þar sem tengsl tilgangs við aðra þætti velfarnaðar voru mikil má benda á mikilvægi þess að huga að öllum þáttunum til að standa vörð um þann drifkraft sem tilgangur er fyrir velfarnað kennara.

Velfarnaðarþátturinn um áhuga og innlifun í starfi snýst um hvernig starfsfólk tengist verkefnum sínum. Meðalskor þessa þáttar hjá kennurunum var næsthæst, á eftir tilgangi, og rúmlega helmingur þátttakenda gaf þessum þætti einkunnina 8 eða hærra. Niðurstöður sýndu sterkt samband áhuga og innlifunar kennara við upplifun á tilgangi í starfi og jákvæðar tilfinningar gagnvart starfinu. Samkvæmt PERMA-kenningunni liggur flæði til grundvallar áhuga og innlifun. Í flæði gleymast staður og stund í djúpri tengingu við viðfangsefni. Upplifun á flæði veltur á jafnvægi milli annars vegar þeirrar hæfni og styrkleika sem fólk býr yfir og hins vegar erfiðleika verkefna, sem eru í takt við innri áhugahvöt fólks. Séu verkefni of létt miðað við getu verður upplifunin leiði en séu þau of krefjandi verður upplifunin kvíði (Csikszentmihalyi, 1990), sem getur dregið úr jákvæðri upplifun í starfi og ýtt undir neikvæða upplifun. Hasselberg o.fl. (2014) komust að því í rannsókn sinni að helstu ástæður álags í starfi sem leiddi til kulnunar væru óraunhæfar kröfur og andlegt álag auk lakra stjórnunarháttá. Mikilvægt er því að verkefni verði ekki svo krefjandi að tenging við þau rofni og áhugi og innlifun dvíni. Miðað við þá sterku tengingu sem áhugi og innlifun í starfi hefur við tilgang og jákvæðar tilfinningar getur dvínandi áhugi og innlifun því dregið úr upplifun á tilgangi og jákvæðum tilfinningum og þannig velfarnaði í starfi.

Velfarnaðarþátturinn um árangur snýst um að ná settum markmiðum í starfi og hvernig tekst til með það. Fæstir kennarar gáfu þeim þætti í velfarnaði einkunnina 8 eða hærra. Þær niðurstöður gefa til kynna að þátttakendur rannsóknarinnar upplifi að þeir nái ekki markmiðum sínum í starfi eins oft og þeir vildu. Eins og áður kom fram hafa kennarar verið einn fjölmennasti hópurinn sem leitar starfsendurhæfingar hjá VIRK vegna kulnunar (VIRK, 2018). Að mati kennaranna liggur þar að baki andlegt álag og óraunhæfar kröfur. Við gerð upphaflega PERMA-kvarðans komu jafnframt fram sterk tengsl þáttarins um árangur við kulnunarvarða Maslach (Butler og Kern, 2016). Í ljósi þessa er áhugavert að skoða velfarnaðarþáttinn árangur út frá rannsóknum Angelu Duckworth (2016) um tögg. Eins og áður sagði felur töggur í sér þrautseigju og ástríðu fyrir langtímamarkmiðum. Rannsóknir sýna að töggur geti haft verndandi áhrif gegn kulnun í starfi (Salles o.fl., 2014). Einnig hefur verið sýnt fram á að ef kennarar búa yfir tögg í ríkum mæli á fyrstu starfsárum sínum, þá spái það fyrir um minni líkur á brotthvarfi úr starfi (Duckworth o.fl., 2009; Robertson-Kraft og Duckworth, 2014). Því er mikilvægt að beina sjónum að hvernig efla megi þrautseigju og tögg kennara og kennaranema, þó ekki megi líta fram hjá utanaðkomandi þáttum sem geta haft áhrif á upplifun á árangri í starfi.

Velfarnaður kennara út frá bakgrunnspáttum

Velfarnaður þátttakenda var skoðaður eftir ýmsum bakgrunnspáttum og sýndu niðurstöður að velfarnaður kvenna var meiri en karla hvað varðar tilgang og áhuga, félagsleg tengsl og innlifun auk almenns velfarnaðar. Það eru svipaðar niðurstöður og rannsókn Dreer (2021) meðal þýskra kennara leiddi í ljós. Einnig var velfarnaður meiri hjá þeim sem eru 61 árs eða eldri en yngri kennara sem er í samræmi við nýlega breska rannsókn sem sýndi að fólk á aldrinum 60–80 ára mæti velfarnað sinn töluvert hærri en yngri svarendur (Carson o.fl., 2020). Sé litið til velfarnaðar út frá aldri má ætla að þeir sem eru eldri en 60 ára búi yfir mikilli starfsreynslu sem gerir þeim kleift að viðhalda betur velfarnaði sínum. Önnur skýring gæti verið að þeir, sem hafi liðið illa í starfi, hafi frekar látið af störfum en þeir sem hafi verið sáttir í starfi.

Fólk sem vinnur við umönnunarstörf er líklegra en aðrir til að vera frá vinnu vegna andlegra veikinda (Försäkringskassan, 2014) og samkvæmt ársskýrslu VIRK (2018) hafa kennarar verið einn fjölmennasti hópurinn sem leitað hefur aðstoðar þar. Aldurshópurinn 40 ára og yngri mældist með lakari velfarnaðareinkunn en aðrir. Hverjar sem ástæður voru fyrir því að þessi hópur var með lægra meðalskor á velfarnaði og mat heilsu sína lakari en aðrir þá má velta vöngum yfir hvort

andleg vanlíðan gæti legið þar að baki. Hvað veldur er á huldu, en dæmigert er að fólk á þessum aldri eigi ung börn sem krefjast umönnunar og það getur aukið álag í einkalífi. Jafnframt hefur þessi kynslóð verið undir vökulu auga samskiptamiðla sín fyrstu búskaparár, en samanburður og miklar væntingar geta aukið álag á fólk. Eins og fram kom í rannsókn Hasselberg o.fl. (2014) er mikið álag bæði í einkalífi og starfi undanfari kulnunar. Hugsanlega sýnir umræddur hópur þess merki að álag gæti verið umfram þolmörk, en það eykur neikvæða upplifun og dregur úr velfarnaði í starfi. Frekari rannsóknir gætu miðað að því að skoða velfarnað á heildrænan hátt, bæði út frá einkalífi og starfi þátttakenda.

Lokaorð

Framangreindar niðurstöður gefa til kynna að PERMA-spurningalistinn fyrir vinnustaði sé vel til þess fallinn að varpa ljósi á ólíka þætti velfarnaðar í starfi, hversu lítill eða mikill sem hann er, meðal einstaklinga og hópa. Þannig má sjá hvar vel gengur og hvaða þætti þarf að efla. Niðurstöður mælinga geta jafnframt mótað sýn fólks á samfélagið og þannig haft áhrif á straua og stefnur stjórnmalanna og mat á þeim (Stiglitz o.fl., 2009). Því má segja að sé velfarnaður kennara mældur gefi það þau skilaboð að hann sé mikilvægur. Þar að auki geta slíkar mælingar dregið fram styrkleika kennara og varðað veg þeirra til aukins vaxtar í starfi (Lovett og Lovett, 2016). Þetta er ekki síst mikilvægt þegar horft er til brotthvarfs úr kennarastéttinni og viðvarandi kennaraskorts sem áður var vikið að.

Hafa ber í huga að meðaltöl segja einungis hluta sögunnar. Í niðurstöðum mátti sjá að svör þátttakenda spönnuðu í flestum tilvikum allan svarkvarðann, allt frá 0 til 10. Jafnvel þótt hátt hlutfall þátttakenda hafi mælt með „toppeinkunn“ í velfarnaði þá voru þar einstaklingar sem skorðu alls ekki hátt. Hvað með þá? Máltækið „engin keðja er sterkari en veikasti hlekkur hennar“ kemur upp í hugann. Í því samhengi er vert að huga að hvort ungum kennurum (þeim sem mældust með minnstan velfarnað) sé veittur nægilega mikill stuðningur til að sinna margvíslegum skyldum sínum. Kennarar þurfa „sterk bein“ til að standast þær væntingar sem til þeirra eru gerðar. Velfarnaður þeirra veltur hins vegar ekki einungis á þeim sjálfum, heldur einnig ytri þáttum og stuðningi sem þeim er veittur í starfi. Þar eru stjórnendur skólaflokkanna í lykilhlutverki (Acton og Glasgow, 2015; Björg Kristín Ragnarsdóttir, 2019). Einnig er vert að huga að kerfislegri umgjörð sem getur skapað þær aðstæður að kennarar upplifi að til þeirra séu gerðar óraunhæfar kröfur í starfi. Loks er mikilvægt að huga að fræðslu um lykilatriði velfarnaðar í kennaranámi. Með því móti öðlast starfsstéttin aukna þekkingu til að geta hlúð að eigin velfarnaði og verður þá betur í stakk búin til að mæta ólíkum þörfum nemenda (White og Kern, 2018). Með því að varpa ljósi á ólíka þætti velfarnaðar, eins og PERMA-spurningalistinn fyrir vinnustaði gerir, má öðlast betri skilning á velfarnaði kennara og kanna hvar úrbóta er þörf. Það getur vonandi orðið til þess að vinna gegn viðvarandi kennaraskorti og brotthvarfi úr starfi.

The workplace PERMA-profiler: wellbeing of compulsory school teachers

Teaching can be stressful, and great demands are placed on teachers. In Iceland, as in many other countries, there is a teacher shortage. A report from the VIRK vocational rehabilitation center in Iceland points out that teachers are among the largest groups of workers requiring their services. Stress, high demands, and mental strain in this profession frequently lead to teacher burnout, with negative consequences at individual and societal levels. Therefore, it is critical to maintain and increase the wellbeing of teachers in Iceland and to promote positive work experiences for the country's compulsory school teachers. A quantitative study was conducted to measure teachers' wellbeing at work, based on the PERMA model, which falls within positive psychology, a field geared towards identifying what makes life worth living.

The aim of the present study was twofold. First, to translate the workplace PERMA-profiler from English into Icelandic and to test the scale's reliability and validity, and secondly, to use the scale to measure the wellbeing of Iceland's compulsory school teachers.

The measuring instrument is based on Seligman's PERMA theory of wellbeing, which was developed to combine hedonic and eudaimonic approaches to wellbeing. Wellbeing is viewed in terms of five factors: positive emotions, engagement, positive relationships, meaning and accomplishment. The workplace PERMA-profiler includes an overall measure of wellbeing based on the five factors, questions about negative emotions and loneliness, and a question about overall work satisfaction. To measure the profiler's validity, a question about overall happiness in life was added to the questionnaire. The workplace PERMA-profiler was translated into Icelandic and pre-tested before it was used to collect data from members of the Icelandic Teachers' Union (N = 4847; response rate 42%). The reliability of the results was acceptable to good in the range of 0.70–0.86 for individual factors and 0.89 for the overall wellbeing scale. The correlations between the PERMA factors and the question measuring general job satisfaction were higher than between those factors and the question measuring overall happiness. This indicates that the instrument provides valid results and measures wellbeing at work rather than wellbeing in general. The average of the wellbeing factors was over 6.5 out of 10, except for those factors that address a negative experience. The factor of meaning had the highest average of the wellbeing factors (M = 8.4), and in addition, the highest proportion of teachers gave that factor a high score (8 or higher), while the lowest proportion awarded the factor of accomplishment a high grade. Generally, wellbeing was higher among those over 60 years of age than among those aged 40 or younger. It was also higher among women than men. The lower wellbeing scores of the youngest group of teachers are a cause for concern both among individuals and in society at large. We all want teachers to feel good about their profession, and we recognize the importance of keeping them in the profession of working with children, using their experience and further developing their expertise as highly educated and trained professionals.

The workplace PERMA-profiler can be used to help improve the wellbeing of a workforce because it indicates the areas in which intervention is needed, and, with regular use, reveals whether intervention has the required effect. For the teaching profession in Iceland, this is extremely important because of the continuing shortage of qualified teachers. We recommend further studies of the Icelandic version of the workplace PERMA-profiler, which could be a useful tool for many other professions.

Keywords: The workplace PERMA-profiler, teachers' well-being, positive psychology, PERMA

Um höfunda

Björg Kristín Ragnarsdóttir (bkr2@hi.is) hefur umsjón með athvarfi fyrir nemendur með hegðunarfrávik í Hraunvallaskóla, Hafnarfirði. Hún lauk BA-prófi í félags- og fjölmiðlafræði frá Félagsvísindadeild Háskóla Íslands árið 2007 og MA-gráðu í uppeldis- og menntunarfræði frá deild Menntunar og margbreytileika á Menntavísindasviði Háskóla Íslands 2019. Rannsóknarsvið hennar er velfarnaður kennara í skólastarfi.

Ingibjörg V. Kaldalóns (ingakald@hi.is) er lektor við Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Hún lauk BA-prófi í stjórn mála- og félagsfræði frá Félagsvísindadeild Háskóla Íslands árið 1993, MA-gráðu í félagsfræði frá sömu deild 1996 og doktorsprófi frá Menntavísindasviði Háskóla Íslands árið 2015. Í rannsóknum sínum hefur Ingibjörg einkum beint sjónum að starfsháttum í grunnskólum, þátttöku, sjálfræði og þrautseigju nemenda í skólastarfi sem og velfarnaði nemenda og kennara.

Amalía Björnsdóttir (amaliabj@hi.is) er prófessor við deild kennslu- og menntunarfræði á Menntavísindasviði Háskóla Íslands. Hún lauk BA-prófi í sálfræði frá Háskóla Íslands árið 1991, M.Sc.-prófi frá University of Oklahoma 1994 og doktorsprófi frá sama skóla 1996. Hún hefur lagt stund á rannsóknir á sviði mælinga og prófagerðar, lestrar- og málþroskamælinga, skólastjórnunar og áhrifa félagslegra þátta á skólastarfi.

About the authors

Björg Kristín Ragnarsdóttir (bkr2@hi.is) supervises a resource center for students with challenging behavior at Hraunvallaskóli, Hafnarfjörður. She completed a BA degree in sociology from the Faculty of Social Sciences at the University of Iceland in 2007 and an MA degree in education studies from the Faculty of Education and Diversity at the School of Education, University of Iceland in 2019. Her research focus is the wellbeing of teachers.

Ingibjörg V. Kaldalóns (ingakald@hi.is) is an assistant professor at the School of Education, University of Iceland. She completed a BA degree in political science in 1993 from the Faculty of Social Sciences at the University of Iceland and an MA degree in sociology in 1996 from the same faculty. She was awarded a PhD degree in education in 2015 from the School of Education, University of Iceland. Her research is in the field of school practices that support teachers' and students' empowerment, resilience and wellbeing.

Amalía Björnsdóttir (amaliabj@hi.is) is a professor at the Faculty of Education and Pedagogy at the School of Education, University of Iceland. She completed a BA degree in psychology at the University of Iceland in 1991 and a PhD at the University of Oklahoma in 1996. Her major research interests focus on the areas of measurement and testing (reading and language development), school management and the influence of social factors in education.

Heimildir

- Acton, R. og Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 49(8), 99–114. <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Van der Hulst, R. og Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress and Coping*, 13(3), 247–268. <https://doi.org/10.1080/10615800008549265>
- Bartels, A. og Zeki, S. (2004). The neural correlates of maternal and romantic love. *NeuroImage*, 21(3), 1155–1166. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2003.11.003>
- Björg Kristín Ragnarsdóttir. (2019). *Það þarf svo sterk bein til að vera kennari: Velfarnaður grunnskólakennara*. [meistararitgerð, Háskóli Íslands]. *Skemman*. <http://hdl.handle.net/1946/34249>
- Butler, J. og Kern, M. L. (2016). The PERMA-profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>

- Carson, J., Prescott, J., Allen, R. og McHugh, S. (2020). Winter is coming: Age and early psychological concomitants of the Covid-19 pandemic in England. *Journal of Public Mental Health*, 19(3), 221–230. <https://doi.org/10.1108/JPMH-06-2020-0062>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper Perennial.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J. og Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235. <https://www.internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view/89/238>
- Dóra Guðrún Guðmundsdóttir. (2015). *Hamingja og vellíðan á tímum efnahagsþrenginga á Íslandi* [doktorsritgerð]. Háskóli Íslands.
- Dreer, B. (2021). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Duckworth, A. L. (2013). Grit: The power of passion and perseverance [TED-fyrirlestur]. <https://youtu.be/H14bBuluwB8>
- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D. og Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540–547. <https://doi.org/10.1080/17439760903157232>
- Dweck, C. (2017). *Mindset* (1. útgáfa, aukin og endurbætt). Robinson.
- Embætti landlæknis. (e.d.). *Rannsókn á heilsu og líðan Íslendinga árið 2017* [spurningalisti]. https://www.landlaeknir.is/servlet/file/store93/item34233/Heilsa-og-lidan-2017_VEFUR.pdf
- Embætti landlæknis. (2019, mars). *Heilsa og líðan Íslendinga* [saga rannsóknar]. <https://www.landlaeknir.is/tolfraedi-og-rannsoknir/rannsoknir/heilsa-og-lidan-islendinga/>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. útgáfa). Sage.
- Fredrickson, B. L. og Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19(3), 313–332. <https://doi.org/10.1080/02699930441000238>
- Försäkringskassan. (2014). *Socialförsäkringsrapport 2014:4. Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser. En studie av Sveriges befolkning 16–64 år*. <http://www.forskasverige.se/wp-content/uploads/Sjukfranvaro-Psykiska-Diagnoser-2014.pdf>
- Goodman, F. R., Doorley, J. D. og Kashdan, T. B. (2018). Well-being and psychopathology: A deep exploration into positive emotions, meaning and purpose in life, and social relationships. Í E. Diener, S. Oishi og L. Tay (ritstjórar), *Handbook of Well-Being*. DEF publishers. <https://www.nobascholar.com/chapters/33/download.pdf>
- Grenville-Cleave, B. og Boniwell, I. (2012). Surviving or thriving? Do teachers have lower perceived control and well-being than other professions? *Management in Education*, 26(1), 3–5. <https://doi.org/10.1177/0892020611429252>
- Guðbjörg Pálsdóttir. (2020). *Fyllum skólana af hamingjusömum kennurum: Upplifun grunnskólakennara af eigin velfarnaði út frá PERMA* [meistararitgerð, Háskóli Íslands]. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/37240>
- Guðný Björg Guðlaugsdóttir. (2018). „Ég vildi bara... prófa eitthvað annað“: *Sex íslenskir grunnskólakennarar sem hættu í starfi – ástæður og reynsla* [meistararitgerð, Háskóli Íslands]. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/29316>
- Guðný Guðleif Einarsdóttir. (2018). *Líðan grunnskólakennara í starfi: Orsakir og áhrif streitu* [meistararitgerð, Háskóli Íslands]. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/30425>
- Hasselberg, K., Ingibjörg H. Jónsdóttir, Ellbin, S. og Skagert, K. (2014). Self-reported stressors among patients with exhaustion disorder: An exploratory study of patient records. *BMC Psychiatry*, 14, 66. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-14-66>
- Hoare, E., Bott, D. og Robinson, J. (2017). Learn it, live it, teach it, embed it: Implementing a whole school approach to foster positive mental health and wellbeing through positive education. *International Journal of Wellbeing*, 7(3), 56–71. <https://doi.org/10.5502/ijw.v7i3.645>
- Johnson, S., Copper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. og Millet C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>

- Kern, M. L. (2014). *The workplace PERMA-profiler* (1. útgáfa aukin og endurbætt). http://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_102014.pdf
- Kern, M. L. (2022). PERMAH: A useful model for focusing on wellbeing in schools. Í K. A. Allen, M. Furlong, S. Suldo og D. Vella-Brodrick (ritstjórar), *The handbook of positive psychology in schools* (3. útgáfa) (bls 12–24). Taylor and Francis.
- Kern, M. L., Waters, L., Adler, A. og White, M. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. *Psychology*, 5, 500–513. <https://doi.org/10.4236/psych.2014.56060>
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., King, M. og Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76–82. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.11.054>
- Klusmann, U., Richter, D. og Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: Evidence from a large-scale assessment study. *Journal of Educational Psychology*, 108(8), 1193–1203. <https://doi.org/10.1037/edu0000125>
- Kristján Kristjánsson. (2011). Jákvæða sálfræðin gengur í skóla. Hamingja, skapgerðarstyrkleikar og lífsleikni. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2011*. <https://netla.hi.is/serrit/2011/menntakvika2011/018.pdf>
- Lavy, S. og Bocker, S. (2018). A path to teacher happiness? A sense of meaning affects teacher–student relationships, which affect job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1485–1503. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9883-9>
- Lomas, T. og Ivtzan, I. (2016). Second wave positive psychology: Exploring the positive-negative dialectics of wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1753–1768. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>
- Lovett, N. og Lovett, T. (2016). Wellbeing in education: Staff matter. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(2), 107–112. <http://www.ijssh.org/vol6/628-C00005.pdf>
- McCallum, F., Price, D., Graham, A. og Morrison, A. (2017). Teacher wellbeing: A review of the literature. The Association of independent Schools of New South Wales limited. [https://www.ainsw.edu.au/Resources/WAL%204%20\[Open%20Access\]/Teacher%20Wellbeing%20A%20Review%20of%20The%20Literature%20Faye%20McCallum%202017.pdf#search=Teacher%20wellbeingMc](https://www.ainsw.edu.au/Resources/WAL%204%20[Open%20Access]/Teacher%20Wellbeing%20A%20Review%20of%20The%20Literature%20Faye%20McCallum%202017.pdf#search=Teacher%20wellbeingMc)
- McQuaid, M. og Kern, M. (2017). *Your wellbeing blueprint: Feeling good and doing well at work*. Michelle McQuaid.
- Mennta- og menningarmálaráðuneyti. (2013). *Aðalnámskrá grunnskóla 2011: Almennur hluti: Greinasvið 2013* [önnur útgáfa með breytingum].
- Nakamura, J. og Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow: Theory and research. Í S. J. Lopez og C. R. Snyder (ritstjórar), *The Oxford handbook of positive psychology* (2. útgáfa) (bls. 195–201). https://books.google.is/books?hl=en&lr=&id=6lyqCNBD6oIC&oi=fnd&pg=PA195&dq=flow+csikszentmihalyi&ots=INC9RG1fuz&sig=_O6u71YNjZHnI48Dq5RroECQkx0&redir_esc=y#v=onepage&q=flow%20csikszentmihalyi&f=false
- Nunnally, J. og Bernstein L. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill Higher.
- Ósk Auðunsdóttir. (2018). *Streita grunnskólakennara: Hvað er til ráða?* [meistararitgerð, Háskóli Íslands]. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/27476>
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.
- Robertson-Kraft, C. og Duckworth, A. L. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*, 116, 1–27. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
- Ryan, R. M. og Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ryan, R., Huta, V. og Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
- Salles, A., Cohen, G. L. og Mueller, C. M. (2014). The relationship between grit and resident well-being. *The American Journal of Surgery*, 207(2), 251–254. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2013.09.006>

- Samúel Lefever og Inga Karlsdóttir. (2010). Kennslufræði annars máls. Í Hanna Ragnarsdóttir og Elsa Sigríður Jónsdóttir (ritstjórar), *Fjölmennning og skólustarf* (bls. 109–128). Rannsóknarstofa í fjölmenningarfræðum; Háskólaútgáfan.
- Seligman, M. E. P. (1998). *The president's address*. https://positivepsychologynews.com/ppnd_wp/wp-content/uploads/2018/04/APA-President-Address-1998.pdf
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish*. Atria.
- Sif Einarisdóttir, Regína Bergdís Erlingsdóttir, Amalía Björnsdóttir og Ásta Snorradóttir. (2019). Kulnun kennara og starfsaðstæður: Þróun og samanburður við aðra opinbera sérfræðinga. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. <https://netla.hi.is/greinar/2019/ryn/12.pdf>
- Stiglitz, J. E., Sen, A. og Fitoussi, J. P. (2009). *Report by the Commission on the measurement of economic performance and social progress*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf>
- Sveinfríður Olga Veturliðadóttir. (2018). *Þetta er það sem ég elskaði að gera: Reynsla kennara af áreitni nemenda og foreldra* [meistararitgerð, Háskóli Íslands]. *Skemman*. <http://hdl.handle.net/1946/31959>
- Vainio, M. M. og Daukantaité, D. (2016). Grit and different aspects of well-being: Direct and indirect relationships via sense of coherence and authenticity. *Journal of Happiness Studies*, 17, 2119–2147. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9688-7>
- VIRK. (2018). *Ársrit um starfsendurhæfingu 2018*. https://www.virk.is/static/files/_2016/fjolmidlar/virk_2018_arsrit-net.pdf
- Watanabe, K., Kawakami, N., Shiotani, T., Adachi, H., Matsumoto, K., Imamura, K., Matsumoto, K., Yamagami, F., Fusejima, A., Muraoka, T., Kagami, T., Shimazu, A. og Kern, M. L. (2018). The Japanese workplace PERMA-profiler: A validation study among Japanese workers. *Journal of Occupational Health*, 60(5), 383–393. <https://doi.org/10.1539/joh.2018-0050-OA>
- White, M. A. og Kern, M. L. (2018). Positive education: Learning and teaching for wellbeing and academic mastery. *International Journal of Wellbeing*, 8(1), 1–17. <https://internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view/588/635>
- World Health Organization. (2022, 29. janúar). *Constitution of the World health organization: Principles*. <https://www.who.int/about/governance/constitution>



Björg Kristín Ragnarsdóttir, Ingibjörg V. Kaldalóns og Amalía Björnsdóttir. (2022). PERMA-spurningalistinn fyrir vinnustaði: Velfarnaður grunnskólakennara Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2022/alm/03>
DOI: <https://doi.org/10.24270/netla.2022.3>